

工业管理干部进修系列教材

中国社会主义企业 文化概论

主编 王进



ZHONGGUO
LAODONG
CHUBANSHE
中国劳动出版社

中国社会主义企业 文化概论

主编 王 进

中国劳动出版社

内 容 提 要

本书是研究中国社会主义企业文化的一本专著。作者依据近些年来国内外管理学、行为科学、哲学和文化学的研究成果，对企业的概念、产生及社会意义提出了一些新的见解；依据国外一些成功企业和我国社会主义企业的实践经验，从基本信念、价值观、道德规范、制度文化、生活方式和人文环境等方面，对社会主义企业文化进行了界定；通过对美国、日本、台湾等国家或地区企业文化的比较研究，对建设有中国特色的社会主义企业文化进行了探索；并对建构我国社会主义企业文化的原则、步骤和方法，提出了一些建设性的意见。

中国社会主义企业文化概论

主编：王 进

责任编辑：黄 冶

中国劳动出版社出版发行

(北京地安门西大街教场胡同4号)

北京振华印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本 11.5印张 231千字

1991年4月第1版 1991年4月第1次印刷

印数1—4000册

ISBN 7-5045-0657-5/G·121 定价5.45元

《工业管理干部进修系列教材》

编 委 会

主 任：蒋一苇 著名经济学家、研究员

副主任：沈鸿生 《改革》杂志社副社长、编审

柴文田 中国工业经济管理研修中心主任、高级经济师

编 委：（按姓氏笔划排列）

王 征 辽宁大学经济学院教授

王爱民 浙江大学管理系教授

沈 明 北京机械工业管理学院教授

沈亮安 中国人民大学工业经济系教授

李葆坤 上海财经大学工业经济系教授

李营章 机电部管理科学研究所高级工程师

李贤沛 中南财经大学工业经济系教授

陈文雅 北京经济学院工业经济系教授

陈树勋 中国社会科学院工业经济研究所研究员

欧阳毅 西安交通大学管理学院教授

杨文士 中国人民大学工业经济系副教授

张汉亚 国家计委投资研究所副研究员

郝甄桓 天津财经学院工业经济系教授

顾国祥 复旦大学管理学院教授

唐丰义 中国城市经济出版社社长、编审

黄沛钧 武汉工学院管理系教授

韩岫岚 中国社会科学院工业经济研究所研究员

樊光鼎 陕西工商学院院长、副教授

戴园晨 中国社会科学院经济研究所研究员

编 者 的 话

“工业管理干部进修系列教材”是为适应我国深化改革和经济发展的需要，提高各级工业管理干部和各类企业高层管理人员的素质，针对我国的工业及企业管理在深化改革、强化管理、提高效益方面出现的新情况、新特点与新问题编辑、出版的。

丛书约由20部书组成（每本书自成体系），计划三年内出齐。丛书内容以我国工业管理与企业管理为对象，基本上分为两类。一类属于“基础性”著作，另一类属于“专题性”著作。1990年出版五本，其中属第一类的有《企业经济学概论》、《企业组织学概论》及《中国社会主义企业文化概论》三本；属第二类的有《企业集团概论》与《企业民主管理的理论与实践》两本。

本丛书既可作为广大工业管理干部及企业高层管理人员的自学进修教材，又可作为各类专题培训班的选用教材，尤其适合作为对经济师及高级经济师进行培训的基本教材。

工业管理干部进修系列教材编委会

1990年10月

企业文化与经济民主

(代序)

蒋一苇

企业文化的提出是个很新的问题。

为什么要搞企业文化？要从几个方面看：第一是深化企业改革的需要。我们现在都讲企业改革，什么是企业改革？我认为至少有两方面的内容，一是确立企业的社会主义模式，二是企业管理的现代化。我国企业现在的管理水平是比较落后的，相当多的企业管理还缺乏章法，有些企业注意了管理，但还停留在泰罗制的水平上。泰罗的所谓科学管理是美国管理三个阶段中的第一个阶段，是资本主义早期阶段的一套办法。三十年代以后资本主义企业开始重视人际关系，以后发展为行为科学，提出以人为中心的管理思想以及提出建立企业文化等等。但我们有些企业对此了解不多，对新的管理理论不重视。美国有个著名的现代管理学家到中国讲学，讲人本主义，重视人的作用，实行以人为中心的管理等等。我们的听众觉得没意思，他灰心地回去了。香港报纸发表了一篇评论，说内地企业和现代管理格格不入。他讲的现代管理思想为什么不能为我们的听众接受呢？因为我们熟悉的还是泰罗制那一套。泰罗制那一套简单讲，可以说是“大棒加胡萝卜”；一方面用计件工资等刺激工人，一方面是强

化劳动纪律再加上用时间分析把动作规定死等等。从管理思想来讲，那一套是把职工看成象机器一样的“生产人”，或者只知道追求高工资的“经济人”；而不懂得职工是个“社会人”，职工并不是单纯追求金钱收入，他们还有社会方面、心理方面的需要，包括安全感、归属感、受人尊重，人与人之间的友情，以及事业的兴趣和成就等等。只讲泰罗制那一套，是一种落后的，资本主义初期的管理思想。我们有的同志要么不懂管理，懂得管理也只是掌握这么一点，和我们社会主义现代化的要求很不适应。我们要建设一个社会主义的企业模式，在公有制的生产关系基础上，恰恰最有条件实施以人为中心的现代化管理，而我们许多同志却把泰罗制看成是管好企业的唯一准绳。所以使资本主义的现代管理学家都感到诧异。社会主义企业在组织结构上要有社会主义特色，这个特色就是以职工为主体，发扬职工的主人翁作用，在这个基础上实行管理现代化。管理现代化并不就是使用计算机，运用数学模式等等，其中最重要的是管理思想现代化。广东为什么比较早开展企业文化，因为广东的改革和开放走前一步，很自然会要求企业管理也向新的阶段发展。因而企业文化应运而生。

第二，企业文化的建设是精神文明建设的需要。我们实行改革，旧的东西在破除，新的体制还未完全形成。我们实行对外开放，西方的一些好的东西引进来了，同时也会进来一些苍蝇蚊子。在这种情况下，我们中华民族的精神支柱到底是什么？现在正处在一个思想动荡的危机阶段。但是中华民族有几千年的民族文化基础，不会因为有这么一点动荡，优秀的中华民族文化就会全部丧失。

我们实行社会主义，走了很大的弯路，但社会主义的意识也不可能一下子都被抹掉。这两大优势会使我们渡过这个动荡阶段，建立起中华民族的新文化。企业文化将是这个新文化的基础。搞企业文化，从它的目的、任务来讲，不能看得太狭。企业文化搞好了，一定会促进我们的生产力发展，但也不能单纯算经济帐，一说企业文化就要讲产值、利润提高了多少。写文章经常会“一果多用”，生产发展了，那几个数字可以用在各种总结上，总结什么都是那几句，因为搞了企业文化，什么东西翻了几番，翻了几番。我看，不必那么简单地联系。搞好企业文化，必然是会促进生产力，但它毕竟还有更宽广更深刻的意义，其中包括为建设中华民族新文化奠定基础。企业是工人阶级的集中地。工人阶级是先进的阶级，先进的文化也要在这个地方诞生。对企业文化的任务、目标看得更深更大一点，就不会那么急功近利，就会看到企业文化是精神文明建设的需要。

第三，企业文化的建设也是对外开放的需要。在广东出现企业文化建设这样的好现象，有它的特殊意义。有些人认为对外开放很有必要，有很多好处，但也有很多怀疑，担心西方那些肮脏的东西会涌进来。沿海是开放地区，它将是中西文化的汇合点。开放地区最容易吸收西方优秀的东西，如果能把中西优秀的东西结合起来，就能使改革和开放取得更大的成效。广东是最早开放的地区，如果能广泛吸收西方的优秀文化，又发扬民族的传统文化，形成自己一套现代社会主义的企业文化，而且是百花齐放，百花争艳，外国来的人，内地来的人都将从这个地区看到，开放的结果，并不象他们所想象的那样，必然走向完全西化。

企业文化建设要有社会主义的特色，必须和企业民主相结合。社会主义商品经济同资本主义商品经济究竟区别何在？社会主义同资本主义能不能和平共处？最近我有篇论文《经济民主论》，对这个问题作了论述。我提出商品经济要分成两个方面，一个是它的运行机制，一个是它的载体。商品经济从它的运行机制来讲，不可能也不应该区分社会主义和资本主义。如价值规律，你不能分社会主义的价值规律和资本主义的价值规律。供求规律也是这样，竞争机制也是这样，没有必要非把社会主义竞争改为竞赛，改一个词不能成为区别。运行机制不应该区别，也不能区别，否则我们怎能进入国际市场呢？社会主义能和资本主义共处，正因为我们都实行商品经济，可以按国际规则进行平等交易。

但是商品经济的载体不但可以有区别，而且必须有区别。企业就是一个载体，资本主义企业和社会主义企业必须有区别。如果把这个区别放弃了，那我们的改革还有什么社会主义呢？国内国外都有许多人从现象看问题，看到我们讲市场机制，也搞股份制等等，就认为我们的改革实际上是搞资本主义，只不过不好意思，才把它叫做中国式的社会主义。如果我们把载体的区别放弃了，上面这句话恰恰是说对了，那么我们不如实事求是干脆宣布搞资本主义算了。我国处于社会主义初级阶段，可以允许有少量资本主义成分的存在，但社会主义企业仍将占主体地位。

社会主义的商品经济应当有什么特征呢？我认为主要的特征就是实行社会主义的经济民主。它以企业民主为基础，进而实行行业的经济民主，城市的经济民主到全国的经济民主。而经济民主又是政治民主的基础，最终形成从经济到政

治的完整的社会主义民主体制。

企业经济民主的特征，就是职工是企业的主体。对于资本主义企业来讲，资本主义企业的主体，职工是被雇佣的客体。社会主义实行公有制的一个根本目的就在于使劳动者成为生产资料的主人，成为企业的主体，不坚持这一点，就谈不上还有什么社会主义。现代资本主义企业由于劳资对立限制了生产力的发展，被迫重视人际关系，采取了许多调和劳资矛盾的措施，包括实行职工参与制，鼓励职工持股，为了形成归属感实行终身雇佣制等等，以调动职工的积极性。特别是由于科学技术进步，企业的劳动结构发生变化，脑力劳动的比重越来越大，还靠过去那种“大棒加胡萝卜”的办法来控制已经不行了，才被迫采取以上措施。比较发达的资本主义国家，白领阶层（脑力劳动者）已占多数，蓝领阶层（体力劳动者）占少数。白领职工搞研究、搞设计，给他规定每天的定额怎么规定？必须依靠人的自觉。所以管理从泰罗阶段转移到运用行为科学，重视人际关系，讲团队精神、群体行为等等。这些发展是有它的客观规律的。我们社会主义恰恰是最有条件发挥职工群众积极性的，而我们过去没有发挥，是片面强调集中，忽视民主的结果。首先是企业没有自主权，而企业职工事实上如同国家的雇工，并没有真正成为企业的主体，职工和企业没有形成一个利益共同体。过去我们根本忽视企业家的作用，现在开始强调企业家的作用，这是一大进步。企业家是企业的灵魂和核心。没有一批优秀的企业家，企业是不可能搞好的。但企业家如果变成资本主义早期那样的老板，和职工的关系变成老板和伙计那样的雇佣关系，这样的企业家不是现代社会主义的企业家，而是早期的

资本主义企业家。这样做，在某些小企业，少数私有制企业中，也许行得通，但在社会主义公有制的大、中型企业是行不通的。因为我们毕竟搞了几十年的社会主义，职工是社会主义企业的主人，这个观念已深入人心，如果还搞资本主义初期的那一套，职工会产生逆反心理。现在搞个人承包，职工成了合同的一方，厂长作为合同的另一方，这些做法都会强化职工的雇佣观念，引起很大的对立，有些企业的效益不高，其中很重要的是这个原因。在一个企业里，每个职工，包括厂长经理在内，是“要我干”还是“我要干”，如果都是要我干，积极性是不会充分调动的。搞企业文化同样有这个问题。一个厂提出一个代表企业精神的口号，是自上而下提出，还是依靠职工民主而形成，效果将会有很大的不同。口号要真正成为群体意识和群体行为，用命令是不行的，要建立在企业民主的基础上，才能真正形成企业精神。

对于民主，我们过去往往是领导提出一个主观的东西，然后征求一下大家的意见，最后仍由领导拍板，这叫做集中指导下的民主，其实不是真正的民主。在民主基础上集中，才是真正的民主。企业文化的核心问题是要形成一个具有强大内聚力的群体意识，和群体的行为规范，它只有真正是大家的愿望，而且集中了大家的意志，才行得通。英明的企业领导，应实行来自群众，最后又回到群众中去的原则。

当前职工群众最关心的首先还是经济问题。文化是属于意识形态范畴的东西，它必须建立在经济基础上。建设企业文化必须以经济民主为前提，解决职工群众在生产经营活动中的责、权、利问题。实行经济民主，必须使企业成为全体职工的利益共同体。应该使职工对企业的重大问题有决策

权，而不能仅仅是审议权，然后要求全体职工对生产经营的效果共同承担风险，承担责任。职工的利益要和企业的生产经营成果相联系。责、权、利三结合，才能使职工成为企业的真正主人。在这个基础上，你号召搞企业文化，必然齐心协力，大家积极、主动地参与，成为自觉的行为。如果说经济民主是老虎，再搞好企业文化就是老虎添翼。抓好这两项建设，社会主义的优越性必将充分体现，企业也必将充满生机与活力而腾飞。

目 录

代 序 企业文化与经济民主

绪 论 企业文化概说..... (1)

- 一、企业文化是现代工业文明发展的必然产物
..... (1)
- 二、企业文化的概念及特点..... (12)
- 三、企业文化——我国由传统农业文明向现代
工业文明过渡的桥梁..... (17)

上篇 社会主义企业文化的界定

第一章 社会主义企业的基本信念..... (25)

- 一、企业基本信念的概念及功能..... (25)
- 二、社会主义企业的基本信念..... (31)
- 三、社会主义企业基本信念的提炼与强化..... (38)

第二章 社会主义的企业价值观..... (45)

- 一、企业文化的价值观..... (45)
- 二、社会主义企业价值观的基本内容..... (52)

三、企业价值观与企业行为·····	(65)
第三章 社会主义的企业道德·····	(70)
一、企业道德与社会道德·····	(70)
二、社会主义的企业道德原则·····	(75)
三、社会主义企业的道德规范·····	(81)
四、社会主义企业的职业道德·····	(85)
第四章 社会主义企业的规章制度·····	(90)
一、企业的规章制度——企业文化的重要内容 ·····	(90)
二、企业规章制度的作用和特性·····	(95)
三、社会主义企业的民主制度·····	(100)
第五章 社会主义的企业生活方式·····	(111)
一、企业——现代生活方式的开拓者·····	(111)
二、企业生活方式的内容及特点·····	(119)
三、建立文明、健康、科学的社会主义企业生 活方式·····	(127)
第六章 社会主义企业的人文环境·····	(134)
一、企业与环境·····	(134)
二、社会主义企业的组织环境·····	(138)
三、社会主义企业的心理环境·····	(145)
四、社会主义企业的物质——人文环境·····	(152)
五、社会主义企业的经营环境·····	(157)

中篇 中外企业文化的比较 和我们的抉择

第七章 美国的企业文化	(163)
一、美国企业文化的形成及其特征	(163)
二、美国企业文化的弊端	(178)
三、80年代美国企业文化的变迁	(182)
第八章 日本的企业文化	(186)
一、日本企业文化的形成	(187)
二、日本企业文化的特点	(194)
三、日本企业文化的弊端	(208)
第九章 台湾省的企业文化研究	(213)
一、台湾企业文化研究的概况	(213)
二、台湾对企业文化理论的研究	(219)
三、台湾对“中国式管理”的探讨	(228)
四、台湾企业文化研究的局限性及所提供的启 示.....	(235)
第十章 我国传统企业文化的反思和新时代的抉择	(241)
一、我国传统企业文化的回顾	(241)
二、我国传统企业文化的弊端	(251)

三、抉择——以我为主、博采众长、融合提炼、 自成一家.....	(259)
------------------------------------	---------

下篇 我国社会主义企业文化的建构

第十一章 建构我国社会主义企业文化的基本原则

.....	(267)
一、坚持以马列主义、毛泽东思想为指导.....	(267)
二、坚持从社会主义初级阶段的实际出发.....	(271)
三、坚持一切着眼于建设.....	(276)
四、坚持企业文化建设的生产力标准.....	(279)
五、坚持培育社会主义新人.....	(284)

第十二章 企业文化建设规划的制定..... (288)

一、制定企业文化建设规划的必要性.....	(288)
二、制定企业文化建设规划的步骤.....	(292)
三、制定企业文化建设规划的方法.....	(302)

第十三章 企业文化的塑造..... (306)

一、企业文化是企业自己塑造的.....	(306)
二、塑造企业文化的基本步骤和方法.....	(310)
三、企业领导在塑造企业文化中的作用.....	(322)

IV