

老工业基地国有企业文化的 沉淀分析与优势发挥

唐志丹,西凤茹

(鞍山科技大学,辽宁鞍山 114044)

摘要:老工业基地的国有企业在长达半个世纪的历程中,受民族传统文化潜移默化以及在长期的计划经济体制下生存的影响,形成了特定的国有企业文化。在振兴东北地区等老工业基地的进程中,应把它视为一种资源来深入研究,使其得到充分挖掘与弘扬。

关键词:老工业基地;国有企业文化;民族文化;儒家文化;计划经济

中图分类号:F276-1

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2005)07-0137-03

0 前言

东北地区等老工业基地拥有数量众多的国有企业,在一定的时期内为国民经济发展和国家建设做出了辉煌的贡献,创造了巨大的物质财富和宝贵的精神文化财富,但是也出现了一些不适应市场经济发展的种种文化现象。如果对其中的弥足珍贵的部分能够努力挖掘、注重吸收并大力弘扬,对其中的消极部分能够善于引导、及时转变并彻底摒弃,则对于企业尽快发挥优势和潜力、激发活力迎接挑战,尽快适应新的体制和机制,加快东北地区等老工业基地振兴步伐,具有重大的意义。

1 民族传统文化与老国有企业文化

在国有企业文化形成的过程中,民族传统文化的优秀部分和中国革命传统被自然而然地移植其中,并发挥着不可替代的作用。但是民族传统文化中的消极因素伴随着体制上的问题,也在人们思想深处沉积了一些庸习陋识,国有企业文化中的一些弊病几乎都可以在此找到渊源。

1.1 “自强不息”构成老国有企业的精神基

调

中国传统文化极力倡导锐意进取,自强不息。只争朝夕、不图安逸、积极奋进的人生态度磨砺着中华民族,形成了自尊自强的民族精神,虽历经坎坷而不辍。在中华文明中高扬着一股阳刚之气,弘扬着积极入世的精神,成为鼓舞中华民族不竭的精神力量。我国“自古以来,就有埋头苦干的人,有拼命硬干的人,有为民请命的人,有舍身求法的人……”。在中国共产党领导下,为推翻三座大山,为中华民族的崛起,有无数英烈前仆后继、流血献身。正是这些众多的“中国人的脊梁”,推动社会不断发展,对后世产生巨大影响^[1]。老国有企业综合凝聚了中华民族优秀传统文化并继承了中国革命传统,构成了以鞍钢宪法、大庆精神为代表的国有企业文化中拼搏向上、自强不息的基调和价值内核,具有强大的感召凝聚力。在振兴老工业基地的过程中,企业面临着诸多矛盾与重重困难,同样需要不畏艰难、自强自立、无私奉献的老国有企业精神的鼓舞和激励作用,使广大群众增强心理承受能力和适应能力,激发创造能力。事实已证明,下岗职工首先承受了改革的阵痛,他们下岗不失志,振奋精神、

更新观念、重新创业;还有许许多多的人都不同程度地承受了各种困难。支撑广大群众历经坎坷而义无反顾的正是这种为国分忧、为国尽责、为国奉献的精神。

1.2 “以义制利”影响老国有企业的价值导向

老国有企业价值观的核心是实现国家、企业、个人利益的有机统一,在必要的时候,自觉牺牲小团体、个人的局部利益,维护国家、民族的整体利益。“君子义为上”、“见利思义”、“以义制利”以至于“舍生取义”等,在中国传统文化中虽然原本倡导的是君子修身之道,但经过长期的历史嬗变,逐渐成为约束人们行为的一项基本道德规范和行为准则。老国有企业的价值观也可以看作是它在社会主义时期的延续和发展。关心他人利益、注重社会民族利益是大义,只有在增进全局利益过程中才能实现自己的利益。在老工业基地振兴中要更好地继承老国有企业传统的价值取向,企业不能忽视与淡化自己作为一个经济实体的基本目标,必须旗帜鲜明地追求经济利益,但是坚决反对谋取“不义之财”、杜绝那些由于急功近利、见利忘义、利欲熏心而导致的污染环境、浪费资源、

收稿日期:2005-05-10

作者简介:唐志丹,女,江苏高邮人,鞍山科技大学经济管理学院教授,从事企业管理方面的研究。

危害社会等现象的发生。企业没有正确的价值观,也就失去了指引企业长期发展的航向,这样的企业也许可以成长,但是不可能实现可持续发展。企业要树立“取之有道”的合理谋利意识,追求具有长久生命力的核心价值观,自觉地承担起应有的和更多的社会责任,如对环保的责任、对消费者的责任、对员工的责任、对社会的责任等,从而实现企业的可持续发展,带动老工业基地乃至整个社会的全面、协调、可持续发展。

1.3 “诚实守信”成为老国有企业宝贵的无形资产

老国营企业都是以“诚信”的行为规范而著称的,因此在社会上形成了良好的企业信誉。企业应十分珍视它,把它视做一项宝贵的无形资产。诚信是中国传统文化中重要的道德标准,它同民间商业传统文化中的“童叟无欺”和“诚信为本”等道德规范一起,与社会主义道德风尚产生的共鸣已自然融入国有企业文化之中。但是在现实生活中,由于市场经济体系还不完善,欺人之意、骗人之术、害人之心给社会经济生活造成的严重危害是不争的事实^[1]。知识和信用正在日益成为企业的核心资源,决定着企业的生死存亡。诚信在企业与企业、企业领导与员工、企业与顾客之间建立起双赢和多赢的桥梁。诚信所蕴涵的真实、真诚、责任、爱心、平等和公正构筑起优秀的企业文化,极大地增强企业员工的凝聚力,是现代企业的生命支柱,是企业品牌和形象的灵魂。在老工业基地的振兴中,作为老国有企业,特别是企业的领导者应注重发扬老国企的诚信之德,以良好的企业道德,建立与维护社会主义的市场秩序。企业只有坚持诚信为本,将诚信摆在利润的前面,首先生产诚信,然后再生产利润,才能真正做大做强,才能实现持续、稳定、健康地发展。

1.4 传统文化中的消极因素对国有企业文化的影响

中国的传统文化往往体现了一种经验主义文化模式,主要由传统、经验、常识、习惯、自然节律等文化因素支配人的行为活动,而不是理性主义文化模式所倚重的理性、科学、自由、主体意识、创新精神等。同时伴随漫长的封建专制和自给自足的小农经济基础,使中国传统文化中积淀了更多的循规蹈矩、满足现状、麻木自适、甘于平庸等不

合时宜的内容,并在相当一部分国人头脑中形成思维习惯甚至思维定式。这些因素加上计划经济体制的影响,致使老国有企业文化中缺乏竞争意识、缺乏创新精神、缺乏敢为天下先的勇气。

中国由于受2000多年封建专制思想的影响,缺乏民主传统,形成了集权主义文化。人们大都习惯于“家长制”、“一言堂”,个人说了算。企业的集权主义文化在企业发展初期也许能起到一定的有利作用,但当企业规模扩大,对决策水平提出更高要求时,它的存在就会制约企业的发展。另外,国有企业大都具有强烈的“人和”因素,很容易接受特权思想支配,盛行靠上下级关系、亲友关系、同乡同学关系、血缘关系办事,因此,许多“合理不合情”的事在企业中很难贯彻下去。这不能不说是企业文化中的又一个弱点。

传统文化主流的儒家文化所倡导的“中庸之道”对国有企业文化的正面影响体现于重视和谐、“和为贵”的处世态度等。这对于企业形成团结一心、同舟共济的局面以及培养追求合理利润的企业经营风格是非常有益的。但“中庸之道”主张的以“中和”为准则、回避斗争、主张维持现状、否定变革等消极影响,往往引发消极保守、因循守旧、不思进取、不善竞争等企业经营风格。“中庸”的另一形式——“平均主义”在企业文化中扎根的直接后果是使员工的进取精神丧失、助长偷懒及机会主义行为,导致无效激励,出现“先进轮流当”、“奖金平均发”、“出了事故大家担”等不良企业氛围及价值取向。

儒家文化在审美判断上习惯于接受那些行为和观念与自己一致的人,也往往鼓励人们形成崇尚传统、唯上是从、迷信权威、湮灭自我的心态和行为习惯,这在客观上扼杀了员工的创造力。在有的国有企业中还存在着一种无形的“淘汰精英”的现象——领导者不喜欢有创造力的员工。也就是说那些最富有独立思考精神、最有能力、最富有主动性和创造性的精英分子,往往极易受到摧残和打击。

2 计划经济背景下的老国有企业文化

2.1 具有强烈的爱国热情的老国有企业的价值观

相对于日本的以“人”为本,美国的以

“科学”为本的企业文化,我国在长期的计划经济体制下形成了以“精神”为本的国企文化^[2]。由于政企合一、高度统一集中的管理方式,决定了那时的国有企业文化的萌发,不可能出现千差万别、各具特色的模式,而只能是培养出几个集中体现社会主义计划经济所要求的精神状态和价值观念体系的榜样,供全国所有工商企业学习。在强烈的政治责任感和社会责任感的驱动下,从厂长到每个职工都形成一种共识:“我们作为国家的主人”能不为国家分忧吗?我们要“爱厂如家”、“勤劳苦干”、“无私奉献”等。受到这种理念的支配,工人上下一致,团结拼搏,以极大的热情完成了上级下达的一个又一个任务。也涌现了堪称国企文化典范的鞍钢宪法、孟泰精神、三老四严、铁人精神等,体现了我国国有企业特有的而资本主义企业不可能具有的价值观念,并达到了一个高度。数以万计的国企工人发愤图强、自力更生,以实际行动为中国人民争气的爱国主义精神;无所畏惧、勇挑重担,靠自己的双手艰苦创业的革命精神;一丝不苟、认真负责,讲究科学、“三老四严”,踏踏实实做好本职工作的求实精神;胸怀全局、忘我劳动,为国家分担困难,不计个人得失的献身精神。这种老国企工人的群体意识,以最大限度地统一职工意志,规范职工行为,凝聚职工力量,这对计划经济时期国企的发展起到了非凡而重要的作用,为我国的国民经济做出了巨大的贡献,这也是企业实现振兴与发展的内在精神支柱和不竭的动力源泉。

2.2 具有永恒的指导意义的老国有企业的艰苦奋斗精神

艰苦奋斗是中国共产党一贯坚持的优良传统。从本质上说,艰苦奋斗是一种不畏艰难、顽强拼搏、开拓进取、勇于献身的革命精神,是一种崇俭、求真、务实的人生态度,也是一种着眼于开拓进取的有理性的自觉原则。没有中国共产党领导下的国企广大职工和全国各族人民的艰苦奋斗,就不可能取得今天举世瞩目的社会主义革命和建设的巨大成就。艰苦奋斗是具有永恒意义的精神财富,它引领企业不畏艰难、锐意进取、顽强拼搏去战胜一切困难,达到理想的目标;它引领企业倡导崇俭、精打细算地降低成本和费用,创造最佳经济效益;它引领企业合理谋利,追求全面、协调、可持续发展;它激

励人们立足于自身、不等不靠凭着实干和吃苦安身立命；它提醒人们不要沉醉于物质享乐而失去人生理想的奋斗追求；它告诫人们不能因贪图不当之利去铤而走险，以至走上违法犯罪道路、坠入腐败与经济犯罪的深渊。目前，在振兴老工业基地的工作中，国有企业面临着很多的困难和问题，时间紧迫、任务艰巨，要实现企业振兴与发展的目标更需要每位员工的努力，没有勤俭建国、艰苦创业的精神是根本不可能的。

2.3 具有巨大震撼力量的老国有企业的劳模文化

国有企业在建设新中国的岁月里，出现了大量为国家、民族和人民的崇高利益，默默无闻、埋头苦干、艰苦创业、无私奉献的劳模们，在他们身上集中体现了中国工人阶级的精神风貌，成为一代光辉楷模。在这些劳模当中，有妇孺皆知的孟泰和他的“孟泰仓库”，艰苦奋斗、勤俭节约的“孟泰精神”；有以开展劳动竞赛、大搞技术革命为主要内容的“马恒昌小组”等先进楷模；有“宁可一人脏，也要换来万家净”的掏粪工人时传祥；有胸中揣着“一团火”的特级售货员张秉贵；有享有“铁人”称号的王进喜和他的钻井队，……。这些先进集体、模范人物所表现出来的强烈爱国热情和艰苦创业精神，高度的主人翁责任感和勇于开拓进取的意识，良好的职业道德和爱岗敬业的风范，坚定正确的理想信念和脚踏实地的工作作风，崇高的思想境界和无私奉献的高尚品格，是工人阶级先进思想和优秀品质的集中体现，是时代精神风貌的生动写照，为全社会树立了光辉的榜样，形成了老国有企业特有的劳模文化，是企业的一种宝贵的精神财富和特有的无形资产，有着强烈的震撼力量，使我们每一个中国人，一想起他们就肃然起敬。培养造就劳模，也是强化以人为本、推进企业全面进步的内在要求。在振兴老工业基地的进程中，更要进一步弘扬劳模精神，学习他们爱国爱党、忠于职守的崇高思想，学习他们舍己为人、勇于奉献的优秀品质，学习他们奋发图强、公而忘私的博大胸怀，学习他们艰苦奋斗、务实创新的工作态度，将劳模的崇高精神发扬光大、代代相传。

2.4 计划经济对国有企业文化产生的负面影响

有较严重的惰性和依赖性。长期的计划

经济体制使国企职工形成了服从命令、遵章守纪等优良传统，也造成了国企管理者和职工依附性强的弊病。在经济上和政治上依赖于管理机构和上级，社会生活上依赖于自己的企业，市场意识、竞争意识淡薄，冒险意识、创新意识不足，安逸感强、惰性足、危机意识弱。对改革带来的新的利益格局容易产生抵触情绪。由于长期以来生存在计划经济体制的环境下，使企业形成了一种传统的思维定势，“等、靠、要”思想十分突出。在他们看来，资金是跑来的；项目是争取来的；优惠政策是要来的。企业严重地缺乏市场意识和创新意识，几乎丧失了进入市场的主动性和适应市场的灵活性。

人力资源的重要性相对弱化，人性相对压抑。国有企业在长期的集体主义教育以及在对国家经济建设的奉献中所形成的一种重视群体价值、强调集体力量、以发挥群体作用为主的精神传统，它的历史价值无疑应该充分肯定。但是，这种群体导向的文化也带来了忽视个人利益、回避个人价值、不重视个人才能发挥等问题，使个人的主体意识和创造才能的实现受到一定程度的抑制，影响了企业的活力与效率。

职工的主体意识淡漠。企业单一全民所有的产权模式使企业员工形成了爱岗敬业、团结协作的工作作风，但也让员工感觉不到产权对行业的约束，形成了“吃大锅饭”、不注重企业经济效益的思想行为；职工在企业资产运营中的主人翁地位是虚置的，他们对自己的收入、应尽的义务、应负的责任是模糊的。

“官本位”造成一定的影响。在计划经济条件下，实际上都是由政府来办企业，用政府官员代替企业家。企业是政府的附属品，不具备独立的法人地位，很难做到“两权”分离、政企分开。企业管理者大多没有将自己定位于具有风险意识和开拓精神的企业家，他们是被当作政府序列的一员来看待的，有一定的行政级别。即使企业经营绩效欠佳，也可以“易地做官”，致使他们心系仕途，不能把心思真正放在企业。他们对于市场赢利性和风险性的关注较差，惯于眼睛盯着政府，听上级指示，靠上级安排，缺乏主动性、开拓性和创造性，行为短期化。这种文化传统不可避免地影响国有企业的振兴与发展。

3 老工业基地的国企改革必须有文化内涵的跟进

在振兴东北地区等老工业基地的工作中，国企改革占据着重要的地位，企业的振兴是老工业基地振兴的关键。文化是社会发展的力量，更是企业发展的推动力。企业文化必须与企业同步进行，即在企业发展的同时，企业文化也需得到相应的升华甚至要部分领先于企业发展^[1]。如果忽略企业文化的动态发展性，造成企业文化不能适应企业发展的需要时，企业将逐步进入困境，甚至使企业走上绝境。我们不能轻松想象国企的振兴之道只是一种在某些方面急功近利的改造，而应将其看作是更为深层、复杂和宏大细致的文化与经济整合的系统工程。

东北老工业基地企业与南方民营企业比较起来在基础和人才等方面的优势并不少，但是最缺的是不等不靠、追逐市场、夺取先机的强烈的自主竞争意识。文化上的差距造成行为上的差距，进而造成人的潜能发挥的差距，也就造就了生产力发展的差距。企业参与市场竞争的最可怕的敌人是懒汉懦夫，最有害的思想是小富即安，最不利的行为是应付糊弄。改革开放 20 多年的历史进程中，东北老工业基地发生了巨大的变化，陈旧的思想观念受到极大冲击。人们对国企传统文化中不合时宜的部分已经逐渐有了较深刻的认识，但是要彻底消除它是一件长期、复杂、艰苦甚至是痛苦的历程，需要坚持不懈地努力。而凝聚了几代人汗水与心血、理想与智慧、精神与信仰的国企传统文化的精华，不应随着国企的转制、改组而消失，而需要我们在新的形势下不断培育、不断丰富，使它永放光彩。

参考文献：

- [1]徐晓敏,谢蕾.汲取传统文化精华,建设邮政企业文化[J].北京邮电大学学报(社会科学版),2002,(1):34-37.
- [2]李艳虹,雷星晖.国企改革中的企业文化重塑[J].同济大学学报(社会科学版),2000,(9):77-81.
- [3]许正良,于洋,荆德刚.东北老工业基地增强企业竞争力的研究[J].工业技术经济,2003,(3):4-5.

(责任编辑:赵贤瑶)