

中日企业文化的比较

王 莎

西安翻译学院 陕西西安 710105

摘 要: 由于深受社会背景和文化差异的影响,中日两国的企业文化呈现出了不同的特征,在经济快速发展的当下,如何扬长避短,最大程度地利用和发挥好企业文化,成为一个重要的课题。本论文从中日企业文化的起源,特征及员工素质培养方面的差异入手,探讨了中日企业文化的差异,希望能提供一定的参考。

关键词: 中日; 企业文化; 比较

在全球经济竞争激烈的背景下,各国积极探索新的管理方式和模式以提升企业竞争力,其中企业文化尤为重要。中国可以借鉴日本等国家成功的企业文化经验,建立更好的企业文化。比较中日两国的企业文化差异,并探讨如何将这些差异应用于中国的企业文化,是本论文的主要目标。

首先,简要介绍下企业文化的定义及其特点。企业文化是指在企业家和员工长期的实践活动中提出、培养,并在企业经营过程中形成的价值观念、经营方针等。企业文化是企业的根本体现,是企业生存、竞争和发展的关键。如果企业将员工视为仅仅是“工人”,并将企业的财产视为仅仅是生产的工具,那么企业内部的积极性和士气都不会提高。这种状态对企业的长期发展是不利的。因此,企业文化被视为决定企业价值的核心部分。其内容非常丰富,但基本特征可以总结为以下几点:(1)独特性:企业文化具有显著的独特性,不受其他企业的影响。(2)民族性:企业文化在一定程度上受到民族文化的影响。以上两点是企业文化的主要特征,也是在研究企业文化时最需要考虑的因素。此外,企业文化可以激发人们的潜力,促进协作和共同努力,是推动企业发展的巨大力量。企业文化是一种“看不见的力量”,可以使产品、技术、市场等“可见的力量”得到更强大的发展动力。《财富》杂志评定的世界上有影响力的企业,都是因为拥有突出的企业文化而受到评价。基于这些观点,将比较和研究中日两国的企业文化特点。

一、中日企业文化的起源

中日企业文化的起源背景可以追溯到两国悠久的历史和文化传统。中国和日本作为东亚文明的代表,在商业和企业方面都有着独特的传统和发展轨迹。

中国企业文化起源于古代的商业活动和传统文化。在商业方面,商人在商朝和春秋战国时期已形成一定经济规模和社会地位,推动了经济发展。随着时间的推移,商业活动不断扩展,成为政治经济的重要组成部分。

中国企业文化的起源受传统文化影响深远。儒家思想强调忠诚、诚信、孝道等价值观念,贯穿于中国人的日常生活和商业活动中。在儒家思想的指导下,中国商人注重诚信、稳健经营、重视人情关系,形成了独特的商业文化。

随着时代和经济的变迁,中国企业文化不断演变。在封建社会时期,商业活动集中在城市和商业重镇,商人虽地位不高但推动了经济发展。近代以来,改革开放带来政治经济变革,市场经济兴起推动了企业文化多样化和国际化。中国企业开始借鉴西方管理模式,加强与国际接轨,提升竞争力。

总的来说,中国企业文化起源于古代商业活动和传统文化的影响。商业活动发展奠定了基础,而儒家思想等传统文化赋予了企业独特的价值观念和行为准则,仍在现代企业发展中产生重要影响。

日本企业文化起源于古代商业活动和传统文化,随着工业化和现代化进程演变。古代日本的商业活动主要集中在城市和港口,商人注重家族经营、信誉和信任,成为日后企业文化的重要基础。

传统文化也对日本企业文化的形成产生了深远影响。日本古代的武士道精神和儒家思想对日本商人的行为准则和价值观念产生了影响,这些价值观念贯穿于日本商人的

作者简介: 王莎(1986-12-10),性别:女,民族:汉族,籍贯:陕西省榆林市神木市,单位:西安翻译学院,职称/职位:讲师,研究方向:日本文学和文化。

日常生活和商业活动中,影响了日本企业文化的形成。

近代以来,随着日本工业化和现代化的进程,日本企业文化经历了一系列变革和发展。19世纪末至20世纪初,日本开始实行工业化政策,建立了一批现代化的工厂和企业。在这一过程中,西方管理模式的引入对日本企业文化产生了深远影响,日本企业开始注重科学管理、技术创新和市场营销。

在20世纪中期至后期,随着日本经济的高速增长和国际化进程的加快,日本企业文化进一步发展。日本企业以精益生产、质量管理和持续改进为核心理念,形成了独特的企业文化。此外,日本企业注重员工培训和企业文化建设,强调企业和员工之间的忠诚和共同发展,形成了以员工为中心的企业文化。

总的来说,日本企业文化的形成可以追溯到古代商业活动和传统文化,而近代工业化和现代化进程则推动了其不断发展和完善。

二、日本企业文化的特征

日本是一个被海洋环绕的岛国。这个独特的地理位置也影响了日本的民族性,即与中国相比更强烈的集体意识。这种强烈的集体意识在日本的企业文化中表现为强烈的忠诚度和与公司的命运共同体。此外,还表现为愿意为公司终身奉献的态度。日本企业文化的特点可以总结为以下三个要素。

1. 参与企业经营活动的意识强烈

在日本大企业中,广泛征求员工意见并加以改进已经成为一种惯例。这种做法不仅仅是为了提高产品质量和节省成本,更是促进员工参与经营活动的重要手段。每周技术人员会组成小组,讨论工作中遇到的问题,并提出改进的建议和解决方案。这些小组不仅仅是传递问题,更重要的是向管理层传达员工的心得体会和实际操作中的改进方法。

通过这种体制,日本的企业能够迅速发现问题的根源并采取有效的改进措施。例如,在生产线上,员工可能会提出优化工序或者改进设备设置的建议,从而提高生产效率和产品质量。这种开放式的沟通和协作不仅有助于解决具体问题,还培养了员工的参与感和责任感,使他们更加积极地投入到公司的发展中。

2. 强烈的归属意识

为了加强员工对企业的归属感,日本企业采用终身雇佣制和年功序列制,结合各种福利政策,使员工将企业视为终身工作场所,促进员工对公司的忠诚和依赖。这种做法导致日本员工的缺勤率较低,许多员工非常勤

奋地工作,并愿意为公司献身。

3. 具有创新意识

日本企业重视员工的进取心,并努力培养他们的创新意识。虽然员工在工作中可能犯错,但重视他们产生新想法的意识。企业设立的“提案奖励”和“特别奖励”是为具有新创意的人准备的,前者针对提出合理建议的人,后者则针对做出特别贡献的人。例如,1975年,日本的本田公司接收了38.1万份员工提出的想法,其中83%被采纳,为此支付的奖金达到3.3亿日元。由此可见,日本企业确实重视员工的新想法。松下公司积极运用员工的提案,1994年员工提出的建议达240万件,平均每人约26件。松下的劳工关系部门负责人阿蘇津说:“我们的员工随时随地都在考虑提案。在家里、在列车上,甚至在厕所里也在考虑。”可见,日本企业对创新意识的重视是不断的。此外,企业在评价员工时不仅考虑能力和生产绩效,还考虑员工对企业的合作、关注和忠诚态度。

三、中国企业文化的特征

日本企业的集体意识源自岛国特有的环境,而中国企业的集体主义受到悠久的传统文化影响。在日本,集体意识通常涵盖较广泛的人群,包括与自己没有直接血缘关系的人。但在中国,集体主义更多体现在血缘关系的范畴内。简单来说,中国企业中的集体通常由直接血缘关系的成员构成,包括父母、兄弟姐妹、舅舅舅妈、姑姑叔叔等。与日本企业的集体意识相比,中国企业更重视家庭内部的关系,父母和兄弟姐妹比舅舅舅妈、姑姑叔叔受到更高的尊重。中国的集体主义主要局限于家庭内部,这种内在的稳定性使得集体意识更加狭窄。通常,除了与家庭有血缘关系的人,其他人往往被排除在集体之外。在这一点上,中国的集体意识与日本的集体意识形成了显著的对比。基于上述集体意识,中国企业文化特征可以总结为以下三个要素。

1. 对企业归属意识的弱化

中国企业也重视集体主义教育。他们强调培养员工的集体主义精神,强调员工与企业合为一体的教育等。然而,员工对企业的归属意识却仍然较弱,因为无论是自己的公司还是其他公司,都不会造成损失。因此,员工的集体意识减弱了,缺乏维护和保护共同利益的精神。有一句话形容了中国企业:“一个中国人是龙,三个中国人是虫”。这句话的意思是,一个人做事情可以成功,但是一旦有多个人集结在一起,就无法成功。这句话直接表明了员工对企业归属意识的缺失。与日本企业员工对

企业归属的强烈意识相比,中国企业与员工之间缺乏一体感,更像是为了利益而联合起来的。因此,一旦就业的企业出现问题,很多人会选择换工作。

2. 缺乏创造新事物意识

中国员工缺乏对家族以外集体归属的意识,因此不足以与日本员工在创造新事物方面相提并论是理所当然的。他们不积极参与企业的经营活动,只是按照先例来完成工作,很少考虑用更好的方式解决问题。他们认为企业的经营和发展应该由经营者来考虑,员工只需要服从命令。受这种思想支配的中国员工缺乏创造新事物的意识,导致企业发展的动力丧失。换句话说,员工缺乏积极性,仅限于完成自己的工作。这种思想在五十年代尤其严重。当计划经济体制实施时,无论是积极工作的人还是不积极工作的人,所有人的收入都是一样的。也就是说,没有对积极工作的人和不积极工作的人进行区别对待。因此,人们逐渐失去了上进心,最终导致了缺乏创造新事物的意识。这种影响至今仍然存在,中国企业员工普遍缺乏创造新事物的意识。

3. 重视血缘关系

在中国,血缘关系是最受重视的,因此在处理人际关系时会根据亲疏程度进行区分。家庭内部利益被视为至高无上,对于家庭以外的集体,只重视情感,对集体利益的重视较少。与日本企业全员参与的意识不同,中国员工对血缘关系的人际关系更感兴趣。这成为制约企业发展的原因之一。

中日企业集体意识差异产生的最大原因在于对集体范围认知的差异。日本的集体范围比中国更广,而且日本企业特有的制度(如终身雇佣制、年功序列制等)的结合使企业与员工之间形成一体感,成为推动创造新事物的动力,使企业得以发展。中国企业需要改变集体范围,即将范围扩大至家庭之外,以加强员工对企业归属的意识。

四、中日两国企业在员工素质培养方面存在着明显的差异

日本企业注重培养员工的才能和素质。正如前文所述,日本的大型企业特别重视员工教育,并通过教育提高员工的素质。通过这种教育,企业文化得以发展,并直接促进了企业的发展。在日本,企业经营被视为全体员工的共同任务,企业的目标是为社会服务,而利润只是服务的回报。这种理念在日本企业中根深蒂固,并被

广泛认同。松下幸之助是最早提出这种理念的重要人物之一,他在松下电器的经营中贯彻了这一理念,并将教育投资占据了总成本的10%。因此,松下电器最终成长为世界上最大的企业之一。

与此相反,中国企业注重培养员工的思想 and 政治素质。中国企业的管理手段往往带有政治色彩,这是由中国社会主义国家的特殊性决定的。中国企业的发展方向受到社会主义的影响,新人的培养不仅是激发个人积极性和创造力,更是社会建设的重要精神动力和思想保障。

中日两国企业在员工素质培养方面的差异根源于两国社会性质的不同。日本企业拥有较大的独立自主权,政府不会干涉企业的运作;而中国企业由于社会主义性质,政治色彩更为浓厚。因此,中国企业注重培养员工的思想政治素质,而日本企业则更注重员工的才能和素质。

综上所述,由于中国和日本的社会背景和文化差异,中国企业要想采用类似日本的企业文化并非易事。然而,企业文化对于中国未来企业和经济的发展至关重要。借鉴日本企业文化的集体意识、企业归属感以及创新意识等特点,对于中国企业实现飞跃发展具有重要意义。因此,扩大集体意识、提高对企业的归属感,并培养创新意识等日本企业文化的特点,将有助于中国企业在全球竞争中获得更大的优势。

参考文献

- [1] 金鑫. 中日企业文化比较差异比较研究[J]. 文化创新比较研究, 2020(5): 192-194
- [2] 杨艳. 关于中日企业文化异同的思考[C]. 职业教育研究与实践. 甘肃: 2008: 249-253
- [3] 曾丹. 渊源与异同—中日企业文化比较[J]. 社会主义研究, 2008(6): 138-141
- [4] 金平. 分析比较中日的企业文化[J]. 东方企业文化, 2015
- [5] 付奎香, 康文霞. 中日两国企业文化比较研究—以海尔公司和松下公司为例[J]. 产业与科技论坛, 2009(02)
- [6] 张静. 中日企业教育培训的比较分析[J]. 现代企业教育, 2011(02)
- [7] 伍华佳. 东方管理视角下的中日企业文化的对比研究[J]. 当代财经, 2009(09)
- [8] 卢强. 论企业思想政治教育经济价值——来自日本企业教育的经验及启示[J]. 理论探索, 2006(02)