

# 1989年企业文化研讨会综述

为期5天的“89’企业文化研讨会”4月底在绍兴市召开。

“企业文化”是80年代由美国首先提出的，这是一门管理科学的新学科，据我国理论界介绍，经过经验管理——科学管理——现代管理这样几个阶段的西方企业界和管理学界，目前正风行一种新的管理哲学，即企业管理的人情化倾向，旨在实行职工个体目标与企业群体目标的一致。这与吸收东方文化，主要是“尊重人的经营”的企业经营方式的长处有很大关系。

1982年，我国沿海地区一些企业开始提出“企业精神”。1985年，各地先后召开了一些企业精神研讨会，同时日本和西方各国关于企业文化的代表作陆续介绍进来。1988年形成企业文化热，上海、大连、无锡、广州等地都召开了企业文化的研讨会，对企业文化的内涵、本质、特征，与思想政治工作的关系等进行了探讨，并出版了有关书籍。各地企业文化的研究机构也相继成立。

这次绍兴会议是一次全国规模的理论讨论会，它的主办单位是人民日报海外版、中国社会科学院社会学研究所、浙江省青年联合会和绍兴市人民政府。会议成员主要来自各地的理论界、企业界和新闻界。会议上除了对企业文化的理论概括及中西企业文化比较等题目继续讨论外，突出涉及了这样几个问题：

## 一、企业文化在我国兴起的背景和文化背景

代表们在讨论中指出经过10年改革和高速度发展之后，我们正处在调整、回顾和总结的时期；社会主义革命70年的经验说明了这个制度是站得住的，但也反应出与世界经济的某些不适应，社会主义国家和全世界都在对此进行反思，再看全球大背景，20世纪的前一半，人类经历了30年代经济危机和两次世界大战，20世纪后50年，科技高速发展，民主成为主流，现在世界各民族都在观察、总结、预测下一个世纪的发展，考虑以什么姿态进入新世纪。是否可以把企业文化、企业建设放在这样一个大背景下来观察研究。

发言中可以看出，有不少人认为企业文化的引入可以作为解决现存问题的方法，比如目前社会上的拜金主义、精神滑坡、及企业向心力下降的状况很严重，企盼企业文化能够给企业注入新的活力。中国社会科学院邵道生则强调了文化的反思特点，认为前几年的文化热局限于少数知识精英，且缺乏与实践的结合，企业文化可弥补其不足，因为它具有强烈的实践功能和可参与性。另一种观点认为世界性企业文化热的产生和我国企业文化建设的兴起，其背景大相径庭。河北省社会科学院王义豪发言说，美国对企业文化的研究，是以其理性主义经济思想和物质生产力高度发达为基础，是美日等发达国家在企业管理上高层次竞争的结果，因而可说是“锦上添花”的努力。而中国企业虽然经历了10年管理转型和价格所有制的改革，但预期目标远未达到，且多数企业“硬件”管理水平很低，人与物关系尚未理顺，此时追逐国外潮流，致力于人与人关系的深层次调整，未免操之过急。

## 二、现代意义的企业文化与企业原有文化的关系

一种意见认为，中国企业原有文化中有与西方企业文化同质的部分——这种原有文化被理解为儒家思想渗入企业制度和社会心理而形成的传统文化。其中重人伦、重和谐、重整体、积极入世等观念恰与西方倡导的人情化、激励职工参与、建立企业职工共识的价值观念等相一致，因此在企业文化建设中，应吸取这些积极因素；对传统文化中平均主义、重义轻利等思想则应逐渐加以改造。另一种意见认为，目前在我国企业职工的价值观念中已出现多元化倾向，企业已有文化不等于传统文化，而所谓传统文化也不仅仅是儒家文化，它是儒家文化、苏联模式以及建国后新形成的传统的混合体，其中建国后的新传统尤为不可低估，它深受所有制改造后一系列企业政策、历次政治运动和中国企业独特的管理方式的影响。如中国企业中以思想政治工作，关怀职工生活等为特点的“以人为本”的管理，其着眼点是抽象的整体利益，或国家利益，这与西方牢固的人本位观念之上，力求个体利益与群体利益一致的企业文化没有共同之处。

## 三、中国企业文化建设的制约因素

一部分与会者对目前兴起的企业文化热表示了忧虑。复旦大学苏勇认为，鉴于中国企业伦理型、政治型、非制度型和非自主型的特点，发展中国企业文化可能遇到几个制约因素：（1）缺乏用自己的风格和行动影响企业的企业家；（2）没有明确的价值体系、企业目标和企业精神；（3）很少有为建立和巩固企业价值观念所精心设计的文化仪式和手段；（4）受政治因素干扰过多；（5）职工素质有待提高，等。王义豪进一步指出，目前我国企业广泛存在的是“铁饭碗文化”，这很难靠企业自身力量去改造。再者，职工主人翁观念几乎丧失，“雇佣——无赖”心理在工人中和企业管理人员中蔓延，由于产权不明，由此支配的行为得不到制约，产生了很大的破坏性和投机性。这些使企业文化的建设无从做起。

会上，著名农民企业家鲁冠球、“青春宝”生产厂家——杭州中药二厂厂长冯根生、杭州“美食家”餐厅经理吴承信等企业家介绍了他们企业建设的情况，引起与会者极大兴趣。他们的工作提供了令人鼓舞的企业建设的成功经验，但是能否由此认为这就是目前倡导的企业文化的实践，还有待专家们从理论上加以总结。

（谭 深）