

论企业文化在企业改革中的功能

关培兰

江泽民同志在十五大报告中明确指出：“国有企业是我国国民经济的支柱。搞好国有企业改革，对建立社会主义市场经济体制和巩固社会主义制度，具有极为重要的意义。”“营造良好的文化环境，是提高社会文明程度、推进改革开放和现代化建设的重要条件。”而营造良好的企业文化，是推进我国国有企业改革的一种重要力量，它强调通过反映企业深层的精神力量和文化因素的作用来经营企业，通过优化企业职工的整体意识，反映市场经济健康发展的价值观念对企业的各项基本活动发挥无形的导向、约束、凝聚、激励等作用。在企业中形成一种内在的自我约束力量，使企业能够进行自我调节、自我完善、自我发展，与国家的有形调节与约束相配合，从而有效地促进企业改革。良好的企业文化为市场经济健康发展创造一个良好的环境，有利于企业改革和现代企业制度的形成。本文着重探讨良好的企业文化对建立现代企业制度的功能。

一、社会主义市场经济的文化功能

1. 市场经济蕴涵的文化价值观念

文化价值观念是由一定社会的物质生活条件特别是社会经济基础决定的，并随经济条件的变化而变化。市场经济本身蕴涵有文化价值观念，具体反映在如下几个方面：

(1) 市场经济体制能使经济主体做到生产与消费的自我调控，以适合社会利益。在市场经济条件下，任何一个相对独立的经济个体，都有相对独立的经济利益，他们在市场中，都在为追求利益最大化而竞争，而经济主体利益的最大化，只有在相互节制中各自的私人利益欲望才能得以实现。这是现实生活的辩证法，它要求经济主体在实现自身利益的过程中，不能为所欲为、毫无节制，而要不断地调节和制约利己的行为，为自己的决策结果承担社会责任。同时，要根据社会的评价、反馈，不断反省和调整自己的不符合社会要求和自身的长远利益的心理和行为。这种在市场经济中的自我节制原则，在商品经济的生产、交换、消费的动态结构中对经济个体不时起着道德调控作用。对生产的节制，表现在生产的规模与速度保持在人类和自然容许的范围内，即以不损害人的全面发展和自然的和谐完整为前提。对消费的节制，对消费者个人来讲，消费应控制在合法收入能承担的范围内，对国家来讲，消费要以生产力所容许的财政收入为基础。即要以自己合法劳动、经营收入为基础，不能以从事损人利己的非法收入去满足自身的消费需求，不损人利己。这种自我节制是来自市场经济的要求，在市场经济运行中，它们是一种富有弹性的、动态平衡机制。就经济个体而言，在实施这个原则的过程中不断完善自己的人格，从而使道德调控的功能才有发挥的基础。当然，自我节制原则在市场经济活动中是否发挥有效的作用，与社会经济制度的性质有直接的关系。

(2) 市场经济能使经济主体之间的交往达到诚实守信。这是因为：每个参与市场经济活动的经济主体，要实现利益最大化，必须满足顾客的需要，忠实履行自己对顾客的义务，承担自己商品或劳务出售后的责任。因为，市场经济不但以独特的形式培养和选择它所需要的经济主体，还要造就市场经济正常运行所需要的规范准则，这是诚实守信的文化道德观念存在的根本。在市场经济条件下，一个经济主体对独立于自己之外的经济客体，应信守诺言，忠实于自己所承担的义务，这种“信”，包含良好的职业道德和职业荣誉，精湛的技术和技能，完善的服务和物美价廉的商品。显然，市场经济运行的过程中，已蕴涵了人与人之间的伦理约束：你要交换，就是承认对方有与你对等的地位与自由，你不可强制他，也不能以不公平的手段欺骗对方，否则市场就不能健康发展。

(3) 市场经济能使经营主体自立、自强。亚当·斯密关于“经济人”的假设和他指出的利己心是经济发展的动力的观点，尽管存在着局限性并受到批判，但仍被大多数经济学家、伦理学家所认可。市场经济所产

生的高效率，并给人类带来物质生活的充裕和生活质量的提高，已是历史事实。造成这个结果的原因是，市场经济充分调动了和激发了人的积极性、创造力，是人们的求利意识。市场经济生活的最基本的细胞是两个市场主体为了个人的利益而自愿交换。交换的可能及交换的成功，是出于当事人对自我利益的关心，确认以让渡自己的部分资源为条件换取对方的部分资源以对于自己有利。经济主体为了在交换中处于有利的地位，必须增强自身的竞争能力。所以，市场经济倾向于肯定人的独立人格，肯定人的自立、自强精神，因而也肯定与此相联系的自由与权利的观念。市场经济打破了人身依附关系，使人成为自由的、自主的、自立的人，自己可以支配自己的人。市场经济要求市场主体面向市场，进入市场，参与市场竞争，在竞争中学会游泳，所以，市场主体如果不是以独立的、自由的、自主的人，就不能走向市场，如果不是自主、自强，也不能在市场竞争中取胜。为什么计划经济体制下成长起来的大中型企业没有活力，就是由于企业与政府的脐带关系造成企业既无动力又无压力，躺在国家身上吃大锅饭，而当市场经济来临时，企业完全不能适应市场，陷入束手无策的危机之中。

(4) 市场经济具有客观利他性。这是因为：价值规律是只看不见的手自发调节着商品的供求关系；由于经济主体受经济利益的驱动，从事最能赚钱的工作，把自己的生产要素投向最能谋利的地区和行业，而这些地区和行业又是最需要资金投入的地方。这样，就在客观上满足了他人和社会的需要，达到了并非经济主体的本意所要达到的目的，从而实现了资源的有效配置，促进了社会利益的增长。商品生产者为了获取更高的经济利益，总要想办法加强内部管理，节约原材料，降低生产成本，同时，又不得不重视商品的花色品种，生产消费者所需要的使用价值，这样，客观上使社会资源得到了有效使用，又满足了社会成员物质文化生活的需要。

2. 社会主义市场经济能较好地发挥市场经济本身的正效应、克服负效应

江泽民同志在十五大报告中指出：“建设有中国特色社会主义经济，就是在社会主义条件下发展市场经济，不断解放和发展生产力。”“把社会主义同市场经济结合起来，是一个伟大创举。”社会主义市场经济是市场经济与社会主义基本制度相结合的经济形态，是经济社会发展的合乎规律的结果，是通向人类解放的必由之路，它不但能创造出比资本主义更高的效率，而且能够提供一种无愧于人的本性和尊严的劳动和经济生活方式。所以，社会主义市场经济就是这样一种人道的或道德的市场经济，它的道德价值和道德规范是以追求市场主体利益的最大化和社会效益的最优化为目标的，这种道德功能的调控，将意味着市场缺陷的避免和克服。

就市场经济来说，主要特征是自主性，而社会主义市场经济是自主性与统一性的统一。社会主义市场经济是建立在社会化大生产基础上并以公有制为主体的经济形态，社会化大生产客观上要求国民经济各部门、各企业之间保持质的依赖性和量的比例关系；公有制所代表和维护的是全体劳动者的利益。社会主义国家政府的宏观调控功能远远强于资本主义国家政府的宏观调控功能，所以，社会主义市场经济不象资本主义的市场经济，它不是完全自由的，无政府状态的市场经济，而是宏观调控的功能与市场本身的功能的有机结合，实现资源的合理配置。这是因为，社会主义市场经济是和社会主义本质联系在一起的，它始终能够服从和服务于社会主义解放生产力，发展生产力，消灭剥削、消除两极分化，最终实现共同富裕的价值目标。发展社会主义市场经济，符合最广大人民群众的根本利益，市场经济蕴涵的这些良好的价值观念，在社会主义市场经济中，能够得到更好地发挥。当然，市场经济也蕴涵着一些不良的文化价值观念，如金钱至上，唯利是图，以及由此带来的欺诈、投机等等不良行为，也不可忽视。

二、企业文化与企业改革的内在契合，外在适应

1. 市场经济与企业文化

文化与人类同在。人类是文化的创造者，文化是人类在认识自然、改造自然的过程中形成的物质文明和精神文明的总和。企业具有达成自己某种目的，同时也满足他人需求欲望的功能。应该说有企业就有企业文化，企业文化与企业共存，以前没有论述企业文化，并不意味着就没有企业文化存在。就象当年马克思揭示了剩余价值规律一样，不能说，剩余价值学说产生之前，剩余价值就不存在。任何一个企业，都有自己的企业文化，关键是什么样的文化，它可能是不自觉的，可能是不现代化，也可能是失败的企业文化。企业文化包含企业的物质文化、企业的制度文化、企业的精神文化。本文所谈的是企业的精神文化。企业的精神文化，简单地讲，就是企业员工所追求的一种理想的企业行为模式，对企业行为的一种价值取向。现代企业文化是反映市场经济运行机制的文化。

现代企业文化的一个带根本性的问题是如何提高广大劳动者的积极性和创造性。而市场经济的实际运行机制，内在功能：如自主、互利、竞争、平等、守信、守法等，能创造、促进现代企业文化的形成。企业

为了在市场竞争中求生存、求发展，非常有利于提高企业自身的修养和素质，有利于激发企业内部劳动者的积极性和创造性。企业文化离不开市场经济的发展；市场经济要求企业能够成为市场的独立主体；企业只有成为市场的独立主体，才能根据市场规律和市场竞争机制，使自己生存发展起来。企业在自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的经营过程中，最需要强有力的企业文化。

现代企业文化的基本目标是增强劳动者的责任感。劳动者对企业、对社会、对整个人类的责任感越强，积极性、创造性发挥就越充分。建设社会主义企业文化必须考虑劳动者的经济利益、社会地位；通过企业文化建设，提高人们的觉悟，使人们有更长远的眼光，有更大的胸怀和志向。

要使劳动者的积极性和创造性充分发挥出来，还要解决利益分配问题。要树立“劳动者不仅是劳动者，还应该是资产的所有者，劳动者不仅通过劳动所得，还可以通过资产所得”的文化观念。正如江泽民同志在十五大报告中指出的，“把按劳分配和按生产要素分配结合起来，坚持效率优先、兼顾公平，有利于优化资源配置，促进经济发展，保持社会稳定。依法保护合法收入，允许和鼓励一部分人通过诚实劳动和合法经营先富起来，允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配。”社会主义市场经济形态所决定的分配原则，保障了劳动者应是有产者，不是无产者。有了个人的财产积累，就要有财产的收益，如果财产不能给个人带来收益，他就不会积累这个财产，他会认为积累没有意义，因而会把消费基金全部花掉或消费掉。因此，劳动者必须有个人财产积累所带来的收益，才能鼓励大家积累财产，才能扩大社会的生产力。

2. 企业文化与企业改革的内在契合，外在适应

江泽民同志在十五大报告中指出：“通过改革和探索，建立和完善比较成熟的充满活力的社会主义市场经济体制。”显然，市场经济体制的建立必须通过改革，特别是市场经济的经营主体——企业的改革。企业文化必须围绕市场转，企业文化作为一种以人为中心的新的企业管理思想和管理方式，在企业改革中能够发挥应有的作用，这是企业文化的特性和功能决定的。一个企业也要有自己的文化才能立足于市场。

(1) 加快企业改革，转换企业经营机制，首先要求转变经营观念，加快企业内部管理制度的配套改革。而企业文化建设可以为更新观念，加快企业内部改革创造良好的环境的条件。改革，会触动、调整人们的利益，并表现为新旧两种思想观念的冲突。改造社会、改造企业首先要改造自己，改造各种旧的思想。邓小平同志在搞改革之前先发动了“实践是检验真理的唯一标准”的大讨论，他准确地把握了现代中国的文化结构的现状，使他的改革思想得到了有力的推进。历史上的重大改革都是从文化开始的。一般来说，文化主要是指人们的观念形态和行为方式。为适应改革的需要，建设企业文化就是为了更新人们的思想观念，改变人们的行为方式。一方面，为深化企业改革在思想上扫清道路，创造良好的改革氛围，增强员工对改革的承受能力，为企业建立良好的激励机制、竞争机制等创造条件。另一方面，有助于企业内部形成新的价值观念和企业精神，为企业改革提供精神支柱和前进动力。

(2) 加快企业改革，转换经营机制，企业就要改变依赖政府的经营方式，主动进入市场，充分发挥市场经济机制的作用。在市场经济的大海洋中，企业的生存发展完全靠自己的能力，各种各样的靠山保护伞都不起作用了，企业如果不能掌握市场的主动权，增强竞争能力和应变能力，就可能被淘汰。因此，这种形势要求企业必须根据复杂多变的经营环境，制定一个适合自身经营特点，能驾驭市场的经营战略。而企业文化正是创造企业经营战略的出发点和基础；经营战略反映了企业生产经营活动的指导思想和行为方式，因而，它本身就是企业文化的重要组成部分。一个正确的企业经营战略，要有明确的战略指导思想、经营哲学、价值准则作指导。这样的经营战略，一方面，可以使企业更好地适应市场；另一方面，通过经营哲学、价值准则的指导，又可以激发员工为实现企业的战略目标作出贡献。

(3) 加快企业改革，转换经营机制，企业要加强经营管理。企业的机制与管理是一个不可分割的有机整体，没有好的机制，管理就没有基础，没有高水平的科学管理作保证，再好的机制也不能发挥应有的作用。企业文化作为一种新的管理思想和管理方式，对强化企业的管理思想、企业精神、管理结构、企业个性，会发挥重要作用。

(4) 加快企业改革，转换企业经营机制，企业要提高领导者和员工的素质。企业改革是否成功，领导是关键，一方面是管理框架的合理性，另一方面需要领导者的个人品质和人格力量。企业文化十分强调以人为中心的管理思想，强调培育、造就人才，强调重视科技，尊重人才。建设企业文化有助于在企业内部形成一种适合人才成长的文化环境，促进员工素质的全面提高。通过企业文化建设，在企业内部不断开发人才资源、智力资源，造就一支真正的企业家和一支“四有”职工队伍，为企业改革的深化，管理工作的加强，企业的发展不断输送人才，使企业改革，新的经营机制的形成建立在坚实的基础上。

三、企业文化有利于促进现代企业制度的形成

江泽民同志十五大报告中指出：“建立现代企业制度是国有企业改革的方向。要按照‘产权清晰，权责

明确，政企分开，管理科学’的要求，对国有大中型企业实行规范的公司制改革，使企业成为适应市场的法人实体和竞争主体。”国有企业改革，建立现代企业制度，是实行社会主义市场经济体制的客观要求，企业文化是现代企业制度不可缺少的软件基础。

1. 企业文化有利于明确国家和企业的权利和责任

现代企业制度实际上是现代公司制度，它的特征是组织的法人化、产权的清晰化、权责的明确化。使企业明确了企业与国家的权利和责任关系：国家按投入企业的资本额享有所有者权益，对企业的债务承担有限责任，企业依法自主经营，自负盈亏；政府不能干预企业经营活动，企业也不能不受所有者约束，损害所有者权益。要正确确立企业在社会的位置，就要发挥企业文化的功能。从西方国家现代公司制度发展的历史来看，经济利益的获得与道德调节也是紧密联系在一起的。一些经济学家和企业家早已认识到，道德不是一个远离或外在于经济的概念，市场经济越发达，竞争越激烈，对道德的要求越高，可表述为市场经济是道德经济。具有强企业文化的企业，能够超越自身利益的狭隘眼界，正确处理本企业的发展与社会进步，保证人类可持续发展的外在环境（自然的、社会的）之间的关系，兼顾经济效益、社会效益、环境效益，实现企业与社会、环境的协调发展。随着企业的改革现代企业制度的逐步形成，企业正当权利受到侵害、社会负担过重、政企不分的问题会得到解决，使企业真正成为能够在市场上独立经营，自负盈亏，自我发展的法人实体。但并不意味着企业可以不承担任何社会责任和义务。

2. 企业文化有利于企业树立正确的义利观

树立正确的义利观是企业经营主体确立正确的企业目标的前提。在市场经济条件下，实现“利益最大化”，是经济主体的主观愿望，也是市场经济发展的客观必然。问题是主观愿望是一回事，能不能实现又是一回事。市场经济是一种竞争经济，而在竞争中，有胜利者也会有失败者，这就不能保证每个参与市场竞争的经济主体都能实现自己的“利益最大化”。趋利避害是人们的本能，于是，有的经济实体为了获取经济利益，假冒伪劣，偷税漏税，损人利己等，无恶不做，法制和道德被践踏，极大地扰乱了市场经济的正常运行，结果经济主体只获得了一时的经济利益，而失去了长远的经济利益。因此，企业要在竞争中处于有利的地位，要树立正确的社会主义义利观；将利益最大化和社会效益最优化有效结合；不仅把企业看作经济组织，也要当作社会组织；企业除了经济活动和经济动机，还有社会活动和社会动机，还肩负着社会责任和社会主义义务。世界上一切先进的现代企业都不是只讲“经济利益最大化”单一经济目标，都是将经济动机与社会责任，即义和利统一起来的多目标。

3. 企业文化有利于人与物的合理配置和利用

一般来讲资源配置有两种不同的方式和手段：一是市场调节，二是政府调节。这主要是指宏观经济意义上的，而对企业微观经济来说，就不太适应。而企业内部的车间之间、班组之间，职能部门之间的关系不同于市场上各个商品生产者之间的关系，它们之间的关系就不可能按市场机制的要求来运作，所以，它们也不可能像一个企业那样按市场的信号来调整自己的行为。¹⁰

企业内部如何配置资源以及不断提高资源利用效率，它就要靠企业管理“硬”制度和企业文化的“弹性”功能。在一切资源中，人力资源是最宝贵的资源。人力资源既有人力数量的指标，又有人力素质的反映。在人力素质中，精神因素，即员工的工作积极性，创造性又是十分重要的。厉以宁教授在他的《国民经济管理学》一书中指出：“进取精神比物质资产更加重要。什么是社会最宝贵的财富？是不断进取的精神。如果社会的物质财富被损坏了，但只要创造物质财富的思想仍然存在，那么很快就会有新的物质财富来代替被损坏的物质财富。如果失去的进取精神而不是物质财富的话，那么财富会枯竭，社会将陷于贫困之中。”¹¹企业文化把尊重人、相信人、理解人作为它的中心内容。在这种新的运行机制下的企业，员工所受到的激励与传统激励方法不同，不是强制性的，企业文化所起的激励作用，不是被动消极地满足人们对自身价值实现的心理需要，而是通过企业文化氛围的塑造，使企业每个员工从内心深处自觉产生为企业发展的献身精神，对不正当的行为也可以通过它的“软”约束进行调节。员工积极向上的思想观念及行为准则又可使员工产生强烈的使命感。企业文化的凝聚功能，又使企业员工对企业价值观、企业精神、企业目标、道德规范、行为准则等产生一种认同感，协调的人际关系又使员工产生归属感。员工的积极性不仅使无形资源变成有形资产，而且又使有形资产得到有效增殖，从而使人力资源及物质资源得到有效配置和极大发展。

4. 企业文化有利于企业实现管理现代化

任何一种新经济体制的建立必然带来经济管理方式的改革，必然要求一种新的管理方式与之相适应，只有恰当的管理方式才能保证现代企业制度的建立。企业文化管理方式最适应市场经济体制，企业的文化管理是实现管理现代化的有效途径。因为，实现管理现代化，就要求管理观念、思维方式、价值观等等首先要现代化。也就是说，没有现代化的优秀文化，也就没有现代化的有效管理。

企业管理有硬件有软件,其中硬件指经营战略,企业结构和制度;软件指班子(人员),技能、作风和共同的价值观念等。传统的管理思想强调的是硬管理,管理方法、技巧、手段主要靠硬性的制度、结构和策略。企业文化管理则把企业当作一个有机整体,以文化观念引导为手段,使企业管理的硬件与软件达到有机结合,强调通过文化引导,使企业的共同价值观渗透到物质面和制度层面。当然,企业文化管理理论的产生,不是对传统管理理论的否定,而是升华,更不是超越。企业文化是吸取了包括科学管理、行为科学管理和现代、当代一切管理的精华的基础上形成的企业整体管理思想和方法。它并不忽视管理的硬件,而是把软件也当成硬件,强调软件在管理中的引导作用。企业管理现代化,不仅仅是将计算机等高科技手段运用到管理中,更重要的把理性管理和非理性管理有机结合起来,通过文化引导手段,依靠员工的自我管理,自我控制来实现企业的宗旨、信念、战略目标,在严格的管理中注入关心、和谐、友情、团结等人情味的因素,企业管理才能达到科学和有效。

5. 企业文化有利于企业家队伍的形成和员工素质的提高

一般来讲,强企业文化的企业通过企业文化的导向和凝聚功能,容易造就一个吸引人才的气氛,使领导与员工对本企业文化达成共识。四川成浦公司的左中和总经理深有体会地说:老总心里有一把火就能点燃员工;员工心里有一把火就能点燃社会。员工的奉献精神鼓舞了老总。现代企业制度实行总经理负责制,但不是一切都是总经理说了算,总经理也要认同本企业文化,通过文化认同来实现对企业的管理。对企业的每一分子,无论职位高低,责任的轻重,都要强调对企业文化的认同,那种认为职工对企业文化的认同不认同没有关系,只需把本职工作干好就行了的观点是不对的。事实上,一个对企业文化高度认同的员工与一个不认同企业文化的员工在工作积极性,责任感和表现出来的创造力和潜能是大不一样的。所以增强员工素质,首先要强调对企业文化的认同。对企业文化的认同,就是对企业共同价值观的认同。共同的价值观是指能够激励人的,将职工个人追求与企业组织目标很好结合起来的价值观念或最高目标,也是企业灌输给全体人员的指导性观念。一个企业若树立了正确的崇高的共同价值观念,就会使企业成员以此来自我监督,调节自己的行为,从而形成良好的素质和尽职尽责的敬业精神。

企业文化也有利于企业家队伍的形成,当然,企业家对一个企业的企业文化的形成,也有举足轻重的作用。就当前情况来看,一方面如果企业文化建设得不到企业家的理解、支持、倡导,就难以取得成功;另一方面,企业家又需要先进的反映市场经济的文化氛围,既要有一个企业家产生和发展的完善的制度,这个制度要以现代企业的发展为目的,以人才竞争机制为基础,以充分发挥经营管理人员的专业才能和社会责任感为核心。¹²具体来讲,首先要有企业家的优选制度。一个合格的企业家应该具有驾驭企业的经营胆略和战略眼光,具有经营企业的专业知识和才能,具有社会责任感,具有健康的生理和心理。企业家的这些素质不是天生的,在计划经济体制下也不可能形成,只有在市场经济体制中,在企业经营管理的运作中才能逐步造就。对企业家的识别和任用,应该具有一套规范的,社会化的优选制度。企业家优选制度不是传统的行政任命制度,而是靠人才竞争机制,受投资者和法人企业的委托,即充分发挥董事会优选企业经营人的权力。其次,要有完善的企业家使用制度。即企业家要有权,有制度保障的对法人财产的经营的管理权、控制权;企业家还要承担责任,与职权对应的责任,承担经营好企业的责任,承担对第三人的责任,即在开展业务活动时若违反合同或法令而致使第三人受到损害时,连带赔偿责任;要保证企业家的收入,不能以员工同等的或比员工多多少倍的办法来确定企业家的收入。企业家是专业性很强,责任性和风险性都很大的人力资本,他的收入不仅包括按劳分配的因素,还要包括风险因素和激励因素。最后,要有企业家淘汰制度。将企业家淘汰制度作为企业家制度不可分割的一部分,是现代企业生存和发展的客观要求。谁来决定对企业家的聘用和淘汰?一是企业内部的股东会,董事会等管理委员会,二是企业外部的经理市场或企业家市场,二者结合,形成以人才竞争机制为基础的公开、有效的激励企业家和淘汰企业家的机制。

注释:

- 江泽民:《高举邓小平理论伟大旗帜,把建设有中国特色社会主义事业全面推向二十一世纪》,在中国共产党第十五次全国代表大会上的报告,载《人民日报》,1997-09-22。
- 王玄武、胡清玉:《社会主义市场经济与道德建设通论》,2~6页,武汉,武汉大学出版社,1997。
- 朱奎保:《论社会主义义利观》,载《江苏社会科学》,1997(4)。
- 10 11 厉以宁:《国民经济管理学》,218~229、218~229页,石家庄,河北人民出版社,1988。
- 12 陈宪、吴为善:《企业家与现代企业制度》,63~67页,上海,上海译文出版社,1994。

(作者单位: 武汉大学政治与行政学院)

(责任编辑: 曾德国)