

校园文化和企业文化 和而不同的内涵特质

■ 杜阳林

职业院校培养的学生，定位于服务经济和社会发展的需要。当今社会，越来越重视人的发展，如何培育人，已不仅是学校思考的问题，也是企业存亡的重要思考，深化校园文化和企业文化之间的融合，是职业教育发展的客观要求。

中国古已有之的“和而不同”理念，既为多元文化背景下文化和谐发展的理想境界，亦可为文化和谐发展之道路选择。“和而不同”是社会关系发展的一条重要规律，文化之间，具有既融合又冲突的特征，我们应正确认识并处理好校园文化和企业文化“和”与“不同”的辩证统一关系，探求“和而不同”的发展途径，实现校企共同发展。

四川泛美集团在融合校园文化和企业文化方面进行了积极有效的探索。结合对校园文化和企业文化内涵与外延的思辨，我们将从四川泛美集团的视角审视两种文化的有机融合，并延展由此引起的思考。

校园文化与企业文化建设 应以“和”求生存

文化，是人类在创造物质财富过程中所积累的精神财富的总和，它体现着一个国家或地区的社会文明程度。文化因素包括价值观念、民族传统、宗教信仰和亚文化群。而价值观念表现为在某一社会环境下的多数人对事物的普遍态度或看法。文化建设是学校存在与发展的内在需求，没有文化，教育就没有生命。没有文化，教育就不能建立起正确的社会价值评价体系。现代社会的竞争，不仅是技术上的竞争，更是一种文化的竞争。

校园文化概念的提出，最早是由美国社会学家华勒和中国台北的台湾师大教育研究所所长清江先生提出的。而在中国大陆地区，校园文化概念的最早提出并得到公认则是在1986年4月，上海交通大学举行的第12届学代会，以及1986年5月，由上海团市委学校部召开的“校园文化理论研讨会”上提出的。教育部高职高专校园文化建设研究课题组对“校园文化”的内涵做了下述定义：它是指在大学这一特定文化氛围里以学生为主体，以教师为主导，在校内外从事各种活动过程中所形成的一种风格，一种校园精神与环境及所创造的物质文化和精神文化的总和。

企业文化，是20世纪80年代初由美国管理学者提出，后引入我国。经过二十余年的消化、吸收和改革发展，“企业文化”逐渐被我国的企业界接受，成为企业生存竞争、发展的灵魂。企业文化是指在一定的社会大文化环境影响下，经过企业领导者的长期倡导和全体员工的积极认同、实践与创新所形成的整体价值观念、信仰追求、道德规范、行为准则、经营特色、管理风格以及传统和习惯的总和。它是一个企业的脊梁支柱，体现企业独特的文化氛围和核心价值观。

校园文化和企业文化，从构成来看，都能分为三个层次：精神层、制度层、物质层。从校园文化而言，校园的精神文化是校园文化的灵魂之所在，其核心是师生的世界观、价值观、学术水平以及对社会发展的影响力。校园的制度文化是校园公共规范文化。主要包括学校的各类规章制度、人才培养目标、人才培养模式、治校方针、改革措施、学风、校风和校级等。这是校园文化的生命力所在。校园的物质文化亦称文化载体，主要包括校园主体建筑、教学设施设备、宣传设施和附设的雕塑、题字、风景点等人文景观及校园的绿化、美化、亮化等。

从企业文化而言，企业的精神文化是用以指导企业开展生产经营活动的各种行为规范、群体意识和价值观念，是以企业精神为核心的价值体系。企业的制度文化是由企业的法律形态、组织形态和管理形态构成的外显文化，它是企业文化的中坚和桥梁，把企业文化中的物质文化和精神文化有机地结合为一个整体，企业制度文化一般包括企业法规、企业的经营制度和管理制度。企业的物质文化是企业文化的表层部分，是企业创造的器物文化，是精神层的载体。企业文化不仅体现在产品开发、服务质量以及技术进步这些物质载体上，还通过生产环境的改造、生产设施、文化设施等诸多方面来体现企业的物质文化。

由此可见，校园文化和企业文化，因为二者身上都具有“文化属性”，它们都属于社会文化分支下的组织文化和管理文化，都是以人为中心，以人为着眼点，关心人、理解人，凝聚人，重视人的价值，具有培养人、塑造人、引导人、感染人的功能，重视人的发展和素质的提高。两类文化目都是为了提高管理水平，增强核心竞争力，促进事业发展，都具有导向作用、规范作用、协调作用、激励作用和凝聚作用。这是校园文化和企业文化之间相似的地方。

从内涵看，职业教育的校园文化的特征，无疑是一种新生的亚社会文化，具备企业教育文化的潜在特质。因为，根据职业教育办学

的特殊定位，职业院校的校园文化是以就业为导向，以校园精神为底蕴，由师生员工共同创造和享有的群体文化，是融入了更多职业特征、职业技能、职业道德、职业人文素质的校园文化。

当今社会就业竞争日益严峻，职业院校的毕业生想要在激烈的人才竞争中抢占市场就业资源，就需要自身素质的提高，具有良好的道德修养和敬业爱岗、吃苦耐劳的职业品德。学生的职业能力培养是一个漫长、循序渐进、潜移默化的过程，如果校园文化和企业文化能较好地融合，对于培养学生的职业能力和企业适应能力，都将起来很好的推动作用。

校园文化与企业文化建设 应以“不同”求发展

中国先秦思想家孔子曾提出“君子和而不同，小人同而不和”的思想，虽然孔子最初把这一思想作为处理人际关系的一条准则，今天看来，“和而不同”也是社会关系发展的一条重要规律，是人类各种文化可持续、协调发展的追求。“和而不同”应成为新时期职业院校校园文化与企业文化相互融合，赢得发展的真谛。

校园文化和企业文化二者属于两种不同组织的文化，存在着必然的差异。

建设主体不同。校园文化的建设主体是师生员工，企业文化的建设主体是企业员工。校园文化鼓励学生的个性化发展，师生的个性能得到充分的张扬。而企业文化讲究“团队精神”，在这样的环境下，员工个性的张扬，将受到一定程度的限制。

建设目标不同。校园文化是一种教育文化，其最高目标是如何有效地利用各种资源培养更多更好的人才，以最大限度地满足社会需要，因此学校追求的最大目标是社会效益。校园文化建设目标主要是：以校风、教风、学风建设为核心，以优美的校园环境、多彩的文化生活、高雅的艺术情趣、浓厚的学术氛围、科学的人文精神，形成催人奋进的学校精神、科学民主的价值理念、导向正确的舆论环境，使学校形态、文化神态、师生心态内外和谐，办学实力、学校活力、文明魅力刚柔相济，促进学校的全面、协调和可持续发展。企业文化是一种经营文化，企业文化建设的最高目标和最终目的是为社会提供良好服务的同时追求利润和效益的最大化。在一个具体的企业中，企业文化大致体现在企业历史传统、价值观和理念、企业的管理风格和特色、员工的文化素质和行为规范、企业的物质设施建设、企业独特的文化仪式和活动、企业的社会形象等方面。

发展方向不同。职业教育的校园文化鼓励学生自主、理性地发展，对于学生个人职业生涯规划引导是以社会的需求为目标的，但其发展方向显得宏观、抽象、不具体。在企业文化中，企业对于员工的职业生涯规划引导是十分明确的，一定是以企业的发展方向为重，要求员工个人的职业生涯规划与企业的发展目标一致，这就更为具体而细致。

本质特征不同。校园文化特征本质上是一种研究文化，而企业文化则是一种实践文化。在校园里面，彼此间的关系相对比较简单，利益矛盾相对少一些，竞争味道稍淡一些，校园文化总体上还是含蓄和内敛的。而企业文化的核心就是创新、竞争和客户导向，因而显得更为显性和外化。

价值取向不同。职业院校属于一种学术型文化，教育机构内部还存在着以知识体系为核心的组织结构。企业是自主经营，自我承担盈利与亏损的经营性单位，往往更为注重内部分工协作，它是拥有一定独立财产的法人与市场主体。因此校园文化是“育人文化”，职业院校利用各种资源培养更多人才，以满足社会需要，因此校园文化的价值取向是社会效益。企业文化是“用人文化”，企业文化建设的价值取向是经济利益，企业追求的最大目标是经济效益。

原动力不同。校园文化是一种使命文化，原动力是一种使命感，注重过程，倡导的是一种宽松、民主、平等、自由、个性的学术氛围和精神环境。企业文化是一种责任文化，原动力是创造物质文化财富，从而使人民群众的物质文化需要得到有效满足。企业文化强调责任感，重视结果，它倡导的是竞争、业绩、服务，更强调规范和创造更高的效率和有形价值。

建设途径不同。校园文化建设的途径主要是通过营造优美的校园环境，制定可行的规章制度，加强和引导社团建设、加强校风学风建设，塑造学校良好形象几个环节来进行。企业文化建设的重要途径主要是通过塑造企业形象、树立企业的价值观、培养团队精神、造就企业家队伍来实现利润最大化的目标。

功能不同。校园文化的功能主要是教育的功能、奋斗的功能和研究的功能。企业文化的功能主要是管理的功能、经营的功能、竞争的功能和扩张的功能。企业文化不提倡个人英雄主义，注重和研究集体的力量和团队的协作精神。

由此可见，校园文化和企业文化之间，存在着诸多“不同”，但基于职业教育的人才培养目标，就是为了适应就业市场的实际需要，培养生产、服务、管理第一线岗位需要的应用型、技能型专门人才，这种定位就决定了在职业教育发展过程中，校园文化和企业文化在“不同”中“共存并发展”，是历史发展的必然趋势。

校企文化“和而不同”的实质

习近平总书记历来高度重视弘扬中华优秀传统文化，认为中华优秀传统文化是中华民族的精神家园，是人类文明的生存智慧。“和而不同”，习近平总书记多次在讲话和文章中引用这个词，不了解这个词的意义，就很难正确理解习近平总书记的深刻用意。孔子说“君子和而不同，小人同而不和”。我们从古代典籍中可以看到，“和”与“同”是两种状态，也是两种态度。

《国语·郑语》中记载史伯提出“和”与“同”的概念，他认为“和实生物，同则不继”。春秋时代，略早于孔子的晏婴回答齐景公的问话时说了“和”与“同”的差异。即“和”是指不同成分的合理配合，例如：在政治生活中，国君说什么，大家也都说什么；国君反对什么，大家也都反对什么。君臣意见都是完全一致的，这就是“同”，也就像乏味的汤、单调的音，实在不好。国君提出一种想法，大家议论，有的从这方面提出反对意见，有的从另一方面提出质疑，使国君的想法并不十分计较，这就是“和”。如果一个人独断专行，国君的错误意见得不到纠正，就是“同”。所以，“和而不同”强调多样性的统一，也体现了中国古代的民主精神，以及互相尊重的平等精神。

与小人不同，真正的君子并不十分注重人际交往中的利益纠葛，但在大是大非面前却勇于坚持立场；真正的君子并不十分计较人际交往中的是非恩怨，但却能在正视不同意见的基础上求同存异。孔子主张“和而不同”，就是提倡“和谐共处”，反对“同流合污”。“和而不同”是中华文化的精髓。习近平总书记深刻指出“中华文化崇尚和谐，中国‘和’文化源远流长，蕴含着天人合一的宇宙观、协和万邦的国际观、和而不同的社会观、人心和善的道德观”。“不同”也是创新，追求不同的目的是为了更高水平的和谐。

“和”有“和睦”、“和谐”、“和美”之意。“和睦”是指校园文化和企业文化之间的交往原则，应建立在相互尊重、相互学习的平等基础之上。“和谐”是指文化建设过程中应遵循的方式和途径，校园文化和企业文化之间，自觉地相互交融和汇合。“和美”是文化建设应达到的目的。费孝通曾总结出了处理不同文化关系的“十六字箴言”，各美其美，美人之美，美美与共，天下大同。意思是我们不仅追求自身的美，更重要的是以自己的美帮助别人形成美的行为，最后天下处处兼美的大美之心。“不同”，是承认了事物的差异和个性，体现了校园文化和企业文化之间内容与形式、样式与模式等的多样性。“不同”，也就是不强求一致，不重复他人。只有在大目标不冲突的前提下，承认差异，包容差异，乃至尊重差异，才能化解矛盾，共存共荣。只要愿意共存共荣，就必然要磨合。磨合就是通过接触、交流、对话来建立共识，以达到“和”的目的。

从哲学意义上讲，“和”是和谐，是统一，“同”是相同，是一致；“和”是抽象的，内在的；“同”是具体的，外在的。“和而不同”，就是追求内在的和谐统一，而不是表象上的相同和一致。也就是说，“不同”是“和”求发展的前提，没有个性差异就没有和谐。“和”是“不同”的动力和目标，“和”以达到共生共长的目的。“和而不同”的本质，是其文化多样性的交流与碰撞。“和”与“不同”构成了辩证统一关系，“不同”，但其本质内核并不会剑拔弩张地强烈冲突，“和”，又不抹杀彼此的差异性，使之千篇一律，失去个性。彼此尊重不仅仅体现在相互之间关系密切，更重要的是尊重并允许对方发出不同的声音。唯其如此，思想才会自由，社会才能进步。所以，在经济全球化的今天，“和而不同”这一两千多年前的古老观念仍然具有强大的生命活力，仍然可以成为现代社会发展的一项准则和一个目标。

学校与企业的文化存在一定的差异这是不可否认的，因为企业主要以自身盈利为目的，而学校更重要的责任是要培养人才。但现社会上存在着这样一种现象：有的学校培养出来的人才不能适应企业对人才的需求，培养方向不一致等，企业与学校的文化差异对即将踏入社会的毕业生来说是有不利的，因此，校企文化融合对解决校企之间人才衔接有着重要的意义。我们在处理校园文化和企业文化彼此的融合问题时，绝不能武断地“一刀切”，而是应该以动态和发展的眼光，看待它们如何“春风化雨”地相互渗透，相互影响，相互促进，以求进步。

校企文化 “和而不同”的发展途径

由于职业院校培养目标具有一定的特殊

性，使得职业院校毕业生必须能够尽快适应企业的现代化管理理念与方法，积极融入到现代企业文化中，并参与和建设现代企业文化，实现“学生”向“企业员工”角色的顺利转变。把优秀企业所崇尚的质量文化、效率文化、工匠精神等融入办学核心理念中，对于职业院校提升技术技能人才培养质量和水平、强化学生职业感受、促进学生对企业的适应性等具有积极作用。

德国哲学家费希特说过：“教育必须培养人的自我决定能力，不是首先着眼于适用性，不是首先去传授知识和技能，而是首先去‘唤醒’学生的力量。”四川泛美集团深耕职业教育二十多年，从一开始就形成了“校企无缝对接”的先进办学理念，不用应试教育教学的模式评价教育教学的优劣，而以行业用人单位的接受度来评价教育教学的成败。集团下属的学校坚持企业化发展思路，将很多环节企业化，丰富、细化办学过程中的细节，让学校始终处在更良性的上升通道中。

“和而不同，美美与共”，在“存异”的基础上“求同”，加大校园文化与企业文化的融合力度，须不断探索新路径、研究新方法，探寻新领域、创新形式、改革内容、丰富载体。接下来，我们将从以下四个方面说明校企文化之间，如何探索出一条“和而不同”的发展途径。

以校企精神文化融合为核心。校园的精神文化是指学校在创建和发展过程中形成的、体现学校特色的、师生一致认同的思维模式、道德规范、行为习惯和价值观念的总和。职业院校在精神文化的培育、提炼和形成过程中，应当使学校精神与企业精神有机结合，相得益彰，产生共鸣，共同发展，这是职业教育校园文化与企业文化对接的初衷与目的。目前，部分高职院校学生年纪轻、阅历浅、吃不了苦、重自我、心理不成熟、思维方式理想化，必须借助于良好的企业文化来共育人才。

四川泛美集团是一家随着中国民航业飞速发展成长起来的国际化、多元化集团公司，专注于民航职业教育及相关产业二十余年，“传承善与美德，传递爱与快乐”是四川泛美集团的精神内核，“把教育作为信仰，用教育改变世界”是集团的历史使命。四川泛美集团一直坚持以现代企业理念、目标、流程、模式、效率等作为创新的建校模型，打造特色学校，早在上世纪90年代中期，集团创始人就提出了校企之间须“无缝对接”。

四川泛美集团下属的学校办学理念、校训、校风、教风、学风等，融合体现企业精神文化的元素和精髓，意在强调理论与实践相结合的重要性，加强与行业企业和市场的衔接；把为企业培养大批高素质技术技能人才作为最高办学目标，以不断提高为企业服务的质量作为基本价值标准，不断营造企业文化氛围。

四川泛美集团信息化、网络化社会的经营，无论线上、线下，一切的着眼点和着力点都应集中于客户至尊、服务至上，赢得企业的市场信誉和客户口碑。集团一直致力于给客户和社会带来超出预期的美好以及产品延伸的价值链，不把学生就业作为办学的导向，立足于学生成才、成业的终身教育，办人民满意的教育。

以校企物质文化融合为抓手。校园物质文化是为了实现职业教育目的而建造的各种物质设施和环境的总称，是校园精神文化的基本载体。俄国教育学家苏霍姆林斯基曾强调要能够创造出“让学校的墙壁也说话”的校园物质文化。近年来，四川泛美集团围绕“一体两翼”核心发展战略，依托民航产业构建了涵盖民航服务、民航培训、教育科技、航空旅游、通航产业、特色小镇、文化传媒等多个领域的全方位立体多元集团，目前下属六十一家子公司。

四川泛美集团围绕“移动互联网教育生态系统”，推行教育与科技双核战略。打造“网络教育、技能培养、课堂互动、素质养成”的四模块人才培养模式，重塑“文化课程、技能课程、活动课程、素养课程”的梯级课程，引进“全日空”航空专业课程和国际航协IATA课程，创制泛美特色课程包，培养学生的职业精神和实践技能。在实训基地和实验室的墙壁上横挂条幅，在教室、寝室、楼道文化布置上也围绕职业教育特点，力争营造“职业性”的校园文化环境与氛围，并高薪聘请顶级民航专家，成立各专业的专家团队，立志做极致精品的民航教育品牌。

值得一提的是四川泛美集团的“视听文化”，是其理念文化内核的、本质的外化和折射，这是在营运和管理过程中逐步形成的、创造的、提炼的和完善的建筑风貌、美化特色、设施档次、院校品位、师生形象、雕塑配设、校徽、校旗、校训、之歌、校服、标语、标识、标牌、勋章、音像、视频、画册、校刊、微博、微信、公众号等一切充分体现泛美特色的文化符号和文化物象，颇具泛美特色。

以校企制度文化融合为保障。如果把精神文化、物质文化、活动文化、制度文化四个

层次置于一个同心圆，那么精神文化是圆心，物质文化是圆之外层，制度文化与活动文化则介于二者之间，而制度文化既有柔性的也有刚性的。柔性的制度文化是指道德规范、礼仪习惯；刚性的制度文化指成文和约定俗成的规章制度。制度文化是校园文化的保障。

制度作为校园文化的内在机制，包括学校的发展策略、发展目标、管理方法、管理风格、优良传统和规章制度等。规范着学校所有成员的行为，使教育教学行为合理、合规、合情，保证教育教学活动有条不紊、张弛有度。它是维系学校正常运转必不可少的保证机制，是推动校园文化建设的前提。

由于高职教育培养的大多是在企业基层从事现场管理的技术人才，从事的是团队性工作，这些工作要有非常严格的纪律、非常规范的操作和管理，高标准的技术要求和高效率的劳动。因此，在制度上，高职院校必须多方面向现代化企业学习和借鉴。建立和健全具有参与性、公开性、透明性的各项工作制度、责任制度、管理制度、评价制度、奖惩制度，从而使融入企业文化的高职院校制度文化成为全体师生员工共同遵守的行为准则。

20世纪90年代，四川泛美集团创始人在办学之初就确立了坚持“素质教育”以培养现代绅士与淑女的目标，将“以人为本，突破文本主义思想，全面提高学生综合素质，培养跨岗作业能力，塑造现代绅士与淑女”作为办学理念，重视对学生修为和生存能力的培养，把教学的重点放在情商、智商与专业技能的协调发展上，立足为学生的终身发展服务。

四川泛美集团不但在职业化教育上实行校企“无缝对接”培养模式，还在形体、礼仪、理财、人文素养等方面提高学生综合素质，并正在一步步打通航空职业教育的各个专业板块通道，致力于培养跨岗作业的世界化人才。

不仅学生教育管理要实现“企业化”，四川泛美集团的教职工队伍建设同样呼唤企业化，集团明确规定：“管理教师队伍和教师自律都应该从现代企业的游戏规则和秩序原则来做，要达到劳者多酬、能者高酬、能上能下、适者生存这个境界。”

以制订制度的方式，四川泛美集团实现了校企文化的完美融合。

以校企行为文化融合为载体。校园文化和企业文化相互融合，可将行为文化作为载体。校园的行为文化是指在学校文化氛围里，以学生为主体，以教师为主导，在从事各种校园活动过程中形成的一种风格。企业的行为文化，是将企业文化具象化的一种常见方式。

培养面向生产、建设、管理、服务一线的高技能应用型人才，是国家对高职院校人才培养目标的科学定位。这一目标定位决定了绝大多数高职院校毕业生毕业后将到企业就业，进入企业后，他们将面临的是需要迅速融入现代化企业文化氛围。而体现职业意识让学生在实践中逐步规范自己的行为，向现代化企业要求看齐，是高职校园文化与企业文化对接不可或缺的重要环节。在行为文化建设上，高职院校必须注意汲取优秀企业的管理经验和文化内容，包括校纪校规、组织制度、管理制度和奖惩制度等，这些制度的制定不但要有文化内蕴，而且要体现“职业性”，一切围绕学生的“高技能”、“应用型”来建立健全各项制度，以达到“行为文化”的双向融合。

泛美集团的行为文化，是在营运和管理过程中逐步形成的、创造的、提炼的和完善的运营模式、管理方式、工艺流程、规章制度、行为准则、技能才艺、评价体系、品牌规格、全营销等多有工作点位的员工形象、言谈举止、行为做派、运营工艺、创新举措、礼仪、气质、方式、方法、活动、节点、效率等。

四川泛美集团与全国近200家民航单位深度合作，实行“订单式”联合培养模式。集团还从就业形势分析、择业技巧训练、职业规划制定等方面入手，对毕业生进行系统的就业指导。20多年来一直保持着90%以上的对口就业率。院校不仅对实习生耐心指导，还对毕业生跟踪服务，绝大多数学生走向社会后的良好反馈，都有力地证明着：“特色是我们立足市场的根本，也是学生职业技能学习的法宝。”

传承千年的“和而不同”，其“和”，实质包含着呈递进关系的两层涵义：个体内部不同性质的各种要素的和谐统一；良性发展的个体同外部生存发展空间之间的有机共存、和谐统一。“不同”则要求个体保持自身的独立性，卓尔不群。“和而不同”的态度，就是把握事物的内在因果逻辑联系，并因此最终左右事物的价值判断的科学态度。和者，神韵也，不同者，形质也。

“和而不同”是中华民族千年沉淀下来的历史文化精髓，有利于社会主义和谐社会建设，有益于我们在兴办职业教育时，更好地处理校园文化和企业文化之间的辩证关系。我们有理由相信，正确理解 and 运用“和而不同”的思想，将对职业教育的校企文化建设和融合，产生重大的启示意义。