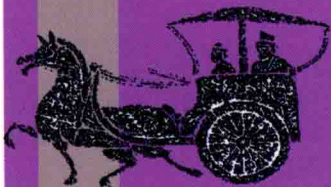


刘云柏◎著



中国管理哲学

以儒家为视角



上海人民出版社

刘云柏◎著

以儒家为视角

中国管理哲学

上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国管理哲学：以儒家为视角/刘云柏著. —上

海：上海人民出版社，2016

ISBN 978-7-208-14195-7

I. ①中… II. ①刘… III. ①儒家-管理学-哲学-

中国 IV. ①B222.05 ②C93-02

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第 275828 号

责任编辑 张晓玲 肖峰
封面装帧 小新

中国管理哲学

——以儒家为视角

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 常熟市新晔印刷有限公司印刷

开本 720×1000 1/16 印张 26.75 插页 4 字数 483,000

2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-14195-7/B·1222

定价 88.00 元

序

在人类认知自我剖析和评判中,在人性平等意义和人格普遍维度上,管理理性思辨及其哲学范式具有其广义、超越、中性、柔和、浸润等属性特征。从一定意义上说,人类管理精神世界与管理哲学的理路和思辨存在着先验关联和内在连结。这意味着管理哲学包含着人类管理的基本知识结构、人性认知、思想进路、价值取向和信仰诠释的思考。

管理哲学与其他人类精神现象一样,有着自己的理性机理和思辨轨迹,一方面勾勒出人性认知的先验诉求和彼岸性意蕴的观照和省悟,凸显了人类理性思辨的内在性和自主性;另一方面,随着人类管理的理性进路、精神意境、理想愿景、信仰诠释的蜕变和更迭,而不断发生整体性的嬗新和变革。因此,从人类认知的广义视觉上解读和诠释,管理哲学是人类富有价值意境、人文理想、伦理精神、心智灵性、审美取向、终极图景的一种思辨机制和理性路径。

管理哲学对人类思辨认知和理性精神有着深层的导向作用,人的信念、信仰、理想在人类管理精神世界中总是像“坐标”、“天平”、“尺子”一样,随时都起着判断、调整、嬗递、支持和协同的作用,确定人类思辨认知和理性精神的取向、进路和方式。在管理世界中,每个人总是按照自己认定的管理哲学的价值图景和认知理路去思考其与管理世界的关系,以实现其预定的决策、计划和目标。同时,每个企业乃至国家、民族、地缘均有自己的管理哲学倾向,这种倾向均凸显了它们所特有的管理理性思辨的价值路径和认知走向,这是它们赖以存在和发展的精神支柱和中枢维度,也是它们整体思考、决策的终极动机和目的所在。尤其在今天,随着全球化、信息化的步伐加快,人类共同享有的管理价值的理路和图景正在形成,不同企业乃至国家、民族、地缘的思辨认知和理性精神,尽管有着其特殊的规定性,但均不可避免地受到那种被人类共同认同的一般管理哲学所制约。可以预见,管理哲学在相当长的一段时期中,在人类管理精神世界进入共同价值认知过程中具有核心和基础的地位。

在现今人类文明样式从工业社会向后工业社会转型中,影响人类管理认知品质优劣之因素,是其管理哲学思辨指向的先进与守旧程度。所谓管理哲学思

辨指向系指人类通过其先验认知和彼岸性意蕴,在其精神世界构建人性意境、人本理想、普遍信仰的理性自觉。如果说管理技术作为一种主体行为是与作为人类的对象性自然物相关的,带有明显的占有、侵蚀和主宰的动因及后果,那么,管理哲学则是在追问人的精神意境和终极关怀中产生的,它以人自身作为指向和尺度,把人本身存在的价值意义作为人类管理的最高准则和境遇,开掘和弘扬人的丰富的内心世界,是一种直接关注人发展目的、方向和意义,关爱生命与人类命运,以及整个管理世界的终极走向。它具体表现为:(1)激励人们在管理思辨理性及其精神向度的创新,即在人类一般管理观念、知识、信仰的各个方面,进行批判、嬗变和超越,从而构建新的管理理论、思想、学说、制度思辨和体制理论的价值理路;(2)管理技术的物的指向性,使其对于人及人的发展只起着手段和工具性的作用,而缺失作为目的性的主体尺度和人文关怀。结果会导致工具操作主义的蔓延,使管理技术成为人类生命意义和生存过程相对立的异物和障碍,因此,管理哲学坚持以人为目的的主体尺度的原则,即心境灵性、人性认知、道德精神、关爱生命和生命意义的价值指向,始终是管理技术发展的正确导向;(3)开掘人的内心世界对人生价值和管理终极目的的追求,使人获得更为强大的精神动力,它存在和贯穿于人类管理思辨的全过程,它会使管理者之间形成慈悲、博爱、平等、怜悯的善的意蕴,专注于人性良知的回归和皈依,这些无疑是人类精神世界对于普遍价值和终极关怀坚持、恪守的意义认知和终极渊源。

由于复杂的历史原因及社会背景的制约,管理哲学始终没有形成学科独立、边界清晰的理论架构和思想体系。它尽管有着人类悠久的历史文明的沉积和传承,也曾就人类管理理性思辨的一般意义出现阐述、歧义和争论,却无法脱颖而出,自成一体。其结果均是零星的、残缺的和断裂的,其大多数只是夹杂、依附于当时各种管理思想或学派体系中。这种状况一直沿续到人类工业文明的晚近时期。由于这个时期人类工业化过于烂熟而陷于“全球困境”之中,以竞争对抗和利益博弈为主要认知进路的管理思想体系已凸显出其学术机理上的贫困和窘迫,已根本无法阻挡、改变其日益衰落趋势。于是,这引发了管理学界某种变革的诉求,并转而对管理哲学表现出极大关切和重视,试图从更高的管理理性思辨认知上寻找解决其危机和困境的理路及方案。诚然,在这种意境下对管理哲学的诠释和解读往往是比较宽泛的,不严格也不确定的,无意于人本主义逻辑体系的建设,只是仅局限或停留在将人类管理的方法、模型、公式、标准和工具,羁押于理性思辨中进行浸润和渗透,从而分离出一般性的特质和要素,旨在通过一定哲学语境来表述和显现;或者通过某种哲学理论和学说,对人类管理过程中有关价值进路、组织理性、行为方式、工具认知等方面进行形而上的诠释和证明。至今,这两种学术倾向一度成为工业化价值精神历史图景中的经典思辨范式,以

及自我救赎路径,弥漫、占据于整个管理学界。但是,综观其实际效果却大相径庭,它所描绘的“海市蜃楼”式的理性图式,显得虚伪和模糊,而永远无法落地。出现上述情况的根本原因是,人类管理思辨未能从人的生命意义和生存过程这个中枢维度入手,围绕人的自由创造和自我约束,共同价值和善的意义在科技高速发展中的能动性进行理性地阐明,也无法把管理看作是综合各种条件与关系的全部多样性于自身的、一定的具体历史的整体及其规范的管理理性认知和外在管理世界、他人和自己内在心境各种意识(先验认知、彼岸性意蕴的省悟、心智情绪、非理性直觉、理性精神及思辨)的统一体。因此,就不可能揭示管理哲学的本质与人类思辨认知和理性精神的全部内在联系,明确人的人本精神对整个管理世界具有的指导意义和价值地位。

诚然,在人类精神现象史中,管理哲学图式是具象和鲜活的。而每一种管理哲学图式总是反映、展现了一定历史时期特定的人类认知准则、思辨取向、精神意义和终极求索。尤其是在工业化价值精神的历史图景,以及其多元竞争格局中,管理哲学时常被分蘖为多样性的学术形态,其蕴含着人类对于人性诠释和文明解读的不同理路及轨迹,当它们一旦各自生成和展开,有着相对的独立性和坚韧性,并会侵入、渗透于人类认知中,使其具有顽强的生命力。因而,在这样的历史机遇中的各种管理哲学图式的认知边界、利益、进路、意义诠释和价值意境显得如此的偏执和狭隘。

如上所述,管理哲学是人类管理过程中思辨认知和理性精神的蜕化、嬗变、更始和升华的结晶。由于人类最初工业文明意志同自身固有的政治制度、经济结构和意识形态浑然一体的必然性,经典论述中的管理哲学尽管采用了革命认识形态,或“资本主义精神和新教伦理”的价值视野,注重从人的“社会关系总和”或“人性原罪”出发,寻求和确定管理哲学的最初的学术机理,以及由此来勾勒人在管理中那种固定的制度意识和组织理性,却忽视了人与“社会关系总和”的变异、错位、失衡和蜕化,以及“上帝死了”的心境破碎与悲催情景。因而,人类不可能沿着原先的那种管理哲学思辨的价值轨迹来维系、支撑其生命意义和文明进程。在经历工业化价值精神劫难以后,基于人类管理精神的严重扭曲和萎缩,人类普遍呈现出沮丧、厌恶、疲倦的倾向,强烈地要求摆脱以往那种强制性的哲学思辨架构,形成正义、平等、和谐、富有人文终极关怀和“天人合一”精神氛围的机理维度,并转入对整个人类文明认知以及人的内在精神世界的理性批判的研究,出现了在新的文明样式中管理哲学学术思辨的涅槃、复兴、变革的前所未有的热忱和悟性。

人类正处于管理哲学思辨及其认知深刻变革的时代。过去人类论及的管理思辨理性图式,大多是在价值进路上困囿于主宰世界,以及人内在人性认知的自

我控制和改造,人类为这种人与管理世界的哲学信念和愿景所付出的代价是惨不忍睹的,人本主义的缺失、普遍伦理的断裂、物欲消费主义的横流,解构着人的心境认知和道德守持,整个工业文明的终极图景是人性“恶”的极致扩张。人类尽管表面上显耀其高贵的生存方式,但是其灵魂早已沦入于无限欲望诉求的黑暗地狱之中。这一切都告诉人们,在这一人类管理思辨价值意境空前复杂的历史转折中,要求与之相适应、具有高尚伦理精神和美学学术含量、先进的一般管理哲学学理体系的建立。

拙著“管理哲学”系列^①是根据管理哲学学科的理路时空、学科分支、逻辑关联和架构体系进行构思和撰写的。其主要内容和理路是从儒家视野下的中国管理哲学语境和意蕴出发,以人性善治为中枢维度和机理进路:追求人与自然的和谐,相信道德恒常,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。以此价值取向为基础,中国管理哲学的人文关怀、伦理认知、审美意识、心理轨迹、社会意境、全球正义、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。显而易见,儒家视野下的中国管理哲学具有独立性和融通性,对内聚合道德,对外吸纳文明,主动积极地参与人类一般管理哲学的构建,并从中获得新的精神生命。“周虽旧邦,其命惟新”(《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,认同普遍意义的思辨精神。其旨在将中国管理理性思辨向儒家学说的皈依和守持中,构建具有中国气派的管理哲学和管理思想史的精神图景和认知体系,即中国儒家管理哲学。

在更广义的学术向度上,中国儒家管理哲学包括:人类一般管理哲学基本原理、范畴,以及与非普遍价值思潮的批判;主体理性思辨的中枢维度和内在机理;在意识形态张力上的争论与交锋;人类认知的困顿、失足的深层原因;人与自然、经济与企业;民族、国家与公共管理;地缘组织范式;全球化与全球管理;人在宇宙中的管理理性守望;学术构建的路径、方向、方式、机制、目标、终极意义和主体责任等等。其整体研究和论述凸显着以下内容:人的先验认知及其彼岸性意蕴;理性思辨的张力及其弱点;思想、理论与学术体系的巨大支撑意义及其不完善性;各管理学派之间的争鸣、交融、比较、冲突,及其各自的涅槃、蜕变、更始、兴衰和进退;管理意识形态、国家意志权利的历史过程和变异路径;人类文明进程与一般管理哲学的关联及影响;等等。总之,在梳理、剖析、诠释上述一系列命题内容中,将涉及人类精神世界的性质、价值和意义的什么?其发展道路、终极轨迹、

^① “管理哲学”系列暂定为六卷本,分别为第一卷《中国管理哲学——以儒家为视角》、第二卷《人类一般管理哲学》、第三卷《管理伦理学》、第四卷《管理美学》、第五卷《管理心理学》、第六卷《管理社会学》。

危机困境、出路前景又是什么？这些在人类生命意义和生存过程中有着怎样的影响，为什么会这样，它给人类带来什么样的启示，进而揭示人类一般管理哲学的思辨理路、灵性境遇和价值取向，展现出一幅真实可靠、前因后果、发人深思的人类理性精神画卷？

总之，通过对中国儒家管理哲学作出一个全面的学术归纳和表述，旨在回应、诠释当下中外学界的普遍认知：管理哲学的文明认知、人文诉求、道德精神、价值传承、理想愿景、信仰诠释、行为准则、审美取向等将是现今管理学发展的中枢维度和核心机理，并将引导人类管理理性精神的涅槃和嬗变，致使人类及其文明样式回归、皈依于人性认知“善”的意蕴。我真诚希望这一愿景成真，并通过拙著“管理哲学”系列尽我绵薄之力。

刘云柏

2015 年 12 月

于苏州企业管理哲学研究所

前 言

至今,中国管理哲学宛如初春旭日,曙色朦胧,欲喷薄而出。中外学界普遍认为,中国管理哲学有着无限的学术意境和精神氤氲。由此,在人类文明样式转型及其所引发的整体学术认知体系的巨大变革中,人们正沿着各自既定的学术理路、逻辑轨迹、价值意境、哲学思想和信仰图景,展开中国管理哲学的学科诠释、解读和研究。然而,对于中国管理哲学的学理本原和精神枢机的认知和理解,却显现出前所未有的惘然、浅薄和迷乱,始终无法形成在更高理性思辨层次上的突破,以及实现历史精神的回归和重建。

在人类管理工业化的学理板块划分、哲学思辨比较、人文认知碰撞的复杂过程中,剥离各种各样的物质消费主义和工具理性主义的华丽外衣,均显示出其粗俗不堪、欲望涌动的本质。在资本占有更大利润的学术喧嚣和思辨浮躁中,唯有中国儒家管理哲学沉寂于人类精神世界的远处,宛如一颗发出幽幽之光的巨大宝石,其依然守持、维系人性认知、善的自我更始为枢机的知识结构、思想图式、信仰诉求,以及学理进路。

然而,基于怎样的学术枢纽、价值理路、认知背景和信仰诉求,展开中国儒家管理哲学的解读和研究,学界尚未达成统一共识,也未曾表述共同的学术契机和普遍章程。尽管中国儒家管理哲学的回归和复兴,面临着巨大的认知阻遏和学术困境,但是,这是一场极其复杂而又严肃的在更高历史维度上的管理人文主义理想和信仰的启蒙运动,势不可挡,将直接关系到人类文明认知的走向、进路、意义、价值和前景,它已是人与人类哲学认知共同思考、省悟、涅槃、嬗变和更始的学术课题。

综观中国儒家管理哲学,居先秦之鼎盛,经秦汉、唐宋、明清之嬗代,临晚清民初之衰落,其近3 000年经过如此巨大复杂,惊心动魄的学术演化和历史变革,在人类精神现象史上是前所未有的。但是,至此,中国儒家管理哲学的解构和湮灭已不可阻挡,尤其是20世纪上半叶的激进主义的冲击和批判,中国儒家管理哲学无可避免地失去了其学术的独立性、完整性,所剩无几的只是那些坚韧的思辨范式和精神颗粒,悬浮在人间的精神宇宙中,在世俗的阳光照耀下发出的忧患之

光,它早已丧失了对于人与管理世界的指导、维系作用。因而,中国儒家管理哲学的更始与嬗新已是中华民族面临的重大课题,也是其得以继续发展的基本前提。这些绝不是几个苦守于儒家管理精神高地的个人冲动,更不是管理哲学发展和流变的泛化。相反,中国儒家管理哲学解析与嬗新意味着对中华管理精神的整合和提升。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、无奈等不良心境行为,旨在重新设计、构筑人的精神家园,确立高尚的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。

当然,中国儒家管理哲学的解析与嬗变过程,必须包括对中国既有的全部历史管理精神现象进行必要的选择和清理,以免于误识将带有腐蚀性的、沉沦性的精神颗粒混杂于其中,以最大程度地保证精神堤岸的坚固,不至于在汹涌的物欲巨浪中崩塌,推动中国管理哲学在“儒家语境涅槃”的历史精神隧道中能够得到嬗变和发展。

中国儒家管理哲学在浩瀚的中国管理思想典籍中反映出灿烂的智慧认知和入本自觉,从一般管理哲学意识的历史意义上说,它深刻地表现出在精神批判、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。

研究中国儒家管理哲学旨在揭示其管理思想、理论、学派和逻辑结构的具体过程及其发展规律;阐明儒家管理理论和思想流派的轨迹;探讨中国管理史中儒家管理哲学各个流派和思想发展过程中相互渗透、相互影响的关系;挖掘和揭示各个历史时期儒家管理哲学的思想状况与特征;反思儒家管理哲学的主体认知能力和理论兴衰的历史经验。

应该看到,中国儒家管理哲学由于其所处的历史背景不同,所沿袭的学术流派互异,因而持论的思辨方法也各具特点。从孔子的“罕言利”,到孟子的“何必曰利”、董仲舒的“正其谊不谋其利”,儒者的轻利管理哲学思想是“一以贯之”。乍看起来,欲从儒家管理哲学中寻找一般管理哲学意识,将失之于“缘木求鱼”,但儒家真无一般管理哲学意识,真无浸润世俗世界功利的意识行为?子贡货殖于曹、鲁之间,在七十二子当中,他最为富裕,也最懂得经营之道,孔子所以能够播名于列国之间,子贡深谙管理哲学而招财致利实起了相当作用。并且,孔孟所说的“利”字,有“货利”、“利禄”、“利己”、“功利”、“贪利”诸义,究竟作何解释最为确切,尚可作进一步商讨。然而,“以儒家为主体的中国古代管理哲学,在中国古代社会的管理活动中具有不可忽视的地位和作用”。^①如果只见儒家轻利而重

① 黎红雷:《儒家管理哲学》,广东高等教育出版社1993年版,第1页。

义,轻小人而重君子,就认为儒家管理哲学中没有一般管理哲学意识可言,因而否定在儒家管理哲学结构中有一般管理哲学的存在,是十分片面的。

中国儒家管理哲学的研究是广阔的。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哲学有关宇宙本原、国家意志、制度理性、人内在心境的人性认知守持,以及对某些事物的道德评判标准和价值取向。这些有关宇宙本原、国家意志、制度理性、人内在心境的人性认知守持,以及对某些事物的道德评判标准和价值取向,又大多源于对既定的价值理路、精神图式、思辨方式的继承和发展,结合当时的历史情景需要,构成儒家个人或某个学派的管理哲学认识和才华理智。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;有的属于儒家管理思想的精华,有的是理性思辨的糟粕;有的属于儒家历史道德行为经验的综合,有的属于儒家管理理论发展的结晶。不难看出,关于展开中国儒家管理哲学的诠释与梳理,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。

诠释与梳理中国儒家管理哲学主要应把握其具有开放、兼容、转折、汇合的整体运动的全部和全方向发展过程,不困囿以人物代表及经典为研究对象,一反先前那种单一的历史论说和评述的模式,而是贯彻以学派为主线,正如陈寅恪先生所指出:“我国古代史之材料,如儒家及诸子等经典,皆非一时代一作者之产物。昔人笼统认为一人一时之产物。昔日笼统一人一事之,其误固不俟论。”^①基于在人们广泛生活意义的管理精神世界中,一种近乎中性的知识、思想、信仰,作为一种特定的研究机制和思辨进路,来梳理、诠释、剖析、反思中国儒家管理哲学,即以学派为主线,配以相应历史时期儒家管理精神世界的分析,这样,史料不再是僵硬的模块,而能从中博见约义;改变以往编写哲学思想通史那种逐年论述的手法,以及按照时间顺序认为中国儒家管理哲学发展是零星的、琐碎的误识;通过人类文明意志中的一般知识、思想与信仰世界的描述,指出启蒙教育影响、生活知识积累、思想传播途径、价值取向传承等儒家管理哲学的作用和意义,揭示中国儒家管理哲学发展的学术轨迹和主线;克服过去固囿于主体、客体对立的表述模式,避免各学派相互关联的碎片化,便于总结儒家管理哲学思维的经验教训,精确地把握中华民族管理哲学精神发展的脉络,用宏取精、继往开来;勾勒中国儒家管理哲学的孕育、产生、发展、嬗变、演化、衰亡和湮灭,以及其衍续、复兴、重振、交融、汇合、崛起、壮大和极致的全部过程。

在大多数时间中,这个支持着中国儒家管理哲学的读解结构、诠释框架、观

^① 《陈寅恪先生全集》(上下册),台湾里仁书局1979年版,第1362页。

察角度、价值标准和反哺机制的背景,在时间的流逝中被管理知识丰富性与管理思想复杂性的不断滋长所隐没。“实际上,思维方式的自我定位与扭曲是十分可怕的,它严重地阻碍了人们对历史管理伦理资料的正常剖析和借鉴,用思维方式去替代管理伦理重构。”^①这就是说,时至今日,中国儒家管理哲学仍没有变得想象中的美好,儒家学说以其自身生命周期的更始所出现的断裂和湮灭;西学东渐的巨大冲击和侵蚀;精神迷茫和价值失范是中国管理精神现象史中遇到的前所未有的困境;民族理性思辨危机成为儒家管理哲学回归和复兴的重大障碍。这些都是已经出现并将在未来继续困扰中国儒家管理哲学更始和嬗变的难题,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、完整、科学地诠释与梳理中国儒家管理哲学,理清中国儒家管理哲学的理路和轨迹。

从一般学科形成、发展机理的视角看,中国儒家管理哲学形成,有“原”与“源”两个方面的成因。“原”即管理本原、根基,指一般管理形态的要素、关系、结构、状况、走向以及其变革;“源”即中国儒家管理哲学渊源(也包括外来的管理哲学的影响)。“原”决定一切管理哲学解析的人性诉求、价值图景和历史走向;“源”不仅规定或影响这一管理哲学建构包括管理哲学话语系统的民族形式和民族特点,而且还为这种管理哲学建构提供可供选择的管理精神资源。这就是说,中国儒家管理哲学是其现今解析与嬗新的前提,从而体现了儒家管理哲学精神的继承性,但是,作为“源”的中国儒家管理哲学必然要受到“原”的检验、筛选和改造,以实现“原”“源”整合,创造出具有中国气派和民族特征的中国儒家管理哲学体系。这是中国管理哲学演化的基本规律。

正是依据“原源之辨”,对中国儒家管理哲学进行检验和筛选,才能把握合乎现实需要的中国儒家管理哲学的现代价值的对象性,进而实现其现代价值的转化。显然,全盘西化论、极端民族主义和历史主义的傲慢,都这样或那样地背离了中国儒家管理哲学的“原源之辨”。

毫无疑问,中国儒家管理哲学,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,本质都属于农耕社会的管理意识形态。自近代以来,随着社会管理形态与政治制度状况的变故,中国儒家管理哲学失去了生存之“原”,从而也丧失了它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,中国儒家管理哲学,其纲常体系及教化功能日益衰落和失序,因此,尽管其蕴藏着丰富的可以进行“创造性转化”的精神资

① 刘云柏:《管理伦理学——管理精神的价值分析》,上海人民出版社2006年版,第37页。

源,但想不经过诠释与变革,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,成为现时代管理哲学的主流,或始终怀着莫名的成见和仇视,以一种自我理性原则优越的认知态度,进行实证式的证伪和利用,那就无异从根本上否定了现今中国儒家管理哲学涅槃、蜕变、更始、再造的历史逻辑。

确认中国儒家管理哲学现时代价值的对象性,并不等于实现了现时代价值转化。相对于历史价值,中国儒家管理哲学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人与管理世界中的普遍意境和终极图式的诉求,这种诉求的可用性功能,是人与管理世界在“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解析。不难看出,中国儒家管理哲学的现代价值转化是一种“价值再创造”,旨在从管理价值取向的角度把中国儒家管理哲学的现代价值转化构筑在人与管理世界变革的层面上。这里包括以下解析方式。

首先,关于实现价值再创造是基于人内在先验意境和人性认知。人的内在先验意境和人性认知的界定基于现今人的心智的自我觉悟。人的精神世界的涅槃和嬗变,引发了人的原有认知构成的深刻变化,不同理性思辨和价值理路的差异也日益表现出来。整体管理认知的嬗变和更始成为人理性思辨的一个主要特征。整个管理哲学思辨处在激烈变动中,新的管理哲学思辨的不断出现,不同价值取向和多元语境,各种诉求和信念的重新组合,这些直接制约着中国儒家管理哲学价值再创造的进程。

其次,关于中国儒家管理哲学现代价值的研究范围。由于中国儒家管理哲学还包含着一种世俗的形式,因此,必须深入了解与世俗形式相联系的历史背景,对其世俗层面进行实证研究,拓展中国儒家管理哲学现代价值研究的空间。人们常说,儒家认知即存活在现实之中的历史积淀,却又直接根据儒家历史“文本”去研究儒家认知,很少对管理世界中儒家认知进行剖析和研究。显然,不把儒家历史“文本”研究与现实中的世俗化了的儒家认知结合起来,是不可能切实把握中国儒家管理哲学的“现代价值对象性的”。

再次,关于中国儒家管理哲学何以能进行价值再创造的内在根据。价值再创造是在中国儒家管理哲学中根据现实需要而认定的现代价值对象性的变革。中国儒家管理哲学之所以可被认定具有现代价值对象性,是因为存在着与历史逻辑发展相统一的普遍性的管理理性思辨积淀。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”,包括有关的信仰理想、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哲学的现代价值转化,应该立足现实之“原”,去挖掘那些古今“共理”的

管理理性思辨积淀,从而确定自身的现代价值对象性。

除了古今“共理”,还有中外“共理”。这一方面是指在中国儒家管理哲学中,有些还是或可以成为人类管理思想之“共理”,如“天人合一”、“和为贵”、“内得于己”、“正谊谋利”等;另一方面是指在西方管理哲学中也会有一些适合中国儒家管理哲学的学理要素,因而才有可能吸取包括西方管理哲学在内的人类所创造的优秀的管理精神成果,如“契约意识”、“人道主义”、“功利主义”、“个性自由”中的合理因素。

最后,要完成中国儒家管理哲学现代价值的再创造,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,自觉地将不同的异质管理哲学思想进行碰撞、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,中国儒家管理哲学的“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、正谊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环节不说,都是立足现实,对中国儒家管理哲学中古今“共理”的价值再创造,体现了人本责任和文明意志。

在中国管理哲学中,存在着宗教形式为载体的管理哲学。佛教、基督教、伊斯兰教等都蕴涵着丰富的管理哲学成分,在与儒家管理哲学交融中,得到了较大的发展,有着相当的学术空间和影响。“在吾国思想史上既不能居最高之地位,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为什么中国管理哲学中还存在着诸多的非儒家学派,即以宗教为载体的管理哲学思潮却占有相当多的比例?因为,人类管理哲学的最初萌发通常是同宗教意识的演化和移植结合在一起的。在人类上古社会里,管理哲学意识不可能以一定形态而独立存在,而一定宗教的教义成为了管理哲学孕育产生的母体。我国历史上曾发生多次较大的以宗教传播为媒介的管理哲学输入的移植活动,它们对中华民族管理哲学精神的发展起到了巨大的推动作用。因此,要研究中国儒家管理哲学绝不能排斥这些外来输

① 《陈寅恪先生全集》(上下册),台湾里仁书局 1979 年版,第 1365 页。

入中国以宗教为载体的管理哲学思潮,以及包括中国土生的道教在内的某些管理哲学意识。

另一方面,先秦的墨、法、名、杂、阴阳等诸家相继失传,一时被世人称为“绝学”,但它们并不是真正消失,而是交融在其他学派或历史时期中以另一种形式反映出来,诸如我国历代自然科学家,或延至现代的“新武侠派”文学流派,他们营造着浓厚的墨家管理哲学思想的学术氛围,散发着中国管理哲学的特定气息;对此,在中国儒家管理哲学的诠释与反思中要有所顾及。

当然,在对中国儒家管理哲学进行全景式的诠释与反思中,还应顾及中国少数民族管理哲学意识及其学术特征,以集中探讨我国少数民族管理哲学意识的基本分类和典籍内容,进而总结少数民族管理哲学理论与思维方面的经验与教训,以及对汉民族管理哲学发展的影响与补充。由此,一方面是由于少数民族管理哲学意识是中国儒家管理哲学不可分割的一个组成部分;另一方面,又可以进而揭示中国儒家管理哲学深层次的学术发展走向,以及其整体性的动源,有着特殊的理论意义。

中国儒家管理哲学的内在精神与当今人类一般管理哲学有着惊人的吻合。众所周知,中国管理哲学从来追求人与自然的和谐,相信道德恒常,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,中国的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。中国儒家管理哲学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一般管理哲学的构建,并从中获得新的精神生命。“周虽旧邦,其命维新”^①,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,是中国儒家管理哲学的使命。

中国儒家管理哲学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方式与思想的革命,无一不是儒家管理哲学的蜕化、嬗变、更新的结果。当今世界知识经济迅速崛起,就是人的管理哲学观念嬗变和变革的有形体现。在以往的管理哲学研究中,人们比较注重于一种道德秩序和意义对于经济发展的总量规模、投入比率、增长速度、有机构成、市场份额,以及各种具体管理方法对管理活动的强大牵引作用,却很少研究人的精神世界,即人的内在心境、心理、信仰、美学,以及伦理道德的内在驱动。同时,对于如何不断重建人的价值思辨理路,更新人的管理精神认知,更是涉及甚少。

^① 《诗经·大雅·文王》。

以理性精神对待中国儒家管理哲学,不仅意味着治学的诚实和严谨,还意味着把中国儒家管理哲学的考察置于世界的大文化背景之下来进行。必须批判这种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管理哲学的优秀成分,从而得以在中国儒家管理哲学与现代管理文明之间找到蜕变的路径与方向。这里,将涉及在儒家学说意境中对于大数据管理、智能工业、公共管理、全球化,以及中西方管理哲学在新的历史维度上的融合和互补,旨在更广泛的历史时空中作出诠释和解读。

然而,对于中国儒家管理哲学,在这原本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,基于实用立场和肤浅学养,对中国儒家管理哲学进行全面否定和诋毁,而盲目崇拜、全面引进西方管理哲学理论加以填补,旨在以西方管理哲学来解决当前面临的各种问题抱着期盼,其结果造成了急功近利、牵强附会、漠视中国国情的儒家管理哲学的轻率作风。相反,与这种实用立场和肤浅学养相对立的是对中国儒家管理哲学的过于拘泥。比如,有感于目前制度哲学和组织理性在社会转型中面临的各种问题转而诉诸于儒家学说,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,给人们描绘出一幅在“仁”观念支配下制度哲学和组织理性的和谐、温馨的历史图景。但是,“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”的价值理路,这显然旧式的内容,更有其作为农耕管理关系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。这极为旧式和消极的一面在历史上兑现为行为实践时,具有非常负面的性质。抛开这些原本就附着于“仁”之上的历史内容,侈谈中国“仁”的意义,不仅无助于目前的中国儒家管理哲学的蜕变路径与方向,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,中国儒家管理哲学的蜕变路径与方向不是绝对排斥历史精神。历史精神即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哲学意识之中。儒家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,中国儒家管理哲学的蜕变路径与方向,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。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、分析传统的基础上扬弃其中有价值的内容,使之实现创造性转换。

如果说中国儒家管理哲学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,是中国儒家管理哲学嬗新的意义和方向。

作为形而上探寻的成果,人的价值一方面揭示出人作为体现、展现、评价的主体与作为体现、展现、评价之对象的管理世界的关系,揭示了人的内在本责任和终极意义的本质特征。同时,人的价值揭示出常常被管理关系、被形形色色的集体主义所遮蔽的个人的独立价值。作为一种人性认知的诉求,人的价值则比较完整地表达了制度哲学和组织理性的各个层次的需要和利益,凸显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进行了全面肯定。

人的价值作为中国儒家管理哲学的中枢维度和核心机理,它的“以人为本”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己的利益时必须尊重他人的权利,不得有损于他人,它还包含着一个普遍的管理哲学要求:人类管理共同体的任何人都不应对其他人员的命运漠不关心。

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,它是中国儒家管理哲学的中枢维度和核心机理的“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枢机内容。这是中国儒家管理哲学走向现当代的最关键的一步。这意味着“民族主义由世界的普遍价值出发,世界主义靠民族的实际存在而获得普遍意义”^①。

因为,中国儒家管理哲学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。中国儒家管理哲学最有价值之处或许是对人的精神世界、灵性激情的重视,以及对管理道德修养方法的探索,这些枢纽理路经过嬗新可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。而中国儒家管理哲学中某些道德精神肯定人有与生俱来的先验意境,肯定这种先验意境经过每个人的内省可以发掘出来。给这种意境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

^① 葛兆光:《中国思想史》第二卷,复旦大学出版社2000年版,第693页。