

# 试论儒家管理哲学人性化与规范化特质

李 宁

(中共广东省委党校哲学部 广东 广州 510053)

【内容摘要】儒家管理哲学人性化的一面已无人质疑,规范化特质却始终未被认可。其实,任何一种成功的管理理论都是内聚力与外控力、刚性与柔性的统一,儒家同样如此。本文试图通过对儒家管理哲学人性化与规范化特质的分析,阐明儒家管理哲学是一门具有特殊规范性的管理理论。

【关键词】儒家管理哲学 人性化 规范化

中图分类号 B222

文献标识码 A

文章编号 1007-9106(2010)01-0121-03

从泰勒的科学管理理论开始,西方管理学大体经历了以物为中心、以组织为中心及以人中心三个时间上相互承继的管理理论“连续谱”。中国情况有些许不同,从延续两千多年以儒家管理思想为主体的管理理论到改革开放初期大力推广价值工程及ABC管理法,再到近年来以建立现代企业制度为中心的企业管理改革,再联系已初见端倪的企业文化建设,中国式管理似乎经历了一个人——物——组织——人的发展过程,在经过了一个漫长的循环周期之后,似乎实现了向原点更高层次的复归:“归向原点”,是因为通过学习日本、台湾、韩国和新加坡的成功经验,中国的企业文化建设似乎也认准了东亚经验背后的文化底蕴——儒家文化,“更高层次”性,是因为如今对儒家文化的回顾与审视已是一个更为客观和理性的学习,是一个志在通过对企业伦理的完善而达到理想社会的奋斗过程。

如果用“以人中心”来概括儒家管理思想精髓,有学者单纯把它定义为与法家严格规范管理大相径庭的一种以人为本的情感哲学、道德哲学,用缺乏规范性对儒家文化的发展前景提出质疑。

可以说,儒家管理理论是一套注重自身修养、自我塑造的人性化管理体系。在此体系中,以和为贵的处世态度、群体至上的工作作风……无不与现代管理的大趋势相符,也因此受到了东亚乃至世界各国学者及企业家的青睐。但人性化并不是单纯的以人为本,更不是与规范化背道而驰。“道之以德,齐之以礼”,实际上,正是人性化与规范化的交叉相融、内聚力与外控力的相辅相成,共同成就了儒家管理哲学生生不息的坚韧力量。著名管理哲学家、美籍华人学者成中英教授曾经评价:“儒家的人性论的管理哲学代表了一种对人性普遍潜能的自觉,并代表了对人性包含的层级性的普遍价值目标(个人、家庭、社会、国家、世界)的认知。再

由此自觉地认知发展出行为规范、制度规范、组织规范以作为追求及达到目标的方法。”<sup>[1][p10]</sup>本文拟从人性化与规范化相结合的角度,探寻儒家管理哲学生命力之所在。

## 一、人性化的管理哲学

成中英教授在概括管理的双重目标时指出:“管理除其特定的目标(如企业目标)外,尚有其一般性的目标。其一般性的目标,乃在建立社会的秩序,发展文化的创造力和促进个人的自我实现。”联系儒家文化,笔者认为管理一般性目标的实现方式可作如下几点分析:

### (一)人性可塑的管理基础

美国著名管理心理学家道格拉斯·麦格雷戈认为,任何一种管理活动或每一种管理决策、措施的背后,都必有某些关于人性本质及人性行为的假设,而对于人性本质及人性行为假设的不同决定着人们的管理理念及管理中所采取的行动不同。1960年麦格雷戈在他的《企业的人事方面》一书中,提出了管理学上的X理论和Y理论。X理论把人作为“经济人”来看待,认为,人本性是好逸恶劳的,因而在管理中应对员工严加管束并强制他们完成工作。与此相反,Y理论把人作为“社会人”来看待,应该对员工采取鼓励和诱导的人性化管理方法。这种理论与儒家的人性理论无疑有着某种共通之处。儒家管理理论以人性假设为基础,主要持三种代表性观点,即孔子的“性相近,习相远”、孟子的“性善论”和荀子的“性恶论”。

1.性相近、习相远。孔子认为,“性”并无明显的善恶之分,人作为类,本性是相近的,只是由于后天的活动和不同环境的浸染使人性产生差别,但也正因为如此,人性又是可塑的,通过后天的教育和学习,可以塑造不同的人性。

2.性善论。孟子认为人性本善,他说:“恻隐之心、羞恶之心、恭敬之心、是非之心乃人的四种善端,后来之所以为恶,

\* 作者简介:李宁,中共广东省委党校哲学部副教授,主要研究方向为当代伦理学。

“非才之罪也”<sup>[2]</sup>,完全是受到外界影响,必须通过教化重新彰显人之善性。

3.性恶论。与“性善论”相对立,荀子提出了“人之性恶,其善者伪也”<sup>[3]</sup>,要“化性起伪”,才可能改变其先天的恶性。

综合三种人性理论,可以看出,孔孟荀对人性的理解虽有很大差异,但有一点是共通的,即人性可塑,环境、教育,包括管理可以改变人的行为和性格,这就为存心养性的修身管理和德礼政刑的社会管理提供了坚实的人性基础。

## (二)以和为贵的处世态度

经济管理的职能在于调节社会经济运行机制,理顺各阶层、集团的经济关系。在儒家看来,社会经济关系归根结底是由人伦关系决定的,因此,凡事讲求“合情合理”,注重人际关系的和谐。

两千多年前,孟子曾经说过:“天时不如地利,地利不如人和<sup>[4]</sup>。”由人际关系的和谐引发的人与人、人与社会、人与自然的关系问题无疑是当前经济社会谋求科学发展的必然内涵。所谓“和”,《礼记·中庸》释为“喜怒哀乐之未发谓之中,发而皆中节谓之和”。“和”又异于“同”,是对立统一基础上的和谐。因此,“君子和而不同,小人同而不和<sup>[5]</sup>。”以和来协调管理阶层内部,以达到和而不同、和而不同,协调管理者与职员,以达到“得道多助”、同心同德,协调企业与消费者,以达到互利双赢。难怪孔子的学生有若认为“礼之用,和为贵”<sup>[6]</sup>。

## (三)尚贤使能的用人之道

《美国企业精神》一书的作者米勒讲述了一位企业总经理的体会:“企业管理人员必须完全摆脱幻想。完全控制——事事都要插手,既不可能又不需要。有趣的是,我们的管理人员发现,不试图完全控制,反而能得到更多的权力——完成事情的权力!”儒家管理历来推崇“无为而治”,要想有所作为,领导者事必躬亲,劳神费力又效果不佳,倒不如任贤使能、因材施教、优化配置,实现人力资源的持续发展。因此儒家重人,因为只有人才能则天、事天、应天,在管理中,更重君子,“故天地生君子,君子理天地,君子者,天地之参也,万物之总也,民之父母也。”<sup>[7]</sup>但君子也不可能事事了若指掌、凡事面面俱到,因此必须做到知人善任、任得其人。舜有臣五人而天下治,刘邦有臣三人而天下取。领导者需要任贤使能,注重分工合作,集众力之所长。“主道治近不治远,治明不治幽,治一不治二。”<sup>[8]</sup>这里的“一”,即为“官人”、求贤。《吕氏春秋·士节》载:“贤主劳于求贤,而逸于治事。”求贤才,就要知人善用。荀子把管理人才分为四种:“口能言之,身能行之,国宝也。口不能言,身能行之,国器也。口能言之,身不能行,国用也。口言善,身行恶,国妖也。治国者敬其宝,爱其器,任其用,除其妖。”<sup>[9]</sup>治国用人是如此,企业作为独立团体的用人同样是如此。根据具体情况,“智者取其谋,愚者取其力,勇者取其威,怯者取其慎。”<sup>[10]</sup>量材录用,人人各得其所,各展所长,无疑是企业管理的重中之重。

## 二、规范化的管理哲学

成中英教授在定义管理时指出:“管理是有意识、有组织、有目标的规范和约束行为。”<sup>[11]</sup>(p12)不言而喻,管理必然具有规范性,不可能仅限于情感的分析和纯粹人性化的处理。《东方管理学导论》一书的作者胡祖光、朱明伟先生给管理

下的定义是:“管理就是组织人力与物力以实现正式组织的过程。”<sup>[11]</sup>因而,组织活动必然是建立在规范化基础上的系统行为。

儒家管理同样如此。为何人们在谈论儒家管理时往往只注重其怀柔性,而忽略其程序性及规范化一面,原因无非有两点:其一,儒家所倡导的是一种以宗法人伦为主流的文化。“修身、齐家、治国、平天下”,家国一体。宗法社会中浓厚的人情观使人们更向往一种“君如父母,天下一家”的大同之世,而以道德的自我完善为重的儒家所追求的自然也是一种以和为贵、息讼宁人的无争境界;其二,儒家极端重视个人的自觉性及领导者自身的素质,希望通过圣人君子的言传身教,达到“其身正,不令而行;其身不正,虽令不从。”但理想终归是理想,实然与应然之间依然存在很大差距,德主刑辅才是儒家的现实追求。可见,自律离不开他律,内在的自觉还是需要外在的强制来辅助。

## (一)执中善权的管理模式

孔子认为至德是动与静的和谐统一,是“从心所欲,不逾矩”,“叩其两端,无过无不及”的中庸境界。“曷谓中?曰:礼义是也。”<sup>[12]</sup>那么,何为“礼”?荀子通常礼法并举,“治之经,礼与刑。”<sup>[13]</sup>这样,“礼”即法,就礼仪形式、风俗习惯等浅层意思来说,“礼”是一种习惯法;从“礼”之本,也即“礼”的精神实质、“人道之极”的角度来说,“礼”又必然作为一种原则、一种精神而对法起着指导作用。《荀子·大略》载:“水行者表深,使人无陷;治民者表乱,使人无失。礼者,其表也。故民迷惑而陷祸患,此刑法之所以繁也。”这段话是说,水的深浅需要一定的标准来衡量,治国也需要一定的标尺以使“民无惑,使刑省”。这个标尺,就是“礼”。“失礼”则将“入刑”。

“礼”在管理中“一以贯之”,同时儒家又把它细化为九项具体规则,即为“九经”——“凡为天下国家为九经,曰:修身也,尊贤也,亲亲也,敬大臣也,体群臣也,子庶民也,来百工也,柔远人也,限诸侯也。”<sup>[14]</sup>

然而不论是作为核心之道的“礼”,还是作为具体规则的“九经”,都不能离开“权”,即因时、因地、因人而异的管理技巧。“执中”必须“善权”。对此,孟子作过一个生动的比喻——“男女授受不亲,礼也;嫂溺,援之以手者,权也。”<sup>[15]</sup>行权是为了达于正道,是为了执中,是为了合礼,因此,唐代柳宗元指出:“经也者,常也;权也者,达经也。”<sup>[16]</sup>

“礼——经——权”,核心理念——基本规则——灵活运用,三者紧密结合,融为一体,规范管理行为,又给领导者充分自主权,抓大放小,儒家管理的精髓体现于此。

## (二)义以生利的伦理法典

所谓伦理法典,指的是企业在其日常的生产经营过程中对自己进行伦理约束的企业内部的法律。它不是生产规章,而是经济活动的道德标准,核心内容就是道德动机与经济动机、义与利的辩证关系。

企业无疑是一个求利的场所。可以说,逐利是其活动的出发点和归宿。但如何把求利限制在一个合理的层面上,怎样才能摆正义与利的关系?长期以来,人们往往把儒家作为持舍生取义观点的代表,其实儒家从来都不反对求利。“富与贵,是人之所欲也”,但“不以其道得之,不处也。”<sup>[17]</sup>荀子也说“义与利者,人之所两有也。虽尧舜不能去民之欲利,然而能使其欲利不克其好义也。虽桀纣并不能去民之好义,

然而能使其好义怒胜其欲利也。”<sup>[10]</sup>可见,儒家讲利,但“君子爱财,取之有道”。单纯追求物质利益是有弊端的。“放于利而行,多怨。”<sup>[17]</sup>贪得无厌、牺牲他人利益只会招致社会的不安定、资源的流失和人民的怨声载道。对此,儒家才说“罕言利”。其实,利是一个中性概念,关键在于能否“以其道得之”。

孔子在解释忠恕之道时提出:“己所不欲,勿施于人。”我不想得到的对待,也不要施加给别人。人的本质特征是社会性,不择手段的行为一定会损害他人;反之,他人的不择手段同样也会损害到我。这样,无论团体和个人都需要以一种“己欲立而立人,己欲达而达人”的推己及人的诚心来进行相互间的对话与合作。从长远来看,其结果反倒能够降低额外交易成本,以利他实现自利,达到双方利益的合理性增长及整个社会的稳定与有序这一真正的大利,即《荀子·君子》中所说:“以义制事,则知以利矣。”有趣的是,这一目标倒类似于现代管理学中的双赢。所谓双赢,指经济主体间以自利互惠为出发点,相互订立成文或不成文的自愿合作契约,限制自己的行为,以达到双方最大限度的赢利。“以义制利”,从而“以义生利”。

管理就是文化,或者说,任何管理模式都有其文化底蕴和渊源。儒家文化博大精深,其管理思想正是现代中国管理的重要文化资源,儒家管理的人性化与规范化完美交融的特质更为现代管理提供了源头活水。其人性化塑造了千年

来东亚人民的思维方式和精神气质;其规范化更增强了儒家管理哲学的经世致用性与世俗性。中国企业在现代企业管理的实践之路上,既吸取着西方先进的管理模式,又继承了儒家文化的底蕴,形成了极富中国特色的现代管理。

参考文献:

- [1]黎红雷.儒家管理哲学[M].广东高等教育出版社,1993.
- [2]孟子·告子上[M].
- [3]荀子·性恶[M].
- [4]孟子·公孙丑下[M].
- [5]论语·子路[M].
- [6]论语·学而[M].
- [7]荀子·王制[M].
- [8]荀子·王霸[M].
- [9]荀子·大略[M].
- [10]帝范·审官篇[M].
- [11]胡祖光,朱明伟.东方管理学导论[M].上海三联书店,1998:3.
- [12]荀子·儒效[M].
- [13]荀子·成相[M].
- [14]礼记·中庸[M].
- [15]孟子·离娄上[M].
- [16]断刑论下[M].
- [17]论语·里仁[M].

(上接第103页)语言排列工整,读起来有节奏感。例如:

(18)国际代理硕博男,端正五尺三十三。企业家协会会员,外企经理老板兼,私企宏图利雄观,择开拓达理秀婵,身高历宜莫虚荣,正直甘苦宽善贤。

第(18)例是位男士的征婚启事,一开始即用整齐的七言句式,形成对偶结构,刻画自身的伟岸形象,并将择偶标准贯穿其中,内容概括且具有感染力。

2000年以后,整个时代特征是彰显个性,表现自我,征婚人在征婚启事中追求用语的生动形象性,运用富有感情色彩和感染力的语言,并且往往频繁使用比喻、对偶、排比等多种修辞手段,使得征婚启事语言在给人基本信息的基础上能传递感情,进行审美感受。例如:

(20)楚楚芙蓉面,婷婷杨柳身,铮铮侠义骨,柔柔西子情。翠红,32岁,未婚,海南经商多年,经济殷实。觅重情爱家成熟品正的上进男士。

第(20)例是以排比结构比喻方法形容了一位女士的美丽外表和动人气质,很容易吸人眼球,增强了该则征婚启事的浪漫色彩。

(21)军官,男,34岁,1.74米,军校毕业,丧偶无孩,重情爱家,敬岗,无不良嗜好,我是一只孤独的风铃,守候着一个雨后黄昏,渴望能与知心的人一起走过风雨人生路。

第(21)例是采用比喻的修辞手法来形容一位男士寂寞

心境,呼唤女性的关爱。

#### 四、结语

总而言之,征婚启事语言与人们的社会生活和思想观念有密切的关系,透过征婚启事语言形式,可以管窥出一定时代的人们生活图景,反映出人们追求典雅、追求多样化,追求新鲜的特点。其语言格式不再简单化,而是变化多端,这样就使得征婚启事语言丰富多彩,语气跌宕起伏,富于情感,极大地吸引了人们的注意力。

参考文献:

- [1]邢福义.文化语言学[M].湖北教育出版社,1990.
- [2]刘达临,刘应杰.中国婚姻家庭变迁[M].中国出版社,1998.
- [3]陈建民.中国语言和中国社会[M].广东教育出版社,1999.
- [4]赫德森.社会语言学教程[M].外语教学与研究出版社,2000.
- [5]林宝卿.汉语与中国文化[M].科学出版社,2000.
- [6]鲁志荣.征婚启事语言特色、价值取向及社会心理考察[D].华中师范大学硕士论文,2003.
- [7]池昌海.二十年征婚启事语体特征变化分析[J].修辞学习,2003(1).