

# 新旧动能转换视阈下企业文化创新路径研究

## ——基于山东省企业文化实践

夏从亚, 姜翔

(中国石油大学(华东) 马克思主义学院, 山东 青岛 266580)

**摘要:** 经济转型背景下, 十九大报告提出“倡导创新文化”, 实现新旧动能转换, 文化创新是内在驱动力。基于文化创新推动新旧动能转换的内在机理, 理论联系实际, 结合儒家文化、齐鲁文化分析指出齐鲁文化亦有与山东企业发展相悖的一面, 限制了区域企业的发展以及经济的转型升级。未来应从政府、企业、员工三个层面提出保障措施, 以期实现企业文化创新、助推山东省新旧动能转换。

**关键词:** 新旧动能转换; 企业文化; 文化创新路径

中图分类号:F270

文献标识码:A

文章编号:1008-7699(2019)02-0078-08

### 一、引言

习近平总书记在十九大报告中指出:“创新是引领发展的第一动力”<sup>①</sup>。2018 年“两会”期间, 习近平总书记亲临山东省代表团调研, 对山东省新时代的经济发展从战略层面提出了更高要求:山东省要在中国特色社会主义现代化强国建设的新征程中走在前列。实现这一目标, 坚持腾笼换鸟思想、践行新发展理念以推动新旧动能转换是关键。

山东省省委书记刘家义在全面展开新旧动能转换重大工程动员大会上发言说:“建设新旧动能转换综合试验区, 是在我国改革开放 40 周年的关键节点上, 党中央交给山东省的重大政治责任和必须完成好的重大政治任务, 是山东发展的重大历史机遇。”<sup>[1]</sup>建设新旧动能转换综合试验区, 是山东省改善经济与产业发展现状、推动高质量发展的重要牵引, 必要性和迫切性并存。山东省加快推动新旧动能转换的必要性在于, 山东地处我国地理南北分界带, 与南方各省对比山东省在促进经济快速、高质量发展方面具备领先的物质基础和条件优势, 但在产业结构的调整及经济转型的过程中面临着困境。建设具有典型性的新旧动能转换试验区, 山东省担负着为全国探索新旧动能转换模式的重大使命, 必要性不言而喻。山东省加快新旧动能转换的迫切性在于, 面对 2008 年经济危机带来的产业转型升级压力, 南方省份快速行动转变经济发展方式, 促进产业结构优化升级, 实现了经济转型后的快速增长。目前, 山东省的经济结构仍以资源型、重化型为主, 产业层次较低、质量效益较差、污染排放较重。解决山东困局的关键正是以新旧动能转换实现经济转型与产业结构优化升级。<sup>[1]</sup>

十九大报告指出“倡导创新文化”。新旧动能转换的实质是“变革”, 在思想观念、体制机制、生产方式等诸方面的变革需要新思维、新机制、新方式、新平台, 文化创新是这一变革的内在驱动力和根本所在。企业是宏观经济的个体单位, 技术创新是企业硬实力的关键支撑, 技术创新源于企业的软实力——知识创新, 两者相互促进、相辅相成。而技术与知识的创新源自企业创新文化的驱动, 企业文化创新便成为了技术与知识创新的源泉。<sup>[2]</sup>作为企业成长的重要手段, 企业通过文化创新驱动技术与知识创新对于改造、

收稿日期:2018-09-12

作者简介: 夏从亚(1961—), 男, 江苏沭阳人, 中国石油大学(华东)马克思主义学院教授、博士生导师。

① 参见《党的十九大报告辅导读本》, 人民出版社 2017 年版, 第 30 页。

提升传统业态,实现山东省产业结构的转型升级、新型业态的培育,进而实现新旧动能的转换具有重要的理论意义与实践价值。

## 二、文化创新推动新旧动能转换

### (一) 文化及文化创新

世界上的所有存在包括生命的存在和非生命的存在。生命的存在包含了人的生命存在,这一生命存在即生活。一定意义上生活是人类社会长期发展过程中,历史凝结成的非常重要的人类现象,它是有意识的生命创造性、历史性活动的生存方式。文化范畴的最高抽象是,我们称这种历史性的生存方式为“文化”。如果对文化进行更加深刻的理解,文化是人的生活世界,我们必须回到活生生的文化现象中。从马克思主义关于人的本质角度即“一切社会关系的总和”中我们又把文化范畴细化,它包括物质层面上的文化、精神层面上的文化和制度层面上的文化等。著名哲学家蓝德曼指出:“人类生活的基础不是自然的安排,而是文化形成的形式和习惯。”<sup>①</sup>我们通过文化,努力对生活进行外向观察,并在外向观察的基础上实现内向的观察,努力去找寻生活的本质。人们在文化维度上应该追寻的不是“构成思想”而是用一种“反思思想”,根据文化的内向性生长和外向性的延展,随着历史的演变推动历史的演进;纯自然的东西不是文化,文化是在人的认识世界和改造世界的“对象性”活动中,历史的积淀中形成的;文化是人的生活样法或生存方式,胡适把文化定义为“人们生活的方式”,<sup>②</sup>梁漱溟则在区分文明与文化的意义上指出,文化是“人类生活的样法”,在这一过程中,文化确实影响着人。马克斯·韦伯在探讨西方资本主义发展时提出了两个学术的问题:为什么资本主义没有在中国和印度发展起来?为什么中国和印度的政治、经济、科学和艺术的发展没有像西方那样走向理性化的道路?深入分析,韦伯就是从文化层面回答这一问题,并提出了一个著名的社会假说:任何一项伟大事业的背后都存在着一种支撑这一事业,并维系这一事业成败的无形的文化精神。<sup>[3]</sup>

文化发展的实质是文化创新,文化创新的实质则是一种文化转型。文化创新是文化发展的过程中其性质、类型发生根本的变化,是从一种文化状态转变为另一种文化状态。它是特定时代一种新的文化模式和文化类型打破人们习以为常赖以生存的主导性文化模式的过程。著名历史哲学家斯宾格勒在《西方的没落》中,用诗化的语言将文化描述成为一个活生生的有机体“每一种文化都有它的自我表现的新的可能,从发生到成熟,再到衰落,永不复返。”<sup>③</sup>真正的文化是具有内在生命力的,它通过自己的有机生长和盛衰变化来展示人的丰富的生存状态,来不断超越给定的文化形态,推动历史的演变和社会的发展。只有文化创新才能真正实现文化的发展。同时,文化自信的内在张力在于文化的创新,文化只有保持不断地创新才能使人们保持对文化的充分自信,从而推动人类社会不断向前发展,推动新旧动能转换的实现。

### (二) 企业文化创新推动新旧动能转换

企业文化作为文化的一部分,它不是人们自发形成的思想观念,而是企业成员在社会实践中具有意识、有目的、有计划创造出来的理性精神和共有的价值信念体系。这一体系在人们工作生活中规范着企业成员的行为方式,引领企业成员所持有的价值观念,并在历史实践的过程中形成相对稳定的组织模式。企业发展的关键依然是创新,企业文化创新是在企业的发展过程中形成与其相匹配的内生环境,企业根据自身的现实情况包括其特点、性质、形成的模式,发展并形成能够反映企业整体价值观念诉求的文化。<sup>[4]</sup>企业文化创新的实质在于打破原有的已经僵化了的观念、理念,突破企业发展过程中止步不前的瓶颈关头,从而实现企业管理形式、管理方式和经营模式的创造性转化和创新性发展。<sup>[5]</sup>

① 参见蓝德曼:《哲学人类学》,工人出版社 1988 年版,第 261 页。

② 参见胡适:《胡适选集》,人民出版社 1991 年版,第 188 页。

③ 参见斯宾格勒:《西方的没落》,商务印书馆 1995 年版,第 39 页。

“新旧动能转换”是一场变革,推动新旧动能转换主要是加快培育新动能、改造升级旧动能、促进新旧动能混合提升,是推进一、二、三产业协同发展、融合发展的重要方式,关系到整个产业结构的转型升级。企业在新旧动能转换过程中主要完成其产业战略升级、商业模式重构、产品创新与再造、管理创新与变革、品牌战略创新、营销战略创新等重要任务,从而成功实现企业的转型与升级。从实质上讲,企业在这一过程中依托的却是企业文化的创新与发展。面对新旧动能转换,山东省任重而道远,必须找到一个适当并切实有效的切入点,困难才能迎刃而解。创新是推动新旧动能转换的第一动力与第一引擎,在山东省探索建立“创新引领新旧动能转换”的逻辑框架中,文化创新成为关键的影响因子,而这一切点无疑就是抓住时机促成文化创新、企业文化创新,推动新旧动能转换。

新旧动能转换需要的是一种结构转型,结构转型是作为人类社会组成部分的经济、政治、文化等结构性要素的变化,及其相互勾连促成的社会整体性转变。结构转型带来的是一种领域分离,即指传统社会混为一体的政治、经济和文化等领域相互剥离和独立的过程。领域分离必然带来推动经济、社会发展的力量结构中的主导力量的变化,即力量转移。当力量发生转移时,为了实现利益最大化,行为主体在对各自允许的行为和策略中进行选择时形成利益博弈。然而,利益博弈的过程中人的思维方式和价值取向会形成差异化和对立化,我们需要对思想加以整合并达成共识。这种共识就是一种文化生态,是一种文化氛围和文化环境,要完成社会的整体升级,势必建构新的秩序,这一秩序不仅仅是一种内部制度、法律秩序,更是一种内部理性和精神秩序的建构,<sup>[6]</sup>如图1。

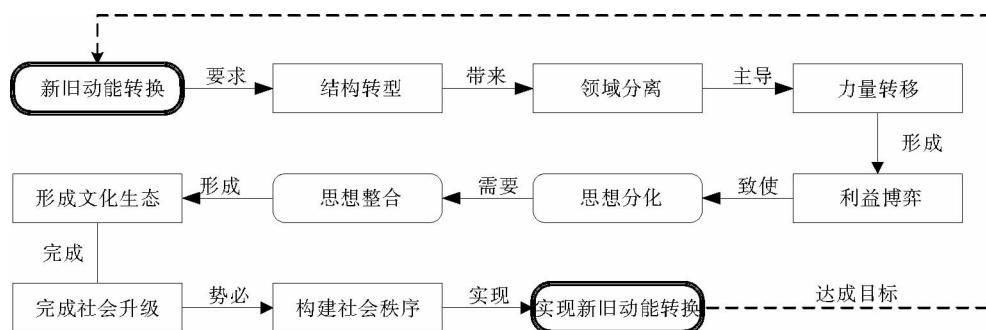


图1 文化创新推动新旧动能转换机理

马克思在《德意志意识形态》中指出:“以一定的方式进行生产活动的一定个人,发生一定的社会关系和政治关系。经验的观察在任何情况下都应当根据经验来揭示社会结构和政治结构同生产的联系。社会结构和国家经常是从一定个人的生活中产生的。”<sup>[7]592</sup>由此可见,一是,一种社会关系和机构是从个人的实践活动中产生的;二是,社会关系和社会结构一旦形成,又反过来为个体的活动和生存提供场所和条件。社会关系和社会结构的形成与发展本质上贯穿了一种文化的形成与发展。<sup>[7]215</sup>基于此,企业文化创新对于人的发展、社会的进步、产业升级、结构转型,助推新旧动能转换具有同样重要的作用和意义。

### 三、山东省企业文化创新困境及成因分析

#### (一) 山东企业文化发展现状

在市场经济、行业环境、自身资质的作用下,宏观的地域文化深度影响并培育了与之相符合的企业文化,企业文化与其地域文化一脉相承。谈及山东企业文化,分析儒家文化与齐鲁文化是关键。在历史的积淀中,山东人民去芜存菁形成了以华夏文化为内核、以儒家文化为地域特色的齐鲁文化,据此创造并影响山东企业文化。一般来看,山东企业文化的优势主要有以下几点。

- 1.“以人为本”是山东企业文化的逻辑起点。作为儒家文化的主题,“仁爱”在儒家著作中多次出现,

“仁者爱人”倡导人际之间要有爱心。作为企业主体,山东企业文化将“人”这一形成企业生产力与竞争力的关键要素作为企业管理的着眼点,重视员工个人发展,充分发挥员工价值。<sup>[8]11</sup>在企业的文化中,如果能做到对职工的仁爱、对顾客的爱心、对社会的关爱,那么企业便具有极强的凝聚力和战斗力。

2.“中庸之道”是山东企业文化的思维方法习惯。“中庸之道”是对儒家文化“礼”的集中映射,“礼”不仅指讲求仪礼,还指对事物分寸和火候的把握。在文化建设的过程中,企业面临各种各样的文化选择与碰撞:内部传承文化或外部输入文化、传统经典文化或新时代文化、民族大众文化或外来异族文化等,以“中庸之道”为思维特色的齐鲁企业文化提倡对文化取精弃糟、兼收并蓄、求同存异、融合发展。

3.“重义轻利”是山东企业文化的价值取向。儒家文化认为“义高于利”,“义”和“利”是对立统一的。两者对立并不排斥,需正确处理两者的并存关系,“见利思义”“义然后取,人不厌其取”便是孔子“义利观”的集中体现。<sup>[9]</sup>儒家文化熏陶下的山东企业文化,要求企业树立正确的“义利观”,坚持以“义”取“利”,“利”在“义”中的核心理念。<sup>[10]44</sup>山东企业文化倡导集体利益高于个人利益、精神追求高于物质追求的价值取向,对于培养企业及员工正确的价值追求显得更为重要。

4.“诚实守信”是山东企业文化的价值准则。山东企业对“诚信”的探索和践行不仅体现在经营过程中,更体现在人际交往中。<sup>[10]44</sup>《论语》中提到的“民无信不立”“人而无信,不知其可”便是“诚信”在齐鲁文化中的代表。在企业行为中,“诚信”是恪守本分的道德准则,是企业乃至社会发展与进步的基石。<sup>[8]11</sup>

## (二)山东企业文化创新面临的困境

有秩序、能自律、重诚信是山东企业在齐鲁文化的浸润、培育与塑造下形成的优秀企业文化,但齐鲁文化亦有与时代发展相悖的一面,限制了区域企业的发展以及经济的转型升级。在新旧动能转换背景下,不能与时代要求相适应的文化,具体有以下几点。

1.“官本位”与“家长制”。儒家文化是封建社会用来维持等级森严的社会秩序的重要工具,留有儒家文化深深烙印的齐鲁企业文化仍渗透着浓郁的等级观念,在企业的经营管理、人际间的交往与生活中无不渗透着这一文化痕迹。通过对山东企业的实地调研发现,内部高度集权及“家长制”普遍存在,企业的董事长与总经理决定着企业一切事务,甚至两个职位由一人担任。这样一来,“唯上”便成为下级升职加薪、获取个人价值最便捷的通道,成为了下级的行为准则。同时,下级的“唯上”文化反过来更助长上级的“家长制”作风,以此严重偏离公司现代化治理体系、体制机制的管理要求,阻碍企业现代化文化的建设。<sup>[8]12</sup>

2.“自我封闭”的小生产意识。作为农业大省,山东企业文化深受小农思想的影响,敷衍塞责、安分守己的观念大行其道。<sup>[8]12</sup>随着企业管理全球化、信息全球化的逐步推进,企业面临着国内外、行业内外、行业内企业间的多重挑战,山东“自我封闭”的小农生产意识埋没了企业的竞争意识、创新追求与开放观念,难以应对多种严峻挑战。新形势下,如若未从“自我封闭”小生产意识中走出来,通过企业文化创新助推知识的创新与技术的创新,山东企业便难以紧跟时代的步伐,更难实现新旧动能转换的重任。

3.“家庭关系”影响下的企业文化。重视人情与关系是山东企业文化的一大特征,民营与私营企业存在安排具有血缘关系的亲属进入企业工作的情况,形成自己的帮派与组织,进而巩固企业管理层的控制权与领导地位。<sup>[10]44</sup>即使自己亲属不多,在选择人才时,企业管理层也更倾向于挑选与其具有血缘、地缘、校缘等与个人有关联的员工。单一特征的人才来源不仅阻碍了企业内部的文化创新与观念革新,更易形成内部权力派系,造成企业生产力的内部损耗,对企业生产的积极性及创造性有一定的消极影响。而这一问题正是制约山东省在新旧动能转换的重要因素,它对企业的创造性和创新性具有强大的消磨影响。

## (三)困境产生的根源

对山东企业文化进行整体分析,可以把困境的根源归结于四个层面:一是在理念层面,对企业文化的认知有待深化。面对激烈的市场竞争,企业更多关注能够量化的企业硬实力——业绩指标,而对企业的软实力——企业文化的建设则有所忽略,认为企业文化作为“虚”事物,过多的经济与精力投入并不能够立竿见

影。急功近利的短期视野使得企业在进行文化建设时动力不足,难以形成企业自身独特的企业文化。二是在行为层面,对企业文化的理解不够。文化的建设、传承与弘扬是关键,企业文化的建设应当融合地域特色文化。现实中,部分山东企业忽略了齐鲁文化的积淀,未以身作则传承齐鲁文化,这便导致企业经营信念的缺失,在行动上未将自身文化建设与齐鲁文化相关联,缺乏对市场的准确把握。三是在制度层面,企业的制度文化无法有效落地。在实践中,山东企业大都建立了全面的文化规范、行为准则等制度,但有部分企业只是将其作为墙上粘贴的宣传材料,并未受到职工的理解与认可,未能在个人的工作生活、企业的生产经营中实现切实价值。四是在落实层面,企业忽视了以员工为核心的理念,凝聚力有待提升。在文化建设进程中,作为企业最宝贵的资源,企业应重视其对员工的责任,关注员工的成长、提供更恰当的工作机会,强化员工的向心力与凝聚力。

#### 四、新旧动能转换中企业文化创新路径

创新是企业发展的灵魂,更是民族复兴的源泉。在新旧动能转换过程中没有创新,企业便如强弩之末般在市场竞争中随风飘摇。文化创新是企业创新之本,只有坚持企业文化创新,革除企业旧有文化的弊病与不足,构建符合市场发展要求的企业文化,才能助推新旧动能转换。

儒家文化之于齐鲁文化,如齐鲁文化之于山东企业文化。研究山东企业文化的创新路径,需要紧密结合儒家文化与齐鲁文化。基于齐鲁文化现状及其问题分析,本文从意识、行为、物质三重维度对山东省企业文化的创新路径进行研究,与此相对构建认知路径、过程路径和物化路径,三条路径相互影响、相互调整、互为基础,实现企业文化创新助推新旧动能转换。<sup>[11]</sup>

##### (一)企业文化创新的认知路径

山东省新旧动能转换更需要转换的是企业的发展方式。企业在转换经济发展方式、优化产业结构的过程中,需要集中在对传统产业的改造方面。而这一过程是关键的更是艰难的,因为它涉及企业文化的转型、企业认知的改观。山东企业文化的创新过程中,认知路径要求从思想高度、认知宽度、意识深度充分认识、消化、吸收齐鲁文化与儒家文化的精神内涵,不断弥补原有“官本位”气息下创新思维的缺失,奠定文化创新的基础。

文化是企业的文化,更是员工的文化。新旧动能转换过程中,企业文化创新在认识维度上要求企业在文化创新方面要与企业员工形成共识。因而创新认知层面的企业文化应当分别从精神层面、制度层面、物质层面结合进行,共囊括九个要素:精神层面认知以企业核心价值观、企业战略规划、企业内部氛围为要素;制度层面认知以企业章程、惯例规则、管理条例为要素;物质层面认知以工作环境、成员、品牌为要素。精神层面认知起引导作用,制度层面认知起固化作用,物质层面认知起践行作用。在实际操作过程中,“调整”与“改进”是企业文化创新认知路径的主旋律,企业应当基于三个层面的认知,对企业文化进行宣传、讨论、执行,以甄别出与企业发展目标相偏离的文化因子,并进行针对性调整。而后再以调整后的企业文化进行宣传、讨论、执行,经历多次甄别与调整,最终企业在文化创新方面与员工形成高度共识,如图2所示。

山东省新旧动能转换中,转型缓慢的山钢、山能已经在企业文化的认知方面加强了教育并取得了显著成效。以山钢集团为例,山钢的企业核心理念将“信恒如山创新超越”作为山钢精神。正是由于这一核心价值理念的引领,在新旧动能转换中,山钢集团积极进行技改升级、延长产业链条、提高产品附加值,形成了一些新的增长点。山钢集团深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想,牢固树立和贯彻落实新发展理念,坚持质量第一、效益优先,在加快推进新旧动能转换中起到带头作用。

##### (二)企业文化创新的过程路径

过程路径要求以宏观经济背景、市场发展规律、企业具体现状为基点,紧密围绕齐鲁文化进行整个过程的创新,并坚守科学性、层次性、综合性的创新原则。从内部看,企业文化创新应当从所有者、经营者与基层员工等内部人员的培训做起。而从外部看,包括利益相关者、社会公共与政府部门的文化创新。分析企业内

部文化与外部文化,可将齐鲁文化植入企业文化创新中,以形成创新方案。在分析对比、发现问题、植入齐鲁文化的过程中,如果发现有不适合企业发展需求的部分,都需重新调整创新方案,而后重复“比对、发现、植入”的过程,直至调整后的企业文化与其发展需求相匹配,最终形成创新方案,如图 3 所示。

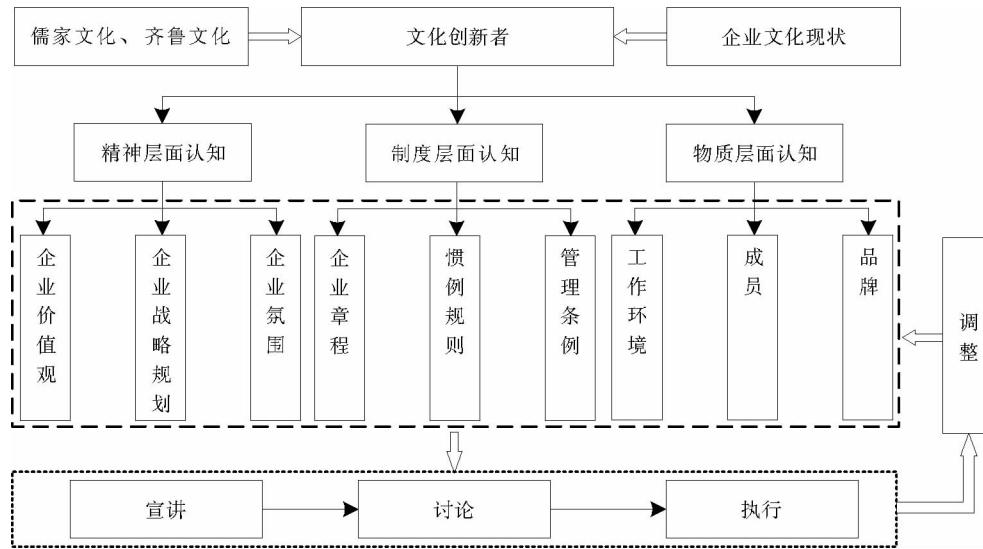


图 2 文化创新的认知路径

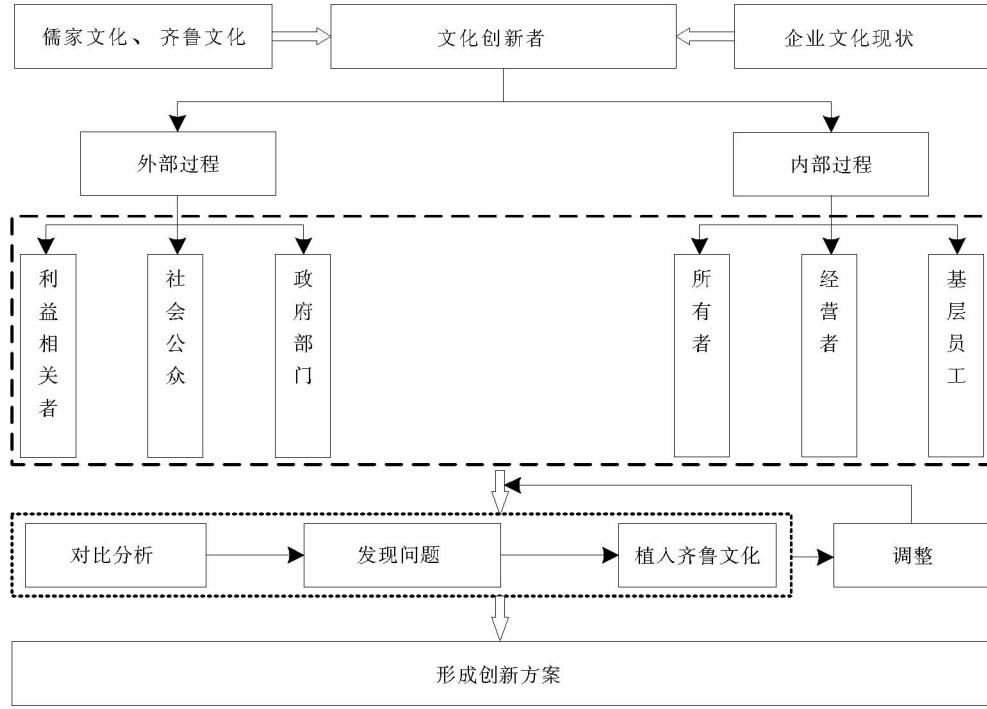


图 3 企业文化创新的过程路径

在新旧动能转换中,山东企业文化的创新,既包括企业外部文化创新又包括企业内部文化创新。外部过程,在“一带一路”的战略布局下,山东作为传统的海洋强省,在海洋区位方面是有比较优势的。山东企业可利用这一地理优势吸引外资,具备世界眼光和全球化视野。尤其加强与周边日韩国家的合作,引进技术含量高、发展空间大的企业,比如云计算、大数据产业等,推动自动化和人工智能的发展。创新企

业外部文化扩大企业影响力应尤其关注与利益相关者的合作共赢,发展国际产业发挥山东省传统海洋产能优势。内部过程,山东作为老牌工业强省官本位的思想限制了科技进步。世界发展的趋势是科技与创新的结合,在这一过程企业内部必须形成自己的产业支撑优势,而这一产业在新旧动能转换下,应实现要素驱动向创新驱动转换。青岛海尔核心价值观中的发展观是创业精神和创新精神,正是这样一种精神支柱,使得海尔在新旧动能转换的背景下不断实施网络化战略、全球布局,并设立创新平台稳步实现企业超越,走在了新旧动能转换的前列。

### (三)企业文化创新的物化路径

马克思主义认为,社会生活在本质上是实践的,文化是起源于人的类本质活动,即实践活动。文化作为本身蕴含着一种由自由和制约性构成的张力结构,是一种自我超越与自我完善的拥有内生力的存在物,它根植于人类的实践活动。文化是实践过程中长期的历史积淀和对象化,同时它又构成实践活动的内在机理和方式。企业文化作为人类社会文化的重要组成部分其创新的过程必然是一个实践的过程,在企业文化创新过程中对企业文化产生新的理解也只有在实践中才能得到合理的解决。新旧动能转换对山东省来说就是一个长期的实践过程,在这一过程中要不断找寻山东企业在新旧动能转换中的思想观念差距在哪里,企业需要转换什么,企业需要突破的地方是哪些。毋庸置疑,这需要企业文化的支撑与企业文化创新实践的推动。

新旧动能转换背景下山东企业文化的创新过程中,物化路径是指基于齐鲁文化的积淀与影响,将创新后形成的无形文化通过实体的、物化的形式展示出来。坚持整体性、有形性、目标性原则是落实企业文化创新成果的必要选择。企业文化创新的物化路径包括精神层面的物化、制度层面的物化与物质层面的物化,三个层面的物化以活动物化、展示物化为主要表现形式。活动物化包括思想性活动、技术性活动、娱乐性活动;展示物化包括品牌标识展示、空间展示和人员形象展示。企业文化创新的物化路径在活动物化和展示物化的协同作用下实现创新效果的整体提升,如图4所示。

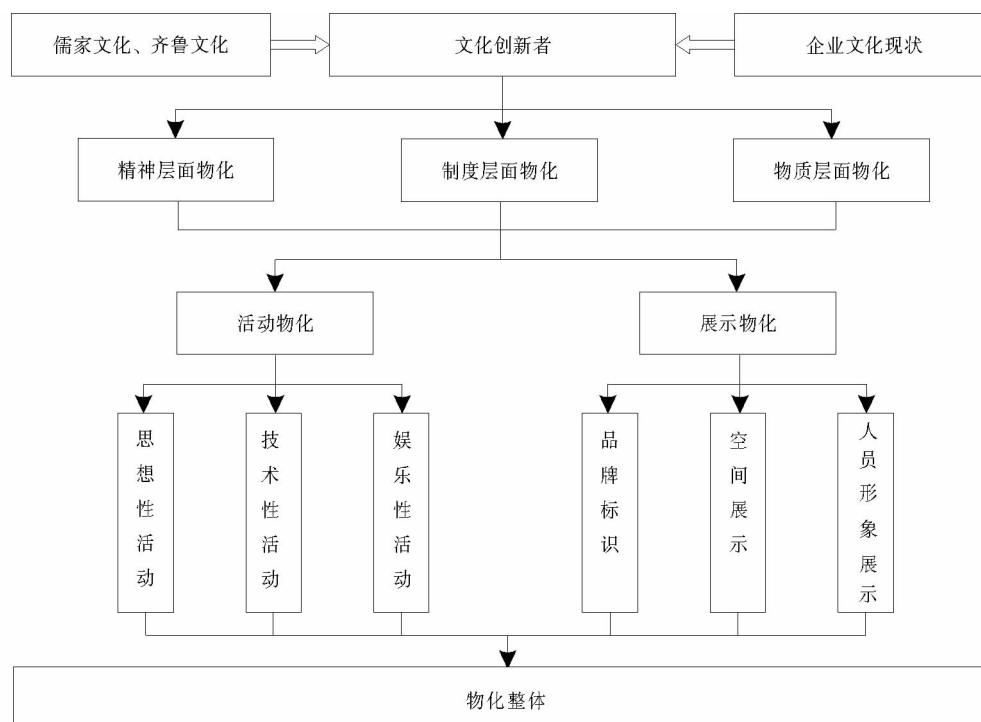


图4 企业文化创新的物化路径

企业文化创新的物化路径实质是企业文化创新在实践上的要求。新旧动能转换是一个不断创新的过程,在这一过程中更需要依托企业文化的创新与实践。

在经济转型、产业变革的关键时期,新旧动能转换的过程就是创新培育新动能、改造提升传统动能、形成经济增长新引擎的过程,更是各种经济风险和社会矛盾快速释放的过程。新旧动能转换是一个系统工程,需要寻找切入点、把握着力点,文化创新便是实现新旧动能转换、疏导经济风险和社会矛盾、促进经济转型升级的关键要素。企业文化创新是一个综合过程,是在市场经济背景下、在齐鲁文化与儒家文化的积淀下企业将自身发展战略与外部环境相融合所形成的观念体系,需要认知路径、过程路径、物化路径三维协同、逻辑推进,实现山东企业文化创新,助推新旧动能转换。

#### 参考文献:

- [1] 刘家义. 在山东省全面展开新旧动能转换重大工程动员大会上的讲话 [EB/OL]. [2018-02-23]. [http://www.shandong.gov.cn/art/2018/2/23/art\\_8702\\_234501.html](http://www.shandong.gov.cn/art/2018/2/23/art_8702_234501.html).
- [2] 葛红岩. 制造业企业文化驱动技术创新路径研究——基于长三角地区制造业企业的实证 [J]. 财经研究, 2010(7): 92-103.
- [3] 衣俊卿. 文化哲学十五讲 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2015: 20-25.
- [4] 李春华. 有关文化创新的几个问题 [J]. 理论探索, 2011(3): 5-9.
- [5] 唐志龙. 文化的三重意蕴及创新视阈 [J]. 马克思主义研究, 2012(9): 7-9.
- [6] 韩庆祥, 张健. 中国特色社会主义建设实践的内在逻辑与发展趋向 [J]. 中国社会科学, 2012(3): 4-10.
- [7] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集 [M]. 北京: 人民出版社, 1995.
- [8] 董恩林. 简论中国传统“儒商”精神的思想内涵 [J]. 社会科学家, 2016(11).
- [9] 乘强. 我国企业文化建设亟待解决的问题及对策 [J]. 山东社会科学, 2017(1): 4-6.
- [10] 黄力之. 马克思主义中国化与儒家思想的文化自信之辨 [J]. 思想理论教育, 2017(9).
- [11] 王树祥. 文化创新: 条件、特征和路径——基于文化哲学视角的分析 [J]. 人民论坛, 2012(11): 84-85.

## Research on the Innovation Path of Corporate Culture During the Replacement of Old Growth Drivers with New Ones

——Based on Corporate Culture in Shandong Province

XIA Congya<sup>1</sup>, JIANG Xiang<sup>2</sup>

(School of Marxism Studies, China University of Petroleum (East China), Qingdao 266580, China)

**Abstract:** Under the background of economic restructuring, “advocating innovation culture” was proposed at the 19<sup>th</sup> National Congress of the Communist Party of China. Cultural innovation is the internal driving force to realize the replacement of old growth drivers with new ones. Based on the intrinsic mechanism of cultural innovation promoting the replacement of old growth drivers with new ones, Confucian culture and Qilu culture are analyzed with practical cases. It is pointed out that, by empirical analysis, Qilu culture also has the aspect inconsistent with social development and restricting the development, economic transformation and upgrading of regional enterprises. Safeguard measures should be put forward at three levels—the government, the enterprises and the employees—in order to achieve corporate culture innovation and boost the replacement of old growth drivers with new ones in Shandong Province.

**Key words:** the replacement of old growth drivers with new ones; corporate culture; cultural innovation path

(责任编辑:魏霄)