



我们国家现在缺少什么样的企业家呢？缺少博古通今的企业家，既懂国外的经营管理，又懂中国《孙子兵法》，又懂《共产党宣言》的企业家。

红色管理

（修订版）

向中国共产党学管理

冯成平 袁莉 著

东方出版社

作者心语

[做人]

- ◎做“巨人”圈中的“矮子”。
- ◎做“大老板”身边的“小老板”。
- ◎一位具备自信与诚信，拥有动力和胸怀的人，定是相信自己、因果、未来和多维的愚者。

[做事]

- ◎损人必不利己，利人方能共赢。
- ◎借鉴民族的历史，弘扬优秀的文化，形成自己的品牌，彰显时代的特色。

[管理]

- ◎聚有暇之才，创无暇事业。
- ◎激活“休克鱼”，是我经营中最快乐的享受。

ISBN 978-7-5060-3142-4



9 787506 031424 >

定价：38.00元

红色管理

(修订版)

向中国共产党学管理

冯成平 袁莉 著

東方出版社

责任编辑 贺 畅

图书在版编目 (CIP) 数据

红色管理——向中国共产党学管理/冯成平 袁 莉 著.

-北京: 东方出版社, 2008. 5

ISBN 978-7-5060-3142-4

I. 红… II. ①冯…②袁… III. 管理学—研究—中国 IV. C93

中国版本图书馆CIP数据核字 (2008) 第054045号

红色管理

HONGSE GUANLI

——向中国共产党学管理

冯成平 袁 莉 著

东方出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街166号)

三河市南阳印刷有限公司印刷 新华书店经销

2008年5月第1版 2008年5月北京第1次印刷

开本: 787毫米×1092毫米 1/16 印张: 19

字数: 250千字

ISBN 978-7-5060-3142-4 定价: 38.00元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街166号

人民东方图书销售中心 电话 (010) 65250042 65289539

网址 <http://www.peoplepress.net>

总 序

管理治国，中华文明复兴的必由之路

古代中国曾经辉煌，也几度盛世，为什么人们看到的却是经常性的王朝演变、周期性的兴衰更替，而且到最后远远落后于欧美列强？近代中国各派思想相互激荡，各种力量交互登场，为什么中华民族是在中国共产党的领导下从独立解放到再度实现伟大复兴？为什么西方工业化国家能够相继崛起，并长期维持安定的秩序、引领现代改革的方向？

对这些问题，人们从多个学科、多个角度，在不同层次上、不同框架中分析、评断，可谓见仁见智、不一而足。但能否寻找一个统一的视角、综合的学科，描述这些现象、解释人们困惑、解决相关问题呢？我们最终选择了对组织、任务和人都很关注的学科——管理学。因为我们发现，不管是古代还是现今，无论是中国还是西方，所有这些兴衰、成败，都是组织、任务和人的交互作用，都不可回避管理——这个由实践产生理论、从经验走向科学的人类智慧结晶。

我们在管理学的框架内，把古代王朝、现代政党、民族国家都比作组织，把实现世代相传、推动民族复兴和确保长期先进都作为任务，把王朝、政党和国家的领导人看作组织领导人，内部有组织成员，外部是组织环境，用现代管理学来描述、解释这诸多现象。初始也有以企业代表组织、以企业负责人泛指组织领导者，把组织管理与企业管理相对接，在经济范畴内从企业组织的视角解读的计划。但是，当材料足够丰富、研究继续深入时，我们惊奇地发现，这一管理已不只是一个企业组

织的普通管理问题，而是关于一切组织包括了经济组织、社会组织、政治组织乃至国家社会在内的“大管理”。

管理学科作为一种实践和一个思考与研究的领域，不仅是面向企业、面向市场的，还是面向大众、面向社会的，更是面向权力、面向国家的。当市场经济呼唤科学管理，现代国家讲求科学执政时，“管理治国”理念和“管理也是生产力”的论断一并成为引领时代变革、推动社会进步的兴国之道。

基于“管理治国”理念，我们综合考察当前中国所处的时代环境，建构了“三色管理”体系，即红色管理、黄色管理、蓝色管理。我们用“红色管理”来定名现代管理与中国共产党的学科结合，写就《红色管理——向中国共产党学管理》，是把中国共产党管理实践活动理论化、学科化的大胆尝试；用“黄色管理”来定名现代管理与古代王朝的学科结合，写就《黄色管理——解析中国皇朝管理》，围绕古代中国皇帝及其皇朝进行管理学透视，因为黄色是中国古代皇家的特权颜色，由此我们称之为黄色管理；用“蓝色管理”来定名现代管理与西方国家先进管理思想的学科结合，写就《蓝色管理——破解西方管理本源》，破解现代管理的本源思想（这些管理思想起源于西方国家并在西方国家的发展演变过程中发挥了重大作用），进而借鉴国外的先进管理经验，把适合于中国国情的有益的东西进行归纳总结后拿过来。

我们的本意不在梳理历史（党史、皇朝史、思想史），何况管理学的本义也不在此。“三色管理”体系是以管理学科学理论为基础，用中国人“独特的思维方式”重新解读历史：管理学的科学方法将是我们的分析工具，历史的演进成为我们的研究对象，全新的思考角度让过去服务于未来。

“三色管理”立足管理学又不囿于管理学，指向管理而不局限于管理，不是以纯粹的合乎管理学的语言为表达约束，而是从历史中体悟管

理和管理学的深意，做的是真正的“大管理”。

一定的管理理论体系必须适应一定的历史、社会、文化条件。因此，我们有必要追溯整个20世纪在“中国文化向何处去”的问题上始终存在着的三种主张——自由主义的全盘西化论、保守主义的儒学复归论和马克思主义的综合创新论，以便为我们的大管理理论体系的建立提供向度。

自由主义的全盘西化论。这一主张对西方理论不加反思地接受，把本土资源作为论证西方理论实现西方社会思想的工具，无视西方学者已经深刻揭示的现代化危机等倾向仍然存在。事实上，一种民族的文化传统和文化惯性是在血液里流淌的，学习外来经验不可能如同电脑更新数据一样把植根于自身传统的文化观念彻底覆盖，这是西方文化在中国水土不服的深层原因。

保守主义的儒学复归论。一部分人寻求的不是对文化的“自知之明”，而是一种势头很猛的夸张的复旧，其中尤有甚者，宣扬“圣贤是文化之本，文化由历代圣贤创造”，认为中国100年近代史都错了，走的都是所谓“文化歧出”、“以夷变夏”的路；甚至主张“把儒教重新定为国教，建立一个儒教社会”。这种倒退复古、明显排外的取向当然不是提倡文化自觉的本意。

马克思主义综合创新论。事实上，在对待文化的问题上，毛泽东早已给我们确立了一个基本的立场：“古为今用”，“洋为中用”。从20世纪40年代毛泽东提出古今中外法（关于批判地继承民族文化遗产，吸收和借鉴中外一切优秀文化，毛泽东归纳为“古今中外法”）和新民主主义论，到80年代邓小平提出改革开放论和建设有中国特色社会主义理论，再到90年代江泽民提出的“三个代表”，一直到胡锦涛提出的“科学发展观”和“和谐社会”，中国共产党人一直高举着马克思主义综合创新论的文化大旗，代表着中国文化现代化的正确方向和思想主

潮。

由此可见，中华文明复兴逐步实现的进程，既不是全盘西化的过程，也不能是复活旧学占统治地位的过程，而只能是在当代中国发展着的马克思主义指导下，在创造性地继承和发展自己民族的优秀传统文化的同时，大胆地借鉴和吸收人类文明有益成果的过程，是一个中华文明在自主创新中实现复兴的过程。

历史的成功揭示了未来的方向，中国特色的管理理论体系同样需要将“中国传统文化”、“西方先进思想”和“独特的思维方式”有机结合起来。“三色管理”为中国特色理论体系的建立迈出了坚实的一步：中国共产党的管理大道——“红色管理”将是航灯，始终引领中华民族的伟大复兴；对中国古代帝王及皇朝管理的管理学透视——“黄色管理”将是镜鉴，助推中华文明的再度辉煌；对西方管理学本源的破解——“蓝色管理”将是火花，激发每一个炎黄子孙的创业梦想。

在引领中国走向文明复兴的道路上，中国共产党必须将价值理性的中国定位与工具理性的全球化视角结合起来。胡锦涛总书记在许多场合都描绘过中国对世界未来的建设性蓝图，即构建一个以多元文明并存为基础的和谐世界。

现代民族国家之间的冲突和文明冲突仍然难以消弭，一个多元文明的世界仍然在竞争和冲突中前行，全球多元文明之间的平等对话和公平竞争至今仍然是有待实现的愿望。只有理解多种文化，才有条件在这个正在形成中的多元文化的世界里确立自己的位置，经过自主的适应和其他文化一起取长补短，共同建立一个有共同认可的基本秩序和一套各种文化能和平共处、各抒所长、联手发展的共处守则。

正在建构多极世界秩序的道路上、胸襟越来越开放、实力越来越强大的中国的复兴具有世界性的意义。这个人类历史上重要的文明体的复兴，对于推进全球多元文明之间的对话与交流有着实质性的作用。这个

渊源古老的文明国家在精神上经历了近两个世纪的艰难漂流之后，正对自己的文明传统生出越来越浓的兴趣，发出越来越强的自信。从本质上说，中国崛起就是中华文明的复兴。复兴进程中的精神故土有望焕发新的光辉。

中国共产党第十七次代表大会正是在中国文明伟大转变的时节登场的。积极构建社会主义和谐社会，反映了新世纪新阶段中国共产党和全国人民的不懈追求。我们在深入学习贯彻中国特色社会主义理论体系的同时，由衷地被这样一种精神、一种力量鼓舞着、推动着，唯有更加努力地理论思考和学术研究，使当代的先进管理思想与中国国情相融合、把管理学的普遍规律与中国特有的管理资源相对接，为形成具有中国特色的管理理论体系而大胆尝试、不懈探索。

“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索”。“三色管理”体系正是我们走出的第一步。

冯成平

2007年11月

导 读

一、本书核心概念

1. 关于红色管理。红色管理是把中国共产党的实践经验，在现代管理学上所做的一个归纳和提炼，即从管理学这一全新的角度，科学地总结党在纲领、路线、组织、干部、领导、控制、创新等方面的管理原理与方法，创立的一个具有中国特色的管理科学体系。其意义并不仅仅停留在一个组织的成功经验与管理智慧上，更多的是以管理学的辩证思维，在国家管理这个宏观层面上的理论创新和实践创新。

2. 关于“七要素”。从中国共产党成功领导中国革命和进行社会主义建设的过程中，我们分析出了管理的七个要素（纲领、路线、组织、干部、领导、控制、创新），这七个方面既有对管理原理的把握，又不乏对管理方法的发展，使得管理实践活动更自觉更有效。并且，这个全新的红色管理理论体系，除了与中国国情和中国共产党特质密切相关的纲领和路线是极具本土化的两个要素外，其余五个要素与现代西方管理学的理论架构体系不谋而合。所以，我们称之为红色管理“七要素”。其实，这毫不意外。管理学作为一门科学是没有国界的，但是管理学理论体系在世界各国的应用却都毫无例外地受到当地历史传统、社会环境、文化生态及政治经济体制等客观因素的影响，从而呈现明显的本土特色。

二、本书核心主张

红色管理“七要素”，包含了纲领、路线、组织、干部、领导、控制、创新等七个核心要素，但不等于穷尽了中国共产党管理实践活动中行使有效的其他领域和管理方法。比如，中国共产党通过宣传用心造势、因势利导，通过统战拓展组织的有效空间等，均是立足于管理又超越管理。这里，我们将现代管理学原理与中国共产党历史上的成功经验巧妙地融会贯通，希冀用党史演绎管理学，用管理学管窥党史。

第一个要素：纲领。纲领之伟大，在于它一开始解决的就是根本问题。纲领是基于伟大使命的愿景，高度概括了一个组织的未来目标、历史使命和核心价值，是该组织永远为之奋斗的图景。纲领以其清晰、持久、独特的特点，回答了三个关键性的问题：追求什么？为谁追求？如何追求？同时也蕴涵着该组织之所以存在的目的和理由。

纲领作为肇始于远见、基于伟大使命的愿景，远远超越了那些时常变化且必须变化的一般过程，位于它们之上，是它们之根。中国共产党清晰地描绘了组织的目的、蓝图和路线，使每一个成员对组织的“使命”、“愿景”、“价值观”都了如指掌，并且把这一切具体化为每一个组织成员的理想和目标，由此产生了不可思议的组织战斗力和组织凝聚力。

红色管理理论认为，关于纲领的理论是红色管理最精华的部分之一，其对中国企业的启示，无论如何评价也不为过。

第二个要素：路线。路线是高于战略的战略，是对实现既定目的的一个长远的规划。路线既追求聚焦效应，又不断进行调适，从而形成一种直指终极目标的势。路线是为了实现组织最佳效率而做出的最佳选择、最佳规划、最佳组合和最优排列的战略群，一种协同效应的战略集合群。一条路线的建立，统筹了主次、轻重、缓急、先后、高低，能产

生一种系统的力量，进而成就组织的宏基伟业。

中国共产党的经验表明确定一条完整的路线至少必须包括三个层次：第一层次是具体化组织的共同愿景，确定组织的基本努力方向；第二层次是根据既定的基本路线形成阶段性战略，也就是绘成路线图；第三层次是将阶段性战略细化为行为规则，正所谓纲举目张。

路线贵在坚持，恰是罗马并非一天建成的同义语。人才对于路线的必要性、重要性和紧迫性更是成就宏基伟业的关键因素。

第三个要素：组织。正是对组织、人和任务的综合关注，才成就了独立的管理学科。组织又是其中承上启下的关键一环，组织既作为个体的集合，又承载着共同愿景，成为实现路线的保证。组织作为人的集合体，必然不能回避思想建设，而且需要解放思想，这是基本动力；需要解决世界观问题；需要聚焦时代中心任务；需要以真实经历来讲述组织成长的故事；以情感体验来描绘组织的前景；以理性思维来历练组织成员的意志。简言之，组织思想贵在提炼重在建设，也只有如此，方能培育组织精神、弘扬组织力量。

中国共产党的组织建设更是展现出红色管理的特质：思想和作风为“软建设”，制度和形式为“硬建设”，软硬相辅相成，造就了组织的活力和战斗力。组织形式、组织制度、组织程序、组织纪律、组织变革等管理实践强化了组织能力，催生了战斗力，提高了组织效率。而且，中国共产党的作风建设，类似于现代管理学所强调的组织文化，但更展示了特有的组织精神层面。不仅首创学习型组织，而且建有学习型机制，对学风、文风的重视更是作为态度问题。理论联系实际，密切联系群众，批评与自我批评一直鞭策着组织成长；艰苦奋斗与反腐倡廉事关组织的生死存亡。可以说，正是科学合理的组织设计、与时俱进的组织变革、强势积极的组织精神，推动着组织成长，有效地履行着组织的管理职能。

第四个要素：干部。

“正确的路线和政策确定后必须有懂得党的路线政策的干部去实现，否则再好的路线也会落空，而不能产生预期效果。因此，党的干部是党的各项工作的骨干，党的历史任务的完成依赖于优秀的干部。”这是毛泽东在1938年的精彩表述。由此可见，路线确定之后，干部就是决定的因素，干部问题同样是战略问题。而且，历史和经验的逻辑是，党管干部强调了干部为谁服务的问题，既把握了人才的时代性，更保证了干部管理的方向性。

管理人员的培养，即干部的成长和领导干部的培养，是一个长期的、面向未来的系统工程。中国共产党有一套完整、有效的方法，用以提高干部群体、各级组织的整体素质，如注重社会锻炼、干校培训；强调组织对干部的爱护和激励；突出干部修养和督促干部学习等，坚持把干部作为组织建设的关键，把干部的成长和组织的发展有机结合起来。

第五个要素：领导。领导总是与远见联系在一起。没有远见，算不上领导，因为领导最大的功能就在于领路，在于洞察现在、预见未来，更为重要的是引导变革发展。具体而言，领导的职责就是出主意（决策）和用干部（激励），就是调查研究，科学决策，引领发展，就是鼓舞激励，群策群力，凝聚力量。

领导不仅是有规律可循的科学，更是讲究策略的艺术。全面地沟通、有效的协调、灵活的鼓励，特别是领导班子建设、领导作风转变，既展现着个人魅力，更凸现了集体智慧。树立典型、塑造榜样、弘扬精神的功效长久不衰；创造条件、提供平台、给予发展空间的作用更使得事业欣欣向荣。而这一切，都离不开领导的推动，说领导是引领发展的核心一点也不为过。

第六个要素：控制。控制是为了组织目标的实现。换句话说，控制就是保证做正确的事（纠偏），保证正确的做事（效率）。控制虽是目标指向，关键还在过程当中。如何通过控制强化战斗力，提高执行力，

即增进组织行为的有效性已经成为控制的核心问题。怎样的控制才是有效的，才能实现组织的目标，中国共产党领导的武装斗争给了我们很多启示，特别是在激烈的竞争中取得最终胜利的经验，为管理学中的控制环节注入了新的元素：竞争，管理的控制职能进一步得到了丰富。竞争不是空手套，首要强调实力；竞争强调贴近终端才有力量，而不是仅仅依靠组织高层；竞争既强调战略正确性，又强调要定准核心竞争力；竞争不仅要知己知彼，更要统一内部认识，才有团队精神。

组织的生存、发展和壮大，离不开激烈的竞争环境，因此竞争始终强调集中、速度、变化和主动。也由于竞争对战斗骨干的依赖性，必须找到人才复制的路径，才能寻到源源不断的智力和动力，进而强化组织的战斗力，实现组织的目标。

第七个要素：创新。多变的外部环境和多元的内部环境，要求组织必须与时俱进，持续满足环境的需求。因此，这也使得创新成为永恒的话题和瞩目的焦点。中国共产党艰苦卓越而又充满期待、跌宕起伏而又撩人心弦的奋斗历程，给了我们启迪：创新是战略制高点，这个地位不容质疑；创新是反复试错，却是成长的最佳方式；创新要求保持先进性，保持先进性更需要创新，这其实是一个问题的两个方面。领导者必须解放思想，尊重首创，鼓励变革，才能容纳创新、推动创新、引领创新，这更多地体现在总结时代经验的指导思想，体现在与时俱进的组织章程中。在学习中创新，在创新中学习，使组织永葆旺盛的生命力，由此永续着红色管理。

其实，品味中国共产党的成长历程，领略中国共产党的管理风采，我们体悟到：红色管理的实质就是自主创新。

目录

总 序	/1
-----	----

导 读	/1
-----	----

第一篇 纲领解决根本问题

/1

第一章 纲领是基于伟大使命的愿景

/2

1. 真正的希望来自新的火种	/7
2. 摒弃过去就必须展示未来	/9
3. 定名须蕴涵动人的诉求	/11
4. 努力与实际相切合才会具备实力	/13
5. 努力与方向相吻合才能展示魅力	/17
6. 形成普遍利益来反对特殊利益	/18
7. 线段与射线同样重要	/21
8. 咬定青山不放松	/24
9. 有理想就不会被同化	/30

第二篇 路线是高于战略的战略

/34

第二章 路线成就组织的宏基伟业

/35

1. 路线成就宏基伟业	/37
2. 伟大的理论、科学的路线	/40
3. 路线追求聚焦效应	/40

4. 不断调适才会得势	/42
5. 路线是个纲，纲举目张	/46
6. 路线贵在坚持	/49
7. 路线是一种协同效应的战略集合群	/51
8. 路线思维高于战略思维	/56
9. 确定正确路线的要旨	/60
10. 人才是关键因素	/61
11. 罗马不是一日建成的	/63

第三篇 组织是实现路线的保证

/67

第三章 思想建设铸造组织之魂

/68

1. 首要形成组织的共同价值观	/70
2. 核心是解决人的世界观问题	/72
3. 围绕时代中心任务进行思想建设	/73
4. 以真实经历来讲述组织成长的故事	/75
5. 以情感体验来描绘组织奋斗的前景	/76
6. 以理性思维来历练组织成员的意志	/78
7. 以解决党的历史问题统一思想	/82
8. 思想贵在提炼重在建设	/84
9. 培育精神弘扬力量	/88
10. 跳动着的精神乐章	/97

第四章 组织建设实现共同愿景

/100

1. 纪律性催生战斗力	/102
2. 民主集中制强化组织能力	/105
3. 组织的核心是制度建设	/109
4. 组织形式随任务而变化	/113

5. 组织程序不能忽视	/116
6. 通过文化、制度和训练提高战斗力	/118
7. 变革永葆组织活力	/123
8. 精兵简政提升组织效率	/126

第五章 作风建设展示组织精神

/130

1. 改造我们的学习	/132
2. 作风建设要坚持学用哲学	/133
3. 学风是态度问题	/134
4. 首要是理论联系实际	/135
联系群众力量无穷	
批评与自我批评鞭策组织成长	
5. 艰苦奋斗与自力更生相辅相成	/137
6. 反腐倡廉事关组织的生死存亡	/138

第四篇 干部是组织建设的关键

/143

第六章 干部管理方向第一

/144

1. 干部问题是战略问题	/146
2. 路线确定之后，干部就是决定的因素	/148
3. 党管人才是历史经验，解决方向问题	/151
4. 把握人才的时代性	/154
5. 注重领导干部的培养和成长	/156
6. 注重社会锻炼	/159
7. 注重干校培训	/161
8. 量才使用放手使用	/165
9. 注重组织对干部的爱护	/168
10. 注重组织对干部的激励	/171