



中国劳动关系学院学术论丛
ZHONGGUO LAODONG GUANXI XUEYUAN XUESHU LUNCONG

现代化与自我管理 问题研究

郭海龙 著

中国社会科学出版社



中国劳动关系学院学术论丛
ZHONGGUO LAODONG GUANXI XUEYUAN XUESHU LUNCONG

现代化与自我管理 问题研究

郭海龙 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

现代化与自我管理问题研究/郭海龙著. —北京: 中国社会科学出版社, 2007. 10

ISBN 978-7-5004-6428-0

I. 现… II. 郭… III. 自我管理—研究 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 146319 号

选题策划 雁 声
责任编辑 骆 珊
责任校对 郭 娟
封面设计 大鹏工作室
版式设计 戴 宽

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 华审印刷厂

装 订 广增装订厂

版 次 2007 年 10 月第 1 版

印 次 2007 年 10 月第 1 次印刷

开 本 880×1230 1/32

印 张 10

插页 2

字 数 260 千字

定 价 24.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换

版权所有 侵权必究



郭海龙 1976年生，山西孝义人。2005年获北京师范大学法学博士学位，现任教于中国劳动关系学院基础部，研究方向为管理哲学。近年来主持和参与国家课题、北京市课题和学院课题多项，发表学术论文二十余篇，其中《国内自我管理研究存在的问题及出路探讨》等文章被人大复印资料全文转载。参与《管理思想史》等著作的写作。

目 录

导言	(1)
一 自我管理:一个现代课题	(1)
二 国内外研究现状及存在问题	(7)
三 本书的主线与结构	(10)
 第一章 自我管理的现代内涵	(15)
第一节 自我管理中的“自我”概念界定	(15)
一 “自我”概念的历史追溯	(15)
二 自我的结构性与自我管理	(19)
第二节 自我管理思想的历史渊源	(23)
一 中国自我管理思想概述	(23)
二 西方自我管理思想概述	(30)
三 对中西自我管理思想的评价	(37)
第三节 自我管理的现代内涵及特点	(40)
一 自我管理的现代内涵	(40)
二 自我管理的特点	(54)
三 对自我管理与社会管理关系的探讨	(58)

2 现代化与自我管理问题研究

第二章 自我管理凸现和发展的现代化根源	(65)
第一节 现代化基本内涵概述	(65)
一 现代化的基本词义	(65)
二 现代化的理论含义	(66)
三 本书对现代化的理解	(71)
第二节 现代化使自我管理的凸现和发展成为必要	(79)
一 社会现代化角度之必要性论证	(80)
二 管理现代化角度之必要性论证	(84)
三 人的现代化角度之必要性论证	(87)
第三节 现代化使自我管理的凸现和发展成为可能	(92)
一 社会现代化角度之可能性论证	(93)
二 管理现代化角度之可能性论证	(97)
三 人的现代化角度之可能性论证	(101)
第三章 自我管理的现代内容与机制	(105)
第一节 自我管理的现代内容	(105)
一 自我身心调节与行为控制	(106)
二 个人知识管理和自我潜能开发	(111)
三 个人时间管理与自我死亡管理	(116)
四 自我人际关系管理与网络生存管理	(124)
五 个人职业规划与生涯管理	(130)
第二节 自我管理的原则、机制和方法	(136)
一 自我管理的原则	(137)
二 自我管理的机制	(139)
三 自我管理的方法	(143)

第四章 自我管理对社会现代化的价值	(153)
第一节 自我管理与物质文明	(153)
一 物质文明与自我管理的内在关联	(153)
二 可持续发展与自我认识	(155)
三 可持续发展与自我学习	(156)
四 可持续发展与自我控制	(158)
第二节 自我管理与政治文明	(161)
一 政治文明的含义	(161)
二 政治文明与人的主体性	(162)
三 自我管理对政治文明的促进作用	(164)
第三节 自我管理与精神文明	(167)
一 自我管理与道德的互属性	(168)
二 自我管理对道德建设的意义	(170)
三 自我管理式教育	(172)
四 自我管理对教育的作用	(175)
第四节 自我管理与和谐社会	(179)
一 “三大文明”与和谐社会	(179)
二 和谐社会与个人的自我管理	(181)
三 自我管理诸环节对和谐社会的作用	(182)
第五章 自我管理对管理现代化的价值	(187)
第一节 自我管理与人本管理	(188)
一 人本管理是管理发展的必然趋势	(188)
二 从人本管理到自我管理	(190)
三 对人本管理的新理解	(193)
四 自我管理是知识经济时代的人本管理	(196)
第二节 自我管理与目标管理	(196)

4 现代化与自我管理问题研究

一	目标管理的含义和特点	(196)
二	目标管理的优点和缺点	(199)
三	自我管理在目标管理中的地位和作用	(200)
第三节	自我管理与组织变革	(203)
一	直线制组织结构的式微	(203)
二	信息型组织与自我管理	(206)
三	学习型组织与自我管理	(210)
第四节	自我管理与激励	(216)
一	激励模式与人性假设	(216)
二	员工自我管理的激励效应	(218)
三	自我管理激励效应的组织保障	(225)
第六章	自我管理对人的现代化的价值	(229)
第一节	自我管理与现代人	(229)
一	现代人释义	(229)
二	自我管理与现代人意识的培养	(231)
三	自我管理赋予“现代人”新内涵	(235)
第二节	自我管理与人的现代化的实现	(237)
一	人的现代化实现机制的传统探索	(237)
二	自我管理是人的现代化的微观实现机制	(240)
第三节	自我管理与人的全面发展	(245)
一	从人的现代化到人的全面发展	(246)
二	个人自我管理是社会发展和人的发展的要求	(248)
三	全面发展的人是能够有效自我管理的人	(253)
第七章	我国推行员工自我管理的现实困境与出路	(257)
第一节	我国推行员工自我管理的现实困境分析	(258)

一 认识因素	(259)
二 社会现代化因素	(261)
三 管理现代化因素	(264)
四 人的现代化因素	(266)
第二节 摆脱困境的出路	(271)
一 以史为鉴,学习借鉴国外员工自我管理 的经验	(271)
二 着眼现在,主抓制约实施自我管理的“瓶颈”	(277)
三 面向未来,自我管理具有广阔的未来前景	(292)
主要参考文献	(299)
后记	(311)

导 言

近年来，“自我管理”概念经常出现在一些报纸、杂志、论文和著作中，逐渐成为人们熟悉的一个词汇。但这并不意味着人们已经理解了它的真实内涵。正如哲学大师黑格尔所言：“熟知非真知。”况且“目前的管理学教科书中所关注的仍然是如何管理部属”。^①而对个人的自我管理问题的研究还不够深入。因此，我们需要对“自我管理”概念进行理性分析和哲学审视。

一 自我管理：一个现代课题

如果按照传统的管理定义来界定“自我管理”的话，“自我管理”这个概念本身能否成立就成了“问题”。孔茨在《管理理论丛林》中曾提到过语义学丛林。他指出：“有才智的人经常在基本问题上发生争执，部分原因在于关键词的含义问题。管理领域中的语义学问题尤其严重。甚至对‘管理’一词就存在着分歧。大多数人都同意管理是通过人、由人完成工作任务，然而正式组织中的人还是各种集体活动中的人？管理到底是控制、领

^① [美] 彼得·杜拉克：《杜拉克论管理》，孙忠译，海南出版社、三环出版社 2000 年版，第 263 页。

导还是教导呢？”^①

到目前为止，国内外大多数管理学教科书都将“管理”界定为：管理是管理者为了实现组织的目标，通过他人而进行的计划、组织、领导和控制等活动。正如有学者指出：“既然大多数学者认为‘借助他人取得成果’就是管理，那么管理者自然就应该定义为借助他人取得成果的人。‘自己去做’的人不是管理者，只有去借助他人，‘他人’又接受借助，这个人才是管理者。”^②在这些定义中，管理主体（管理者）与管理客体（被管理者）是分裂的，这是传统管理定义的最大特征。如果以此定义出发，显然“自我管理”这个概念是“非法”的和不可理解的。

管理主要是对他人施加影响，传统的定义也主要是从这个方面来界定的，它把一些人作为管理者，另一些人作为管理对象。但是，人的特性（具有反思性）决定了人也可以把自己作为管理对象。“每一管理主体，为了确立和加强自己的主体地位，实现和发展自己的主体能力，都必须经常地把自己当作客体加以对待，对自己的思想、举止行为进行管理。人管理自己本身时，他便因之而成为‘自我’本身所管理的主体。人受自我本身管理时，他的‘自我’本身则成为管理的客体。在一定意义上可以说，主体之所以为主体，实质上就在于他能够把自己当作客体，自我意识、自我评价、自我管理。世界上只有人才是主体，就是因为只有人才能够把自己当作客体看待，分解为主体的‘我’和客体的‘我’。在管理中，如果一个管理者不能恰如其分地认识自己，不了解他能干什么不能干什么，觉察不出他给下属人员什

^① 转引自[美]迈克尔·T. 麦特森等：《管理与组织行为经典文选》（第7版），李国洁等译，机械工业出版社2000年版，第75页。

^② 郭德淳：《管理的软科学》，中国商业出版社1994年版，第49页。

么印象，从而自觉地调整自己的思想和行为，他就很难在管理工作中做出成绩，很难巩固和保持自己的主体地位。甚至可以说，凡不能把自己当作管理客体，他就不成其为管理主体。”^①

在众多定义中，美国学者雷恩给“管理”所下的定义涵盖了自我管理的内容。他说：“给管理下一个广义而又切实可行的定义，可把它看成是这样的一种活动，即它发挥某些职能，以便有效地获取、分配和利用人的努力和物质资源，来实现某个目标。”^②事实上，随着现代化的演进，“以人为本”管理理念的深入人心，在这样的历史际遇下，自我管理不仅不是“非法”的，反而逐步成为富有生命力的管理模式。自我管理所以在传统管理理论中不占地位，关键在于自我管理得以凸现的各种条件还不具备。作为一种新兴的管理，自我管理是与人的自我实现相联系的，是人自我实现的重要途径和手段。按照马斯洛的观点，自我实现是人最高层次的需要。但人的需要要受其能力大小等诸多因素的制约。在古典管理理论时代，人的自我管理能力的总体水平还比较低。同时，人的主体意识也没有发展到要求自我管理的地步。

哲学从本质上说是一种反思性的批判活动，它不仅将反思批判的目标对准外物，而且还不断对准自身。从哲学意义上来考察自我管理，我们会得出这样的结论：自我管理是对传统管理理论和实践进行深刻反省后的产物。它将管理的对象由外部移到内部，转到人自身，将管理的主体与客体融合为一人。这是管理思想史上的划时代变革，也是其更高的成就。

① 齐振海等：《管理哲学》，中国社会科学出版社1988年版，第97—98页。

② [美]丹尼尔·A.雷恩：《管理思想的演变》，李柱流等译，中国社会科学出版社1997年版，第2页。

自我管理的凸现是现代管理理论和实践发展的必然结果。管理学的发展是对人的认识不断深化的历史，也是在不断“寻根”的历史。笔者认为，自我管理是一切管理之根本。不理解自我管理，其他任何管理都难以理解。自我管理是一个跨学科的概念，涉及管理学、心理学、哲学、社会学、经济学、政治学等学科。从表面上看，自我管理将管理的主客体合二为一，消解了传统管理上的管理者与被管理者二元对立现象，起到了结构简化的作用，好像自我管理是很容易和简单的管理形式；但从深层次上来说，自我管理是很复杂、很深刻，也很有生命力的管理模式和形态。说它是很复杂的管理模式，是因为它将管理的内在矛盾加以深刻积聚，这与传统管理模式中矛盾分散表现的形式大不相同，这也就大大加深了认识矛盾、分析矛盾和解决矛盾的难度。说它是很深刻的管理模式，是因为它是一切管理之根，任何管理或多或少都会涉及自我管理问题，而且只有这个问题解决了，其他管理才能真正顺利进行；但它与其他管理的这一关系却总是隐秘地存在着，不经哲学思辨、理性审核和实践探索是无法深刻认识和体会到的。说它是很有生命力的管理模式，是因为以前的人类的管理模式都是马克思所说的“史前时代”的管理方式，而自我管理则是人类“未来社会”人的全面发展时期的真正管理模式，这种模式充分尊重人、关心人和爱护人，是人本管理的最高境界。

在现阶段，自我管理是应该放到现代化的大背景下来讨论的，因为“在我们这个世界上，事无巨细，无论国际或是国内，没有哪一个问题不与现代化有关”^①。而自我管理的目标则定位

① [美] M. J. 列维：《现代化的后来者与幸存者》，吴萌译，知识出版社1990年版，序言。

在塑造“现代人”上，当然，这一目标的实现要以马克思主义关于人的全面发展学说为指导。自我管理是时代的要求，在变革的时代、在知识经济社会，更要求人们有较强的自我管理意识和能力。自我管理活动从人类诞生时就有，但现代意义上的自我管理却是在现代化过程中形成的。自我管理是现代化向纵深发展的必然要求。

在现阶段，自我管理问题才真正凸现出来。现代化进程中出现的许多问题（比如环境问题、身心健康问题等），实际上都与人的自我管理有关。所以出现这些现代化问题，很重要的一个原因就是，人们的自我管理能力和水平尽管有了历史性进步，但总体上还不够高、层次上还不够深。可以说，自我管理问题日益凸现出来是管理思想演进到现时代的必然结果。为什么在古代社会自我管理不发达？为什么在传统的管理思想史的著作中基本上没有涉及自我管理的内容？这些都是由于当时的现代化还没有普遍展开，人的主体性和本质力量还没有完全绽放出来，所以对自我管理问题的研究还未提到议事日程上来。当然，我们并不是说以往的人类社会就没有自我管理，而是说现代意义上的经过严格界定的理论化的自我管理学说在现代社会之前是没有的，有的只是个人的非系统的只言片语或经验介绍。这就如同管理从古就有，但严格意义上的管理学直到大工业时代泰罗、法约尔才开始真正创立一样。

现在，现代化已使人类社会推进到知识社会的阶段。知识不只是培根所说的“力量”，而俨然已成为一种“权力”。“当每一位员工的桌面上都有一台计算机时，一般工作者便拥有更多的权力。因为他们所能获取的信息和资料与经理的一样多，有时候甚至比他们还多。于是这些‘知识型’的员工就开始承担更多的

责任,并逐渐脱离传统权威的控制。”^①这一方面是好消息,因为它激发个人的积极性和创造力;另一方面是坏消息,因为人们目前尚无法很好地适应这个权威消减的新时代,这就是“混沌的过渡时期”(edge of chaos),即一个新旧事物交替的混乱时期。“这个自相矛盾的现象——维持我们共同生活的手段恰恰是对人类共同生活的主要威胁——其特殊的现代性质在每个人同现代社会的关系中重复。……在这个世界上,所有的个人都必须使自己同这个现代矛盾实现和解,通过制订一项有关自我的‘反射计划’:每个人都必须掌握自己的个人航向,泛舟于现代社会的威胁和希望之间。”^②

现代化背景下的自我管理既有机遇也有挑战。现代化给自我管理提供了机遇,是因为现代化的发展使自我管理既成为必要,也成为可能。而现代化给自我管理提出了挑战,是因为现代化带来了许多不确定性因素。现代化赋予这个世界以动荡的特点。而一个动荡的时代是一个危险的时代,其最大的危险是诱惑人们否认现实,难以找到安身立命之所。但是,对于那些勇于和善于迎接挑战的“现代人”来说,一个动荡的时代也是一个难得的好机会。现代化的进展既有利于自我管理的开展,又对自我管理提出了更高的要求。这就要求每个人都要有恰当的自我发展战略。当今时代是一个发展的时代,世界要发展,国家要发展,个人也要发展。而发展就要面向未来。德鲁克认为:“管理基本要素意味着为未来而管理,意味着抛弃昨天;因此,这需要以一种发展的政策、发展的战略……来对发展进行管理。管理基本要素还意

① [美] 罗恩·吉布森:《现代管理大师思想精粹》,杨世伟译,经济管理出版社2002年版,第44页。

② [英] 安东尼·吉登斯等:《现代性——吉登斯访谈录》,尹宏毅译,新华出版社2001年版,第19页。

意味着，知道哪些战略可供选择，以及如何选择；因此，这需要我们今天有能力来判断明天的管理成果。”^①

现代化给人以同样的背景，但由于每个人自我管理的能力和水平不同以及客观上动荡多变的社会环境，每个人设计的自我的未来状态和历史走向也是大不相同的。在现代化这一大变革的境遇里，个人自我管理的首要任务是确保自身的生存能力和应变环境的能力，以使自身能够在适应环境的基础上与时俱进，为自己的未来发展开创新机会。

二 国内外研究现状及存在问题

传统的管理学侧重对宏观事态的研究，忽略或较少对微观个人进行研究。一谈到管理，人们想到的就是经济管理、行政管理等宏观层面的管理，而对于微观层面的自我管理则较少涉及。宏观层面的管理基本上属于社会管理的范畴，而微观层面的管理主要是个人的自我管理。因此，社会管理与自我管理在本书中是两个相互对应的概念。

传统管理学不重视对微观个人自我管理问题的研究。尽管在社会管理中也有关于人性的各种假设（如“经济人”、“社会人”、“自我实现的人”和“复杂人”等），但都不是对自我管理问题的深层研究，因为在这些假设中自我还不是一个具有反思批判性的现实存在，而更多是一个先天的抽象设定，并且是依附于社会管理的，这样的自我还未具有自由意志和自我管理意识。导致这种结果的原因是多方面的，既有客观方面的原因，也有主

^① [美] 彼得·F. 德鲁克：《动荡年代的管理》，屠端华译，工人出版社1989年版，导言。

观方面的失误。就国内的情况而言，从客观方面来说，主要是社会生产力还不够发达，人的本质力量还没有大幅绽放出来，激发人的主动性和创造性对于组织的作用和价值表现得还不够明显；从主观方面来说，主要是过去受“左”的因素的影响，不重视对个人问题的研究，担忧或认为研究自我问题就是主张自私自利，就是搞个人主义。

当前，国内学术界对自我管理问题涉及还不多，尽管也有以自我管理为题目的少数论文和著作的出现，但在自我管理研究中存在着如下问题：

第一，研究范围一般都比较窄小，局限于具体的操作性层面。而对于自我管理的一些基本理论问题没有进行过研究或研究不深。如自我管理的现代内涵与特征、自我管理的必要性和可能性论证、自我管理的运行机制等一系列基本问题都是应该具体深入研究的，但这方面的研究很少或基本没有涉及。缺乏对自我管理基本问题的研究，而笼统空洞地谈论自我管理就会流于肤浅。

第二，缺乏多学科的交叉研究。目前，研究自我管理较多的学科主要是心理学、生理学等，但这些学科对自我管理的研究基本上是各自为政，在自身学科范围内兜圈子，而很少进行相互沟通和交流。其实，自我管理是一个交叉学科研究的课题。它涉及管理学、哲学、心理学、伦理学、社会学等学科。所以，除心理学、生理学以外，管理学、哲学、社会学等学科都应该将自我管理纳入其研究范围，以为这些学科的进一步发展提供可能性空间和新的生长点。

第三，当前自我管理研究不够深入的一个重要原因是没有自我管理学这门学科。现在，管理学还不发达，但自我管理学却可以先行发展起来，甚至在一定意义上可以说，正是由于自我管理学不发达，才直接影响了管理学的发展。现代物理学和现代系统