

刘云柏……著

中国儒家管理思想



在人类管理精神自我剖析和评判中，
没有比儒家管理理性思辨
及其思想范式在认知意义和人格维度上，
更具有其广义、超越、中性、柔和、浸润的特征

中国儒家管理思想

刘云柏……著

儒

图书在版编目(CIP)数据

中国儒家管理思想/刘云柏著. —上海:上海人民出版社, 2015

ISBN 978-7-208-13106-4

I. ①中… II. ①刘… III. ①儒家-管理哲学-研究
IV. ①B222.05②C93-092

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 142508 号



中国儒家管理思想

刘云柏 著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)

世纪出版集团发行中心发行 上海商务联西印刷有限公司印刷

开本 890×1240 1/32 印张 7 插页 2 字数 193,000

2015 年 8 月第 1 版 2015 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-13106-4/B·1127

定价 35.00 元

前言

在浩瀚的中国管理思想典籍中所反映的中国儒家管理理性思辨，从一般管理思想认知的历史意义上说，它深刻地表现出中国儒家管理思想作为一个严密的学科体系，在精神批判、灵魂净化、话语形式、人格操守、行为方式和道统秉持等方面的智慧水平及学术功力，勾勒出中华民族儒家管理精神维度朴实的价值取向、深远情怀、理论框架，以及以天下为己任的理想世界。

研究中国儒家管理思想旨在揭示和诠释其思辨指向、理论架构、学派歧义和逻辑结构的具体过程及其发展规律；阐明和表述儒家管理思想及其学术流派的轨迹；探讨和解析儒家管理思想在不同历史时期各个学派争锋和撞碰的相互渗透、相互影响的关系；挖掘和揭示各个历史时期儒家管理理性思辨的认知状况与特征；反思和凸显儒家管理思想的主体认知能力和理论兴衰的历史经验。显而易见，中国儒家管理思想涅槃与嬗变意味着对中华管理精神的全面整合和提升。这个整合和提升是为了帮助人们克服在管理中的困顿、焦虑、抑郁、徘徊的不良心境认知，旨在重新设计、构筑人的精神家园，确立高尚的儒家理想对人类基本价值的维护，并对其心灵以人性的慰藉和安抚，以解决人类共同面临的精神困境。

中国儒家管理思想的研究是广阔的。那些由经、史、子、集，包括小说、笔谈、杂录等构成的文字资料体系浩如烟海，其中包涵着许多关于历史上的儒家管理认知、对策、规范、法令以及对某些事物的道德评判标准和价值取向。这些儒家管理认知、对策、规范、法令、道德评判标准以及价值取向，又大多源于对中国儒家思想中既定的理性维度、精神图式、思辨方式的继承和发展，结合当时的客观需要，构成个人或某个学派的理性思辨和才华智慧。另外，在表述方法及内容性质方面：有的是直接反映，有的是间接反映；有的属于传统管理文化的

精华，有的属于封建统治的糟粕；有的属于历史道德行为经验的综合，有的属于管理理论发展的结晶；有的属于历史的管理哲学变幻兴衰，有的属于个人的道德行为操作技巧。不难看出，关于展开中国儒家管理思想的诠释与梳理，是一个极其复杂艰难的学术系统工程，需要拓开视野、深化功力、更新研究方式，以致有所发现和创造。

在大多数时间中，支持着中国儒家管理思想的解析结构、诠释框架、观察角度、价值标准和反哺机制的背景，始终是被历史一次又一次的淡出。管理知识的丰富性与管理思想的复杂性的不断滋长，在时间的流逝中把这个背景渐渐隐没。“如何来认识我国古代管理思想、文化、观念和价值偏好。中国儒家学说关于强调人与人之间和谐的伦理观点的可取性……，以及管理哲学使高级管理者具有一个符合新的工业革命和经济体制改革的价值观念。”^{〔1〕}对此，并未出现实质性的展开。这就是说，时至今日，中国儒家管理思想仍没有变得想象中的美好，民族理性思辨危机成为中国崛起过程中面对的障碍，精神迷茫和价值失范是中国管理发展中遇到的困境，这些都是已经出现并将在未来继续困扰中国儒家思想的发展，对此，应摒弃单一地固囿于行为经验、表象实证、观念思辨的分析，而注重深入其相关联的主体管理精神、思想、信仰世界的研究，那么，人们就可能全面的、完整的、科学的诠释与梳理中国儒家管理思想，取得破解和突围中国儒家管理思想学理困境的理路和轨迹。

毫无疑问，中国儒家管理思想，无论是其上古原生形态，还是秦汉以后的流变理路；无论是作为国家政治管理价值取向层面的，还是作为精英修身修性层面的；都是中国农业管理文明的精神结晶，其产生之“原”都是以自然经济为基础的宗法等级社会管理结构，本质都属于农耕文明的管理认知形态。自近代以来，它随着社会管理形态与政治制度状况的变故，而失去了生存之“原”，从而也丧失了它作为完整而独立存在的历史理由。这就是说，由于生存之“原”的变故，中国儒家管理思想作为一种管理精神思辨形态，其纲常体系及教化功能日益消隐

〔1〕 刘云柏著：《管理哲学导论》，南开大学出版社1988年版，第369页。

与湮灭,因此,尽管在中国儒家管理思想中蕴藏着丰富的可以进行“创造性转化”的精神资源,但想不经过涅槃与嬗变,简单地拂去其深厚的历史尘土,仅将其贴上工业化时代的标签,恢复其学术上固有的地位,成为现代管理思想的主流学说,那就无异从根本上否定了现今中国儒家管理思想蜕化和更始的历史逻辑。

确认中国儒家管理思想现代的价值对象性,并不等于实现了中国儒家管理思想的现代价值转化。相对于历史精神现象价值的嬗变和更新,中国儒家管理思想的现代价值转化是一种价值的再创造。价值对象性就是存在于管理世界中的可能满足主体行为需要,理想的可用性功能,是管理主体行为在化“自在之物”为“为我之物”过程中发现的价值可能性;而要使这种价值可能性转化为现实的价值存在,还需要对人与管理世界进行深层的剖析和研究。所以,价值是人们在变革中根据时代的需要,理想在重组、再造管理客体中的创新,是主体管理本质力量的对象化,并通过评价而显现。不难看出,中国儒家管理思想的现代价值转化,是从管理价值取向的角度把中国儒家管理思想构筑在管理主客体变革的层面上。这里包括以下方面:(1)现代价值再创造的管理主体。这个管理主体的界定必须基于目前社会分层理论的认识上。随着我国的社会转型步伐的加快,引发了原有社会构成的深刻变化,社会组织结构和各利益集团之间的差异、嬗化也日益表现出来。分化和流动成为当前我国管理主体行为的一个突出特点。由于经济发展期整个社会正处于变动中,新的社会分工的不断出现,不同层面教育程度的多元语境,各种群体面临着利益的重新组合,因此,至今我国学界对于其明晰的分层界限的划分依然缺位,这些直接制约着中国儒家管理思想价值再创造的历史进程。(2)现代价值的研究范围。由于中国儒家管理思想还包含着一种世俗的形式,因此,必须深入了解与世俗化相联系的历史背景,对其世俗层面进行实证研究,拓展中国儒家管理思想现代价值研究的空间。人们常说,“传统”即存活在现实之中的历史积淀,却又直接根据历史“文本”去研究“传统”,很少对现实管理世界中传统作调查研究。显然,不把历史“文本”研究与现实中的世俗化了的“传统”研究结合起来,是不可能切实把握中国儒家管理思想的“现代价值

对象性的”。(3)现代价值再创造的内在根据。中国儒家管理思想之所以可被认定有现代价值对象性,是因为中国儒家管理思想中存在着与历史逻辑发展相统一的普遍性的管理文化积淀。对此,我们表述为一个通俗的概念,叫做古今“共理”,即“古今共通的道理”,包括中国儒家管理思想中的信仰理想、理论概念、范畴规范、道德箴言、行为方式、价值模式、人格图式等。不难看出,要实行中国儒家管理思想的现代价值转化,应该立足现实之“原”,去挖掘中国儒家管理思想中那些古今“共理”的管理文化积淀,从而确定中国儒家管理思想的现代价值对象性。(4)现代价值再创造的路径。实现其现代价值的转化,而必须对古今“共理”——现代价值对象进行评价和改造、扬弃和发展。也就是立足现实,运用科学的理论和方法,自觉地将不同的文明意志及其管理哲学认知进行撞碰、交融、解构、更新、重组,对之进行必要的批判、历史的整合、正确的诠释、合理的延伸,赋予现代的形式和时代的精神。例如:中国儒家思想中的“仁爱”——人道原则发展成为平等友爱的人际关系一般原则;“重义”精神及见利思义、正义谋利的管理哲学模式发展成为21世纪的后工业社会的义利观;“人和”精神提升成为团结统一、爱好和平的民族管理价值观;“天人合一”延伸、发展成为人与自然动态平衡的生态管理哲学模式;“孝”亲伦理改造成为在全球化过程中人格平等(否定“尊尊”)前提下的互敬品德;“浩然之气”的无畏气概发展成为一个管理者对整个人类生存利益维护的责任;“为政之要,曰公与清”、“为民请命”的伦理信条发展成为管理精神世界中的人文支点和终极关怀;等等。省略复杂的历史过程和具体操作不说,立足现实,对中国儒家管理思想中古今“共理”的价值再创造,显现出中国儒家管理思想在现今人类管理精神世界中的非凡意义和崇高地位。

多少年来,中国儒家管理思想的研究大都囿于其原有的学术精神图式内,从既存的概念、机理、范畴以及古籍经典发出,反过来去推导、引证儒家管理思想问题。这种状况致使中国儒家管理思想的研究长期徘徊不前,始终处于一个自闭、狭隘的内在循环中。为此,对于中国儒家管理哲学的研究必须提升到一个更为广泛的历史时空尺度上,展开以墨、道、释、兵、农、法、阴阳等非儒家管理思想的研究,揭示各非

儒家管理思想与儒家管理思想之间的撞碰和相融,以及对于中国管理理想思辨发展的影响。另一方面,中国儒家管理思想不是一束孤立的精神之花和高耸云霄的空中楼阁,也不是远离人类认知思辨的彼岸性的意识折射。相反,中国儒家管理思想深深地根植于人类管理世界的大地上,它是人们在漫长、复杂的管理文明的构筑中所产生的严密的管理理性思辨体系。它蕴含着人的终极关怀和“人性本原”的守望。同时,它作为一种民族管理精神现象,却又是开放的、包容的、发展的,它将吸取人类一般管理思想中一切合理的精华,以不断丰富、完善其自身。这里包括:作为中国儒家管理思想的理论形态,其信仰意境、理想愿景、精神进路、人本守持、终极关怀,以及人内在的人性善治的自律意识对于人类管理思想的一切优秀成果的继承和吸收,尤其是对于现当代西方管理思想的借鉴、引用和交融。

中国儒家管理思想是中华文明发展和进步的内在驱动。古今中外,举凡重大历史转折中的管理行为与意识的革命,无一不是管理思想的蜕化、嬗变、更新的结果。当今世界知识经济迅速崛起,就是主体管理思想观念重构的有形体现。在以往的管理思想研究中,人们比较注重管理物化形态,即总量规模、投入增长、发展速度、基本建设、产业布局、市场扩展,以及各种具体管理方法对人类管理活动发展的强大牵引作用,却很少研究管理过程中人的精神世界,即管理文化、心理、信仰、美学,以及伦理道德的内在驱动。同时,对于如何不断推动管理精神的发展,更新主体管理精神意识,更是涉及甚少。

以理性精神对待中国儒家管理思想,不仅意味着治学的诚实和严谨,还意味着把中国儒家思想的考察置于世界的大文化背景之下来进行。必须批判立足于本民族而又同时注目于裹挟着一股狭隘的民族主义情绪在自大和自卑之间游移的倾向,人们应真正以慎重的理性精神发掘出中国儒家思想的优秀成分,以此在中国儒家思想与现代管理文明之间找到蜕变路径与方向。

众所周知,中国儒家管理思想从来追求人与自然的和谐,相信道德恒一,推崇道法自然,遵循自然法则,提倡天人合一,信奉众生平等,关注生命的价值和文化的延续。从此价值取向为基础,中国儒家管理

哲学的人文关怀、审美意识、心理轨迹、终极诉求，无不展现着人与自然的亲合关系，无不表现着深刻睿智的生态文明，无不浸润着天地人文的和谐美感。中国儒家管理思想具有独立性和融通性，对内聚合道德，对外吸纳文明，因此，其能主动积极地参与人类管理价值认知的构建，并从中获得新的精神生命。“周虽旧邦，其命维新”（《诗经·大雅·文王》），中华民族的奋发图强在于融合和创新，即继承传统、改革维新、倡导大同，认同普遍意义的道德精神，是中国儒家管理思想的使命。

然而，对于中国儒家管理思想，在这原本最应具备慎重理性精神的领域，也出现了某些非理性的现象。比如，基于实用立场，对中国儒家管理思想进行全面否定，而盲目引进西方管理思想加以扩展，旨在以西方管理思想来垫补中国儒家管理思想学理缺损的轻率作风；更有甚者，将中国儒家管理思想看作中国社会落后的“万恶之源”，并加以批判和否定。相反，与这种实用态度相对立的是对中国儒家管理思想的过于拘泥。比如，有感于目前主体管理关系中人际关系在社会转型中面临的各种问题转而诉诸传统，往往求助于“仁”的伦理理想和规范，但在谈及“仁”时却缺乏应有的慎重和求实精神，描绘出一幅在“仁”观念支配下人与人之间互敬、互助、和谐、温馨的历史图景。应该看到，“仁”固然含有调节人际关系，规范人际行为，注重人的主体道德修养并维系和强化人际情感的联系一面，又有“君君臣臣、父父子子”这显然旧式的内容，更有其作为农耕管理思辨和等级关系之核心规范，而表达人身依附和主体人格精神的消极性。这极为陈旧和消极的一面在现今兑现为管理行为时，具有非常负面的性质，而且常常充满了传统的保守氤氲。抛开这些原本就附着于“仁”之上的历史内容，侈谈中国“仁”的传统，不仅无助于目前的中国儒家管理思想的蜕变路径与方向，而且由于把历史真相湮没在误识之中，客观上起到了一种歧义和错位的误导作用。

当然，中国儒家管理思想的蜕变路径与方向不是绝对排斥历史精神。历史精神既不能回避也不能割断。倘若割断，回避历史精神，再好的蜕变路径与方向或设想也会由于缺乏根基而无法兑现。何况，任

何人都不同程度地浸润于过去的儒家管理思想意识之中。儒家管理学说无时不在对当代每一个人发生着作用。构成人们置身于其中的思辨背景。更重要的,中国儒家管理思想的蜕变路径与方向,从普遍意境和终极图式的进路上认识,是人类管理文明意志的继续和延伸。“在吾国思想史上既能居最高之地位,且亦终归于歇绝者。其真能于思想上自成系统,有所创获者,必须一方面吸收输入外来之学说,一方面不忘本来民族之地位。”^[1]问题在于这种继续和延伸不能通过非理性的方法来实现,而只能诉诸理性精神,在慎重反思、清理、分析传统的基础上吸收其中有价值的内容,对输入外来之学说的创造性转换。

如果说中国儒家管理思想嬗新的最基本方面有赖于充分的理性精神,那么在其内容上则应对人的价值展开认定和凸显。人的价值关注的问题无论是管理的形而上的终极追寻,还是世俗的管理功利要求,都是人作为管理主体始终关注的,在任何时候都会拨动人的心弦。因此,人的价值在人类管理文明史上既源远流长又永远常新,是中国儒家管理思想涅槃和更始的意义与方向。

作为形而上探寻的成果,人的价值一方面揭示出人与管理世界的关系是作为认识者、实践者、评价者的主体与作为认识、实践、评价之对象的管理客体的关系,揭示了人的管理主体的本质特征。另一方面,人的价值揭示出常常被管理关系、被形形色色的管理群体所遮蔽的个人的独立价值。作为一种管理的要求,人的价值则比较完整地表达了管理主体的各个层次的需要和利益,反映了对蕴藏于人自身的潜力的揭示以及对人的自信,并从感情和理性两方面对人的本质的全面肯定则使人得到舒展。

人的价值作为中国儒家管理思想的核心机理,它的“以人为目的”超越了分割人类的种种狭隘界限,以一种不计个人背景(包括种族、国界、家庭、出身、职业、贡献等)的博大精神来确立人们管理交往的原则,就是说,去掉一切标签,以人就是人的眼光看待人和处理彼此管理行为。它凝聚为一个无条件的管理精神指令:每个管理主体在追求自

[1] 陈寅恪:《陈寅恪先生全集》(上下册),台北:里仁书局1979年版,第1356页。

己的利益时必须尊重他人的权利，不得有损于他人，它内含一个普遍的管理哲学要求：人类管理共同体的任何人都应对其他人员的命运漠不关心。

中国儒家管理思想的内在精神与当今全球化、信息化的哲学思辨惊人地吻合。人的价值蕴含的具有恒常性的理想和普遍原则给人类管理世界提供了必不可少的共同目标和统一尺度，是中国儒家管理思想的“灵魂”；而它对个人管理价值的揭示，对个人管理精神觉醒的追求以及人的管理精神的激发又使它成为管理精神构筑的“核心”内容。这是中国儒家管理思想走向当代的最为关键的一步。

因为，中国儒家管理思想的价值系统中尽管缺乏注重个人的精神，但有着关注人事甚于天命的世俗化特征，这一特征与人的价值肯定人对现实利益的追求有相通之处。中国儒家管理思想最有价值之处或许是对人的精神、性灵的重视及其着眼于保持人的精神，提高人的性灵，以及对管理道德修养方法的探索，这些合理内核经过嬗变可以形成注重人的价值和精神表现，注重人自己把握自己的能力的管理哲学主体特征。而中国儒家管理思想中某些道德文化肯定人有与生俱来的先验属性，肯定这种先验属性经过每个人的内省可以发掘出来。给这种观念注入新的时代的管理内容，可以转化为作为人的价值构成中应有之义的对人的精神平等的肯定。即使直接服务封建宗法管理关系的“仁”这样的理想和规范，亦含有尊重人类的天赋人权，要求人以尽人伦之责任而区别动物或更低级社会形态的内容。这使“仁”颇具有民族特征的方式蕴含着全人类的普遍原则，这一方面因素的价值具有人类一般管理理性思辨的恒常性理想。

至于中国儒家管理思想形而上对“天人合一”的追求，其潜在的人的价值在当代凸显出来。事实上，人的价值不仅意味着发现管理世界对人的存在和处境的关注和探测，还意味着剖视管理主体的特性、力量和潜能。前者使人清醒、惊觉，后者使人自信、自尊。人要保持在人作为人所必要的精神维度上，这两种意识都不可少。尤其是在现今人类文明样式转型中，从人的价值特有的对人的存在和处境的管理意识中发展出一种洞悉人类困境的危机意识和作为主体的人对管理世界负有

责任意识，这种意识提醒人们在追求更大的发展时不断调整和校正自己的管理目标，遏制这个过程中可能对管理世界产生的种种负效应的影响，以及可能出现的危险。

总之，在对儒家管理思想的蜕变和更始过程中，将发现其与人的价值存在不少相通契合之处，以及与现代管理文明的结合点，这有利于继续保持民族传统管理思想心境的认同，使中国儒家管理思想能够既纳入世界文明主流之中而具有普遍性品格的同时，又保持自己的民族特性而在世界管理文化中具有无可替代的独特价值。由此而促使主体管理精神的活化、蜕变、升华，这恰却是中国儒家思想发生和发展的基本方向、路径与条件。显然，中国儒家管理思想的蜕变和更始具有对人类文明进程的支撑、诊断及批判的功能。

中国儒家管理思想主张以一定的道德价值图景及其取向路径，维系、调整和支撑人的内在心理行为、人与人关系及人与自然关系的行为规范。它一方面通过文化范式、心智活动、认知调适等方式影响和制约人内在心境意识，形成主体的善恶观念、真理标准和责任守持，另一方面，又通过一定的管理哲学倾向、制度机制、公共权力、传统习俗等要素在人类一般管理中确定下来，成为一定社会和一定组织形式(政府、企业、团体)约束其自身运行的原则和规范。由此可见，中国儒家管理思想以一定哲学价值图景及其取向路径，既是人的行为善恶的标准，又是人的哲学意识对管理的有效性、公正性凸显某种态度的评价；既表明管理世界价值选择的走向，又解诂为人的内在哲学认知及其精神现象的转换；既体现人对管理理想的追求，又显示了人必须遵守管理世界共同的普遍的原则和规范。总之，中国儒家管理思想的全面特点还在于：它比较直接地反映了人在管理活动中所各自恪守的准则，并由此延伸构建人在各个管理层级空间中哲学价值关系，以及使这些关系更完整更细致地体现在人的内在心境修持和外在行为的拓展中。

如今，在全球范围内的管理思想的转换和变革中，中国正处于这场复杂的人类管理思想图式式微、激荡、嬗变和涅槃的中心。究其原因：(1)中国儒家管理思想的学理停滞而缺乏活性，它对于整个社会管理活动的维系和支撑出现了前所未有的困顿；(2)中国儒家管理思想需要

从西方管理哲学中去借鉴、吸收、交融一切先进的合理的思想和理论；(3)中国儒家管理思想固有的内在特质和属性，承担着对于西方管理文明的补充、修复、融合和发展的责任。因此，一方面中国儒家管理思想面临着艰难、曲折的学术转型和革新，另一方面，它又对于这场人类管理哲学的变革和更新有着至关重要的影响。

众所周知，中国有着十分漫长而又成熟的农业文明，中国儒家管理思想的“天人合一”和伦理中心主义的管理精神，以及重复性和自发的传统日常管理哲学结构与图式，塑造了中国民众倚重经验、习惯、常识和宗法血缘关系的自在自发的管理哲学模式。同时，又在相当长的历史时期中，完全沉浸于以“阶级斗争为纲”，而取代着人们一般管理行为的管理哲学关系。这种精神体系的价值构造不断地向内收缩和挤压，使其内核和外壳变得十分坚硬。然后，中国的工业化和现代化是在西方工业社会向后工业社会过渡的历史背景中展开的，它不可能不受整个人类文明进程的制约。当人类管理文明进程的重锤击碎了这种坚硬的精神体系，人们跨出这个精神体系向外看到的是：一方面工业社会的精神价值理念正在迅速衰落，人的精神理性思辨正在对以往的管理行为进行全面反思和重新评估，另一方面，基于后工业社会以人性精神不断崛起为内涵的新的管理思想的兴起。这意味着中国只能在这双重文明背景中的冲突和交叉点上来解析与嬗新儒家管理思想研究的理论框架和逻辑结构。它一方面应当成为工业社会向后工业社会过渡所要求的理性和创造性的管理思想模式的科学机制，另一方面，又要努力成为克服现代工业文明的局限性，以及其对人的管理行为失衡的调节枢纽。

鉴于此，应大力开拓中国儒家管理思想这一具有划时代意义的学科研究，揭示中国儒家管理思想的发生机制、基本原理、对象范畴、空间范围、意义价值，以及历史变革的轨迹，显现其“以他平他谓之和，故能丰长而物生之”（《国语·郑语》）的人本维度，加强中西方管理思想的比较研究和交流互补，推动中国儒家管理思想对于人类管理思想的发展作出更大贡献。

目录

前 言 / 1

第一章 导论 / 1

第一节 问题的提出 / 1

第二节 儒家管理思想与 modern 管理科学发展的关系 / 4

第二章 中国儒家管理思想的起源和产生 / 14

第一节 诸子百家的竞争 / 14

一、春秋战国时期的社会变革及其所导致的管理思想上的百家争鸣 / 14

二、竞争是儒家管理思想取得中国管理运行主导地位 的杠杆 / 18

第二节 儒家管理思想满足了农业社会的管理需要，国家作为一种 强制的管理手段，促使儒家管理思想占据了社会管理行为 的主导地位 / 33

第三章 中国儒家管理思想的演化发展过程及历史轨迹(一) / 41

第一节 上古华夏文化的渊源 / 41

第二节 孔子 / 47

第三节 孟子 / 57

第四章 中国儒家管理思想的演化发展过程及历史轨迹(二) / 68

第一节 董仲舒 / 68

第二节 宋明理学 / 77

第三节 新儒学管理思想 / 90

第四节 当代东西方文化比较中的儒学管理思想的复兴 / 96

第五章 中国儒家管理思想及文化的基本内容和特征 / 101

第一节 中国儒家管理思想的概况与特征 / 101

- 一、述古而非复古 / 102
- 二、尊君而不主独裁 / 103
- 三、信天而怀疑鬼神 / 104
- 四、言命而超脱生死 / 106
- 五、标仁智以统礼乐 / 107
- 六、道中庸而疾必固 / 109
- 七、愚生知而重闻见 / 111
- 八、宣正名以不苟言 / 111
- 九、重德教而卑农稼 / 113
- 十、综旧典而开新风 / 114

第二节 中国儒家管理文化问题 / 115

- 一、管理文化的定义和价值 / 115
- 二、中国儒家管理文化的类型和本质 / 117
- 三、中国儒家管理文化的基本精神和标记 / 119
- 四、中国儒家管理文化的现代价值 / 125

第六章 中国儒家管理思想与西方管理思想之比较 / 127

第一节 中国儒家管理思想与西方管理思想比较的评估 / 127

第二节 中国儒家管理思想与西方管理思想比较的矛盾特征 / 133

第三节 中国儒家管理思想在世界管理思想多元化整体中的改造和发展 / 137

- 一、儒家管理思想的历史演变及其作用 / 137
- 二、尽管儒家管理思想内在发生着历史演变,但它依然与现代工业社会有着极大的差距 / 139
- 三、中国儒家管理思想的改造和变革 / 141

第四节 中国儒家管理思想与西方管理思想比较的若干原则 / 147

第七章 关于非儒家管理思想的思考 / 155

第一节 中国非儒家管理思想的产生和发展 / 155

一、儒家管理思想不能视为中国传统管理思想的
唯一代表 / 155

二、中国非儒家管理思想的产生及逻辑进程 / 156

第二节 中国非儒家管理思想对中华管理文化的发展的意义和
历史价值 / 159

第三节 儒家管理思想在非儒家文化氛围中的反思 / 169

第八章 中国儒家管理思想在现今企业管理中的应用 / 176

第一节 中国儒家管理思想在企业管理应用中的一般典例 / 176

第二节 目前国际上对中国儒家管理思想的应用典例 / 178

第三节 儒家管理思想在我国管理生活中的应用和体现 / 188

一、现今我国管理行为中的儒家管理意识 / 188

二、儒家管理思想以一种折射的形式对我国的管理实践
发生影响 / 195

第四节 中国儒家管理思想古为今用之得失 / 199

后记 / 203

第一章 导 论

第一节 问题的提出

人类管理的历史同人类共同生产实践的历史一样悠久。管理活动是人类社会生存发展的前提和基础之一，因此，人们很早就注意记载和研究管理的思想和理论，制定和发展管理的原则、原理和范畴。当然，管理学作为一门科学，还是本世纪初开始的。自泰罗正式提出科学管理思想至今，人类管理思想和理论方面的研究和发展远未臻于精确和完善。尽管如此，现在世界上已经有了许多管理思想的著述，为人类从事管理活动提供了有力的武器，这些精神财富又转化为巨大的管理物化动源，推动着人类管理世界的不断进步。

从一般的意义上讲，管理思想是社会历史发展的产物。它是社会存在，首先是人们管理生活现状的一种反映形式。但是，管理思想并不是这种存在在人们意识中的简单再现，它是人们(或是社会集团或是职业集团)的社会地位、生活经验、传统和习惯以及人们经常接触的现状的一种间接表现。

管理思想也和整个管理意识一样，包含着对周围管理世界的认识，并以其为结构组成整体的不同层次和程度。从最一般形式上说，这种认识可分为理论的与经验的、科学的与常识的。管理理论认识表现为管理规律与范畴的体系，它是科学地考察管理关系的结果。

同时，管理思想自身包含着人们的实践经验、产生于管理活动和日常生活中的观点和概念。这些观点和概念往往同科学结论很不一致，这就构成成为管理思想的管理经验层次。这种管理思想一般被称为常识。人们在日常活动中通常受常识的指导，这种常识(与理论不同)直接决定着人们的决断、行动和行为。

不仅应把管理思想的形成看作是对于已积累的知识(即由“管理意