



程崇仁◎著

中華傳統 管理文化精神

—— 中西方管理思维方式比较论纲

合肥工业大学出版社



中华传统管理文化精神

——中西方管理思维方式比较论纲

程崇仁 著

合肥工业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中华传统管理文化精神:中西方管理思维方式比较论纲/程崇仁著.
—合肥:合肥工业大学出版社,2008.6
ISBN 978-7-81093-761-0

I. 中… II. 程… III. 管理学—对比研究—中国、西方国家 IV. C93
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 081070 号

中华传统管理文化精神
——中西方管理思维方式比较论纲

程崇仁 著

责任编辑 章 建

出 版	合肥工业大学出版社	版 次	2008 年 6 月第 1 版
地 址	合肥市屯溪路 193 号	印 次	2008 年 6 月第 1 次印刷
邮 编	230009	开 本	710 毫米×1000 毫米 1/16
电 话	总编室:0551-2903038 发行部:0551-2903198	印 张	22.25
网 址	www.hfutpress.com.cn	字 数	435 千字
E-mail	press@hfutpress.com.cn	印 刷	合肥现代印务有限公司
		发 行	全国新华书店

ISBN 978-7-81093-761-0

定价: 35.00 元

如果有影响阅读的印装质量问题,请与出版社发行部联系调换。

内 容 提 要

本书是一部从管理的角度、以思维方式为切入点进行中西方文化比较,解读中华优秀传统文化精神的学术专著。本书在研究范围上,既包括诸如企业管理之微观层面的管理,也涵盖诸如公共行政管理之宏观管理,探讨的是含义广泛的人类社会治理之道。在研究方法上,既突出彰显生命感悟的直觉性思维,也重视实证研究、科学分析的逻辑思维。其整体思路是以“天人合一”观贯串全书,运用太极眼光观察、比较、研究中西方管理思维方式之差异,展现中华文化的精神风貌,并力求将二者融会贯通。在研究内容上,以天人观、真理观、方法观、人性观、目标观、要素观、人才观、群己观、规范观、发展观、成就观、人格观等十二个专题,对管理学所涵盖的基本理论和实践问题,进行中西方文化差异的全面系统比较。在最后两章,作者对二者差异产生的原因及结合问题作了深入探讨,提出了自己的看法。这些问题广泛涉及管理学、文化学、哲学、历史学、社会学、法学、心理学、医学等学科的内容,也汲取融入了自然科学的相关成果,呈现出跨学科、多领域、综合性的显著特点。全书体系完备、内容丰富、思虑精深、气势恢宏,展现出丰厚的文化底蕴。在研究价值上,本书既得益于长期的课堂教学,又是多年学术理论潜心研究的成果。故既具备学术研究的理论意义,又具备在教学领域、管理工作中的实践应用价值,可供各界人士参考保存之用。

(注:本书为作者主持的安徽省教育厅立项课题“中西方管理思维方式比较”的研究成果,项目批准号:2001JW031。作者信箱:ccren3390@163.com)

序

一、中西管理比较研究现状述评

管理领域是人文精神最为丰富、最为全面汇聚和文化价值观最为集中体现的领域。然而不同民族的历史传统,具有不同的管理思维方式和文化精神。故比较中西文化就成为管理理论与实践研究工作的题中应有之义。自19世纪中叶伴随西方列强坚船利炮的武力侵略而来的西学东渐起,东(中)西方文化的差异问题,就开始受到有识之士的关注。薛福成、张之洞、梁启超等清末名贤乃中西文化比较研究的前驱先路,中经李大钊、梁漱溟、唐君毅、钱穆等学界巨擘的系统阐发而蔚为大观。20世纪80年代以来,东西方文化比较又再次成为一个热门话题。中西方管理比较是整个文化比较研究中的一个重要分支和组成部分,但这个领域却又是薄弱环节。而以思维方式为切入点,从文化层面进行管理比较研究的成果更是少见,甚至是空白领域。以笔者目力所及的资料来看,目前有关中西管理比较的研究大体上存在以下几方面的问题:

从研究的层次来看,大多数论者的比较研究还是对不同管理思想的平面描述,停留于以简单类比、现象罗列来概括中西方文化包括管理方面的各种差异和特征。这种研究对于引起人们对二者差异的关注,提醒人们意识到这种差异的存在,从而客观评价、冷静思考应对,是有积极意义的。但它还不能从思维方式的深层次上,去解释其中的“必然”原因和“应然”理由,从而也就难以解决近代以来一直困扰中国思想界的中西方文化的定位问题(如中西体用),难以回答包括管理在内的中西方文化应不应该结合、能不能结合,以及怎样结合的问题。

从研究的内容来看,实证应用的研究居多,而在涉及思维方式的理论研究方面,论者的研究侧重点大都只在管理活动中主体思维与客体要素、思维与实践,以及管理思维方式变革与科技发展、社会变化的关系等所谓哲学反映论的思辨方面,视界比较狭窄。而实际上,不同的思维方式会有不同的反映观。

从研究方法来看,研究者大多是以西方哲学、管理学的概念和范畴体系去归类、整理中西方的管理思想,即用西方的思维方式进行研究工作的。如此,既难免有削足适履之嫌,也缺乏海纳百川的胸襟气度,更无兼容并蓄的圆融贯通的能力。

从评价的标准来看,由于受“欧洲中心论”的影响,人们往往是自觉不自觉地以欧美近代以来的工业文明为标准或参照系,来评价中国文化,故看中国文化的消

极面多,积极面少。而忽视了文明的多样性和文化价值观念的差异性,也就失去了评价的客观性和科学性,并由此造成了西方管理理论的泛滥和中国管理文化精神的缺如。这充分反映出民族精神的被动和民族自信心的削弱。

美国著名管理学家丹尼尔·A. 雷恩在《管理思想演变》一书中认为:“管理思想既是文化环境的一个过程,也是文化环境的产物。”其实,管理本身就是一种文化,文化也是广义的管理。文化不同,管理的价值取向及相应的方式方法也会不同,衡量管理成效的标准也不尽一致。如何从文明的多样性和文化价值观的差异性去归纳整理、研究中西方的管理思想,还其本来面目,把它们放到各自应有的位置上,就成为问题的关键所在。

二、管理教育时弊之忧

管理是关乎人心的学问,如果没有《易·系辞》所说的那种“感而遂通天下之故”的生命体验和感悟,如果没有太史公司马迁“究天人之际,通古今之变”的那种目及八荒、思贯古今的宏阔广袤的视野与睿智哲思,如果没有宋儒张载所提倡的那种“为天地立心,为生民立命,为往圣继绝学,为万世开太平”的胸襟气度和精神境界,培养的学生便只能是在工具理性主导下,为满足谋生需要掌握一定的知识技能的小家子气的“人力资本”,而无法造就具有悲天悯人情怀,志在造福天下苍生的管理大家。

今人所谓的“管理”,在传统文化里称为“经济”,即一门“经邦济世”、“经国济民”,诚意正心修身齐家治国平天下的“大学”问,而现在却变成了纯知识技能学习、以方法手段训练为主要内容的雕虫小技;原本是修己以正人,明明德、亲民、止于至善的文化精神,现在却成为只是孜孜以求利的功利之学。老子、孔子等先哲的书作为生命感悟的结晶,原本是生动活泼、充满生命力的,读起来也是需要人们以心进入,将生命融入其中、与之交流,从而令人兴趣盎然、涵泳不尽的生命人文哲理;而人们依傍西方管理学的范畴构建的管理学理论,却只是僵死的名词概念的罗织与知识点的排列堆积,读之也是味同嚼蜡,兴趣索然。

然而,当今充斥于高等院校的管理学教科书,却几乎尽是西方的管理理论,或以西方管理学的概念范畴框架中国管理实际而构建的中国管理学、西方化的中国管理学。这就暗含着两个误区:一,仿佛只有西方近现代企业制度出现之后产生的管理理论才是先进的实用的管理思想,而数千年来对管理大一统国家发挥了重大作用的《五经》、《四书》和诸子百家的思想就都是落后的无用的管理思想;二,谈管理,似乎只能是西方那种由逻辑思维所形成的概念范畴罗织的管理理论和“硬件操作”系统,而不是或不能是中华民族所特有的直觉生命感悟所形成的文化精神和“软性管理”。诚然,西方的管理理论对于学生学习某些相关知识,提高某种技能,或许不无可取之处,但是对于提供学生安身立命之所,营造精神家园方面则严重缺

失,致使培养的学生往往有知识而没有文化,有技能而无境界,学历与人品形成极大反差。不独管理学科如是,各个学科亦概莫能外。而这恰恰是教育的失败、管理的大忌、文化的隐忧。茫茫寰宇,悠悠我心,中国管理路在何方?人类管理的正道又安在?

三、本书的成因

本人作为一名从事管理学教学的教师,在多年教学工作过程中,心中时存疑虑、常感困惑。经常思考的问题就是:那些通过逻辑思辨建立的概念范畴体系,或凭一时一地的经验总结而提出的所谓“原理”、“原则”,果真就是人们必须遵守的、不可移易的管理之道吗?难道让学生记住了那些名词概念、知识点,或者掌握那些方法、手段、技巧,就能搞好管理了吗?

有感于此,笔者在近些年来尝试着通过比较的方式给管理学科的学生讲授中西方管理思想,揭示二者在思维方式和价值取向上的重大差异。这样做,一方面开阔了学生的视野,丰富了他们思考管理问题的维度,对于开发智慧、提高鉴别分析和评价各种管理理论、管理思潮的能力,具有重要意义;另一方面,对于教师本人拓宽研究领域和发掘研究深度,提高管理教学的质量和水平,也具有莫大的促进作用,从而收到了教学相长的效果。但是,通过对比的方式进行介绍讲解,不是平分秋色,而是针对时弊着重阐释中华传统管理文化之精神,力求将中华文化的本来面目展示给同学们。庄子曰:“吾生也有涯,而知也无涯。以有涯随无涯,殆矣!”《礼记·学记》云:“记问之学,不足以为人师。”个人的知识、能力和智慧是有限的,教师的责任不在于自己能给学生传授多少具体的知识,而在于教给学生获得知识、能力和智慧的思维方法,即首在、重在“传道”。教师可能只有一碗水,但是要给学生指出一条河、一条江、一片汪洋大海;教师的个人所见,可能只是管窥蠡测,但是要让学生透过教师的管窥所及、蠡测所得,获得一种举一反三、闻一知十的感悟会通能力,以见天地之大,以知渊泉之深。这种努力的结果,便是目前呈现在读者面前的这本书的章节体系结构及内容所具有的特色。本书正是在讲稿的基础上,不断扩充、修改、提炼的产物,也是以对民族文化精神的体认为基础,构建中国管理学体系、在世界管理学领域为中华管理文化争得应有地位的一个大胆尝试与努力。

四、本书的结构与内容

本书的结构在总体上分为五个部分:

一、导论。二、中西方管理思维方式的特点比较。三、中西方文化差异产生原因的探讨。四、中西方文化结合的历史回顾与前景展望。五、序和跋。

其中,中西方管理思维方式特点比较是本书主要内容和重点所在,共分以下十

二个专题:(一)天人观:“天人相分”与“天人合一”。(二)真理观:“规律”论与“道”观。(三)方法观:两点论与三点论。(四)人性观:思辨说性与明心见性。(五)目标观:重功利与重境界。(六)要素观:重物与重人。(七)人才观:尚能与重德。(八)群己观:正人与正己。(九)规范观:外在强制与内在自觉。(十)发展观:“斗争”发展与“中和”位育。(十一)成就观:主观因素与客观因素。(十二)人格观:“英雄崇拜”与“圣贤崇拜”。

这十二个专题不可能包罗万象,只是对管理理论研究和实践中存在的主要问题 and 主要方面作出的大体勾勒,以供进一步研究的参考。本书所研究的问题,特别是关于中西方管理思维方式比较十二个专题中的某些观点,在学术界不少学者的论著中,虽亦间或有从不同角度、不同层面的或集中或分散、或直接或间接、或明显或隐约的表述和分析,他们的研究成果对笔者都有不同程度的启发意义和参考作用,在本书中也适当地予以借鉴和吸收。但是,本书的体系是站在天人合一的高度,以太极生两仪的眼光观察审视东西方文化而形成的自己独有的创造性研究成果。他人的研究成果及零散的观点被有机地组织在本书的体系中,既增强了本书相关论证的说服力,也被赋予了新的含义和作用。

五、关于中西文化差异及其成因问题

对中西方文化包括管理思维方式差异及其形成原因的探讨,是本书写作的难点,又关乎对全书结构体系的安排和内容的正确理解与把握。关于中西方文化差异形成的原因,人们有种种不同的解说。几种具有代表性的观点,如“地理环境”论、“轴心时代”论、“早熟”论、“人性”论、“文化基因”论和“文字”论等,不是从外部环境因素去分析,就是由此现象解释彼现象、由此差异解释彼差异,造成循环论证。“学不究其原,理不穷其极,思不造其微”(熊十力语),缺少“道通为一”的一贯精神,难以圆满究竟。当笔者运用中国文化天人合一的太极学说,把地球人类作为一个整体来观察、思考中西方文化的差异时,便获得了宇宙发生学意义上的新视角和高屋建瓴之气势。确乎有豁然开朗、一通百通、圆融无碍之感,并由此而感佩民族先哲智慧之伟大。

笔者认为东西方文化的根本差异在于:西方文化的本质是生活文化或世俗文化,是感官观察和理性思辨的产物。概念分析、逻辑推理、实证研究是西方人认识世界的主要途径和方法。其核心和根本特点是天人相分,向外追求,强调斗争。东方文化(包括中国文化和印度文化)的本质是生命文化或修道文化,是生命体验和感悟的结晶。中华民族及印度的先哲认识世界的方法主要是直觉感悟、体验证悟,通过人体小宇宙去推动对天地大宇宙的认识。其核心和根本特点是“天人合一”,向内追求,崇尚和谐。对其产生的原因的考量研究,只有从这一体认出发,才能得到最深刻的揭示,才能得到正解。中西文化的这一本质差异和由此而产生的管理

思维方式诸多不同特点恰好呈现一虚一实、一阴一阳的太极图结构。以太极思维作为贯穿全书的核心思路,去说明包括管理在内的东西方文化各方面差异,旨在为弘扬民族文化稍尽绵薄,并试图为文化比较研究及其结合问题探索一条新路。

六、本书的使命和特点

中华文化源远流长,博大精深。有着数千年管理大一统国家经验的中华文化,其中蕴涵着无穷的管理智慧,发掘这一丰富的精神宝藏为现实的管理教育和管理实践服务,是教育工作者、文化工作者、理论工作者义不容辞的责任和义务。惜乎近代以来民族不幸,文化经典教育中断,古圣先贤之学几成绝学。浅薄之至者,视民族文化如敝屣,横加批判,妄自菲薄。而数十年来中国思想学术界对传统文化的批判,往往又是用西方文化的思维方式、价值观否定中国文化的思维方式、价值观。其结果,就是造成了民族文化虚无主义盛行的局面,使得中国思想学术界、教育界在思维方式、价值观念、是非标准上,已不同程度地西方化了。这已是不争的事实。

本书的一个重要使命就是对西方管理理论和近代以来传入中国、影响世界至巨的各种思想学说,进行反思和批判;对强加给中华传统文化的各种误解、曲解、甚至诬蔑不实的观点进行澄清,以还中华文化之本来面目。因此,本书内容的展开,在叙述表达方式上常常具有论辩的性质和特点,且直言不讳,不惜口过。但是,这种反思和澄清,并非是作者故意要标新立异、索隐行怪。而是欲罢不忍、欲止不能,实乃理所当然、势所必至,不得不如此。借用孟子的话来说就是“我亦欲正人心,息邪说,距跛行,放淫辞,以承三圣者,岂好辩哉?予不得已也”(《孟子·滕文公下》)。这种反思和批判也不是情绪化的全盘否定,而是非其所当非,是其所应是,力求立论客观公允,以理服人。知我罪我,亦非吾所及也。它虽是作者解读东(以中国为代表)西方文化差异的个人心得,但亦可视为中国学人以阐发和弘扬民族文化为己任,面向世界发表的中华传统管理文化精神的宣言书。

对民族文化只有知之深,才能爱之切。笔者深知自己对以儒道佛为核心的中国文化精神的领悟是很肤浅的,以佛家所提倡的精进波罗蜜和儒家人一己百、人十己千的精神和毅力,勇猛精进、身体力行,以求理解古圣先贤的真实义,乃吾所愿。屈子云:“路漫漫其修远兮,吾将上下而求索。”以思维方式为切入点,从文化的角度进行中西方管理比较研究,还是一个有待开拓探讨的新领域、新课题。我们的研究工作只能算是一场大戏的开台锣鼓或序幕,主角的出场和高潮的到来尚仰待时贤和后人。如果能以本书千虑之一得的有限研究成果,引来中西管理文化比较研究的万千气象,那将是笔者为之馨香祝祷的莫大幸事!诚望通人大德有以教我。

是为序。

目 录

序	(1)
第一章 导论:文化与管理	(1)
一、思维方式与民族文化	(1)
(一)思维方式的含义	(1)
(二)管理思维方式与民族文化	(3)
(三)文化与文明	(3)
二、中西方文化的根本差异	(8)
(一)中西方文化差异诸说述评	(8)
(二)中西方文化的根本差异	(10)
(三)中西医是认知中西方文化差异的关键点	(11)
三、中西方管理比较研究的方法	(13)
(一)面向实际,不尚玄辩	(13)
(二)直觉感悟,逻辑分析	(14)
(三)提纲挈领,以简驭繁	(15)
(四)一以贯之,天人合一	(15)
(五)太极省察,融通中西	(16)
四、中西方管理思维方式比较研究的意义	(17)
(一)力求知己知彼,做到从容应对	(17)
(二)增强民族自信,促进平等对话	(17)
(三)转变思维方式,实现管理创新	(18)
(四)探寻结合之道,引领管理趋向	(19)
五、文化管理是时代的大趋势	(19)
第二章 天人观:“天人相分”与“天人合一”	(21)
一、西方文化“天人相分”的具体认知	(21)
(一)原子构成论的宇宙本原观	(21)
(二)“天人相分”的认识世界方法	(22)
(三)“天人相分”思维方式在管理上的体现	(23)

二、中国文化“天人合一”的整体觉知	(24)
(一)“元气生成论”的宇宙本原观	(24)
(二)“天人合一”的认识世界方法	(26)
(三)“天人合一”的管理思维方式	(32)
三、“天人合一”观与“管理场”论	(36)
(一)“天人合一”是一种科学观	(36)
(二)气场是宇宙万物相互作用的基本形式	(38)
(三)“管理场”问题的提出	(42)
(四)管理场的本质是气场	(44)
(五)恩格斯历史哲学观的启示	(46)
第三章 真理观：“规律”论与“道”观	(49)
一、西方文化的“规律”论	(49)
(一)理性实证的“规律”论	(49)
(二)逻辑推理构建的理论体系	(51)
(三)理性思维的管理理论	(53)
二、中国文化的“道”观	(55)
(一)直觉感悟的“道”观	(55)
(二)生命体验的修真成果	(57)
(三)感通人心的管理心经	(61)
三、中西方认识真理的不同途径和方法	(63)
(一)中国文化不追求真理吗	(63)
(二)追求真理的不同道路和方法	(64)
(三)对“理性逻辑思维”的反思	(71)
(四)所谓“李约瑟难题”	(75)
(五)管理需要悟道	(77)
第四章 方法观：两点论与三点论	(80)
一、西方文化的两点论	(80)
(一)“两点论”的思维习惯	(80)
(二)心物二元对立的哲学观	(81)
(三)此“中庸”非彼中庸	(86)
(四)西方文化走极端	(89)
二、中国文化的三点论	(91)
(一)从《一分为三论》说起	(91)
(二)“三点论”的思维传统	(94)

(三)“函三为一”是宇宙万物的普遍存在形式	(98)
(四)中国文化“道中庸”	(102)
三、“中庸之道”与和谐管理	(113)
(一)“中庸之道”乃“性之德,合内外之道”	(113)
(二)“中庸之道”是圣圣相传的王道精神	(113)
(三)“中庸之道”是侔天地、等造化的最高道德	(117)
(四)“中庸之道”是“致广大,尽精微,极高明”的管理智慧	(117)
(五)“中庸之道”是亨通天下万世的最高管理原则	(119)
第五章 人性观:思辨说性与明心见性	(122)
一、西方文化思辨说性的人性观	(122)
(一)西方文化注重思辨说性	(122)
(二)从有形因素说明人的性格	(124)
(三)运用技术手段的心理状态测试方法	(125)
二、中国文化明心见性的人性观	(126)
(一)中国文化强调明心见性	(126)
(二)从无形因素探究人的性格	(128)
(三)实践检验的心理素质考察法	(128)
三、人性探源	(130)
(一)人与天地万物本来一性	(130)
(二)人的本性是○	(130)
(三)○中无善恶	(130)
四、管理的本质就是“尽性”——马一浮《〈洪范〉约义》述要	(132)
第六章 目标观:重功利与重境界	(142)
一、西方管理重功利	(142)
(一)西方管理重功利的思想渊源	(142)
(二)西方宗教信仰中的功利色彩	(144)
(三)文艺复兴与三大功利伦理	(147)
(四)西方管理学的功利主义传统	(151)
二、中国管理重境界	(152)
(一)中国文化的境界观	(152)
(二)境界与功利之辩证关系	(154)
(三)境界观与企业文化建设	(157)
三、境界观所面对的各种质疑	(159)
(一)“阻碍科技经济发展”论	(159)

- (二)“重家庭、讲人情和面子”论 (164)
- (三)“伦理化的行政管理理论形态不适合企业管理”论 (168)

第七章 要素观:重物与重人 (171)

- 一、西方管理重物 (171)
 - (一)“人是万物的尺度”的征服自然观 (171)
 - (二)重物轻人思维方式在各领域的体现 (173)
 - (三)重物轻人倾向在管理上的体现 (173)
- 二、中国管理重人 (176)
 - (一)“人为万物之灵”的和谐自然观 (176)
 - (二)中国古代的管理要素划分理念 (178)
 - (三)“仁”学是最崇高的人学 (178)
 - (四)世界上最早的“以人为本”思想 (179)
 - (五)得人心之道与得人心之术 (181)
 - (六)从中国文化中领会管人之道 (182)
- 三、“以人为本”,还是以自然为本 (184)
 - (一)“以人为本”,是“资本”还是“根本” (184)
 - (二)以人为本≠人类中心主义 (185)
 - (三)以自然为本 (187)

第八章 人才观:尚能与重德 (190)

- 一、西方管理尚能 (190)
 - (一)西方文化重方法的意识 (190)
 - (二)西方管理尚能的人才观 (191)
 - (三)工具化导向的人才培养模式 (193)
- 二、中国文化重德 (195)
 - (一)中国管理重德的用人传统 (195)
 - (二)德与才之关系 (197)
 - (三)“君子不器”的通才取向 (200)
- 三、中国古代的识人用人之道 (202)
 - (一)中国古代的观人察质之道 (202)
 - (二)中国古代人才类型的划分标准和方法 (204)
 - (三)“量才授官”的用人原则 (205)

第九章 群己观:正人与正己	(207)
一、西方文化注重管别人	(207)
(一)西方注重管别人的思想渊源	(207)
(二)西方管理注重管别人的传统	(208)
(三)现代管理丛林中的行为研究	(209)
二、中国文化强调管自己	(210)
(一)“天人合一”观念的影响	(210)
(二)伦理观念的约束	(211)
(三)修身做人的需要	(212)
(四)“为政以德”的价值导向	(213)
(五)仁政王道理想的要求	(213)
三、管理者管好自己的现实意义	(214)
(一)时代提出的任务	(214)
(二)西方管理理论局限性的启示	(215)
(三)民族传统文化的内在要求	(215)
(四)官德修养之所必需	(216)
(五)管理者社会责任之所关	(216)
第十章 规范观:外在强制与内在自觉	(218)
一、西方文化强调外在规范的强制,重法治	(218)
(一)西方文化重法治之原因分析	(218)
(二)西方重法治的传统	(220)
(三)美日管理模式比较研究提出的问题	(222)
二、中国文化提倡内在良知的自觉,重教化	(223)
(一)教化的目的是使人成为“文化人”	(224)
(二)教化的方式和途径是自觉觉他	(225)
(三)教化的本质是教人体认自性	(225)
(四)儒家“礼教”文化的内涵	(226)
(五)以刑辅教	(230)
三、法治、礼治、德治、道治相结合的人类管理之道	(232)
(一)中国政治史上的弊端是儒家造成的吗——兼与黎鸣商榷	(232)
(二)法治就是先进文化吗	(237)
(三)法治、礼治、德治之关系	(239)
(四)道治——无为而治是管理的最高境界	(240)

第十一章 发展观：“斗争”发展与“中和”位育	(242)
一、西方文化的“斗争”发展观	(242)
(一)无机论的自然社会观	(242)
(二)对立斗争的发展观	(242)
(三)斗争哲学的泛化	(245)
二、中国文化的“和谐位育”之道	(246)
(一)有机的自然社会观	(246)
(二)“中和”位育之道	(247)
(三)“不争”之争与止戈为武	(252)
(四)善恶只在一念,而非人群属性	(255)
(五)中国文化压抑个性吗	(256)
三、对“斗争”哲学的反思	(257)
(一)人类相残为哪般	(257)
(二)反思“生存斗争”学说	(259)
(三)反思阶级斗争理论(存目)	(264)
(四)兵法商用之质疑	(264)
(五)好勇斗狠与尚和讲让,孰优孰劣	(265)
第十二章 成就观:主观因素与客观因素	(268)
一、西方文化强调个人奋斗,重主观因素	(268)
(一)个人能力决定生存状态的认知方式	(268)
(二)“知识就是力量”的经验判断	(270)
(三)刺激欲望的外在激励方法	(271)
二、中国文化关注情境和机遇的作用,重客观因素	(272)
(一)天道影响人世境况的认知方式	(273)
(二)道德就是力量的价值判断	(274)
(三)人生价值追求的内在驱动	(276)
三、个人成就是主观与客观因素的统一	(279)
(一)“毛遂自荐”引发的思考	(280)
(二)“谋事在人,成事在天”话出有因	(280)
(三)如何看待命运	(282)
第十三章 人格观:“英雄崇拜”与“圣贤崇拜”	(288)
一、西方文化重有为,是“英雄崇拜”	(288)
(一)“有为”与“英雄崇拜”	(288)
(二)英雄崇拜在管理上的体现	(289)

(三) 西方神话与英雄崇拜	(289)
二、中国文化尚无为,是“圣贤崇拜”	(291)
(一) 圣贤与英雄	(291)
(二) “无为”与“圣贤崇拜”	(292)
(三) 中国神话与圣贤崇拜	(296)
三、“圣贤崇拜”与理想人格之培养	(298)
(一) 一种对圣人崇拜观念的误读	(298)
(二) 人皆可以为圣贤	(299)
(三) “圣贤崇拜”与理想人格培养	(301)
第十四章 中西文化差异产生之原因揭秘	(303)
一、中西文化差异成因之诸说辨析	(303)
(一) “地理环境决定”说	(303)
(二) “轴心时代”说	(305)
(三) “人性观”说	(306)
(四) “人生问题选择”说	(306)
(五) “文化基因”说	(307)
(六) “文字差别”说	(307)
二、中西方文化太极图说	(309)
(一) 历史文献依据	(309)
(二) 现代科学研究成果的证实	(312)
(三) 太极学说具有普遍真理性质	(315)
三、跳出太极返无极,天人合一回归真	(318)
第十五章 中西方文化结合的历史回顾与前景展望	(320)
一、百年“西化”说结合	(320)
(一) 近代中国学西方的历史回顾	(320)
(二) 近代中国学西方的教训	(324)
二、中国文化之复兴势在必行	(327)
(一) 中国文化之凤凰涅槃	(327)
(二) 中国文化复兴之大趋势	(328)
(三) 复兴中华文化是全人类的福音	(330)
三、中西管理结合之前景展望	(331)
(一) 中西文化殊途同归之可能性	(331)
(二) 中西管理百虑而一致的现实性	(332)
(三) 中西方文化的结合之道——和合	(333)
跋	(337)

第一章 导论:文化与管理

一、思维方式与民族文化

管理是一种文化,文化则是广义的管理。因此,欲研究管理,须先研究文化;要比较中西方管理之差异,必先明了中西方文化之不同。而思维方式之于不同文化的价值趋向和发展路径的选择,具有举足轻重的核心意义。故先从思维方式与民族文化的关系说起。

(一)思维方式的含义

什么是思维方式?目前学术界对此并无共识性的界定。要准确地给思维方式下定义,的确是件困难的事。刘长林是国内学术界较早进行思维方式研究的学者,他给思维方式的定义是“在一个民族的发展过程中,那些长久地、稳定地、普遍地起作用的思维习惯、思维方法、对待事物的审视趋向和公认的观点,就叫做该民族的思维方式”。并且认为,“思维方式是心理底层结构的一种外在表现,是民族特殊性的重要标志”。^①李勇认为:“所谓思维方式有广义和狭义之分,广义上的思维方式是指社会精神生产的生产方式;狭义的思维方式是人类理性认识的活动方式。”^②前者没有从源头上回答思维方式是如何产生与形成的问题,后者把思维方式区分为广义和狭义两种含义,对广义的的含义的界定显得过于抽象,而且把精神生产方式与物质生产方式截然分开也带有很大的局限性,而实际上思维方式是贯彻融会于二者之中的。用所谓“理性认识的活动方式”来概括狭义的思维方式,则失于片面。因为,感性直觉思维也是人类思维的一种表现形式,甚至是更重要的表现形式。

我们把思维方式理解为:人们对宏观、微观、亚微观世界或有形世界和无形世界的总体的根本的认知方式和方法。它是由于一个民族在其文明发端期的先哲们对宇宙万物的认知方式和途径的不同,感悟理解的层次和程度的不同,而形成的人们观察、思考、判断、决策、处理问题的基本的思维习惯、方式和方法(相信当读者耐心读完这本小书,自会明白笔者这样界定的原因)。思维方式一经形成,又会通过文化、教育、习俗的潜移默化作用而为整个民族所认同和接受,从而自觉不自觉地

① 刘长林:《中国系统思维》,中国社会科学出版社1990年版,第1页

② 李勇:《试解“李约瑟难题”——从中国传统思维方式的角度思考》,《鄂州大学学报》第9卷第4期