

# 日本企业文化中的儒家管理哲学

孙利

(北京理工大学 人文社会科学学院,北京 100081)

**摘要:**和谐管理、团队精神、勤勉忠信是日本企业文化的核心所在,是“和与争”、“群与分”、“义与利”的中国辩证思维在管理中的应用。通过对日本企业文化中的着力点、思维方式的分析,给我国的企业文化建设以启示。

**关键词:**企业文化;和谐;整体;义利。

中图分类号:B313

文献标识码:A

文章编号:1009-3370(2005)01-0078-03

管理以什么为核心的问题,一直是整个企业管理思想发展过程中富有争议性的一个问题,对此问题的看法无外乎有两种观点,一是强调通过制度化的管理,把企业的目标与价值观强化于企业员工的行为中,实现企业的良性运行;一是强调从文化的角度来影响和感染员工的心态、态度和兴趣等,以软文化环境里员工观念的根本性改变,来适应现代的管理过程。后者强调的就是一种文化管理。越来越多的学者认为,管理不仅仅是一门科学,还是一种文化,也正是在此基础上,兴起了一种新的管理思想,即企业文化。企业文化作为新兴的管理思想和管理哲学,是将科学的制度管理同尊重人的人本管理结合在一起,从单纯注重规章制度、秩序和机器转移到注重研究人的思想和行为,从单纯追求利润转向对人的多方面需求的关注和满足。企业文化是企业经营管理的灵魂,是一种无形的管理方式,它在企业管理中起着“发动机”、“润滑油”等多种功能,这种功能对经济的启动是通过生产力最活跃的因素——人去发挥作用的。这一点在日本的企业文化中表现得尤为明显。

第二次世界大战后,日本经济迅速得到恢复和发展,并成为仅次于美国的世界第二经济强国。日本能够创造世界经济史上的奇迹,除了有利的国际环境外,在国内条件中,人的因素起了非常重要的作用。日本人常说:“日本没有土地,没有资源,有的只是阳光和空气。”在这样一个贫瘠的岛国里,人是他们唯一的自然资源。日本的企业家对这一点有深刻的体认,并付之于他们经营实践的每一个环节。在日本,人们经常可以听到像“松下人”、“丰田人”、“YKK人”等等说法,这所谓的“x x人”正是日本企业文化最典型、最简明的概况。在日本,成功企业的企业家们都持这种“人本主义”的企业观,即企业是由人组成的,就像企业的“企”字,去“人”为“止”,管理的核心是“人”。当然,日本的企业文化绝不仅仅是人本文化,明治维新以后,日本还十分重视学习西方的科技文化,重视西方的科技和制度管理。日本的有关专家直言不讳地说:日本经济的振兴是中国儒家思想和西方先进技术相结合的结果,近代日本工业之父涩泽荣一就写出了专著《算盘论语》,认为《论

语》加算盘就能使国家经济兴旺。这种“东方伦理,西方技术”的企业文化模式,对推动日本经济的迅速发展起过巨大作用,并在世界企业界、理论界引起强烈反响,被誉为现代企业文化的成功范例。

## 一、和谐管理——“和”与“争”的辩证统一

自古受中国传统文化的影响,日本企业一向强调“人和”的无形力量,重视和谐的人际关系的建构。有人称注重人际和谐是日本企业成功的“秘密武器”。美籍日本管理学教授威廉·大内曾指出:“提高劳动生产力的关键在于建立一种信任、微妙和亲密的人际关系。”松下电器公司目前已被列为世界最大公司的50排名之中,其成功的最大秘密就是信任和尊重员工。“在日本人看来……真正实行了‘和’的团体,势必带来和谐和成功”<sup>[1]</sup>。

“人和”是日本吸收中国儒学而形成的人生哲学和伦理观念,也是日本企业的管理哲学。我国的传统文化观,十分重视人我之间、物我之间的和谐、均衡、统一、有序,并把建立和实现这种关系,视为最佳的管理目标。英国著名学者李约瑟在《中国人的世界科学技术观》中说:“古代中国人在整个自然界寻求秩序与和谐,并将此视为一切人类关系的理想。”<sup>[2]</sup>这种和谐是一种全面的、整体的和谐,它不仅是指人与人之间的和谐相处,而且还是人与社会、人与自然的和谐相处。此外,“和谐”还是一种“和而不同”的“和谐”,真正的“和谐”是包含着“差异性”的和谐。一方面追求整体和谐,一方面追求“和而不同”,正是在此两层含义上,中国文化才特别强调“和为贵”的思想。

如果说日本的企业文化充分发扬了“人际和谐”的思想,那么在现代企业管理中,则还应特别注意发掘其中蕴含的“整体”、“求异”思想,树立“和谐管理”的理念。首先,人是管理的核心,合作是一切团体繁荣的根本,只有建立企业内部和谐的人际关系,才能充分调动每个员工的积极性。此外,“和谐管理”还要求企业在管理方面要“求通”、“求新”、“求变”。所谓

收稿日期:2004-11-23

作者简介:孙利(1974—),女,北京理工大学人文社会科学学院教师,哲学博士,研究方向为管理哲学。

“求通”要求的是企业与外部环境之间的通畅无滞,“整体和谐”。“和”的理念不仅仅是调适企业内部关系,同样还要调适企业与外部环境之间的关系。企业是整个社会的一部分,企业经营的好坏,它的生存与发展,都与外部环境息息相关,包括企业的市场环境、消费环境、信息环境、社会环境、人文环境、资源环境等等,成功的企业总是力求使企业与环境之间能够建立起一种和谐、有序、畅通的关系。这种关系反映在企业文化中就构成了企业独特的人文标识,它有助于企业树立良好的公众形象,赢得良好的声誉,取得社会的信任与支持,而这些是企业成功的无形资产。合肥荣事达集团公司目前是中国最大的综合家用电器产品制造厂家之一,企业的成功不仅仅取决于他们的技术与服务,还取决于他们的“绿色”经营理念,早在2000年1月1日,荣事达集团就发布了《关爱家园—荣事达告全国同胞书》,郑重宣告:21世纪,荣事达将不遗余力推动家电绿色和节能的新革命,这一举措是企业追求自身发展与环境保护相互和谐、达成双赢的体现,是对“和谐”理念的发展,也为荣事达集团树立了良好的公众形象。

所谓的“求新”、“求变”指的是“和而不同”,是对竞争的一种积极回应。现在的世界越来越是一个多元化的存在,竞争更加明显和强烈。没有竞争,经济就会停滞,没有竞争力的企业,必然要被淘汰。因此,追求“和谐”并不是追求绝对的不同,真正的“和谐”是包含着差异的“和谐”,是“和”与“争”的辩证统一。一个企业只有具备自己独特的产品、独特的经营理念才会有竞争力,没有特色就没有引力,所谓的“声一无听,物一无文,味一无果,物一不讲”。<sup>[3]</sup>现代企业的经营环境千变万化,新技术、新产品、新思维、新制度层出不穷,企业的管理者如果没有发展的眼光,创新的思维,就会在激烈的市场竞争中被淘汰,“和实生物,同则不继。……以他凭他谓之和,故能丰长而物归之;若以同裨同,今乃弃矣。”<sup>[3]</sup>举凡世界上那些成功的企业,就是因为他们不断创新才成为著名的大企业。如杜邦公司因为组织结构创新,改变了从前的家族式管理模式而成为世界上赫赫有名的大公司;克莱斯勒公司管理创新,改变传统的经营方式,从而渡过难关。大量的管理实践表明,创新是企业的生命,是企业成功的灵魂,而创新的过程就是不断打破旧的平衡态、创建新的平衡态,营建新的“和谐”的过程。

## 二、团队精神——“群”与“分”的辩证统一

团队精神是日本企业文化的灵魂所在。日本人的生活态度和生活意识是“团体本位的”,或者说是“集体本位的”,日本企业重视集体力量,强调集团功利,倡导以团队精神为核心的集体价值观。<sup>[4]</sup>由于日本企业对职员普遍推行终身聘用制度和按年加薪升职制度,企业把员工看成是家庭的成员,注重对职工的感情投入,为员工提供很好的福利设施,同时也要求职工树立对企业的忠诚心、归属意识和责任感,将个人价值与企业整体的兴衰荣辱连为一体。员工的职业态度往往不是单纯的就业和薪水,而是把职业看成是人生的重要部分。员工与企业紧密地结合成一个团体,甘愿为这个集团的生存与发展作

出贡献。这种忠诚和奉献形成了强大的精神动力,从而实现企业管理功能的整体优化。

团队意识实际上是中国整体思维、系统思维的一个应用。如果说,西方科学倡导的是“知识即力量”的理念,发扬了科学与知识,那么,中国文化的倡导者则认为“群体即力量”。荀子曾说:“力不若牛,走不若马,而牛马为用,何也?曰:人能群。”人的力量大不如牛,走不如马,但是,人却可以“穿牛鼻,络马首”,为什么?是因为人依靠的是群体的力量,自古以来,群体的力量都是强大的。一个成功的企业需要有高度的凝聚力,需要上下团结,齐心协力,如果企业一盘散沙,离心离德,这样的企业肯定在激烈的竞争中吃败仗。

但整体思维与系统思维决不仅仅限于团队意识,它所内含的“群”与“分”的辩证原理更应上升到企业的管理哲学中,特别是对构建现代学习型组织有着重大的启发意义。学习型组织是当今普遍倡导的一种更适合人性的组织模式。所谓学习型组织,就是指通过培养弥漫于整个组织的学习气氛,充分发挥员工的创造思想能力而建立起来的、高度柔性的、扁平的、能持续发展的组织。它有几大特点,第一就是员工具有共同的愿景,它使不同个性的人凝聚在一起,朝着组织共同的目标前进。第二就是它更加强调团体学习,强调团队精神,通过学习培养成员之间互相配合、整体搭配与实现共同目标的行动能力。从创新的层面来考察,以团队精神为核心的日本企业文化,则否认了个人的选择和利益,企业员工固然具有强烈的群体意识和团队精神,但却严重地丧失了更为宝贵的独立性和个性。在学习型组织中,虽然强调了团队学习,但并不是抹煞了个人的能力与创造,而是在充分重视个人学习和个人智力开发的基础上,更加强调组织成员的合作学习和群体智力的开发。这一点在现代企业管理中是很重要的。

学习型组织一个更为重要的特征就是“分权”。它要求组织对外界的变化甚至是最微小的变化,都能作出正确和迅速的反映,这就要求“权力”下放到组织的最基层,精简机构,减少中间层,充分授权,实现员工自我管理。既能合作行动,又能自我管理,既能“群”又能“分”,而“群”正是建立在“分”的基础上的,这一点,荀子早有论述。(“人何以能群?曰:分”《荀子》)要想使人类社会的群体性成为现实的社会组织,就必须有“分”。具体到管理企业,这就要求企业的管理者明确职责、合理分工,充分有效地把员工组织起来,使组织整体的力量得到汇聚和扩大,这是构建现代企业文化的一个重要方面。企业文化把人看成是“复杂人”,“全面发展的文化人”和社会机制中的“自由人”,人不是被动的接受管理,而是每一位员工都身兼劳动者和管理者的双重义务。因此在现代企业管理中,既要保证统一指挥,又要明确职责权限,还要注意员工的自我管理,从而形成一个有序的管理系统,提高组织效率。

## 三、勤勉忠信——“义”与“利”的辩证统一

日本民族的生活方式深受禅宗的影响,“一日不作,一日不食”可谓禅寺生活的第一要则,禅宗还十分推崇素朴节俭,

倡导生产性劳动。日本企业文化吸收这一点,把职业中的劳动提高到一种神圣义务的程度,认为懒惰、奢侈是企业发展的最大危害。二战后,日本人民的勤劳精神为经济的发展奠定了坚实的基石。

此外,日本企业还非常强调“忠诚”。他们把中国的“仁、礼、义”的思想发展为“和、信、诚”,要求组织成员要严格履行日常工作义务。在大企业中,公司通过资历工资来购买“忠诚”,雇员以终身忠诚地为公司工作作为回报,这对每一个深受儒家文化熏陶的日本人来说并不困难。随着社会的发展,他们认为仅仅对企业的“忠诚”已经远远不能适应形势的要求,它更需要对职业认同和对现代国家的认同。于是他们将对企业的“忠诚”提升为强烈的国家意识,把企业利益与国家利益结合起来,把企业兴国作为最高的追求目标。与此相联,日本企业多提倡道德经济,提倡“经济与道德合一”的经营理念,把“见利思义”作为企业经营的价值判断标准。

如何处理“义”与“利”的关系,实际上折射出的是一个企业的经营价值观。企业价值观是企业文化中最核心的部分,是现代企业的灵魂,它为组织的生存和发展提供了基本的方向和行动指南,为职工形成共同的行为准则奠定基础。企业当然要盈利,要赚钱,但如何赚钱,即如何处理义与利的关系,如何处理社会公利与企业利益的关系,则体现出企业的价值诉求。企业价值观可以有多种的表述,而其本质则无非是先义后利,还是先利后义。纵观国内外成功的企业,无不是把先义后利作为自己最重要的信条。如韩国三星物产公司把“事业报国”确定为企业的价值观,青岛海尔集团把“振兴民族工业”作为自己追求的目标。涩泽荣一很早就提倡道德经济,他说:“仅仅一个人是成就不了什么的,还要有国家的助力……财富越多,所接受的社会助力就应当愈多,故救济社会就是酬报此恩惠的行动,毋宁说是当然的义务。”<sup>[5]</sup>日本松下电器公司前董事长松下幸之助说过:“我认为利润确实是推行健全事业所不可欠缺的工具,但决不是最终目的。因为企业的根本使命在于谋求人类生活品质的提高,也唯有努力达成根本使命时,利润才会变得更重要。”

企业要想获得长足发展,那么准确把握科技与人文、利益与道德的辩证关系尤为重要。如果一个企业,普遍缺乏道德感和人文关怀意识,普遍缺乏对规律和秩序的尊重,普遍缺乏系统的敬业精神,重利益、轻道德,重科学精神、轻人文精神,那么到一定程度就会导致诚信危机,最终失去企业健康成长所必需的社会环境。

当然,这并不意味着企业只要“义”不要“利”,而是要寻求“义”与“利”、科技与人文的最佳结合点。中国传统儒学非常重视人的道德理性,所以才有“不义而富且贵,于我如浮云”的道德取向,这种道德取向与重义轻利的原则相关联,导致了传统哲学对科学理性即工具理性的相对抑制,从而科学只处于技术的地位。而日本在形成自己的经营理念时,则创造性地继承了传统义利观,他们扬弃了伦理道德理性的独尊,确认科学即工具理性的价值意义,实现了价值取向的转化,开始了以现代科学技术文化为优先文化的创造历程。在道德与经济的结合中,科学起主导作用,体现近代社会演进的方向,儒学精神则弥补了科学技术的负面影响,把东方道德与西方科技融合在一起,成功地实现了经济的起飞。

和谐管理、团队精神、勤勉忠信是日本企业文化的核心所在,日本正是在这种企业文化的支持下迅速成长为企业帝国的,以至到今天它依然有效地支撑着日本企业的发展。尽管日本企业管理模式在今天面临着诸多挑战,但其企业文化建设过程中的着力点、思维方式及其成功经验,给我国企业文化建设以诸多启示。现代的企业,是开放的系统,企业文化在塑造、形成、发展过程中,肯定会借鉴、吸收传统文化中的精华,融合世界上最新的、最先进的文明成果,来不断充实和完善。但企业文化决不是传统文化在企业管理中的直接运用,也不是日本企业文化在中国的生搬硬套,问题的关键在于如何吸收、借鉴、如何用传统文化来把握当代人的心理,来把握迅速变化的市场需求,来调整对中国员工的工作激励。只有在继承和融合的基础上,才能使企业文化更加适应时代的要求,形成历史性和时代性相统一的、和谐的企业文化。

#### 参考文献:

- [1] 谭一夫.日本式管理[M].北京:西苑出版社,2000.45.
- [2] 潘承烈,虞祖尧.中国古代管理思想之今用[M].北京:中国人民大学出版社,2001.40.
- [3] 国语·郑语.
- [4] 鲍宗豪.决策文化论[M].上海:上海三联书店,1997.224.
- [5] 潘承烈.中日企业文化荟萃[M].北京:企业管理出版社,1996.48.

## The Confucian Managerial Philosophy in Japanese Enterprise Culture

SUN Li

(School of Humanities and Social Science Beijing Institute of Technology, Beijing 100081)

**Abstract:** The core of Japanese enterprise culture: the harmonious management, teamwork, diligence and faithfulness, is the application of “peace and war”, “wholeness and division” and “loyalty and benefit” of Chinese dialectic philosophy. Through the analysis of the major points and the thinking mode of the Japanese enterprise culture, this paper aims to enlighten the construction of Chinese enterprise culture.

**Keywords:** enterprise culture; harmony; wholeness; loyalty and benefit.