

从“高品位的文化”，到“只有文化才是经典的”，只在河南盖房子的建业一路走来，始终秉持着一个理念：“感恩一亿人，让河南人住上好房子”。就这样一个理念，让业界人士羡慕不已，也让河南人记住了“建业”这个品牌。

昨日，一个以“春天的故事”为主题的建业20周年纪念书籍首发式暨企业文化论坛在郑州举行，《建业读本》、《百人讲述建业》和《建业省域化战略调查报告》一起组成“建业书袋”，以人文视角梳理了建业深耕中原、筑城不辍的20年。

企业文化作为一个小文化，它与这个社会大文化之间以及社会主流价值观是一种什么样的关系？企业家文化与企业文化能否画等号？一个企业的文化底蕴起到什么作用？昨日，在建业20周年的文化论坛上，北京华远地产股份有限公司董事长任志强、文学评论家孙荪、河南省社会科学院院长喻新安、河南省科学院院长张占仓一起就此进行了讨论。记者 程国平/文 马健/图



胡葆森为《建业读本》、《百人讲述建业》和《建业省域化战略调查报告》揭幕。

建业：深耕中原，筑城不辍 20年

建业20周年纪念书籍首发式暨企业文化论坛举行 胡葆森说，建业下个10年要走向河南100个城市

“再过10年，建业落地百城”

作为这次活动的东道主，建业集团董事长胡葆森首先为三本新书揭幕。

在胡葆森看来，20年，对于一个企业来讲确实是一个坎儿，这个坎儿不是什么企业都能过得去的。

10年前，建业10周年庆，胡葆森的感慨是：现在办企业很难，在一个还不是太好的环境里办企业就更难，在一个还不太理想的环境里办一个好企业更是难上加难。

昨天，胡葆森公布了建业30周年时的梦想：10年前，我们也曾想过到18个地市108个县盖房

子，但是没想到10年间百城建业已经成为眼前的事情。

胡葆森说，在河南这块土地上，有些行业比如像工业化企业，如果你的产品仅仅是在这一个市场上来销售肯定不够，但是作为一个房地产行业，在河南这一亿人的大市场上确实有做不完的事情。

“所以我在年初写的新年寄语上写了建业三十而立，我们想要走向河南100个城市，这件事已经进入计划阶段，我相信10年之后我们的作品在100个城市不断落地的时候或者已经落地的时候，再在一起总结可能会有新的感悟。”

“‘感恩一亿人’的建业模式是一个榜样”

昨日，中国房地产业的风云人物之一——北京华远地产股份有限公司董事长任志强也来为建业祝生。

作为这一届中城联盟主席，任志强对建业的评价很高：在中城联盟里面有万科等在境内、境外上市的房地产企业19家。这19家上市公司里面从发展过程看建业不是最早的，也不是最大的，但是老胡在这20年发展过程中应该是最优秀者之一。

在最近10年的历次宏观调控当中，建业坚持为河南一亿人服务的理念没有变化，有些企业今

天在这里看机会好就到这儿，明年看大同的环境好就跑大同，而建业一直立足于解决河南一亿人居住问题和城市化发展问题，这在所有企业相关发展战略当中是最独特的。

“老胡这个‘感恩一亿人’的理念就是立足于河南，要为河南人做好服务，先把河南的建设和发展问题解决好，这是一般企业理念所没有的。”任志强说，在整个中城联盟团体中他已经成为企业发展的战略模式和一个榜样，尤其是建业的文化底蕴让所有企业羡慕不已。

“建业的坚守与自律很多企业做不到”

在建业20周年庆典上首发的《建业省域化战略调查报告》，是河南省社会科学院院长喻新安亲自带队，耗时3个多月，走访了十几个城市的建业30多个项目而完成。

昨日，喻新安用“既简单又不简单”来表述他对建业的印象：“简单是说建业只在河南做地产，不

简单是说建业不仅是造房子的企业，还是一所大学校、一个大家庭，它是中原崛起的排头兵。建业是一个还不很规范行业内的企业，但它在做的很多事情许多企业做不到也达不到。建业的坚守、建业的自律，比如说守信用、负责任、走正道、务正业，很多国有企业做不到，很多国家机关也做不到。”

“文化的力量让我们清晰或者清楚我们最终要走向哪里”

关于文化在一个企业中占有的地位，胡葆森作了深入论述。胡葆森说，文化力量主要表现在面对社会的发展、面对个人的成长、面对一个组织进步的时候，规律在这里起作用。

上世纪90年代的金融风暴中，胡葆森在香港有一次失败的投资经历。

我从那时候开始认识到规律对企业发展的作用，所以我的文化观、价值观形成过程中认为文化还是要帮助我们我们从价值层面确立一种东西，一个企业如果没有一个终极追求，所有跟着你干的人都是短期的，都是为了短期利润或者为了眼前的事情才到了你的企业。

在胡葆森看来，如果想做百年企业一定在一开

始设立的时候，要使自己的终极追求或者终极愿景很清晰，因为大家知道这条船最终是行到大家的目的地，所以大家才会跟着你朝着同样的目标去走。

建业如果没有根植中原造福百姓的价值追求，就不可能有省域化战略，没有省域化战略，今天也会像其他企业一样东奔西跑、东拉西扯、东拼西争，还在居无定所的状态当中。

胡葆森说，所以说文化的力量是让我们清晰或者清楚我们最终要走向哪里，作为人也思考两个问题，就是从哪里来和到哪里去，所以我一直在和大家共同探索我们是从哪里来的，我们为什么来到这里；我们将要走向哪里，我们为什么要走向那里以及怎么样走向那里。一直在思考这些问题。



“老胡这个‘感恩一亿人’的理念就是立足于河南，要为河南人做好服务，先把河南的建设和发展问题解决好，这是一般企业理念所没有的。”

——北京华远地产股份有限公司董事长任志强



“建业的坚守、建业的自律，比如说守信用、负责任、走正道、务正业，很多国有企业做不到，很多国家机关也做不到。”

——河南省社会科学院院长喻新安

“企业家文化被员工接受形成共识才形成企业文化”

任志强还对企业家文化和企业文化的关系进行了论述。在他看来，企业家文化一定是被员工认可的，如果能够被员工所接受就会变成企业共识，这就形成了文化。

没有共识怎么形成文化？所以作为企业家、管理者一定超越于企业现有的东西，慢慢变成企业员工愿意或者形成一个共识，变成所有员工愿意为这个目标努力的文化。

像宗教盛传了几千年，为什么？就是因为有文化、有精神，可是企业最多也就传承200多年，这200多年也是因为文化才有这么长的生存时间，而一般的企业可能生命很短暂。

就企业家文化对企业的影响这点来说，任志强很是推崇胡葆森，并当众夸奖这位老友：“我想老胡是个文化人，他一肚子墨水，我们联盟里面一般都是他来写毛笔字、作诗。我去年过生日他还给我送了对联，这个文化底蕴是非常深厚的。”

听着友人的夸奖，胡葆森的表情是“偷笑中”。

“企业家不能把自己的文化强加给企业，也不能把自己性格中的缺点、毛病带到企业当中”

什么是企业文化？

胡葆森的观点是，企业文化就是企业团队所有员工共同认可的行为方式、价值主张，这是企业文化的一个总结或者最核心的内容。

建业5000名员工共同认可的价值主张是什么？然后共同愿意遵循的行为方式是什么？这就是企业文化最核心的内容。

“我个人体会建业文化不是老胡文化，这里面有老胡色彩、老胡主张，在文化形成过程当中老胡起到一些主导作用，但是它不能等于企业家文化，为什么？”胡葆森自问自答，因为企业家不能把个人主张强加给团队，如果是一种先进企业文化必须顺应时代潮流，顺应员工的主张，他必须是能够把员工共同主张发现、提炼出来的，甚至在这个过程中还能够把自己的主张引导或者启发给员工，形成共识之后才能形成最终的企业文化，他不能把自己的文化强加给企业。“假如我喜欢前呼后拥，那估计很多人就离开了。”

虽然20年建业品牌在河南响当当，建业文化在业内也多受推崇，但胡葆森并不完全满意。

“建业即使20年了，还有很多不健康的甚至还应该有更多健康的。假如对建业文化进行梳理的话，我个人通过这一段反思未来十年建业文化里面还应该加入更多先进元素，比如能多能少、能上能下，然后令行禁止、奖惩分明等，我刚才说这几个文化特征至少在建业现在还没有形成，一个先进文化必须顺应时代潮流，必须办成学习型组织，必须根据时代步伐发现企业当中的不健康因素，或者说应该加入更多健康的。”

过去20年我们总结了一些文化特征，像守信用、负责任、走正道、务正业，我们做到了，但是还有很多先进东西需要加进去的时候得先形成共识，然后不断放大为企业共同主张，这样的企业文化才能成为先进文化，所以企业家文化在这个过程中起到的作用是引导作用，但是不能把自己的文化强加给企业，也不能把自己性格中的缺点、毛病带到企业当中。