

美、日、中企业文化的比较研究

Comparison Research on Enterprise Culture among the US, Japan and China

张 瑜

(中国科学院职工科技大学, 副教授 北京 100086)

肖建华

(中国科技大学管理学院, 合肥 230026)

许西泉

(中国科学院管理干部学院, 北京 101408)

80年代以来,包括我国在内的许多国家,掀起了一股企业文化建设的热潮。所谓企业文化,也称企业精神,是指企业在长期生产经营中所形成的观念、道德水准和共同的价值准则。它的内容包括企业的指导思想、经营哲学、价值标准等。

企业文化是提高企业经济效益的重要途径,是企业经营成败的关键之一。在当今信息高度发达的社会中,人已经取代了货币资本而成为企业最重要的战略资源。因此,具有时代特征、重视人的因素的企业文化显得尤为重要。现在的日本,无论是其人均GNP、海外投资中的净资产、经济增长率,还是它的外汇储备(到1994年3月底,总额达1017亿美元)等许多方面在世界发达国家中都首屈一指。究其原因,除了大和民族的勤劳和一些别的因素,一个重要的原因就是日本的企业形成了自己独特的企业文化。同样,在美国、我国,凡是成功的企业,大都具有自己特色的企业文化。通过对美、日、中三国企业文化特点的比较,我们认识到,应该在继承和发扬我国古代优秀传统文化的基础上,汲取人类文明的一切精华,创建具有中国特色的、充满生机的新企业文化。

一、美国企业文化的特点

优点:1. 注重对有贡献的职工进行奖励。美国的许多企业往往对做出成绩的职工采取多种奖励形式。例如,3M公司为了表彰对开发新业务、新产品有贡献的人员,设立了高额专项奖励。2. 尊重个人,给员工以实际的自主权。例如,IBM公司的三个信念中,最重要的就是,对每个人的尊重。惠普

(Hewlett—Packard)高科技公司的传统是设身处地为员工着想,尊重员工,并且认定员工的个人成就。3. 强调公司和员工利益的一致性。例如,美国综合电机制造公司认为,公司最大的资产是每一位职工。员工的幸福与安定有赖于公司的坚实与安定;而公司的坚实与安定,则依靠员工积极性、创造性的发挥。4. 创造良好的工作环境。例如,采取灵活的工作时间,组织各种活动等。5. 支持创新,为创新者提供条件。创新成功的被树为英雄,失败的也绝不担责任。6. 密切联系群众。例如,美国戴那公司(Dana Corporation)的总经理在一年中要巡视50个工厂,并且在进厂时主动同职工打招呼等。7. 提倡竞争。

缺点:1. 对非正式组织的作用不够重视。2. 职工间的关系较冷淡,上下级间缺少感情交流。在企业内部,职工之间只不过是一种单纯的工作关系。3. 不强调企业、员工的社会责任和社会利益。美国的企业文化中,“工业报国”之类的字眼不多。

二、日本企业文化的特点

日本战后创造的经济奇迹令世界刮目相看。这与日本人在企业管理方面有杰出的才能,尤其是他们创造了独具风格的企业文化密切相关。具体表现在以下几个方面:1. 注重产品质量,提倡精益求精和一丝不苟的工作作风。有的工厂严格把好产品质量关,把次品率降低到万分之五到万分之三。2. 强调协调和通力合作精神。在日本,人们有着“在家靠父母,出门靠朋友”的传统观念。在企业内部,职工比较注重维系工作联系的纽带,企业注重提高集体

工作效率和集体激励,要求职工完成自己工作定额的同时,主动帮助别人。强调“以和为贵”。3. 重视非正式组织的作用。企业大力支持诸如“俱乐部”、“联谊会”等各种各样的非正式群体组织,并在经费、活动场所等方面为之提供条件。4. 极力向职工灌输个人与企业“共命运”的思想。在日本有一种说法:企业即大家庭。最成功的企业是在职工脑子里成功地培养了与企业共命运、企业是个大家庭思想的企业。5. 强调企业的社会责任,强调以社会利益作为企业经营管理的一个出发点,强调维护国家利益,自觉承担社会责任,注意顾全大局。松下公司的“松下七精神”中就有“工业报国”、“感恩戴德”等信条。6. 日本企业普遍具有“危机感”、“紧迫感”的意识。

日本企业文化的缺点是:1. 实行终身制,使企业内部缺乏竞争。2. 等级观念相当严重。在企业中,雇员公开反对上级或对上级不满是罕见的。因为日本的管理模式起源于封建时期的江户时代,多少带有封建社会等级观念的烙印。3. 过份看重雇员的工作态度,相对地讲,不太看重其工作成绩。

三、我国企业文化的特点

改革开放以来,随着我国以经济建设为中心的国策调整,我国的企业文化获得了很大发展。概括地说,我国的企业文化具有以下优点:1. 继承和体现了中华民族长期形成的民族精神,包括自强不息精神、爱国主义精神、集体主义精神、勤劳勇敢和艰苦奋斗精神等。2. 形成了国家、企业、职工三者利益相一致的观念。3. 实事求是的作风也是我国企业文化强调的一个方面。4. 倡导开拓创新、锲而不舍的精神。5. 已实行股份制的许多企业使职工成为企业股份的持有者,让职工持有本企业股票,成为企业的主人。6. 建立了新的奖励和激励机制。7. 借鉴了“密切联系群众”、“一切从实际出发”等长期的思想政治工作的经验,作为工作的指导思想。8. 把是否有利于生产力的发展,是否有利于调动职工的积极性、创造性作为企业文化建设的标准。9. 尊重和保障职工的民主权利。企业的各项重大措施,以及关系职工切身利益重大问题,多数要通过与职工的民主协商对话,让职工充分发表意见,从而提高和统一认识。当然,上述某些优点并非普遍存在,或并不鲜明,仅仅处于形成的初期。

缺点:1. 重视人,但尊重人不够。企业内部没有树立尊重人的良好风尚。几乎所有企业都认为人对企业来说非常重要,调动人的积极性是企业管理中由传统管理向现代化管理转变的一个关键问题。但是,在实际工作中,只有一些较有远见的企业能够关心人、尊重人、尊重人才;能够知人、容人、用人;能够容人之过、记人之功、用人之长、待人以诚。有

的企业只讲“管”,不讲“理”。2. 没有真正地进行爱企业教育。虽然有什么“爱厂如家”之类的口号,但没有落到实处。3. 缺乏鲜明的本企业特点的企业文化,而存在着雷同化现象。4. 崇尚权力、居安守旧、平均主义等不符合时代要求的意识在一定范围内还存在。5. “勤俭节约”在我国当代企业文化中几乎找不到。事实上,在经济发展的情况下,勤俭节约仍然应是企业的一种精神和社会的美德,日本企业就是这样做的。世界闻名的企业家,美国克莱斯勒汽车公司的总经理李·亚柯卡,在他的著作中,也严厉地贬斥过在经济状况好转之后的奢侈和浪费现象。

四、美、日、中企业文化比较

1. 在重视人、集体作用方面,我国和日本由于受国情和历史的影响,都较看重集体的作用。如我国的“集体主义”,日本的职工和企业“命运与共”,就是注重集体作用的体现。而美国比较强调个人奋斗,推崇个人能力至上,要求自动自主地生活,反对互相依赖。在重视人方面,我国注重“治人”,老子说的“劳心者治人”思想在一些企业还能找到痕迹。日本人注重“人和”,即劳资关系的融洽和同事间的友善、和睦。

2. 在社会责任、社会利益方面,中、日两国的企业文化都提倡对社会负责,为国家利益工作的思想。而美国在这方面则较差。美国著名管理学家德鲁克认为,日本的这种管理思想远比公开囿于私利的“欧美模式”高出一筹。

3. 在产品质量方面,日本的质量管理是世界著名的。与日本相比,美国和我国并没有真正注重产品质量,不少企业并没有把它作为企业文化的重要组成部分。

4. 在“危机感”、“紧迫感”方面,日本极力提倡“加油干”精神,并且把美、苏、中都看成它的对手。这些和我国国内相当弥漫的“慢慢来”思想形成强烈对照。我国许多企业效率低、节奏慢,确实亟待改革。资本主义的早期发展和它在近代历史上长期的统治地位,在欧美人的心目中造成了根深蒂固的文化优越感。因此,美国企业的“危机感”、“紧迫感”也不是那么强烈,否则也不会在许多方面被日本迅速地赶上。

5. 在创新精神方面,日本式的企业文化在一定程度上助长了雇员依赖心理,抑制了雇员的独创精神,使部分人安于平庸团结。相反,美国特别提倡个人创新,反对互相依赖。由于我国处于改革初期,社会主义市场经济刚刚实行,而且正处于加入关贸总协定的前夕,企业的创新精神还没有发挥出来。

6. 在对非正式组织重视的程度方面,我国非常

重视企业中非正式组织的作用,因为这些组织对企业的建设和发展发挥着重要的作用。比如,我国有的企业内部成立了“青年突击队”、“科研小组”等非正式组织。日本企业也很重视非正式组织的作用,并在经费、活动场所和时间等方面为它们提供条件,以此弥补上下级间由于等级观念造成的隔阂。美国企业对非正式组织不够重视。

五、我国企业文化建设应注意的问题

企业文化在国际上是新技术革命兴起以来才开始研究的课题。我国企业文化建设的历史较短。因此,我们需要经过不断探索、实践,吸收古今中外一切人类文化优秀成果和其它学科的合理成分,形成符合我国国情的具有中国特色的企业文化。基于以上对美、日、中三国企业文化特点的分析、比较,我国的企业文化建设应注意以下几个方面:

1. 继承我国几千年来的文明成果。中国是世界四大文明古国之一,所以,在企业文化建设上我们无须“言必称希腊”。我国古代的文化典籍,如《孙子兵法》、《孟子》、《老子》等都蕴含了极其丰富的管理思想,是企业文化建设的重要借鉴。

2. 吸收国外先进的企业文化成分。虽然我国有丰富的文化遗产和管理的思想宝库,但我们决不能孤芳自赏,而应该借鉴国外一切符合科学的思想文化。例如,我国可以借鉴日本的“重视人,尊重人,关心人”的思想,使企业内部员工之间有一种融洽的

关系,同时也要适当吸收美国的“尊重个人”的思想,以支持员工的独创精神,形成一定的竞争。

3. 企业文化应该随着经济、社会、科技的发展和时间的变化而得到发展。日本东京大学教授、原日本社会学学会会长尾高邦雄在所著的《日本式经营:神话与现实》一书中指出,日本的管理模式,也不是没有局限的。随着日本进入发达工业社会、自动化技术的广泛应用、人口老龄化、欧美国家文化和价值观念的影响,日本“集团价值取向”、“年功序列制”、“终身雇佣制”等受到了严峻挑战。他警告日本企业界不要恪守成规,而要努力创新。可见,建设企业文化的过程也是一个发展变化的过程。

4. 我国企业文化建设和发展应树立四个观念:价值观念、群众观念、卓越观念、正直观念。价值观念是形成企业文化的核心,它应该是崇高的、激励人的;群众观念指只有依靠群众、相信群众,企业文化才能形成和确立;卓越观念指企业文化应该创造一种向上的气氛,追求完美,精益求精;正直观念指要在企业中树立正气,并提倡公平竞争。

通过对美、日、中企业文化特点的分析和比较,我们可以看出,三个国家的企业文化各有优缺点。我们应该在继续发扬自身企业文化优点的同时,学习美、日企业文化的长处,建设和发展符合我国国情的、奋发向上的、具有特色的社会主义企业文化,为我国经济的腾飞和企业管理现代化谱写新的篇章。
(责任编辑 肖庆山)

科技动态

我国两项核物理设备研究取得重要进展

北京大学重离子 RFQ 加速调试出束

北京大学技术物理系和重离子物理所的“重离子整体分离环型 RFQ 加速系统的研究”已取得重要进展。他们研制的 26 兆赫 RFQ 加速器已于今年 4 月初调试出束,成功地将 N^+ 离子加速到设计值 300 千电子伏能量,束流平均流强达到 1.7×10^{-10} 安(负载因子为 1/6)。

重离子 RFQ 是近年来国际上低能强流加速器发展的热点之一。北京大学的研究人员于 1984 年首次提出适于在低频下加速重离子的整体分离环 RFQ 加速结构,并从 1987 年起连续得到国家自然科学基金资助,包括自然科学基金国际合作研究经费的支持。先后在项目负责人陈佳洱院士和方家训教授的组织领导下,不断取得阶段性研究成果。曾于 1991 年完成重离子整体分离环 RFQ 高频结构样机研制和满功率试验,并于 1992 年 3 月 17 日通

过专家鉴定。这次调试出束,不但填补了我国用 RFQ 加速重离子的空白,而且进一步从理论上和实验上为本项目建成 1 兆电子伏能量的重离子加速器奠定了基础。

东北师大小型中子照像技术研究取得重要进展

东北师范大学物理系马维超教授“用密封中子源发生器进行中子照像技术的研究”和“中子照像闪烁屏中子—光信号传输转换物理过程的研究”,取得重要研究成果。解决了从用密封中子管为源制造小型中子照像装置到在低强度中子流下进行照像成像技术,包括用胶片成像和微光摄像计算机图像处理成像各个环节的技术问题。研制出用于中子照像工作的关键器件——闪烁增强屏。在中子源强度为 1×10^{10} 中子/秒时,用两种不同成像技术成功地取得实物中子照像图片。

这项研究成果在国内属于独创性工作,在小型中子照像装置的研究、转换屏的研制、弱束流条件下微光摄入计算机图像处理等方面属国内领先水平,其中转换的主要指标已达到国际水平。

(国家自然科学基金委员会供稿,责任编辑 刘先曙)