

清华大学 中国经济研究中心 研究动态

总字44期

2000年12月9日

关注新的企业文化

魏杰

企业文化不是蹦蹦跳跳的娱乐活动，企业文化是一种价值观念，属于社会意识范畴。管理社会依法管理，但法律也有失效的时候，当法律失效时，靠什么维持社会程序？靠社会道德。管理企业主要靠管理制度，但再好的管理制度也会有失效的时候，当管理制度失效时靠什么管理企业？靠企业文化。社会法律是与社会道德相对应的，企业管理是与企业文化相对应的。因此，对企业的管理，不能仅仅完善管理制度，而且还要注重企业文化的建设。

每个企业的企业文化都会有所不同，但与现代经济相适应的新的企业文化，其基本内容应该是一致的。其要点主要是：

第一， 强调协作与团队精神，因为企业中的任何人的自我价值的实现，都有赖于人们之间的相协作，有赖于企业的发展。没有人们在企业运行过程中的相互协作，没有团队精神，企业就不可能高效益发展，从而也就不会有企业中每个人的自我价值的实现，因而协作与团队精神是企业文化的重要基本点。

第二， 企业中的每个人的能力大小不同，而且人们之间有很大的能力差距，有的人能力极强，有的人的能力就差一些，正因为人们之间存在能力上的差距，所有才有人们在企业中的不同分工。在企业中，不是人们的能力大小都一样，只有分工的不同。能力大小决定了们的不同分工，而不是相反。因此，坚决要放弃人们没有能力大小不同，只有分工不同的观念。

第三， 正因为企业中人们有很大的能力差异，所以人们在企业中的收益方式就有很大的不同，有的人获得的是资本的收益，有的人获得的是劳动的收益。例如企业家和技术创新者持有企业股份，当然获得的就是资本的收益，而一般员工则按照劳动合同获得工资，即劳动的收益。

第四， 由于人们在企业中获得收益的方式不同，因而人们的收益差距是很大的，因为资本的收益与劳动的收益没有可比性，前者可能比后者高得多。正因为如此，企业中的收益差距大就是政党的，有的差距可能是几十倍甚至几百倍。

第五， 企业在分配中只强调效率，谁的效率高，谁就分配到的收益多，企业在收益分配上是不讲公平的。公平是社会的功能，例如社会依靠个人所得税和社会保障制度缩小人们之间的收入差距，但企业不讲公平，只讲效率。企业讲效率，社会讲公平，最后实现了效率与公平的结合。不能将企业的功能与社会的功能混为一谈。

以上述五点为基本内容的企业文化，是与现代经济相适应的。但是我国企业恰恰缺乏这种企业文化，因而导致企业中“谁都想老大”、“大锅饭”等不良习气盛行，使得企业没有活力。因此，我们必须建立新的企业文化。

(版权所有，转载、转摘请与本中心联系)

主办：清华大学中国经济研究中心
地址：清华大学经济管理学院中楼302

联系电话：(010) 62789695
邮 编：100084

[返回](#)