



理论

中国管理哲学

本书以《易经》为基础，以中国传统智慧与西方科学精神的融会贯通为目的，以“中间管理科学化，管理科学中国化”为宗旨，以集科学、文化、艺术三位一体为特征，注重管理功能与中华文化资源（尤其是哲学智慧与道德价值）的整合与组合，使两者相得益彰，其结果是“C理论”的诞生。

“C理论”是融汇东西文化的结晶，东西方社会组织的结晶，东西方哲学思维方式、价值体验和历史文化经验的差异，并运用中国《易经》之哲学思想，而创新研究的学术成果。它将中国传统学术七家（易学、儒家、道家、法家、墨家、兵家、杂学）之智慧融在各部分管理的功能与整体的管理体系之中，不但成为管理功能的智慧资源，也成为管理者发挥管理功能时的德性资源，进一步修正了管理学缺少人本或人文主义的思考倾向，使管理更能符合人类整体发展的需求和理想，对中国管理学的发端乃至中国的企业管理具有重要的价值意义。

成中英 著



理论

中国管理哲学

成中英 著

图书在版编目(CIP)数据

C 理论:中国管理哲学/成中英著.
北京:中国人民大学出版社,2006
ISBN 7-300-07295-X

I. C…
II. 成…
III. 管理哲学—中国
IV. C93-02

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 039452 号



C 理论:中国管理哲学
成中英 著

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	发行热线:010-82503022 编辑热线:010-82503013		
网 址	http://www.longlongbook.com (朗朗书房网) http://www.crup.com.cn (人大出版社网) http://www.itruet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京高岭印刷有限公司	电话:	010-80366605
规 格	150×229mm 32 开本	版 次	2006 年 5 月第 1 版
印 张	12.5 插页 2	印 次	2006 年 5 月第 1 次印刷
字 数	341 000	定 价	28.80 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

关于作者

成中英，世界著名管理哲学家，第三代新儒学代表人物之一。1956年毕业于台湾大学，1963年获哈佛大学哲学博士学位，并应邀赴夏威夷大学任教至今。现任国际中国哲学会荣誉会长、国际《易经》学会主席、国际儒学联合会副理事长、国际东西方大学校长等职务，并担任耶鲁大学、牛津大学、台湾大学、北京大学等十余所大学的客座教授。他学贯中西，长期从事逻辑与语言哲学、科学哲学、管理哲学、《易经》哲学、儒学与新儒学等方面的研究，是“C理论”的创始人。著有《美国哲学归纳法理论研究》、《戴震原善研究》、《中国哲学与中国文化》、《科学真理与人类价值》、《合外内之道：儒家哲学论》、《论中西哲学的精神》等，发表学术论文近百篇。



long-long Book House

网址: www.longlongbook.com

发行热线: 010-8250 3022

策划编辑 / 吴兴元

封面设计 / 海云书装

责任编辑 / 孟庆晓

版式设计 / 孟庆磊

中国管理之道的现代诠释——自序

1699年德国哲学家莱布尼茨(G. W. Leibnitz, 1646—1716)在《中国最新事物》一书的“序言”中特别提到:中国的治国之道强于西方,而西方对于自然的知识强于中国。所以他希望西方传教士们在向中国传授自然知识的时候,不要忘记把中国的治国之道传回西方。这代表了17世纪一代启蒙思想家对于中国政治、道德、文化的景慕和向往。

中国的17世纪和18世纪正是所谓“康乾盛世”,是中国封建社会后期的鼎盛时期。一方面是专制政体,另一方面又包含着治理国家之道。这就说明了管理之道——它体现着一整套的哲学、思想、制度和技术——的普遍性。从另一个角度看,中国的封建专制制度能够维持如此之久,不能不说有这一管理哲学治国之道的一份“功劳”。

当然,专制制度是必然要失败的,再“开明”的专制制度也不能取代健全的民主制度,因为所谓的“开明君主”并不等于社会公共意志的结合。所以好的管理之道仍然需要开放的、和谐的、民主的社会制度相配合,才能充分发挥它的作用。

国家是一个集体组织,企业也是一个集体组织,二者的不同在于国家是全面性的生活,包含政治、经济、社会、文化等,而企业组织只是以经济发展为终极目标。但是,有关治国之道的政治文化及其所包含的价值文化,完全可以为企业的发展带来更大的活力和更高的境界。简言之,现代的企业组织,已经处在民主和谐开放的环境中,如果又能够运用宏观的管理理念和价值观念来完成其价值目标,那就更加符合开放社会的需要,真正走向高度和谐、高度繁荣的真善美的人类社会境界。

为什么几个世纪以前西方启蒙思想家赞叹不已的中国治国之道,近代以来却走向衰落,既为西方人所否定,也使中国人失去信心了呢?

为什么它非但不能促进中国的现代化,反而使中国一步一步地落后了呢?这同与之紧密结合的封建专制政治制度密切相关。如果把专制制度与管理制度分开,博大精深的中国文化及其所孕育的管理之道,仍然可以成为现代社会发展的重要力量。我们知道,管理之道具有工具性,可以和不同的社会制度相结合;而专制制度只不过是家族式的政治权威,必须经过现代民主制度的洗礼。但是,专制制度的衰亡并不意味着管理之道的失败,后者可以经过“净化”,成为新社会制度的管理工具。因此,中国哲学文化传统及其管理之道,并不因为中国在近代史中政治上的失败,而丧失其内在的价值。

另一方面,西方民主国家从17世纪开始兴起,提倡科学理性、工业革命、资本主义、市场经济,推翻了封建专制制度,而寻找新的社会政治权威。卢梭(J. J. Rousseau, 1712—1778)的《民约论》(即《社会契约论》。——编者注)说明真正的权威来自于社会的群体意志,从而奠定了法国大革命的理论基础,同时也就奠定了现代民主社会的思想基础。但是,它并没有真正解决社会的管理问题。如何使社会真正走向有秩序而又充满发展的活力,这就需要考虑管理的问题。

马克斯·韦伯(Max Weber, 1864—1920)因此提出“新教伦理与资本主义发展的关系”问题。他认为,在西方资本主义经济的发展中,没有宗教改革所赋予的个人的终极权威,其发展是有限的。西方社会肯定个人创造力和自由发展的权威,这就是资本主义得以发展的最根本的秘密。在这个意义上说,西方的发展就是凭借个人的理性、科学的知识、宗教的信念,从而设计出一套管理的方法,去推动和控制社会经济的发展。因此,管理科学在西方的诞生不是偶然的,它是工业革命、经济发展、个人主义和资本主义的必然产物。

与此相反,中国的管理理念是凭借对人性的反省与思考,提倡集体主义,突出人的社会价值,结合人的感情需要,运用共同的价值观念和社会责任感去实现管理并推动社会的发展。比较东西方的管理理念,前者是人性的、社会的发展,后者则是理性的、个人的发展;前者曾经同封建专制制度结合在一起,后者则在资本主义的伴同之下发展出

来。东西方管理理念上的差异本质上是东西方文化的差异,东西方社会组织的差异,东西方哲学思维方式、价值体验和历史经验的差异。

到了 20 世纪后半叶,东西方两种管理思想体系风云际会,其标志就是由于日本和东亚四小龙(韩国、中国台湾和香港、新加坡)这些具有中国哲学文化背景国家和地区,在经济上取得的巨大成功,使得西方管理学界对源远流长的东方管理之道不得不刮目相看。特别是日本,在其工业化和现代化过程中,比较自觉和完整地保存了源自中国古代的东方管理之道,将其从政治层面成功地转移到经济层面,取得了举世瞩目的成绩。日本和东亚其他国家和地区的经验表明:现代化并不意味着一定要走西方发展的道路。在现代管理的理论与实践 中,古老的东方管理之道依然有着不可埋没的价值。

自 20 世纪 70 年代后期开始,我就一直思考如何以中国哲学文化为基础,结合东西方两大管理思想体系的长处,发展出一套能够为现代人(包括东方人和西方人)所接受的新的管理哲学。它既能够包含西方科学管理的精神,又能够汲取中国哲学管理的智慧,更能够洞察当代西方管理科学的局限性而加以改进。我所思考的问题并不是当时人们所热衷讨论的美日管理孰优孰劣的问题,而是把管理的问题放到更大的历史空间与现实空间去加以哲学的反省,从而提出一条新的管理学之道。

这一条新的管理学之道,这一套新的管理哲学,我命名为“C 理论”。所谓“C”指中国(China)的《易经》(Change)的创造性(Creativity)。它表明,这套新的管理哲学是以中国的文化历史经验为背景,以中国哲学思想为基础,对于现代管理问题所作的思考和回答。中国哲学特别是《易经》哲学是“C 理论”的哲学基础。根据我个人的长期研究和体会,《易经》哲学具有宏大的开放性、包容性和创造性,足可以容纳古今中外一切有价值的管理思想和哲学思想。例如,西方的管理具有理性的权威、科学的基础,但却缺乏人性的灵活,从个人主义的角度切入,社会的协和力明显不足;日本的管理虽注意人与人之间的协调,但过分压抑了个人的活力和独创性,同样缺少灵活性和包容性。面

《易经》哲学讲“一阴一阳之谓道”，据此，我们可以把西方的理性管理作为“阳”，而把日本的人性管理作为“阴”，使二者相互结合，在整体性的基础即“道”的基础上把握全面的管理。

本书就是我对管理问题进行长期哲学思考的结果，从1979年我在台湾正式提出“科学管理中国化、中国管理科学化”的主张迄今已经十五年。在这期间，我来往于美国、日本、新加坡、中国香港和大陆等地，为建立中国化的管理哲学、推进中国式的管理教育而奔走呼吁。1983年，我应（高雄）中山大学李焕校长的邀请，到该校作“中国现代化管理模式的发展问题”的学术演讲。1985年，我在美国创办了“远东高级研究学院”，在台湾地区建立了“国际中国管理文教基金会”及研究所（后发展成为“国际中国管理研究学院”）。1989年，我作为台湾大学哲学系的客座教授，应台大商学院的邀请，为他们的研究生和大学部的学生开设“中国管理哲学”课程，进行“C理论”的系统教育 and 应用研究；讲课内容在台湾《经济日报》和《实业家》杂志上连续发表。1989年，我应美国电话电报公司（AT&T）的邀请，在该公司的“名人周”作有关东西方管理哲学比较的演讲。1992年，我分别应新加坡华文报业集团和《易经》学会的邀请，先后两次赴新加坡作“《易经》与中国管理哲学”的讲座。从1990年开始，“远东高级研究学院”同在北京的中国科技大学研究生院合作，举办每届学期两年的高级管理人才研究班，此后，广州的中山大学、沈阳的辽宁大学以及上海的华东师范大学、华东理工大学等院校也陆续加入这一管理人才培养计划。在这些教学和研究的过程中，作为中国式管理哲学的“C理论”得到了不断的充实和发展。

1993年初，我的学生、（广州）中山大学哲学系副教授黎红雷博士，为教学需要，将我有关中国管理哲学的部分论文整理成《C理论：〈易经〉管理系统》一书，打印出来作为内部教材，在广州、深圳、沈阳、上海等地的高级管理人才研究班中使用，受到了广泛的欢迎。1994年6月，黎君应邀来美国夏威夷大学做访问学者，期间更进一步抽出时间帮助我充实整理本书。

这次整理,我们主要进行了两个方面的工作。第一,由我口述,黎君根据录音编写成文,最后再由我审定,形成本书的第一章——C理论的基本内涵部分,作为全书的主干与灵魂。第二,把我历年来发表的且目前能够收集到的有关论文和讲演稿,进行加工整理,分别编入本书的第二章——C理论的要素分析,第三章——C理论与东西方管理,第四章——C理论的管理境界,附论——C理论讲演与答问部分;有两篇用英文发表的论文,也由黎君翻译成中文并编为第三章最后两节。

黎红雷君学术思想开阔,思维敏捷,尤其热心干中国管理哲学的研究事业,近两年来,他已在中国大陆、香港、台湾等地出版了四部有关专著。在本书的整理和编辑过程中,黎君付出了大量的心血和辛勤的劳动,特别是在全书的内容架构、章节标题、论点阐发、论据充实、文字表述等方面,融进了他本人的许多独到见解和智慧,对于本书得以完整的形式问世,贡献良多。

最后,希望读者不仅把本书作为一部管理学著作,而且作为一部哲学著作。实际上,哲学研究是我的本行。在三十多年的学术生涯中,我觉得我做了两个重要的理论建树工作:一个是我提出的“本体诠释学”;另一个就是本书所阐发的“C理论”。前者重于哲学思辨,后者重于管理理论,实际上二者是互相联系、互为体用的。哲学为管理之体,它是管理的理论基础和最高表现形式;而管理又为哲学之用,它可以作为哲学思想灵魂的运作之所。我历来主张,用哲学来阐发管理而又用管理来阐发哲学,用理论来启发实用而又用实用来启发理论,最后达到二者并进共荣的化境。是为序。

成中英

1995年5月15日

于美国夏威夷大学

重新认识中国管理哲学——再版自序

我的管理哲学,正如我的伦理哲学,都是我的本体价值哲学的一部分。^①因为它们都是人的行为发展的形式或模式。伦理偏向于以个人为基础,其原始内涵为德性,而管理则是以组织群体为基础,其原始内涵为权力。两者又相互隶属,正如个人与群体是相互隶属一样。因为人可以基于管理的需要发展伦理,也可以基于伦理的需要而发展管理。亚里士多德(Aristotle, 384—322 B. C)把伦理学归属于政治学,而我则把管理与伦理视为互属,由于相互渗透而延伸。但两者之为我的本体价值哲学的两部分,则是由于人的本体有追求价值的需要与能力,其追求的方向则分别在个人方面与群体方面:个人方面为伦理或道德,群体方面则为管理或政治。

对于伦理与管理的关系我还有进一层的理解。伦理是指人与人之间的合理合情的交往关系,因而是社会和谐化与机体化的基石。伦理的发展源于人性与人心,有一定本体论的根源。管理则是在社会基础上发展出来的组织领导关系,具有集体性的政治或经济的目的。但管理不能离开伦理而存在,伦理也不能静止地停留在一般的社会关系的层次上。为了有效的权力运用,以及有效的生产活动,管理的发展是必需的,但不能也不应废弃基于人性需要发生的伦理。事实上,管理应该以促进与改良伦理为目标。同样,伦理则显然以导向与巩固良好的管理制度(包含公共行政管理)为理想。在西方,如马克斯·韦伯所说,基督教伦理引发资本主义的兴起,再引起现代工业管理制度的

^① 我的本体价值哲学又是我的本体论与本体诠释学的一部分,关于后者的阐述,可参考我主编的《本体与诠释》系列,1~5册,分别由北京三联书店、北京大学出版社及上海社会科学院出版社出版,1999—2005年。

发展,可以说是一个重要的见解。资本主义发展后的管理制度的影响如何是值得探讨的问题。显然,对于此一管理制度的伦理批评是有一定的本体哲学意义的。^①

综上所述,我在本书第二章第三节中说伦理是有关个人的管理与内在的管理,而管理则是有关群体的伦理与外在的伦理,是有深刻的意义的。人可以被看成是一个有机的、复杂的系统存在,故可以说是以理性与德性的发展为内在的管理的,也就是以理性与德性来主宰人的系统的道德行为。至于一个社群或一个公司与工厂或政府,我们也可以把它看成一个统合的集体整体,有其相对的独立性与行动能力,故必须对它的管理提出一种德行的要求,以符合社会发展的大目标。我西安的朋友单元庄教授主张企业也有人格,提出企业人格理论,十分重要,颇能切合我的管理应具有伦理的价值意义之说。

当前管理哲学所面临到的最重要的问题是,如何在伦理学的基础上建构管理哲学的体系,并就此一建构来规划或逐渐修正微观经济学缺少人本或人文主义思考的特质^②,使其更能符合人类整体发展的需求与理想。我提出此一主张有事实与理论的双重理由。

其一,从2002年美国大企业发生会计预审等方面的舞弊与腐败事件,人们已经看到,以知识及技术为基础的管理制度,可以在人心贪婪与权力徇私的影响下,系统地导致以公济私与集体营私的管理扭曲,使公司组织在不自觉中毁于一旦。至于内线交易与利益交换,也在无形中造成社会的信任危机,使社会的财富不能得到更公平的分配,对此我们更不能不予以重视。此等问题的根本原因是人类意识中逐渐消解了其群体意识,以极端的个体意识为其行为与决策的主导,违反了人类进化的道德原理。此一原理可以简单叙述如下:人的存在同时具有自私性与无私性,所谓无私性指的是尊重他人与爱护他人与

① 我说的本体哲学意义指的是基于主体的人对客体的世界与人的意识、反思形成的整体存有的意义,显示了一个从人的存在到知识到价值的动态整合超融过程。

② 西方当代微观经济学更多地反映了人基于欲望的占有欲与自私性的动力系统,尚有待结合人性中的无私性因素形成新的发展动力。

群体,愿为群体的利益多少牺牲自我的利益,以换取个人实现自我的更高价值。但吾人也不必期望个人或一个社群放弃其私有的欲念与企图心。相反,吾人为了社会更好的发展,应允许在尽可能做到的公平制度下的自由竞争。由于制度的公平性有其内在及外在的缺陷,我们也必须要求个人与社群的理性与德性修持,在自私性与无私性两者之间取得一种平衡,同时符合全体或社会发展的要求与满足个人欲望的要求,这就是人类整体理性的发展。人类之能够成为高等动物就在于此一整体理性的认识与运用。

其二,当今人类社会正经历着一个亘古未有的社群重组,此即国际经济与国际政治全球化的过程。此一经济与政治全球化的社群重组,是基于权力与资源的重新分配而进行的。我们必须要提高人类的价值理念与责任意识,来采取针对此一权利与资源或利益分配的种种措施。我们必须认识到公正、公平与公共价值是全人类社群重组走向和平繁荣与持续发展的基本的、必要的条件,但这在传统的微观经济学中并未被当做重要的因素来计量。面对此一新的情境,我们可以警觉到,传统经济学中无形之手的原则与有形之手的原则虽然得到经济学家的肯定,但社会自觉地努力来使无形的公平与公正的价值有形地发挥无形的作用,并未受到人们或管理人与领导者的重视。此所谓用自觉的努力来发挥无形的作用指的是,在经济与管理的设计中把公共价值的因素计算与考虑进去,使经济的发展也有合乎人性的内在价值制约与平衡机制。于尔根·哈贝马斯(Jurgen Habermas, 1929—)甚至主张用公共立法的方式把公共价值(包含义务与权利)的实现规范在法律之中,使人们不能逾越,因为他不相信道德约束的力量。我个人一方面同意哈氏的观点,赞同立法及司法的重要性;但我也要指出此等立法与司法应随着经济与科技的发展而发展,而其维护基本人权与公共权力的规范却应随经济与科技的发展而增强其保护。另一方面,基于第一点,我仍然肯定道德的效能经过教育与媒体的宣导,可以发挥更长远与更广大的影响力量。因为我们必须用道德改变人的品质,而用法律限制人们的违法行为。

基于以上两项考虑,我们有理由要求在管理的各项功能与行为中,结合伦理与管理的因素形成一个“防患于未然,谋事于兆先”的管理体系。此一体系,哲学地说,就是所谓的“哲学的管理体系”,是以天地的活动为管理的参考系统,以天地的资源与能力为管理的性能与宗旨所在。由于哲学是爱智之学,对天地之道的认知与人之道德的认知,都是我说的哲学之学的主要部分,故我说的哲学管理体系也就是我一再提及的智慧管理体系(System of Management by Wisdom)。此一管理体系有两个特点:一是它是包含了以脑智力为基础的知识管理体系,但用整体的与发展过程的道的眼光,来对知识的工具性与方法性进行评估、判断与决策;但整体的与发展过程的道的反思却又有更深一层的意思,此乃是对人的目的性与现实价值目标的反思,从一个重视整体与动态发展的观点来作出整体的规划,整体的关照与整体的改进。这就是我说的第二点。进行此一整合反思的是心的开发,而不只是脑的应用。因之,此一哲学的管理系统就是知识与伦理结合的体系,是人类面对根本的价值觉醒所必须作出的心灵跃升。

心灵的作用在感于生命、感于价值、感于一切生态,是在理性的分析后所作出的综合的价值判断。人类社会走向全球化是正确的方向,但是否能够利用此一哲学的管理系统来克服种种利益团体在利害关系上相互冲突,实现整体的、持续的动态和谐与平衡,显然需要开放的胸襟与整体关怀的情操以及勇于学习的精神来作为后盾。此即人类伦理及人文意识的提升的前提。我在这里所强调的就是用心知道、以心统脑的重要认识;此也是哲学管理的智慧所在。

至于如何能达到伦理与管理的重新组合呢?我在原先提出C理论的系统,说明“管理科学中国化”就必须注意到管理功能的整合与组合,应包含着中国文化或中华文化资源的整合与组合。此一文化资源的整合与组合也就包含了哲学智慧与道德价值的整合与组合。故在本书的第一版中,就有意识与有目的地选择了中国传统学术七家(易学、儒家、道家、墨家、法家、兵家、禅学)之言渗透在各部分的管理功能与整体的管理体系之中,不但成为管理功能的智性资源,也成为

管理者发挥管理功能时的德性资源。我在此处想特别强调的是不同功能的德性基础：功能的德性不仅是功能的卓越性的成就，也是在全盘规划和全盘眼光下，智者最后取得成功的对人的基本价值的承诺，这也就是把全体参与在部分之中，而在部分中实现全体的精神价值。固然我们在有些时候必须摸着石头过河，在另外一些时候必须采取出奇制胜的良谋或策略，但我们必须认真思考成功与失败的后果与代价，作出能够维护根本价值和负起责任的决策，体现一种远见，一种勇气，一种选择与改善的智慧，一种激动人心的、超越自我的、无私的理想精神。

当然我们还可以问，在诸多功能与价值的组合中，什么是最好的组合？如果一个系统能够体现功能的相互创生性，促进共同的目标，这就是功能的最佳组合。如果这些功能还包含了一个价值理性与理想的创生性，它自然也是一个功能与价值最佳的组合。这个相互创生的标准是我在中国先秦五行理论中的相生关系里发现的，是在对传统的五行理论进行的一种现代性的诠释中实现的。所以，以五行相生理论为基础模型的C理论，是经过了一番哲学的理论思考与实用的历史印证而完成的。有人问我：五行理论不是过时了吗？我说，作为古代的一种政治意识形态，五行相生之说早已过时；但作为机体系统或复杂的系统模型，以说明功能间与组织间在动态的平衡中求进化与发展的现象，此一系统模型不但未过时，而且对管理难题的解除具有重大启发性与说明力。尤其当此一系统模型结合管理功能与道德价值为一体，更值得我们去开发。这也提供了一个古为今用、今为古明的例证。如果配合现代管理技术如“平衡记分卡”（Balanced Scoreboard）等的运用，必能导致最佳的成果。

这里必须要提的是，我对C理论中的七个C如何结合中国古典哲学中的七家之言在本书原版中的发挥是不够充分的。但我作出了一切指导性的原则与方向，由于篇幅问题，在这次再版中尚不能加以扩充。很幸运的是，我的学生——中山大学哲学系的黎红雷教授继承了我的想法，他不但写了儒家管理哲学的书，而且发展了中国管理哲学

硕士与博士的研究生课程班,指导的论文中有许多可作为有关我的七个C的开展,可谓目前最好的参考。当然我仍然要指出C理论的七个C自有其理论的根据与格局,并非综合七家之言而形成。只有理解这七个C的内在关联与整体结构才能更好地组合、综合及发挥中国哲学中(不只是古典哲学中)有关管理思想与方法制度的精华。

另外一个重要的问题是,我在本书第一章第三节中提到儒、道、兵、墨、法五家均源于易或导源于易。儒、道之源于易我在我的其他哲学论文中都论述过。兵家是结合易的思维与道家的哲学来综合春秋与早期战国时代的战争经验而发挥出来的作战(战略与战术)哲学,这一论点我在20世纪80年代一篇论中国古代的战略思想的文章中就已发挥出来。至于墨家,显然是墨子受到孔子哲学的影响而从一个劳动大众的观点,结合了古代的天的思想传统,深思出来的哲学体系,不能说与易没有相当的关联。法家则体现了更复杂的综合性,综合了儒家、墨家与兵家,强调国家发展的至高利益,而最后从运作与目的的观点回归于道家,也不能说与易的传统无涉。^①最后说到禅学,禅之为禅,没有道家老庄的基础与体会是达不到的。事实上,这已是研究禅学者的共见。在我写的有关禅宗与慧能的文章中曾特别指出慧能之提出易三十对的思想(《坛经》,敦煌本46章)就是运用易学以说明现实宇宙的结构并指出所谓超越之道。总言之,七家之言必须以易为龙头,为源头,为体系之本与体。其作用正如C6(即Change,易)之为开放包含与循环渐进,显示了生生不息之道。甚至禅的超越性也可以包含在此一系统中,表现了动极而静,静极而动的再生能力与精神。我在宋明理学与心学的基础上,在脑—心—理—性的层次上,再加道的流动与灵的超脱两个层次,以显示禅的作用,当然可自然理解,也可以

① 有关儒、道、兵、墨、法如何与易学直接或间接相联系,无论在历史影响层面或理论思想层面,都是一个值得深究的学术问题。我以为儒、道直接源于《周易》,墨则源于儒学对天的信仰,兵为易与道之用于战争,法则为综合儒、道、墨与兵以治国并期以霸天下。这在本书相关部分都分别有所说明。另我有其他相关的涉及易学的专论,请参考《中国哲学与中国文化的新定位》(北京,中国人民大学出版社,2005)与《易学本体论》(北京,北京大学出版社,2006)两书。

大加发挥。如何由禅的悟与超脱再回转下行以继善明理成性,成就生生之道,尤其值得论述与说明。但在本书再版中仍然只能点到为止。

由于本书形成于论文与讲稿的总和,为了通俗易懂,各章大多没有注解。在此再版中,除新加的文章外,仍然一秉旧例,不另加注解。但这无疑会出现一个恶果,即有些重要的概念与重要的思考与见解,就无法更好地陈述与论证。除了上面引述的一些问题外,其中一个提出出来的是有关我对人性论的分疏问题。基于心灵的活动与世界重要文化特色的理解,我把人性的功能综合为感性—情性—理性—悟性四类,又将之结合知—欲—意—志的心灵活动来说明典型社群(如中、西、印、日)与文化的性情偏向(见本书第三章第七节)。此一心性模型如何相互配合以及如何对应于传统儒家心性之说是值得探究的课题。显然,人的功能的未发与其活动的已发是无法截然分开的过程,在人的生生不已的生命体系之中都可看成程度的问题。我在论朱熹的著作中已有相当的探讨,在此不赘。

本书历经一个持续成长的过程。自1995年在台北以《C理论:〈易经〉管理哲学》的书名出版,到1999年,经过局部的修订与篇幅的扩大,在上海以《C理论:中国管理哲学》的书名出版。在这段期间,我在国际东西方大学的授课中都采用此书为教科书,也得到许多学生与学员们在理解中与实用中有益的回馈,更有硕士班学生以“C理论”为研究对象,进行论文的撰写,同时也启发了其他管理学者对管理系统与管理哲学的研究计划,使管理哲学此一学科不胫而走,且得到普遍的肯定与认同。此可见之于近十年来广州中山大学哲学系对管理哲学硕士与博士生的培养的成功实例之中。据我所知,自我首创管理哲学此一学科研究以来,最早即在广州中山大学开课,自20世纪90年代初期,经历了将近十年,逐渐形成了正式的课程计划与学位计划,殊为不易,固然一方面是自然的趋向,另方面也必须归之于我杰出的学生黎红雷博士基于信念的努力。

在管理科学中国化这一块,当然也有了多样的提法,甚至以“中国式管理”名之。但我所说的“中国管理哲学”并不限制在中国模式上,

它的功能仍然是现代西方的,但它的效果、目的和动能却从中国哲学中取得了丰盛的资源。至于我用“《易经》管理哲学”一词,则显然表示《易经》的宇宙管理乃是人类管理智慧之源,我们应该从中不断学习、不断创新、不断求精。我用的“C”字最能体现此一创新求精的精神。故我用的“C理论”一名,旨在表示一个管理的创新性之所在,基于一个经过本体诠释后的《易经》管理模型,因而也不限于《易经》之中。举例言之,2005年7月我在澳大利亚新南威尔士大学开会应邀作公开主题演讲,即以“C理论”为题,英语讲释,得到澳大利亚管理学界与工商企业管理者的热切回应。对我而言,这再度证明了此一理论的普遍相关性,也引发了我想今后发展英文版本的兴趣。最近又有夏威夷大学管理学院博士生要求我做导师,即以“C理论”作为他对网络联合(networking)与人际关系比较研究的基础。

在此书再版中,我改进了原来的“C”的词汇,也修正了部分“C”词汇的含义,系统地思考了管理的功能,用了十二个“C”的字眼来表达管理功能在系统中的互动性与相依性。兹将此十二个“C”的字眼列举如下:

C1==Calculation and Commitment(计算与承诺)

C2==Constitution and Command(组织与领导)

C3==Contingency; Competition and Cooperation(竞争与合作)

C4==Creation; Innovation and Renovation(创新与改进)

C5==Coordination and Communication(协调与沟通)

C6==Comprehension and Circulation(包含与循环)

C7==Cessation and Ceaselessness(停息与不息)

本书的再版决定由在北京的中国人民大学出版社出版。虽然出版社给了我不少时间进行修订,但我还是觉得时间不够。许多部分本应予以较大篇幅的扩大,但都因为时间不够无以进行,例如对传统七