

《东方管理教材丛书》 主编 苏东水

东方管理学教程

◎ 苏宗伟 编著

学

为

治

行

和

31

本书出版由上海汽车工业教育基金会资助

东方管理教材丛书

主编 苏东水

东方管理学教程

◎ 苏宗伟 编著

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

东方管理学教程/苏宗伟编著,一上海:上海财经大学出版社,2009.
12
(东方管理教材丛书)
ISBN 978-7-5642-0643-7/F·0643

I. 东… II. 苏… III. ①管理学-东方国家-教材 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 196967 号

☐ 丛书策划 张惠俊

☐ 责任编辑 张惠俊

☐ 书籍设计 钱宇辰

DONGFANG GUANLIXUE JIAOCHENG

东 方 管 理 学 教 程

苏宗伟 编著

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

同济大学印刷厂印刷

宝山葭村书刊装订厂装订

2009 年 11 月第 1 版 2009 年 11 月第 1 次印刷

710mm×960mm 1/16 20.5 印张(插页:1) 390 千字

印数:0 001—3 000 定价:34.00 元

代 序

21 世纪东西方管理融合与发展的趋势 ——当代中国东方管理科学的创新与实践

一、管理文化融合与发展

随着全球经济一体化的进程不断加快,国际文化交流向纵深发展,东西方管理文化融合与发展越来越成为当今管理理论与实践发展的重要趋势。在历届世界管理大会和世界管理论坛暨东方管理论坛上,我们连续发表论文《弘扬东方管理文化,发展现代管理学科》、《东方管理文化的伟大复兴》、《面向 21 世纪的东西方管理文化》等文章,阐述对当代管理理论发展及管理文化发展态势的一些看法。在这些文章中,我们已初步阐明了东西方管理文化发展的趋势,认为当代东西方管理文化必然走向融合与发展,这股趋势不可阻挡。以下着重从管理文化融合的必然性及东西方管理文化融合发展趋势的五大特点来阐述当前东西方管理文化的发展趋势。

(一)东西方管理文化融合的必然性

东西方管理文化融合有其深刻的时代背景,以经济发展为根本动因,以文化交流为主要形式,当前东西方管理文化融合有其历史必然性,主要体现在以下五个方面:

1. 以全球经济一体化为动因

20 世纪 90 年代以来,以信息技术革命为中心的高新技术迅猛发展,不仅突破了国界,而且缩小了各国和各地之间的距离,使世界经济越来越融为一个整体。在世界范围内,各国、各地区的经济相互交织、相互影响、相互融合成统一整体,即形成“全球统一市场”;另一方面,在世界范围内建立了规范经济行为的全球规则,并以此为基础建立了经济运行的全球机制。在这个过程中,市场经济一统天下,生产



要素在全球范围内自由流动和优化配置。目前,全球经济一体化已显示出强大的生命力,并对世界各国经济、政治、军事、社会、文化等所有方面,甚至包括思维方式等,都造成了巨大的冲击。这是一场深刻的革命,任何国家也无法回避,惟一的办法是如何去适应它,积极参与全球经济一体化,在历史大潮中接受检验。管理文化在这一历史大潮中也要经受住规模空前的洗礼,而管理理论与实践要发展,东西方管理要对话,它们之间的交流是不可避免的。在这一时代大背景下,东西方管理文化不断走向融合与发展成为一种历史的选择。

2. 国际文化交流的影响

文化交流是人类交往的产物,是文化发展的重要途径。文化的个性、特殊性决定着文化交流的必要性;文化的共性、普遍性提供了文化交流的可能性。任何国家和民族的文化都是一定社会实践的产物,有其长处,也有其局限。一国只有向其他国家的文化吸收营养,才能永葆青春,永具活力,管理文化亦是如此。管理文化交流是管理文化发展的内在要求,是由管理文化的普遍性和特殊性的矛盾决定的,不同民族的管理文化既有特殊性又有普遍性,是个性和共性的统一。无论从西方比较管理研究,还是从企业文化研究都可以看出西方最新的管理理念极为重视管理文化对管理的巨大影响。根植于企业文化的软约束在管理中的作用并不比来自企业制度的硬约束小。企业文化往往成为一个企业的无形资产,并使其他企业难以模仿。东西方管理学者们都认识到交流的必要性,惟有相互交流才有可能创新出符合世界潮流又能立足于本国实际的管理理论。东西方管理文化的交流随着东西方管理融合这一大趋势而不断得到发展,东西方管理文化的交流和融合越来越受到重视。

3. 追求社会和谐的需要

中国文化,历来追求人与社会的和谐、人与自然的和谐。中国古代学者和政治家,视民不相争、夜不闭门、路不拾遗为中国社会最理想的状态。他们大力追捧这一理想社会。中国的古代哲学家老子,则倡导遵循世界的法规(道),达到人与自然的和谐。而西方对和谐社会的看法则略有不同,西方人认为:好的社会,并不是简单地推行和谐,简单地要牺牲“小我”来成全“大局”;好的社会,在于最大限度地保障个人的政治、经济、社会权利。这些不同并不会给东西方的交流带来阻碍,相反它们能从各自的优劣势中汲取经验和教训。人与自然和谐相处,就是生产发展,生活富裕,生态良好。追求社会和谐就体现在人与人、人与社会和人与自然的关系上,这是和谐社会在人与自然关系上的延伸。从根本上来讲,不管是东方,还是西方,和谐社会都是人类共同向往的生活状态。

4. 管理研究的进展



随着管理研究的推进,管理文化在三个方面表现出从中方到西方,再从西方到中方的回归:其一是大家所公认的“人在管理过程中的作用”,其二是文化对管理发展的作用,其三是东西方管理文化的融合。而第三点东西方管理文化的融合正在成为管理理论与实践发展的最近趋势,今后管理研究的技术和方法,研究的思路 and 视角,研究的领域和热点,都将更多地从东西方管理文化融合的背景下做深入探讨。未来东西方管理学者需要进一步挖掘、利用、融合东西方管理理论和研究方法中各自可以互补的精华与优势,从而推动管理理论与实践的进一步发展。

5. 中华优秀传统文化传播

泱泱中华五千年文明史,其光辉璀璨,熠熠生辉,无与伦比。随着中国经济的飞速发展,中国在世界的影响力越来越大,在世界政治、经济等领域扮演了越来越重要的角色。在文化领域,中国传统的优秀文化也开始走向国门,走向世界。从《道德经》到《论语》再到《孙子兵法》,这些古代中华优秀传统文化的典范已成为世界各国耳熟能详的经典大作。它们成为中华文化的象征,成为世界各国人民了解中华文化的重要通途。与此同时,这些传统经典中所包含的管理文化也逐渐向世界传播开来,为西方人士所了解。随着中国的和平崛起,中华优秀传统文化对外传播成为不可阻挡的时代潮流,东西方管理文化势必在这一潮流中互动、互补、共融、共进。

(二)新趋势

东西方管理文化融合与发展越来越成为当今管理理论与实践发展的重要趋势,主要体现在以下五大方面:

1. 人本管理文化的回归

中国古代思想家强调“人为政本”,所谓“水能载舟、亦能覆舟”。那时所讲的“人本”主要是从政府与官员的角度探讨,但带有强烈的忧国忧民的色彩。在观念层面上与当今新经济时代所倡导的“人本主义”本质上是相同的。从西方管理学的发展历程看,从以泰罗为代表的科学管理到以梅奥、麦戈雷格、马斯洛为代表的行为科学,再到多种管理学派并存的柔性管理,西方管理思想走出从漠视人到重视人,逐步向人本管理思想发展的轨迹。西方管理理论“人本化”的倾向与东方人本管理思想是完全一致的。由此可见,西方管理学向东方管理学的回归是一种历史的必然。

2. 人德管理文化的回归

对伦理道德的强调是东方管理智慧的重要特质之一。西方经济发展到今天的网络经济,也意识到没有发达的网络道德保障网络的安全,是不会有发达的网络经济的。在新经济时代,“以德为先”正是适应了新管理的需求。西方越来越强调的社会责任体现了这种向中国人德文化的回归趋向。



3. 人为管理文化的回归

东方管理智慧历来强调合作共存。万物共存而不相悖。成就他人的过程也就是成就自己的过程。西方管理理论近期对“竞合”的研究可以说是对中国传统这种和谐观念的回归。

4. 人和成为东西方的共识

人和，即管理要“以和为贵”。管理的终极目标是人的发展，“和”是实现终极目标之前的中间目标和协调手段。在竞争和对抗的管理活动中，“人和”乃制胜法宝；在个人和组织的发展中，“和”也具有重要的调节作用。历史证明，“以人为本”作为终极目标很容易走向极端，即个人主义、各种利益集团的本位主义以及人类中心主义，欧美国家自文艺复兴以来很重视以人为本，但为什么还会一度出现比前代更加严重的社会危机？这些危机小到家庭破裂、劳资紧张，大到战争和环境污染，但都有一个共同病灶，就是忽略了“和”这个中间目标的调节。目前，西方社会开始意识到“和”的重要性，尤其是“人和”管理的重要性。中国的领导层很重视“和”：在国内强调和睦安定，建设和谐社会；在国际交往中，提出了“与邻为善、以邻为伴”；在“天人”关系方面，实践科学发展观。显然，这三个层面的“和”也同样适用于其他组织的管理。所以，“和”的要素是蕴含在管理之中，是管理的应有之义，只有做到“和”，以人为本的终极目标才能够不偏不倚地实现。就“和”的意识和人和管理而言，东西方不约而同朝人和管理的方向努力，在人和管理方面已形成共识。

5. 人道哲学的融合

“道”是一个内涵很丰富的词，人道的内涵，主要指尧、舜、孔子的仁义之道。“人道”是指人、人的价值、伦理道德、人的认识（包括自然、社会、人生、思维规律）以及历史观点等，包括客体、主体以及主体对客体的认知。关于人道的学问可称为人生哲学，即关于人生意义、人生理想、人类生活的基本准则的学说，也就是道德学说。“人道”的本旨就在于“使人成为人”，它把人本身的发展、完善、自我实现视为最高价值，把“使人成为人”奉为道德原则的思想体系。“人道”要求在管理中必须尊重个人的价值。目前西方兴起的人本主义经济学正是与“人道”管理思想相吻合，可以说东西方在人道哲学方面逐渐呈现融合的态势。

以上五大方面的特点表现出管理文化从东方到西方，再从西方到东方的回归历程，展示了东西方管理文化从最初彼此对立到互相学习、互相借鉴，再到不断融合的历史过程，这一历史进程也深刻揭示了东西方管理文化融合的必然性、可能性及不可阻挡的趋势。



二、管理科学的走向

当前东西方管理融合与发展的新趋势必然影响到对管理科学认识的变化。

(一)从狭义到广义的认识

对什么是管理科学的问题存在很多不同看法。例如:有的人把它等同于西方“管理科学”学派的内容;有的人仅把它理解为现代管理的方法;有的人则认为管理科学就是电子计算机+数学;还有人认为管理科学是研究以最佳投入产出关系组织经济和社会活动,使系统良性运行,并使各利益主体需求获得相对满足的一门独立的应用性学科,等等。

广义的管理科学可以包括政治、经济、科技等方面的管理。经济管理科学则包括工厂企业的管理、部门经济的管理、国民经济的管理和世界经济的管理等。管理科学并不是一门单纯属于计算机的学科,它是一门具有多功能、多层次、多属性等特点的学科,是一种综合地研究生产力、生产关系和上层建筑的科学体系。管理科学是介于自然科学与社会科学两者之间的一门新兴的学科。

(二)从个性到“三性”

管理科学源于西方盛于西方,其研究重点,经历了由古典管理理论阶段的生产管理和组织管理,到行为科学理论阶段的人和组织行为的管理,再到现代管理理论“丛林”阶段的众多理论流派的转变。其研究重点就在于对单一理论与现象的解释,注重管理中的个性研究。我们认为对管理科学这一概念的认识要从“三性”,即管理科学的规律性、管理科学的两重性、管理科学的融合性三个方面进行本质的探讨。

1. 管理科学的规律性

对管理科学进行研究,就是要研究和掌握管理的规律性,提高生产技术和经营管理水平。其目的是为了按照生产力、生产关系和上层建筑发展运动的客观规律来管理企业,提高社会经济效益,为此,管理科学应该研究以下三个方面的规律性。

第一,按照生产关系运动规律的要求进行管理。生产关系运动的规律,即政治经济学所揭示的社会经济规律。

第二,按照生产力发展规律进行管理。

第三,按照上层建筑方面的规律进行管理。

2. 管理的两重性

所谓管理的两重性,是指管理所具有的自然属性和社会属性。前者是管理所具有的组织、指挥和协调生产的特性,它反映了现代社会化大生产过程中协作劳动本身的要求,是各种不同的社会生产方式都可以共有的一系列科学方法的总结;后



者是管理所具有的监督职能,它反映了生产资料占有者或统治阶级的意志,是为一定社会历史条件下的生产关系服务的,受到一定经济基础的影响和制约。马克思有关管理两重性的论述,体现了生产力和生产关系之间的辩证关系,表明管理这门综合性学科既有生产力范畴的内容,又有生产关系方面的内容。

从管理作为一门独立的科学来看,应当有所侧重,而且侧重点主要应当是生产关系。

3. 管理科学的融合性

管理科学这三方面通过管理的具体工作融合为一个管理的总体,又通过管理具体工作得以存在和表现。它可以归纳为三种形式:

第一,三个方面的内容分别表现为三种不同的管理工作。

第二,三个方面的内容共同表现为一种管理工作。有些企业管理工作是由多种因素共同引起和决定的,既具有合理组织生产力的内容,又具有完善生产关系和上层建筑的内容。

第三,两个方面的内容共同表现为一种管理工作。

管理工作这三个方面的矛盾和统一,就融合为管理科学的总体。我们要从总体上对这三个方面同时进行研究。管理科学既然要研究生产力、生产关系和上层建筑三方面的问题,研究经济规律和生产力规律(包括自然规律),就必然同许多学科如政治经济学、国民经济管理学、企业管理学、工业经济学、行为科学、数学以及各种技术科学等发生紧密的联系。因此,管理科学具有介于社会科学和技术科学之间的综合性特点,科学体系也应该按其研究对象的内容来建立。

由上可见,管理科学具有两重性和融合性,具有发展生产力的共性,同时还具有完善生产关系与推动上层建筑发展的特性。

(三)研究对象的变化

我们认为,管理科学是为人类的管理实践服务的。管理活动是人类的一项基本实践活动。因为任何有组织的活动都程度不同地需要管理,所以自从有组织的活动产生以来,就有了人类的管理活动。管理科学是一门综合性的科学。管理的实质是经济意义上的管理,它是用以知道人们如何有效地管理社会生产、交换、分配、消费诸多过程的一切活动的。所谓管理,就是对社会总过程各环节的活动进行决策、计划、指挥、监督、组织、核算和调节。管理科学是从管理实践中形成和发展起来的,由一系列的管理理论、职能、原则、形式、方法和制度等组成的科学体系;是由社会科学、自然科学和技术科学相互渗透综合而成的。因此,管理科学的研究对象就不能仅局限于企业管理领域,而应该有较为宽泛的研究对象,主要包括政治、经济、科技等方面的管理。同时必须注意到管理是一门综合地研究生产力、生产关



系和上层建筑的科学体系,它的研究对象应该涉及自然科学与社会科学之间的各个学科。

三、东方管理的创新

中国“东学”,即中国的东方管理科学,自20世纪70年代中期,经复旦大学东方管理学派的探索与研究,迄今已三十多年了。在历史长河中,三十年不算长,但是其学说的源头,也是东方管理之水的源头则有三千多年的历史。《周易》、道家、儒家、佛家等传统管理文化的智慧是其思维创新的结晶,也是我们东方管理学说智慧的源头活水。如,“上善若水”之说中的“水”,形容管理之水变化多端,是永恒而没有终结的,其利害之处、哲理之深那就丰富了。三千年如水的源头的中国东方管理学说,比起近百年西方管理学科的历史,那要早三千多年了。综观宇宙事物的运行规律,可以说,管理的本质是“人为为人”,集中一个字是“变”,像水一样的变动发展乃至无穷。管理若水,有永恒之道,乃以人为本、以德为先、人为为人,造福人间万物,川流不息。

(一) 东方管理学的精要体现:“五字经”

东方管理科学是在中国创新、融合古今中外管理精华、东西方管理融合发展的基础上,在文化、哲学、人本、道德、技术(方法)五个层面融合的基础上,以及在管理文化、管理教育、管理交流需求的基础上建立的。东方管理科学的创新主要体现在五个字,也即东学“五字经”:“学”(三学)、“为”(三为)、“治”(四治)、“行”(五行)、“和”(三和)。东方管理学以体现东方管理文化本质特征的“以人为本、以德为先、人为为人”的“三为”原理,在中国管理、西方管理和华商管理的基础上形成了治国、治生、治家和治身的“四治”体系;以人本论、人德论、人为论为核心,包括人道、人心、人缘、人谋、人才“五行”管理的东方管理理论体系,并提出其管理目标是构建和谐社会的人和、和合、和谐。

(二) 东西方管理精华融合过程之典范:东方管理学形成历程

在东方管理学的创新与发展过程中,其经历了三个阶段:从20世纪80年代的探索阶段,到90年代的创新阶段,再到1997年以后的发展阶段。这三个阶段分别是:(1)20世纪80年代:古为今用、洋为中用阶段;(2)20世纪90年代:理论创新、创立学派阶段;(3)1997年至今:走向世界、影响扩大阶段。^①

2008年7月由中国国民经济管理学会等机构联合在上海复旦大学召开的 IF-

^① 东方管理科学研究院编写组:《中国“东学”三十年——东方管理学的创新与发展》,《世界经济文汇》2006年第6期专辑。



SAM 第九届世界管理大会,提出了东西方管理融合与发展的主题,具有现实和深远意义。这是中国管理界有史以来第一次真正意义上具有国际性的世界管理大会,是盛世之会,也为东方管理文化、东方管理学进一步走向世界提供了广阔的平台。一个有着优秀文化传统的东方古国,一个处于经济蓬勃发展时期的伟大民族,需要有自己的管理文化、自己的管理学说。东方管理文化不仅能在“世界叫响”,东方管理学说更必将长成参天大树,枝繁叶茂,巍然屹立于世界管理理论之林。

四、管理的核心价值

早在世纪之交,我就写了《世纪之交的管理文化变革》等文章,阐述了东西方管理文化的融合态势,提出管理的核心价值就是“以人为本、以德为先和人为为人”。我认为管理的本质、核心及最有价值的精华所在就是“人为为人”。

1. “以人为本”

“以人为本”一词的完整提法最早出自《管子·霸言》:“夫霸王之所始也,以人为本。本理则国固,本乱则国危。”这里所说的“以人为本”,是指建立霸业的一种手段,显然管子的“人本”还停留在工具论的层面上。作为中国传统道德基础的“仁”,其根本涵义即是“人”。孔子的主要思想之一是“仁”,孔子归结“仁”为“仁者,人也”^①。这里的“人”,首先是处在管理系统之中的人,即所谓“民”。中国传统文献中对“民”的重要性的论述极其丰富,如《孟子》的“民为贵”等等。中国传统管理哲学是以人为核心的,但是上述的“人本”思想还停留在工具论的层面上,离近现代的人本管理哲学还有一定的距离。

东方管理学的“以人为本”包含着两层含义:一是将人视为管理的首要因素,一切管理工作都围绕着如何调动人的积极性、主动性和创造性来展开,这是它的浅表内涵;二是通过给人们提供充分施展才华的空间,不断地运用挑战来锻炼人的智力、体力乃至意志品质,并在此全面发展的基础上,努力实现摆脱自然束缚的自由发展,提高人的生命存在质量,这才是“以人为本”的深层内涵。

以人为本作为科学发展观的核心,得到了普世的认同,以人为本在不同的时代背景下不断得到升华。东西方管理、理念和做法有很多不同,但是也有不少人类共同的东西,如对“人本精神”的追求。2008年5月22日的《环球时报》上有文详撰“以人为本拉近中国与西方的距离”,可说这是“以人为本”在新时代的升华,也充分显示了东西方在人本理念上的融合。以人为本上升到国策的层面是对社会主义核心价值观的升华,彰显了新时代背景下“人本”观念的深入人心。

^① 《礼记·中庸》。



2. “以德为先”

东方管理文化强调道德伦理的作用。《大学》中说：“德者，本也。”儒家管理思想的逻辑起点是“修己”即自我管理，“修己安人”包含了带根本性的管理方法。“修己”就是让管理者做出道德示范，在无形中影响受管理者的行为，从而达到“安人”的目的。“以德为先”即强调道德伦理在管理中的作用。对于管理者而言，高水平的道德修养是必备条件之一。正所谓：“德者，才之帅也；才者，德之资也。”“君子之德风，小人之德草。草上之风，必偃。”^①“为政以德，譬如北辰居其所而众星共之。”^②在管理中，管理者经常要运用权威来指挥和影响组织成员，其中有些权威是制度所赋予的，另一些则有赖于管理者的个人魅力和其他优秀品质，东方管理学更推崇后者。管理者要通过“修己”树立道德之威，在无形中影响被管理者，被管理者也要通过“修己”实施自我管理，遵守职业道德，以求更好地胜任本职工作。

3. “人为为人”

“人为为人”其实是两个又分又合的命题。“人为”的根本问题是发挥人的积极性。与西方管理相比较，也可以部分地归结为激励问题。荀子说：“人之性恶，其善者伪也。”这个“伪”不是假装，而是“人为”，即人的努力。在东方管理文化中“人为”思想贯穿始终而形成了颇具特色的“人为学”。东方管理学的精髓是“以人为本，以德为先，人为为人”。它是对中国管理、西方管理以及华商管理等理论与实践融合、提炼、萃取的结果，是东方管理文化的本质特征，是贯穿东方管理学的主线，也是东方管理学派的宗旨。“人为为人”是指“每个人首先要注重自身的行为修养，‘正人必先正己’，然后从‘为人’的角度出发，来从事、控制和调整自身的行为，创造一种良好的人际关系和激励环境，使人们能够持久地处于激发状态下工作，主观能动性得到充分发挥。”“人为为人”从管理行为的主体、客体以及相互关系的角度揭示了古今中外一切管理行为的本质。“人为”是一种自我导向的个体心理行为。在强调个体内部指向的心理行为的同时，强调“主体人”心理行为的可塑性。“为人”则是指一种他人导向的服务行为，是个体对外部对象的心理激励行为。在强调自身心理行为的可塑性的同时，客观上产生服务他人的效果。“人为为人”则强调个体心理行为与外部对象心理激励的互动性，“人为”与“为人”互相联系并且互相转化。

五、东方管理实践的典范：华商的成功之道

实践是检验管理创新成功之道，全球华商是实践东方管理的典范。华商管理

① 《论语·颜渊》。

② 《论语·为政》。



是中国传统管理文化与西方管理文化以及华商足迹所至的土著管理文化相融合的成功典范。世界华人的成功之道是什么？国内外的许多管理学者都在探讨这个问题。我认为是世界华人对以中华优秀传统文化为核心的东方管理文化的成功运用。这包括三个方面：

1. 运用“人缘”文化——强调“以人为本”的观念

世界华人利用华商之间形成的网络进行经营，即运用“人缘”文化，强调“以人为本”的观念。华商网络以亲缘、地缘、文缘、商缘、神缘为纽带，这“五缘”的本质具有东方特质的关系。通过“五缘”形成的华商网络是一种社会网络，它可以提供情感、服务、伙伴关系、经济等多方面的支持。世界华人的成功是因为华商网络发挥了重要的作用。这也是“以人为本”观念的体现。

2. 遵奉“人德”文化——具有“以德为先”的素质

世界华人成功的另一个原因是遵奉“人德”文化，极为重视商德。其内涵可概括为“诚”（以诚相待）、“信”（以信为上）、“和”（以和为贵）。

“诚”是儒家最基本的道德规范，也是华商处理社会人际关系的道德规范。秉承中国优良传统的海外华商，把“诚”字奉为自己人生处世的信条，以“诚”待人，以“诚”处事。不仅对自己的属下讲“诚”，而且在与其他人的经济往来中也是如此。所以，华商又有“诚商”的美誉。“诚”与“信”相伴而生，华商深谙此理，正因为华商以“诚”在先，所以才有了信誉在后。

“信”也是儒家的基本道德规范。在儒家学说的“五常”中，“信”字被恭列其中。一个人要在社会上立得住脚，并且有所作为，就必须为人诚实，讲究信誉。在华商企业中人际信誉有时甚至取代法律的强制作用。华商众多的东南亚各地，法律体系尚不健全，市场规范尚未发育，而华商在这种环境下已习以为常，他们在资金运用、企业管理、风险回避等方面自成一套手段，并行之有效。有时，华商强调人情，注重情感而疏于法制。人际信誉成为华人商业信誉的重要基础和依据，诚信实际上成为一种资产，一种保障，道德约束成为法律强制之外的又一重要商业机制。正因为商业网络是华人赖以合作经营、共同发展的天地，人际信誉也就愈显重要。如果缺乏基于诚信的人际信誉，这种网络也将难以维系。

“和”体现了儒家学说中的“和合”思想。“和”即调和、和谐与协调。孔子说“礼之用，和为贵”。孟子更是将“人和”置于“天时”和“地利”之上。“和为贵”为儒家思想的著名格言。深受中国传统文化影响，信奉“和为贵”处事哲学的华商们，都很善于处理令许多西方老板很感棘手的雇主与员工关系。从新加坡华侨代表陈嘉庚先生的亲力亲为到马来西亚“种植大王”李莱生汗流浹背地与工人们一起干活，都体现了华商极为“人和”。华商的成功与华商奉行“和为贵”的思想是分不开的。



3. 坚持“人为”文化——体现“人为为人”的影响

世界华人在其创业过程中坚持“人为”文化思想，充分体现了“人为为人”的深刻影响。华商管理中的“人为”文化具体表现在“俭”、“搏”、“善”，即勤俭、拼搏、慈善上。勤俭和拼搏体现了华商的人为，慈善体现了华商的为人。

“俭”。华商以“俭”为美。这是墨子提出的一种经世思想，也是中国社会几千年来所推崇的美德。华商移居他乡，谋生不易，更珍惜点滴所得，在日常生活严格奉行勤俭的原则。这种以勤俭为原则的生活习惯，也被他们带到企业管理中，使他们在企业生产和管理的每一个环节上，都做到精打细算，厉行节约，以尽量降低成本，增加效益，获得更高的利润。例如，“船王”包玉刚在企业管理中特别重视控制成本和费用开支，他的原则是“能省则省”。印尼木材大王黄双安把公司院子里工人丢弃的各种小木块逐一捡起来，准备留作他用。

“搏”。拼搏是华商艰苦创业的真实写照。华商创业的成功，需克服诸多令人难以想象的困难。从华商的家庭出身看，多半是生活窘迫的农民和小商人等下层劳动者。他们多数在生活极为艰难时前往海外，开始充满荆棘的异国生涯。他们缺少资金，没有退路，只有拼搏，白手起家。可以说，华商的成功是靠勤劳、拼搏和血汗换来的。

“善”。华商成功后非常注重慈善。他们的慷慨与勤俭形成鲜明的对照。例如，李嘉诚对国内教育、福利事业捐赠，已超过 10 亿元人民币，其中最出名的是在广东汕头捐建了汕头大学。邵逸夫为祖国的教育事业的捐献也超过 10 亿元人民币。另外还有陈嘉庚、黄怡瓶、王克吕等众多的华人关心祖国的教育事业。他们用这种方式来回馈社会。

随着全球经济一体化进程的深入，世界越来越“平”，人类交往的广度和深度得到发展，文化交流的规模越来越大，速度越来越快，层次越来越深，东西方管理融合的趋势也愈发明显。东方管理科学正是在这样的背景之下，融合了东西方管理精华的结果。东方管理“以人为本、以德为先、人为为人”的“三为”精髓与理念可视为未来全球化背景下东西方管理运营的基本原则，它将以其独特的优势，博大精深的内涵，为深化和发展管理理论，丰富管理实践做出更大的贡献。它必然走向世界，为世界管理研究和实践的发展做出自己的贡献！

复旦大学首席教授、博导
世界管理协会联盟(IFSAM)
中国委员会主席
苏东水
2009 年 10 月

前 言

在以苏东水教授为代表的东方新管理学派历经三十年的研究和探索,逐步形成了一套系统的管理思想新体系,并在国内外形成了一定的影响。东方管理学的理论体系可用五个字来概括:“学”、“为”、“治”、“行”、“和”。“学”是指中国管理、西方管理、华商管理等“三学”。在这三大理论与实践的基础上,东方管理学提炼出了“道、变、人、威、实、和、器、法、信、筹、谋、术、效、勤、圆”十五个哲学要素,萃取出“以人为本、以德为先、人为为人”的“三为”原理,形成了治国、治生、治家和治身的“四治”体系,构建了包括人道、人心、人缘、人谋、人才的“五行”管理理论,并提出东方管理学的管理目标是构建和谐社会的人和、和合及和谐的“三和”理念。这个体系具有以下三个创新特点:

1. 研究“宏观、中观、微观”三个层面

东方管理学包含“四治”的运用,即:治国、治生、治家、治身的思想、原则、价值与运用。“四治”涵盖了宏观、中观与微观三个层面,其中治国就是在宏观层面上的管理,治生着重从中观的行业经营展开,同时也包含了微观层面的企业运营管理,而治家与治身重在从微观层面探讨家庭管理与自我管理。可以说,东方管理学构筑了宏大的管理体系,涵盖了宏观、中观、微观三大层面,是融合东西方管理精华的创新型管理理论体系。

2. 集东西方优秀文化精华融合而成

东方管理学根植于东方管理文化,光辉璀璨的中国管理是东方管理学最重要的理论基础。易经的阴阳学说、道家的无为学说、儒家的仁爱学说、佛家的慈善学说、兵家的用人学说、法家的崇法学说等等,都是我们深入总结、提炼和进行现代化的创造性转换的基础。脱离了这些基于中国传统文化的管理思想的所谓中国式管理理论将是无源之水、无本之木。由于中西方文化上的差异,传统的中西方管理理论具有各自不同的优势和劣势。西方管理重分析、重理性、重科学、重法制,却不注重伦理道德的修养,不注重人与自然、人与社会、人与人关系的和谐,更不注重以情感人的管理教育;而中国管理却恰恰相反,它重综合、重感化、重和谐、重仁爱,却不太注意营造法制意识和科学精神。其实,在这两个方面中偏重任何一个方面而走向极端都是不可取的。如果片面强调思想道德等意识形态的东西,排斥科学、排斥



理性,也会损害经济的增长和发展,造成百业萧条,民不聊生。因此,西方管理理论同样是东方管理学的重要基础之一。在新经济环境下,只有充分发挥中西方管理理论各自的优势,取长补短,才能更好地体现东方管理学科学性和艺术性协调统一的特点。

3. 对东西方优秀管理理论与教材的融合与提炼

东方管理的“五行”学说,主要论述东方管理行为,即人道、人心、人缘、人谋、人才。这五种行为学说的概括与提炼是在融合东西方优秀管理理论的基础上形成的。人道行为学说是在融合中国传统哲学与西方管理哲学的基础上形成的,人心行为学说可以说是对中国传统人性研究与西方管理心理学的总结与提炼,人缘行为学说是针对中国人际关系特性与西方关系管理理论的提升与总结,人谋行为学说是综合了中国传统兵家学说与西方战略管理的精华凝练而成,人才行为学说则是中华五千年用人学说与现代西方人力资源管理理论的东西合璧。可以说,东方管理学是在对东西方管理理论的提炼与总结的基础上而形成的独具特色的创新性理论体系。

虽然东方管理学现已成为一个比较完整的学科体系,并逐步得到管理学界研究者和企业实践者的关注和认同。但是,管理学科是一门实践性很强的学科,其发生和发展都离不开管理实践。综观现今为止的东方管理学的研究,主要仍停留在对东方特别是中国传统管理思想、管理文化和领导行为的提炼、梳理和归纳等理论方面研究,而对从古至今的东方诸国具体的经营管理实践及对东方管理学管理理论如何借鉴并运用于当代中国企业实践关注不够,这将直接约束东方管理学的进一步发展。因此,东方管理学下一步的研究重点可以从管理共性的三个层面来展开,即科学层面、艺术层面和哲学层面。管理在科学层面上具有普适意义,放之四海而皆准,无所谓中国式管理,当然也没有什么美国式或日本式的分别;管理的艺术层面是管理理论和原理的自然延伸和具体化、实际化,是管理理论指导管理活动的必要中介和桥梁,是实现管理目标的途径和手段;管理的哲学层面就是关于管理的世界观和方法论,一切的管理学说和管理活动都必须接受一定的管理哲学的指导。所以,我们是否可以从科学、艺术、哲学层面的视角来反思西方哲学与文化的视角中过去与现在的管理理念与思想,提出新的理念与思想;同时,研究当下的管理实践,以发现过去没有发现的管理的一般规律与方法,并由此形成对管理学科学性的补充;并从研究东方人文社会情景下的特别的管理方式和方法,发现它的艺术性规律,以解决东方管理的绩效和资源配置效率的问题。当然,所有这些研究将是非常艰巨的,需要所有东方管理学派同仁的共同努力。

本书是由苏东水教授主审,并在他的“东方管理学理论”及其发表文章的基础



上,同时加入了本人在上海外国语大学东方管理研究中心为本科生和研究生讲授《东方管理学》中的思考和研究成果而编著成的。我们编写本书的原因是基于为发展管理科学,为研究东方管理学的大学生、研究生和其他一切有志于学习东方管理学的人们提供一本系统、全面、丰富的教材。同时也希望为各行各业、各种不同层次的管理者,提供一本自学和研究东方管理学的实用教材,能为他们在管理的实践工作中拓展思路,开阔视野,从而使自己的管理能力和方法得到提升和发展创新。

《东方管理学教程》是我国第一部东方管理学的教材,全书结构以“学、为、治、行、和”为主线,即三学、三为、四治、五行、三和为体系,共六篇二十章。第一篇:导论,论述什么是东方管理学及东方管理学的产生发展;第二篇:三学,阐述东方管理的理论基础,即中国管理学、西方管理学和华商管理学;第三篇:三为,论述东方管理的“三为”核心思想,即以人为本、以德为先、人为为人;第四篇:四治,论述东方管理的“四治”的运用,即治国、治生、治家、治身的思想、价值;第五篇:五行,主要论述东方管理行为,即人德行为、人心行为、人缘行为、人谋行为、人才行为;第六篇:三和,主要论述三和的理念,即人和、和合、和谐,目标是构建和谐社会。本书的完成首先要感谢上海外国语大学校领导和国际工商管理学院院长领导及许多老师的支持和协助,同时还要感谢上海财经大学出版社的张惠俊老师、同济大学的林善浪教授等专家对本书提出的宝贵建议和大力支持。

随着中国经济的迅速崛起、经济全球化的发展,东方管理学理论迎来了前所未有的发展机遇。我们希望更多人关注东方管理的发展,更欢迎有更多的学者加入东方管理的研究,为繁荣世界管理学丛林做出中国学者应有的贡献。

苏宗伟

2009年8月