

中國傳統文化的 現代管理價值

中國傳統文化的現代管理價值叢書

袁寶華題



海峽兩岸合作推出



郭濟興 著

中国传统文化的现代管理价值丛书之一

中国传统文化的现代管理价值

郭济兴 著

北京经济学院出版社

1991·北京

中國傳統文化的
現代管理價值

袁寶華題

郭濟興 著

GDD 52/11

中国传统文化的现代管理价值

郭 济 兴 著

北京经济学院出版社出版

(北京市朝阳区红庙)

河北省阜城县印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 5.75印张 132千字

1991年6月第1版

1991年6月第1版第1次印刷

印数：00 001—4000册

ISBN7-5638-0267-3/F·152

定价：3.20元

致 读 者

近代以来，中国传统文化遭际了悲惨的命运。当西方文化由坚甲利兵开道冲进中国的大门之后，中国的统治阶级张皇失措，于是，丧权辱国接连发生，对内则在应变过程中步步受挫。中国人赖以安身立命的价值系统，失去了数千年的魅力，中华民族的文化认同发生了严重的危机。中国绝大多数知识分子，组成联合战线，众兵所向地把批判的锋芒指向传统文化，特别是作为其主流的儒家学说。在国外，大多数学者同样对中国传统文化持批判的否定态度。用一些人的话形容，它已经“走出历史之外，又没入历史之中”，在“产生它并需要它的社会开始瓦解之后，它成为一片阴影，只栖息在一些人的心底，无所为地只在心底象古玩般地被珍爱着”。（〔美〕列文森：《儒家中国及其现代命运》，加利福尼亚大学出版社，1968年）这等于宣判了以儒家为主流的中国传统文化在现代的死刑。

毋庸置疑，对中国传统文化的反思和批判，起到了震古铄今、振聋发聩的空前作用，它在思想上的启蒙意义具有永久的历史价值。从政治上讲，它冲垮了由于长期政治化的影响，儒学在社会上、政治上的封建专制理论结构体系，暴露和凸显其各方面的糟粕。它所激起的民族主义情感，传染了亿万中华民族的子孙，特别是中国的知识阶层。

但是，在这样的大形势下和社会氛围中，人们很难去冷静

认识传统文化中合理的、积极的内核，根本谈不上思考传统文化推动经济、社会发展的意义及其现代管理的价值。更不待言，这种对传统文化的约简式处理和激烈的反传统倾向，导致了“全盘西化”的错误主张，其强烈的反传统精神和渴望中华民族成为世界第一流民族的强烈爱国主义、民族主义相冲突，伤害了民族的自尊心和自信心，导致了民族心理的失衡和价值的迷失，障碍了民族新文化的建设和民族的发展壮大。然而，即使在一次又一次的荡涤之下，以儒学为主流的传统文化并没有随着产生和需要它的封建制度崩坏而在中国社会销声匿迹。它仍然是任何人无法回避的中国问题的话题和任何一个中国人逃脱不了的文化环境。

人们重新刮目相视中国传统文化，是在70年代中期之后，其命运转变的直接机缘是经济的和管理的。具体地讲，便是二次世界大战之后，特别是60年代以来，日本、新加坡、南朝鲜、香港、台湾等所谓东亚工业文明的兴起。这些国家和地区的现代化模式有许多共同之处，是既区别于西方资本主义的“第一种工业文明”，又不同于苏联等为代表的“第二种工业文明”的“第三种工业文明”。而这种文明模式的内核被认为是中国的儒家文化。因而有人称之为“儒家资本主义”。正是这种模式，使东亚诸国和地区以大大超过西方和其它第三世界各国的速度，实现了经济的起飞，从而向全世界展示了中国传统文化的强大生命力，引起所有普遍关切人类存在、发展的思想家的瞩目。而世界范围内华人资本的崛起，又进一步强化了人们对中国传统文化的兴趣和信心。

恰恰在东亚工业文明蒸蒸日上的同时，西方文化在后工业化社会越来越显露其种种弊端。在科学技术和生产力高度发达，物质文明相当丰厚的情况下，科学的和历史的价值取

向，淹没了道德的和人文的价值追求，社会出现过于理性和极端个人主义倾向。人际关系的功利化和冷漠，家庭和社会凝聚力的弱化，使人们的心灵孤寂，失落感日增，不唯酿成精神的和道德的危机，而且反过来影响了经济的发展。向以个体本位自诩自荣的西方社会，个体反而丧失了主体性、自觉性和创造精神，企业等经济组织内部，劳资关系紧张，员工人心涣散，工作效率下降，管理职能的发挥受到障碍。在一大堆麻烦面前，西方一些有识之士开始认识到，必须以人文价值统御科学的成果，才能避免使人沦为工业物质文明的奴隶，真正给人类带来福祉。东方文化的和谐色彩和温馨气氛，重新对西方人产生了魅力。西方人在比较和反思中，接受了文化多元论的观点，意识到西方也应该虚心向东方领取一些精神的药方，开始在“全球意识”的支配下，放弃自尊自大的“欧美文化中心论”，把目光开始运转到中国传统文化上来。

正当海外学者开始重新审视和关切中国传统文化时，中国大陆的文化建设，正遭受严重的“左”的思潮的侵扰。一方面，对传统文化采取一切砸烂的态度，一笔勾销了呵护我们民族几千年的民族文化母体，以致于任何人对传统文化的继承都惕焉震惊地缄口不语，从而削弱了对本民族传统文化的认同和承继力；另一方面，虚妄地鼓吹自我中心论，陶醉在自我作大的狭隘主观感受之中，关闭了和世界上其它异质文化交流融合、取长补短的渠道。概言之，既拒绝了自己的，又拒绝了别人的可资吸取的文化营养。与此同时，在某些人的潜意识中，又不同程度地接受传统文化中不良部分的影响，一些文化糟粕在“革命”的口号和外衣下，大逞其强，如宗法观念、家长作风、个人专断、不讲法治、因循守旧、绝对平

均、忽视科学、狭隘封闭等。精华摄取不多，糟粕祸害非浅。文化上无根状态的悬浮和无现代意识的生长同时存在，其结果必然导致整个民族的文化冷淡和文化眩晕，造成文化的萎缩、退化和畸形，出现对自身本真状态和使命的无知以及对时代精神的隔膜和生疏，最终使我们模糊了在现代化整体架构上着力的点和精神的面。

当然，文化悖谬是人类历史的普遍现象。中国的传统文化也不例外。因此，对传统文化迷狂和依恋，采取国粹主义的态度，是十分错误的；而认为传统文化已成为万劫不复的死灰，它只是现代化的重负而应当大加挹伐，它的源泉已经干涸并出现断裂，它的重铄和中兴必恃西方文化，更是荒诞和浅薄。近些年来，先入为主地排斥、批判传统文化的思潮沸沸扬扬。这其中，有的人是面临着西方文化的挑战和我国现代化的步履维艰，滋生出病态的焦躁和偏狂，从而对我国传统文化夹带着憎恶的感情化倾向，采取尼采曾经对西方文化的那种非理性的攻击；另一种人是根深蒂固地承袭着长期极

“左”思潮遗存下来的“宁左勿右”之风，老于世故地笃定，骂骂古人总会加大一些“保险系数”；还有极少数，未免有哗众取宠之嫌，暗中盘算着以骂骂祖宗去捞取点增加身价的资本和提高自己的“知名度”；而更多的人则是自觉不自觉地患有“现代人的傲慢症”，盲目认为，时代发展到20世纪的今天，生活在计算机时代的人类，各方面的认识水平先天地高出古人。他们常常用一种居高临下的睥睨目光审视古人，把曾经令许多西方思想家惊羨不已的智慧结晶统统看作是毫无价值的昨日黄花。“现代化的东西还学习不完，哪有功夫去研究古代的”，是这些人颇带讥讽的口头禅。事实上，从他们睥睨的目光和嘲讽的语调中，流露出的常常是现

代人的肤浅。一旦您沉下心来,读一读先哲们的文章,进入、体验一下他们的思想境界,那么就可能震慑于他们那富于哲理的睿智见解、缜密有力的逻辑推理和高度凝炼的语言艺术,折服于他们思想的原创力、探索的洞见力和一泻千里的横溢才华,感动于他们忧国忧民的高度责任心和对社会、对苍生的可贵情怀。可以毫不夸张地说,古人的智慧并不逊色于今天,他们的落后在于时代的科技水平。

为了更好地探讨传统文化和现代管理的关系,我们更响亮地提出了“管理文化”的概念。只有上升到文化的高度,才能真正认识管理的民族属性,才能条分缕析整个传统文化和管理之间息息相通的关联,才能在传统文化和现代管理之间架设起彼此认同的桥梁。事实上,只要我们超越对传统文化整体的种种错误思想束缚和感情上的非理性,便会豁然开朗,窥见一座管理价值无与伦比的伟大的文化殿堂。现代管理完全可以在多个层面从这个文化殿堂中承泽丰富的营养。

中国大陆对传统管理文化的真正探讨,开端于1984年。中国企业管理模式的设计者、中国企业管理协会的领导人袁宝华、张彦宁,是其直接推动者。在整个管理学界趋之若鹜地迎向西方五光十色的管理学说时,一些沉潜会通的有心人,怀着一种新的文化焦虑,有史以来,第一次表示了对中国传统管理文化的关切,提出了一个新的文化建设课题,即如何古为今用,创建具有中国民族特色的社会主义管理科学。这是一个历史性的起点。中国的管理学从此架设起一道会通古今的桥梁,因而从广度和深度上大大丰富了其内涵;现代中国开始了对本民族传统管理文化的拥抱,因而高扬了民族自信心和创造力,一项崭新的文化传承和文化扎根的伟大事业从此起步。仅仅经过数载,这项底蕴恢厚的事业,已经跨出

少数人的象牙之塔而广泛地进入民间，和我国众多的企业管理者，和代表着时代中坚和未来潮流的广大中青年，和我国生动壮丽的现实管理实践结合在一起了。

诚然，我们的研究，迄今大多还停留在思想意识、管理制度等层次，仅仅从传统文化中撷取一些似乎能立见成效的语句，满足于以传统的语句丰富现代管理学的语言系统和理论元素，还没有从最深层次上，探讨传统文化对现代管理模式的深厚影响，没有从文化心理的深度，发掘研究传统文化的包容和丰美。事实上，传统文化以其承袭不衰的养分，回流反哺并塑造了一个民族世代的性格和灵魂，包括管理关涉到的每一个个体。这正是管理民族性的灵魂，也是中国传统文化有利于现代管理和经济发展的主要价值源泉。

我们将要奉献给读者的，是取名为“中国传统文化的现代管理价值”的一套丛书。顾名思义，该书的主旨，在于古为今用，发掘研究传统文化中可资今天管理汲取的精华，而不是主要对传统文化中的糟粕进行批判和清除。但是，随时做出双重性的指点，是作者防止跨向另一种极端而理应担承的社会责任。我们只是希望，通过这套丛书，打开现代管理迎向古代的窗口。在确定这项工程的子项目时，我们甚是困惑。因为，无论如何，在一套丛书里，难以全面反映中国传统管理文化的博大和精深。这犹如在巍巍的群山中采矿。而作为该丛书的作者大部分又是中青年学者。这既是一个可喜现象，又是一个困难的原因。因为对传统文化的功底欠深，必然使疵漏难免。好在大家都很努力，并且随时准备就教于别人。

特别需要告知读者的是，对民族文化母体的炽热亲情，以强大的凝聚力，把海峡两岸的学者吸引到这项工程的构建上

来。台湾学者闻讯后，灵犀相通，积极响应，表现出极大的热情。台湾大学管理学院教授兼院长并兼商学研究所所长许士军先生首擎大旗。由于一些具体原因，双方商定，大陆方面的主编工作主要由郭济兴先生负责；台湾方面诸君将陆续加入，其主编工作由许士军先生总承。丛书的“致读者”，也分别由两人撰写。这将是海峡两岸学者首次合作的管理学大工程，是中华民族文化建设的名山事业中的一项壮举。

我们相信，自己所燃起的点点星火，将为照亮沟通古今的路径而闪现出光芒，为中国文化传承弘扬于天下而壮行色。很可能，它难以象其它题目一样，享受时下的荣耀，但是，它对管理所做的最深层次思考，具有任何其它题目难以比量的时空价值，并将对现代管理产生深厚持久的、而不是随机应时的影响，对架构具有中国特色的管理模式发挥作用。在历史的总结时，它将留下自己的位置。

历史在期待，历史将证明。

郭济兴

许士军

1990.12.30日

序 言

作者继《三国演义与经营谋略》一书之后，又进一步努力，推出了《中国传统文化的现代管理价值》这本力作。在这本书里，作者对中国传统文化和现代经营管理的关系，以及现代经营管理如何继承、弘扬民族文化等问题，提出了许多有价值的观点，并且多方位、多层次地发掘和研究了中国传统文化的现代管理价值，从广度和深度上开拓了人们的视野。这种可贵的探索精神，是值得提倡的。

从最深层次思考，经营管理也是一种文化。管理文化既是人类管理历史实践中所创造和积累起来的一种精神财富，又包含有管理技术、管理手段、管理语言等物质财富的内容。作为社会文化的一个子系统，管理文化反映了文化的一般特质，诸如文化的历史性、继承性、社会性和民族性。因此，管理在每个国家和民族，都表现为普遍性和特殊性的统一。作为共同经济、生产活动的普遍要求，经营管理表现出其共有的一致性；另一方面，管理在一个具体的国家和民族，必然融汇本国和本民族政治、经济、文化、心理等种种特点，既表现出一定的社会性，又形成根植于本民族土壤的特色，呈现出鲜明的民族个性。由此可见，创建具有中国特色的社会主义现代化管理科学，必须自觉地、有计划地抓好两个方面的工作：一方面要面向未来、面向世界、面向现代化，瞄准当代管理的最高水准，积极地“洋为中用”，引进国外先进的管理方法和技术，彻底抛弃小生产落后的、低效率的管理，跨上现代化管理的大道；另一方面，还要在“以我为主”和“中国特色”上狠下功夫，不仅要强调符合中国

的现状，而且要重视中国的历史，不仅要坚持社会主义的性质和要求，而且要充分体现中华民族传统文化的特性，汲取传统文化的营养，借用他人而迈越他人。

中华民族在悠久的历史进程中，创造了精深博大的传统文化。一当我们超越种种错误思想的束缚，便会豁然开朗，窥见一座管理价值无比宏富的伟大的文化殿堂。现代管理完全可以在多个层面，从中国传统文化中承泽有益的养分，从而大大丰富自己的内涵，增强自己的魅力。同时，传统文化以其承袭不衰的养分，哺育并塑造了一个民族世代的性格和灵魂，包括管理所关涉到的每一个个体。这正是管理民族性的灵魂，是中国传统文化有利于现代化管理和推动经济发展的重要价值源泉之一。

当我们发掘和研究中国传统文化的现代管理价值时，必须坚持历史唯物主义的基本观点，运用一分为二的分析方法，注意区别传统文化的精华和糟粕，强调时代选择的原则，取其精华，立足于用，努力为现代经营管理实践服务。在这个过程中，还要防止简单化的望文生义和贴标签式的牵强应用，而要注重发掘和领悟传统文化中带哲理性、规律性的东西，以启迪思路，开拓视野，在高层次上指导企业的经营管理实践，为企业经营管理现代化注入民族文化的精华。

张彦宁

1991年4月24日

目 录

• 序 言 •	(1)
• 管理文化的结构及其演变 •	(1)
• 论管理文化的民族性 (上) •	(17)
• 论管理文化的民族性 (下) •	(33)
• 中国传统文化的现代管理价值 •	(43)
• 论管理文化的历史承接 •	(68)
• 传统军事文化和现代企业管理 •	(81)
• 《孙子》中的责、权、利思想 •	(97)
• 中国古代的行为思想 •	(106)
• 中国传统文化中的人才管理思想 •	(120)
• 论管理道德建设的意义 •	(138)
• 论管理道德规范及管理道德文化的承接 • ...	(146)

管理文化的结构及其演变

如果把文化看作是人类文明演进的过程和结果，那么管理也是一种文化。管理文化是人类管理历史实践过程中所创造和积累起来的精神财富，并且含有管理手段、管理技术等物质财富的内容。管理文化和社会文化紧密相联。我们可以把它理解为社会大文化中关涉到管理的部分，或者说是管理中渗透着的社会大文化。管理文化反映了文化的一般特质，比如，历史性，即管理随着社会物质生产的发展而发展，每一社会生产的发展阶段都会产生水平与之对应的管理；再如，连续性和继承性，即管理属于人类的共同活动，而人类的共同活动是非常久远并且超越不同的社会发展阶段和社会形态，今天的管理既是明天管理的源，又是昨天管理的流，人类社会的管理现象，正如一条从远古流来又奔腾向前的河流；还有，在一定的社会形态下，管理必然反映生产关系等各种社会关系的属性，呈现出鲜明的社会性。这种社会性，在有阶级存在的条件下，突出表现为阶级性，即管理总要为那个社会的统治阶级的利益服务；另外，随着民族的产生和发展，管理逐渐融汇该民族的种种特点和传统，形成根植于一定民族土壤的特色，从而反映出文化的民族性。

把管理作为一种文化现象或者说从文化的视角考察和研

究管理，是区别于传统研究方法的允推独步的思路，是管理研究的飞跃。

首先，这种研究可以从整体上把握管理，全面认识管理的结构和性质。对于管理，人们见仁见智。以泰罗（Frederickw·Taylor）为代表的科学管理学派，主要地把管理看作是一种技能和方法，孜孜于时间研究和动作研究，制定了一系列标准操作程序和方法。60年代左右兴起的管理科学学派，虽然比科学管理学派晚了半个世纪之久，但实际上是科学管理在新的科学技术时代的高扬。这个学派强调定量分析，力图运用系统理论、运筹学和电子计算机等科技成果，以数学模型模拟经济活动，通过演算、验证，选择决策的最佳方案。很显然，它和科学管理学派同属于一个思想体系，重视的依然是技术和手段。行为科学学派尽管给自己的理论披上了人文色彩，开始思忖人的需要、动机、行为等心理现象，注重环境、人际关系对人的情绪、情感和劳动效率的影响，但却忽视了对物质条件、管理技术、组织结构等的研究，也没有深入探索形成人的个性心理特征和影响人的劳动主动性的文化土壤和文化氛围，因此，没有能把自己的研究触角挺进到最深层次，难以揭示管理的民族性及整体面貌。概言之，传统的一些主要管理理论，往往把目光和思路投向管理的某些要素和某个方面，而缺乏整体上把握管理结构的广度。它们仅仅揭示了管理的某一方面属性，却认识不了管理的全部面目。其他如经验主义学派、权变理论学派、管理过程学派等，虽然不是躺在“安东椅”中的先验假设，并且重视功利而不失其应用价值，但游浮和应对于经验层次与现象之间，既没有根植于文化思考的底蕴，又缺乏后天的理论剪裁，难以揭示人类管理现象的真谛，从而昂然峭立于

管理科学的殿堂。相反，如果从文化的视角考察和研究管理，则可以由普遍到特殊，从一般文化的结构出发，进而探索作为个别文化形态的管理，条分缕析管理的构成要素，认识管理的方方面面属性。

其次，从文化的视角研究管理，可以纵向透视管理并对管理进行层层深入的思考。传统的管理理论，没有揭示管理的层次结构，认识不了管理各要素的上下差序以及相互间的联系，更不待言去分析各层次的特点和作用。由于它们的研究对象一般只是某一层次的个别问题，因此，很难回答影响管理根本性质的因素是什么？管理结构中最稳定或者说最具惰性的是哪些因素？管理各层次之间演进的次序和规律是什么？而从文化的视角考察管理，则可将单维的线性思路转换为多维的立体思路，把对管理各要素之间变化的理解，从简单的前后续接，发展为由浅入深的递进，清晰地了解管理的纵向层次，揭开层次间联系和变化的规律。

最后，对管理的文化研究，可以把管理和人类的整个文明进程联系起来考虑，既能认识管理在人类历史上的连续性，又能区别管理发展的阶段性和周期性，揭示管理的历史发展规律，预测管理的发展方向，从而自觉地推动旧的管理文化向新的管理文化更新。传统的对管理的研究方法，尽管归纳了一个个管理学派，并且列举了一种管理理论发展为另一种管理理论的原因，但其原因常常是具体的、表象的，而具体现象的出现和发挥作用，有时是随机的，因而人们难以确信理论发展的必然性及其规律性。这些方法充其量是一种历史的研究方法。而对管理的文化研究，是哲学的思辨，它可以突破遮挡视线的偶然因素和次要因素，居高临下地俯瞰历史的长河，在九曲回环的历史迷乱中，探寻出发展的趋势