

试论日本文化对日本公司经营的冲击

高玉玲

广西外语学校 (广西南宁 530222)

摘要: 日本的传统文化是日本民众的思想和思想的基础, 它对日本民众的社会关系、人际交往和日本人的看法和看法产生了深远的影响, 这是日本民众对世界的看法和看法。在经营上, 由于日本处于一个特殊的地理环境, 在工业革命之后, 又受欧美国家的经营技术的熏陶, 又与日本从中国引进的儒教文化融为一体, 从而发展出一种独具特色的经营方式。本文从日本文化如何对日本公司经营产生的作用进行探讨, 以期为同行提供一些有益的借鉴。

关键词: 日本文化; 日本公司经营; 团体合作

On the impact of Japanese culture on the operation of Japanese companies

Gao Yuling

Guangxi Nanning, Guangxi Foreign Language School 530222

Abstract: Japanese traditional culture is the basis of the thoughts and thoughts of the Japanese people, which has a profound impact on the social relations, interpersonal communication and the views and views of the Japanese people, which is the Japanese people's views and views of the world. In terms of management, because Japan is in a special geographical environment, after the industrial revolution, it was influenced by the management technology of European and American countries, and integrated with the Confucian culture introduced by Japan from China, thus developing a unique way of operation. This paper discusses how the role of Japanese culture on the operation of Japanese companies, in order to provide some useful reference for peers.

Key words: Japanese culture; Japanese company operation; teamwork

导论

日本得天独厚的地理环境和四面大海的特殊地势, 为日本吸取各国思想文化、学习他国政治、经济、社会管理模式创造了有利的前提, 并在多种异质文化的冲击下, 日本在自身文化的不断冲击下, 逐渐发展出一种特有的“岛国文化”。它不仅对日本政治格局、军事手段、经济发展方式有一定的影响, 而且在一定程度上也对日本商业经营方式的发展起到了一定的推动作用。就一个民族来说, 一个企业的经营体制模型, 直接影响着一个经济体的发展速度和水平。日本是一个小岛, 土地贫瘠, 无法支撑起一个庞大的产业体系, 但日本的企业管理体系, 却让它的发展速度突飞猛进。第二次世界大战期间, 日本的经济受到了很大的打击, 日本国内出现了严重的通胀, 但是没过多久, 日本的经济就开始回暖, 农业、渔业、工业、制造业、动漫产业, 都成为了全球最好的产业之一, 给日本带来了巨大的经济效益, 也推动了日本的 GDP 增长, 这都得益于日本文化的核心价值观, 在日本的商业和经济发展中起到了重要的作用。

1. 日本族的文化意蕴

日本的民族在吸收了大量的外国文明之后, 表现出了多样性和乡土特征。日本具有鲜明的民族文化意蕴, 可分为五个方面:

(1) 一种人文精神。在大唐时代, 中国特有的儒学文化, 伴随着疆域的扩张和航海者和商旅的传播, 向周围各国的文化

和观念构成产生了巨大的冲击。在此期间, 日本深受中国儒学的影响, 这种思想观念在日本的文化中被西方的启蒙思潮所感染, 具有独特的人文色彩。

(2) 斗志。在日本封建时代, 以忠诚、诚信、勇猛、仁义著称于世, 并以其特有的“侠义精神”而著称。《侠义》从中国孔夫子、佛教的灵魂碎片中提炼出了一种对“英雄”荣耀的规范与颂扬。用一种极端的方法来捍卫“武士的自尊”, 是武士道的一种核心表现, 它是日本特有的、与日本民族特有的意识形态和精神形态相似的一种精神形态。

(3) 求知欲和实用主义。日本幅员辽阔, 文明诞生时间短暂, 日本的文化表现出了主动向外求知的特征, 以满足时代和社会发展的需要。对日本民众来说, 由于其自身的生存困境, 使其心中时刻都有一种“危机感”, 因而日本人一般都没有追求浪漫、不切实际的追求, 而是追求知识、探究的愿望, 因而在日本人的文化观念中, 表现出一种明显的追求知识、实用的特征。

(4) 团结一致。由于日本地处偏僻, 所以日本人更倾向于团队合作, 这就造成了日本人非常重视集体精神和团队精神。日本人是一个很有凝聚力的国家, 比如日本人, 日本人很注重家庭的荣誉感, 他们的祖先的工作和精神, 会一代代地传承下去, 成为一种特殊的荣耀, 一代代地传承下去。日本人的社会生活中, 集体观念被充分地表达出来, 而日本人的文化则具有明显的群体性特征。

(5) 一种强大的力量。日本的发展历程十分短暂, 它的形

成与发展都是在不断地被借鉴和发展，这使得原本应该是谦逊的日本人，在这方面培养出了极为强烈的自我尊重和强大的力量。在日本人看来，成功与强盛是每个人一生的目标，然而与西方的英雄气概相比，他们更倾向于理性和集体化。在日本，他们缺乏足够的物资，所以他们非常注重自己的个人和集体的名誉，所以在二战期间，日本不惜发动珍珠港袭击，在中国这个领土比日本要大得多的国家里，日本依然可以迅速占领美国，这就是日本人崇尚的力量。

2. 日本公司经营特征的研究

2.1 管理系统的鲁莽，敢于冒险

由于日本的“强人”和“武”的精神，日本的公司经营表现出一种勇于冒险、不断寻求突破的特征。日本企业一直致力于抓住新技术、新机会，以使企业更加强大。日本人总是能够很快地掌握科技的发展，在工业革命时代，日本这个距离工业革命很遥远的国家，在科技上的造诣极高，所以他们很快就掌握了最先进的科技，不管是好是坏，都会被迅速地应用到日常的工作当中，这也是为什么日本能够在经济、军事和科技上保持领先地位的根本。日本的公司，不断地改变是成功公司发展的关键，与中国传统家族企业不一样，他们注重传统文化，日本的公司都在努力收集全球最先进的技术，为了让自己变得更强，他们愿意牺牲利润和稳定发展，日本的公司必须抓住每一次机遇，才有立足之地。

日本的企业经理们，最根本的要义就是不服软。日本公司为了占领市场和击败竞争，会做出冒险的决策，为了维持公司的发展势头，他们会不惜改变公司的发展模式，争取竞争优势，建立一个更具危险性的商业平台。对于日本人来说，他们宁可战死，也不愿战败。在这种文化与社会环境中，日本公司的经营流程较为激进，勇于挑战，勇于冒险，在这种经营方式下，日本公司的稳定性要比世界上任何一个地方都要低，这也是日本的文化所造成的。

2.2 吸取优秀的教训，善于吸取教训

日本在二战失利之后，迅速发展壮大，就在于他们对先进的技术和经验的吸收。日本公司十分渴望从较发达的经济体中吸取先进的经营理念，不仅借鉴其独特的经营模式、生产思维、解决问题和新的技术，更重视学习自己的经营文化。当今日本公司的经营方式主要是依赖于美国的传统观念在日本的实际经验，藉由学习先进科技的技术和文化来提升日本公司的活力。

与实践相联系，日本的企业经理往往会形成一种习惯，即订购具有高级管理知识的刊物。在日本的公司经理看来，养成持续的求知心态是非常关键的，经营公司就是一个不停地尝试、错误和错误的过程。日本文化对我们的影响，就在于我们可以借鉴和借鉴其它的经验，使我们的经营方式相辅相成，从而使我们的事业更上一层楼。

2.3 执行协作，互相帮助

日本人非常重视团队，家庭、国家、民族、团队是日本人的一个非常关键的因素，他们在生活和生活的方方面面都体现了出来，日本的人民，不管是富裕的商业领袖，抑或是底层的平民，都愿意为自己而死。日本公司受到这种文化的熏陶，显示出一种顽强的团队精神与荣誉感，这使得日本公司的经营策略在保持和培养雇员之间的工作联系上，而非其他的经营方针。

日本公司的雇员们的联系很密切，年纪大的员工在公司里的资历越深，地位越高，得到的尊重也就越大，但他们并不会因为自己的能力而沾沾自喜，反而会像长辈一样关心他们。日本的公司经理们经常举办联谊活动、聚餐、聚会，以加强他们之间的友谊，这种聚会和中国人自己参加的聚会有所不同，更倾向于让工人和他们的家人一起参加。除此之外，日本的公司经理们还会关注他们的身体和精神状况，特别照顾那些在工作上有困难的人，所以日本公司的雇员们对公司的感情和归属感更强。日本公司重视团队精神的落实，使得日本员工与公司及员工之间更深厚的感情，除了与其自身的宏观意志有关外，还与日本的社会文化所起的巨大的影响力有关。

2.4 强调“以人为本”，坚持“固”

日本公司的雇员构成往往比较固定，日本的公司很少见，日本的经理们善于利用相关的政策，确保雇员对公司的忠诚度，这主要是因为日本人对人文的特殊关注，以及对“忠诚”的高度重视。总的来说，日本实行终生雇用制，它确保了雇员的工作和经济来源，并确保日本工人的生存需求，但日本人的终生雇用制却是唯一的，如果他们想要离开或者离开，那么就不会有任何的合同。

日本公司经理所采取的雇佣体系，使得日本工人在完成了首份职业生涯后，就获得了终生聘用的基本保证。这样的管理体系使日本工人更加自信、更加忠实地开始他们的工作，而且在日本，他们的升迁基本上是根据年龄和年龄来决定的。而这样一个维持社会安定的行政体制，则是由日本的传统所引领。

3. 公司经营中4种文化的具体体现

3.1 款松下电子产品

日本松下公司的经理们，曾为争取更大的市场占领市，打压竞争者的雄心，推出一套大胆的发展管理体系。松下公司的经理们建议把熨斗的销售成本降到最低，把它的售价降到几乎几个同类产品的水平，这样的决定就会影响到公司对产品的管理。这是一个很冒险，也很冒险的选择，因为利润太小，产量和销量都跟不上，很难在市场上与其他公司进行激烈的竞争，甚至还会出现亏损，从而出现财务赤字。从这里可以看出，日本人对公司的管理方式非常的积极，他们想要改变，用最有效的方式来解决公司的问题，日本人的“强者”精神，最终造就

了日本公司经营的一种实用主义和大胆的经营方式。

的发展打下了坚实的基石。

3.2 索尼公司

像索尼这样的大型公司，都会在日本的高中生和大学生毕业的时候，对日本的大学生和高中生进行面谈，然后根据自己的判断，选出一些有潜力的人来应聘。而那些被选中的人，则要接受日本公司的全方位的训练，让他们的工作能力和生活习惯得到锻炼和调整，挑选出来的有潜质的人，就会被安排到更高的职位上。但是那些成绩一般的人，却不会被开除，反而会在长期的工作中，获得更多的经验，获得更多的晋升。这一人才的经营方法，恰恰受到日本“忠诚”与“长幼顺序”等观念的熏陶，将人文关怀融入日本的经营体制，为日本商业及社会

4. 总结

日本的文化对日本公司经营体制产生的冲击，为日本建立其特有的经营方式奠定了坚实的依据。我们国家有着几千年的发展历史，我们有着大量的优良的传统观念和文化，我们要加强把我们的优秀传统文化融入到我们的社会中去，对我们的公司进行合理制定能耗管控计划，从而达到能源的有效利用。

对发展具有正面推动的效果。所以，如何将文化理念与经营理念相结合，以建立具有中国特点的经营体制，就成为当今企业界的一个重要课题。

参考文献

- [1] 吕娜. 中韩公司文化从儒学角度进行的对比分析.
- [2] 文天植. 日本公司的文化观念在《日本企业与经营》中的应用.
- [3] 日本公司治理结构改革及其对中国的启示 [D]. 延边大学, 2009.