

值得品味的管理新论 人性化管理的贡献

感应管理之路

谢清海 / 著

中国社会科学出版社

值得品味的管理新论 人性化管理的贡献

感应管理之路

谢清海 / 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

感应管理之路/谢清海著. —北京: 中国社会科学出版社, 2007. 1

ISBN 978 - 7 - 5004 - 6011 - 4

I. 感… II. 谢… III. 管理学 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 154128 号

出版策划 任 明
责任编辑 孔继萍
责任校对 张 青
封面设计 弓禾碧工作室
技术编辑 李 建

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010 - 84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京奥隆印刷厂

装 订 三河鑫鑫装订厂

版 次 2007 年 1 月第 1 版

印 次 2007 年 1 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1230 1/32

印 张 7

插 页 4

字 数 131 千字

定 价 20.00 元



“感应管理”理论引发业界强烈反响，光明日报、中国贸易报、新浪网、新华网、中华网等多家著名网站、《企业研究》等杂志作了报道。文章被国家行政学院、中国管理科学院等十余家单位收录。

感应管理理论获首届中国人文社会科学创新成果奖特等奖。著名经济学家、中国社会科学院原副院长刘国光给作者颁奖。





任务完成归功于团队



在西部演习现场

播人生福田 悟管理之道

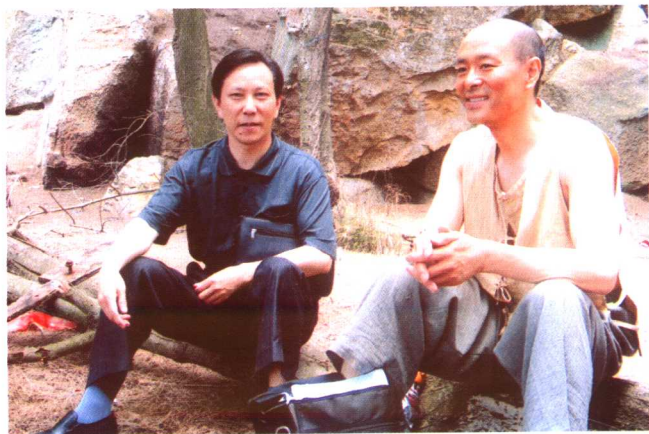
在泉州大开元寺《一轮明月》拍摄现场



电影《一轮明月》获中国电影百年华诞电影最高奖华表奖优秀故事片奖，主演濮存昕获优秀男演员奖，作者为影片出品人、总监制。

与著名演员、北京人艺常务副院长濮存昕在《一轮明月》拍摄现场。

濮存昕扮演弘一大师。





会心一笑 管理也是创作
与著名诗人余光中先生在台湾中山大学



会意：与《细节决定成败》作者汪中求先生在一起

感受平常贴近

题赠谢清华先生

感念 余光中

汪中求

2005.9.10

关注、理解

余世维

余光中、余世维、汪中求先生题词

点评：

这是值得每位企业家、每位从事管理工作的人反复品味的上乘之作。作者积多年思考所写就的《感应管理研究》，不仅填补了管理界的一项空白，充满了原创性，而且文章旁征博引，信息量大，可读性强，有一种理性的开凿和诗意的弥漫，使你仿佛在天籁中走进人类社会管理的神秘所在，在那里，物我合一，主体和对象的界限模糊，呼唤与被呼唤同时听到……感应管理乃是管理的大境界。

（点评人：雷鸣雏，中国生产力学会副秘书长，中国生产力学会策划专家委员会秘书长）

——摘自《企业研究》2005年第11期

序一 值得回味的管理新论

孙钱章

从管理学作为一门独立学科到现在，并没有经历很长的时间。但是，我们可以明显地看到，从20世纪80年代起，尤其是近些年，人们似乎掀起了一股管理学的热潮。

的确，作为一门应用性很强的学科，管理学日益受到社会各界的重视。竞争管理、博弈论管理，创新战略、差异化战略、蓝海战略等等，相继引起反响。在一阵“西方式”管理热之后，又回头思考中国式管理。在眼花缭乱的管理名词、管理方式中，人们需要相信自己的眼睛，需要真正管用的、真正属于原创性的管理理论的启发，并融合于管理实践。

正是在这样的管理理论发展进程中，谢清海博士经过多年的研究，适时地推出了“感应管理”。这一理论，别开生面，着力探索管理的最佳状态和境界。这是个很新、很重要的课题。这一理论一经推出，便引起广泛的反响。作为他的老师，我感到欣慰。

据我所知，这一理论从萌芽至今，已有16年。1990

年，作者结合部队团政委岗位的管理实践，以及在上海学习的理论思考，在《领导科学》杂志上发表了《领导者要富有感应性》一文。这应该是国内最早把感应性作为领导者、管理者的重要素质提出来思考的文章。间断一段时间后，作者大概是到新的管理岗位上引发的研究激情，找到了感觉。这些年来，他在繁忙的广电改革工作中，比较系统地把感应引入管理，深入进行系统地理性思考研究，推出了“感应管理”理论。最近，在社会各界反响、共鸣的激励下，又丰富和充实了一些实践感受的理论思考，写出《感应管理之路》。这部著作来之不易。这一理论不是出自专门从事理论研究、教学工作的研究人员之手，而是一位领导干部结合工作实践、利用工余时间，实实在在一点一滴写出来的。是作者心声的呼唤。

这部著作，有这样几个特点：

一、原创。开辟了管理界一个新的领域，奠定了逻辑严密的理论体系。提出感应管理的四个特点、三个基本走向，特别是推出了这一理论内核生成的三方面的基石。著作自始至终都围绕着创新。在具体论述中，随时都有新的观点出现。比如，“把管理当成创作，把管理效果作为作品，管理活动过程就是创作、表现作品的过程”。“作为领导者、管理者，不富有艺术感肯定不会有作为、大成就，必定会被新的形势所淘汰。”“岗位有爱、事业有情、团队有情场，团队中的岗位是有情怀的”等等。

二、前瞻。作者立足管理发展的最前沿，“力求把管

理引入做人做事的自然行列，引入大自然，探寻人与人、人和事物和大自然与时俱进的和谐。”这是符合管理发展规律的前瞻性思考。所以，作者坚信，“随着时间的推移，今后，感应管理必将被届时的管理者，被世人广泛认可。感应管理这一管理的最高境界会更富有强盛的生命力，感应管理之路会越来越宽广”。值得一提的是：全书的核心是探索管理的和谐状态，以管理和谐促进社会和谐。这是此项研究之魂。作者在多年前就瞄准这一视角。这一研究趋势，正好与我国社会发展要求提倡的社会和谐相契合。

三、感受。作者坚持在实践中学习、思考，又把思考所得运用于实践，在实践中检验研究的成果。有过在军队、地方机关、事业单位、企业经营单位多个管理岗位的实践。多年来，在实践中随时随地体验着管理过程中真真切切的感受。同时，又对身边的领导者、管理者换位思考，理解他们的感受。这些灵动的感受，是探寻中的感悟，作者很是珍惜。比如，“一个团队，就是一个情感流动着的团队。岗位如果没有情怀，那就是机器人的岗位”。“我们的世界在呼唤闪光，闪光是会得到回应的。这个世界多些扬优，大自然也会因鼓舞而开心”。诸如此类的星星点点的感受布满各个章节。

四、回味。从书中可以看得出，作者是在实践中回味。体现出来的思考文字，也很值得回味。如果一翻而过草草地看，是看不出其中的特殊价值；如果带着自身的管

理思考，细心地阅读，就能得到回味中的共鸣。比如，“大千世界的理等待着人们去连通他，呼应他，他们盼着人类的知己、知音走近再走近。”又如，“这一年一月、一分一秒过去的岁月中，最难于忘怀的是与重点、难点问题打‘交道’的过程，是及时发现、触摸关键问题的那种感觉。”类似的心语，让人读后会自然地引发思索。

以上这序言，是最近我在赴欧洲参加世界管理学者协会联盟组织的第八届世界管理大会的过程中构思的。在探寻东西方管理融合的思考中，期盼着能出现让人眼睛一亮的管理新论。谢清海的感应理论契合了我的期盼。于是我欣然为之作序。希望他乘各界鼓励之势，进一步挖掘思考潜力，汇集感应火花，把这项研究工作做深做大。

[孙钱章先后在北京大学、中共中央党校任教，教授，博导，原中共中央党校校委委员，现为中共中央党校管理科学研究中心主任、中国管理科学院常务副院长、中国领导科学学会副会长，中国管理科学院（香港）院长，东亚经营管理学会会长]

序二 人性化管理的贡献

卢继传

谢清海的《感应管理之路》一书，是作者多年的管理实践，加以调查、探索、思考的研究成果。该书运用了管理科学去探讨管理者如何做好人的管理工作的感悟。能否把人管好？这是自古以来东西方思想家最为关注的研究热点，他们共同主张以人为中心的管理方式。人的管理是管理科学一大首要学问。目前，我国各级领导者、管理者对人的管理还缺乏理性，真正地做好人的管理工作的成功案例较少。而《感应管理之路》为人性化管理谱写了生动的篇章，为人们打开了一扇管理艺术的窗口，值得管理界、企业界人士一读，必将得到启发。

—

作者关于感应管理的感悟、论述、案例的分析，与西方的行为科学（Behavioral Sciences）是相吻合的。这门科

学诞生于 20 世纪 20 年代的美国。这门学科否定“科学管理”创始人美国人泰勒把人看成“经济人”的观点，提出人不只是经济人，而且是社会人，主张从人性出发，研究改善企业管理中管理者与被管理者的关系，激励人的积极性，以提高劳动生产率。

行为科学的崛起给管理科学带来了根本性的变化。过去的管理是以物为中心的管理，现在则是以人为中心的管理，着力于激发人的积极性；过去的管理完全靠制度强制性的管理，即监督管理，现在则是以人的行为为中心的管理，通过引导、交流，密切职工与企业家的关系，把职工行为引入自觉的行动，引导其实现企业的发展目标。

可以认为，感应管理的立题是科学的。行为科学表明，人在劳动生产过程中，不是单纯追求金钱、物质的收入，更要追求人自身的尊严，以及追求人与人之间的感情等。因此，必须从社会系统的角度去对待人，用心理方面的因素调动人的情绪，激励人的积极性。正因为西方行为科学有合理内核，涉及管理科学的根本问题，而成为现代管理科学发展的一大趋势。改革开放以前，我国拒绝西方行为科学，今天我们应纠正这个做法，对这个科学的管理方式予以吸收，从我国的国情出发，“洋为中用”，但绝不能照抄照搬。

管理科学是研究管理活动性规律的一门科学，那么，管理活动的主体是谁？是人。显然，以人为出发点可做如下简述：管理科学是规范人的行为的一门科学。行为科学

运用于人的管理，我们称之为人性化管理。

人性是一个古老的哲学命题。简言之，人性是支配人行为的思维意识。它表现在行为上有善与恶。管理者的职责就是教育、引导人的善的行为。

我们建设社会主义精神文明，就是倡导、教育人性的善的行为，也就是引导人要有良知、同情心、公平正义、讲诚信、讲道德、扶弱利人等扬善抑恶的行为。胡锦涛同志倡导的“八荣八耻”就是社会主义的荣辱观，它成为我国人民的社会主义价值观，引导人们的道德行为准则，引导人们明辨是非、善恶，区分真假、美丑。

善行是人之本善，是人的生存、名誉、良知、情感等意识在行为上的反映。社会进步、企业发展要以人之善行为动力，人与人之间要达到道德认同心理，以达到人与人之间的和谐，进而构建社会和谐。

那么，一个管理者如何引导人们善行，而充分调动其积极性呢？那就要通过与职工、下属交流，予以观察、感受，了解其心理活动，从中得到感悟，予以因势利导。这可作为对“感应管理”的注释。这是其一。

其二，人性化管理的基本出发点是尊重人，即把职工、下属当成一个有尊严的人来尊重，给予充分的关爱、信任与鼓励。尊重人是从人性及其人的心理状态出发的。因为，受人尊敬是人类与生俱来的欲望。正如美国著名心理学家和教育家杜威所说的，“渴求别人重视是人类的天性”。美国教育家卡耐基主张，真诚地赞美别人，激励别

人的热情与毅力。如此说来，管理者要做到尊重别人就必须真正地了解别人，才可能适度地肯定别人，达到激励别人之效果。这也可作为对“感应管理”的注释。

二

管理者怎么能够做到引导人的善行，真诚地尊重别人呢？作者认为，感应管理是管理主体在管理活动中，充分发挥感应性，以最佳的状态进入管理的最高境界。这个境界的实质就是管理者要善解人意，善通人情。正如作者所言，“感应性，就是心灵的感受，情感的传导，是人与人心理、认知、情感上的共鸣，也是人对事物贴近的领悟、认识而达到的一种与时俱进的、符合客观规律的、美的状态和境界”。如此说来，“感应性是管理者素质中第一重要素质”。我以为，这个命题是成立的，一个优秀的企业领导人应具备“感应管理”的要求，才可能做好领导工作。

为此，就要明确什么是领导的基础呢？怎样进行领导？美国企业界提出服务型领导，企业领导者是服务者。什么是领导的基础呢？美国出版的《服务者》一书认为，领导的真正基础是威信，而不是权力。为此，领导者应当热爱他所领导的人，而爱在这里并不是抽象的，而是具体的，有助于他人的行为，包括忍耐、仁慈、谦逊、尊敬、