

SELF-MANAGEMENT
TAO OF THEORY AND VALUE OF PRACTICE

自我管理
理论之道与实践之用

郭海龙 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

自我管理

理论之道与实践之用

SELF-MANAGEMENT
TAO OF THEORY AND VALUE OF PRACTICE

郭海龙 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

自我管理:理论之道与实践之用/郭海龙著. —北京:北京大学出版社,2015.8
ISBN 978-7-301-25816-3

I. ①自… II. ①郭… III. ①自我管理学 IV. ①C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第097094号

书 名 自我管理:理论之道与实践之用
著作责任者 郭海龙 著
责任编辑 胡利国
标准书号 ISBN 978-7-301-25816-3
出版发行 北京大学出版社
地 址 北京市海淀区成府路205号 100871
网 址 <http://www.pup.cn>
电子信箱 ss@pup.pku.edu.cn
新浪微博 @北京大学出版社
电 话 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62753121
印 刷 者 北京鑫海金澳胶印有限公司
经 销 者 新华书店
730毫米×980毫米 16开本 18.25印张 308千字
2015年8月第1版 2015年8月第1次印刷
定 价 45.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

图书如有印装质量问题,请与出版部联系,电话:010-62756370

本书系2011年度教育部人文社会科学研究基金西部和边疆地区青年项目《管理视野中的自我管理及其价值问题研究》（项目批准号11XJC630003）的最终研究成果。

目 录

导论 应将自我管理纳入管理视野进行研究	(1)
第一节 自我管理在现代管理思想发展史中的逐步凸显	(1)
第二节 将自我管理纳入管理视野的理论意义	(3)
第三节 将自我管理纳入管理视野的实际应用价值	(5)
第四节 管理视野中的自我管理研究亟须解决的几大问题	(9)

第一部分 管理视野中的自我管理基本问题研究

第一章 “管理视野中的自我管理”概念的界定和解读	(21)
第一节 相关概念的界定与辨析	(21)
第二节 “管理视野中的自我管理”的文化自觉	(37)
第三节 自我管理的国别特色和应用语境	(44)
第四节 自我管理的后现代意蕴和柔性气质	(47)
第五节 自我管理的属性特点	(57)
第六节 自我管理彰显的管理价值观	(62)
第二章 自我管理影响因素的全景观照	(67)
第一节 影响自我管理的社会因素	(67)
第二节 影响自我管理的管理因素	(74)
第三节 影响自我管理的人之因素	(78)

第三章 自我管理的客体与运行机制	(83)
第一节 关系范畴视野中的自我管理客体	(83)
第二节 自我管理的运行机制	(91)

第二部分 自我管理在管理理论体系中的价值研究

第四章 自我管理与管理学	(103)
第一节 管理学的困境	(103)
第二节 自我管理对管理学走出困境的启迪	(108)
第三节 自我管理也是管理学,管理学发展离不开 自我管理	(120)
第五章 自我管理与管理伦理学、管理美学	(123)
第一节 自我管理与管理伦理学	(123)
第二节 自我管理与管理美学	(132)
第六章 自我管理与管理哲学	(146)
第一节 管理哲学的学科定位	(146)
第二节 管理哲学与自我管理的关联	(154)
第三节 自我管理对管理哲学的促进意义	(158)

第三部分 自我管理对管理实践的价值研究

第七章 自我管理是体面劳动与人本管理的实现途径	(165)
第一节 自我管理是对体面劳动理念的贯彻落实	(165)
第二节 科学管理和人力资源管理反思	(189)
第三节 自我管理是对人本管理理念的真正践行	(197)
第八章 自我管理与管理变革	(204)
第一节 自我管理推动管理范式向领导范式的转型	(204)
第二节 自我管理 with 组织变革	(211)
第三节 自我管理 with 公共管理	(221)
第九章 自我管理的绩效	(237)
第一节 自我管理与管理成本节约	(238)

第二节 员工自我管理的管理绩效	(242)
第三节 管理者自我管理的有效性	(259)
后记	(269)
主要参考书目	(271)
索引	(278)

导论

应将自我管理纳入管理视野进行研究

从管理哲学意义上讲,自我管理是指在开放包容、尊重人权等现代社会氛围和崇尚民主科学的组织文化境遇下,具有自我意识、自主意识和自由能力的员工,在正确认识自己和准确评估组织内外环境等情况的基础上,在组织帮扶和其他员工的通力协作下,通过合理的自我设计、自我学习、自我协调和自我控制等环节,在任务完成、时间安排、身心健康等方面进行自主调适和管理,以获得个人自我实现和全面发展并能推动组织进步和社会发展为最高目标的能动活动。

第一节 自我管理在现代管理思想 发展史中的逐步凸显

探讨“将自我管理纳入管理视野进行研究”这一问题,潜藏着管理话语权和阐释语境问题。众所周知,现代管理思想的话语权几乎掌握在西方人手中,现代管理思想的核心理念几乎都是由西方管理学者或实务者提出的。尽管有些管理理念在东方国家(包括中国和日本在内)的古代和近代管理思想中早有涉猎,但主要由于东方国家在近代历史上总体处于被动挨打、被殖民侵略的弱势地位,连带影响了东方管理思想的学术地位和人们对其实践价值的判断,导致东方管理思想长期处于“集体失语”状况。尽管有些东方管理思想在现代西方管理范式中也得到了一定体现,但几乎都经由西方管理学者的肯定或中介传播后才得以发扬光大。最典

型的事例就是日本管理思想对美国现代管理思想的影响。诸如威廉·大内提出的带有东方管理意蕴的Z理论、帕斯卡和阿索斯对日美管理文化的比较研究等,都对西方人认识和接纳东方管理思想发挥了极其重要的作用。

其实,自我管理思想在东方管理思想中一直就存在,而且还是很核心的管理思想,但在现代西方学术话语体系中长期被遮蔽。正是在上述管理语境的变迁中,自我管理思想在西方管理话语中才逐步由完全被排斥演变为渐渐被接纳(尽管还没有完全被接纳)。与国外类似,国内管理学界对管理理论体系的认知和接纳程度也几乎是效仿西方管理理论界的。因此,本书倡导将自我管理纳入管理视野进行研究,也是在这样的历史背景下来思考和探讨问题的。

传统的管理理论(包括管理学和管理哲学在内)都侧重对宏观和中观事态的研究,忽略或较少对微观个人的自我管理问题进行研究。特别是在现代西方理论范式的管理文化中,自我管理长期游离于管理主流文化的视野之外,顶多属于管理亚文化,甚至属于管理反文化。在管理理论界谈论自我管理常被认为是外行话,或被认为混淆了伦理学与管理学的话语界限。

从西方管理思想的流变看,在泰罗(又译泰勒)等人开创的科学管理时期,自我管理是被忽视和没地位的。因为科学管理追求标准化管理,对动作进行标准分析,挑选标准工人,按标准流程操作,生产标准化产品。它讲究的是整齐划一、追求同一,而不是让工人自由发挥、自由创造,所以科学管理是让人放弃个性、丧失自我的管理。由于科学管理的缺乏人性,必然遭到人们的批评和拒斥。随着人本管理、目标管理和后现代管理的兴盛,自我管理才逐步获得其合理和合法地位。

近年来,国外自我管理研究的兴起离不开德鲁克的倡议,也离不开后现代管理思潮的影响。德鲁克在《21世纪的管理挑战》等著作中专门对自我管理进行了阐述。在他看来,管理曾经被认为是少数所谓管理者的事情,但事实上人人都是管理者,每一个人都需要自我管理,而且管理的终极追求就是自我管理。德鲁克的这一思想明显带有后现代意蕴。同时,受后现代主义思潮的影响,主张破除管理主客对立和“去中心化”的自我管理思想逐步兴起。以肯尼思·克洛克、琼·戈德史密斯等为代表的学者提出了“管理终结”的观点。但这并不是说,从今以后管理就真的消失了,人类就不需要管理了。“管理终结论”的价值旨归在于以危言耸听般的极端方式向世人宣布:必须从根本上改变以往的管理理念和管理模式。自我管理使管理由少数人的带有垄断性的职业活动,转变为每个人的自由行为,从而将管理主体

普泛化,抹平了传统意义上的管理者与被管理者泾渭分明的界限。这种颇具颠覆性的观点确实是对传统管理观念的革新和解构,具有明显的后现代意蕴。

可见,在西方近现代管理文化中,自我管理经历了一个从反文化到亚文化,再到流行文化、魅力文化和未来文化的发展过程。由此我们可以得出一个大胆的结论:将自我管理纳入管理理论视野和管理实践视野进行研究,是未来管理研究的一大趋势。这既是深化管理研究的需要,也是加强自我管理研究的必然。自我管理是管理实践发展的方向,它将管理从少数人的特权转变为组织中每个人的行为,扩大了管理者的主体和范围,将组织的生存发展维系在每个员工身上,因而体现了管理中的“群众史观”。自我管理并不是否认管理,而是使管理的模式和手段发生变革,使之更符合人的发展的需要。实行自我管理,使员工养成一种自律精神,变“他管我”为“我管我”。员工素质提高后,能够自觉按照组织规范和要求活动,通过自我管理来激发工作热情,释放潜能,在实现组织目标的同时也使个人目标得以顺利实现。在这种情形下,传统意义上的管理便成为“多余”,从而达到管理追求的最高境界——“没有管理的管理”。

第二节 将自我管理纳入管理视野的理论意义

从管理视野(包括从管理理论和管理实践角度)来研究自我管理问题,具有重大的理论意义和实际应用价值。从理论意义维度来说,主要体现在以下几个方面。

一、反思管理元问题

自我管理有利于促使管理界反思有关管理的许多“元问题”。诸如,到底该如何界定管理?管理的本质是什么?在传统的管理定义中,管理就是通过他人取得成果的活动。按照管理的分工原则,管理者与被管理者必须分属不同的人,管理者制定规划,被管理者负责执行,二者的区分泾渭分明。如果以此定义作为评判一种行为是否是管理的标准,显然“自我管理”这个概念本身就是“非法”的外行话。可见,作为“异类”或以“他者”形象出场的自我管理概念,会促使管理理论者和实务者大吃一惊后深刻反思:将管理主客体合二为一的管理还是不是管理?能不能是管理?如果它不是管理,它是什么?如果它是管理,它与管理的关系是什么?其实,自我管理是管理的

潜台词,甚至可以说自我管理是比管理更基本的概念,这并非逻辑混乱的呓语。因为任何管理系统都必须首先是一个能够自我认知、自我协调的自我管理系统,否则管理活动就无法进行下去。例如,即便是在传统的管理体系下,被管理者(员工)如果无法自我管理,那他就无法认知、接受和贯彻管理者的指令。因此,如果无法洞悉管理系统中的每个成员是如何自我管理的,那就很难通透管理系统本身。

二、拓展管理学视野

自我管理有利于拓展管理学的研究视野,促使管理学摆脱经济管理的狭窄视野和思维定势,真正从宏观、中观和微观的“三维视角”来全景关照管理世界,关注长期以来被忽视的微观领域的个人自我管理问题。

熟知管理思想史的人都知晓,管理学界有个不成文的规定或默认假设:一谈管理学,就是指企业管理学。与此相应的一个有意思的现象是,但凡冠之以“管理学原理”的教科书几乎无一例外是讲企业管理的。关于这个问题,杜拉克(又译德鲁克)曾指出:20世纪50年代,主要由于美国企业管理在二战时的良好表现,企业成了吃香的字眼。然后,企业管理很快成为一个政治正确的研究范围。从此,在大众和学术界的心目中,所有管理都被认定为“企业管理”。^①

可见,长期以来人们只把管理看成是一个仅属于经济学的概念,并没有把管理放到多学科视野下来考察。其实,管理学除了应研究企业管理外,也应该探讨行政管理、文化管理、军事管理等;除了应探讨宏观层面和中观层面的管理外,也应该探讨微观层面的管理。特别是,如果没有对微观层面管理的深入研究,宏观层面的管理也难以阐述清楚。

三、体认管理应用语境

自我管理有利于促使人们认识到管理的国别特色和应用语境。其实,自我管理成为一个“问题”概念,源于思考者是基于西方管理语境来审视自我管理的。传统的西方管理(特别是在科学管理时期)侧重管物,即使是管人时也几乎是按照管物的方式来进行的,总是尽力规避人的个性化存在,因而作为倡导自我觉醒、标榜个性自由的自我管理几乎就没有存在的空间和

^① [美]彼得·杜拉克:《21世纪的管理挑战》,刘毓玲译,生活·读书·新知三联书店2003年版,第9—10页。

培育的土壤。而在中国的管理语境中(尽管好多时候尚无“管理”这个概念,但有管理的实践),管理主要是或首要是管人。因此,在中国管理文化中,不管是管理别人还是管理自己都属于管理的应有之义,故而也不会出现“自我管理”的合法性问题。

四、推动管理哲学研究

自我管理有利于推动管理哲学研究。管理哲学是对管理中的最普遍问题进行的哲学探讨。一般来说,管理哲学的基本问题有:管理主体与管理客体的关系问题,管理的个体性与社会性问题等。而这些基本问题中都渗透着自我管理,不通过研究自我管理,无法或无法彻底解决管理哲学中的基本问题。就管理主客体关系而言,在惯常理解中,人们都把管理主体理解为管理者,把管理客体理解为被管理者,并且管理主体与管理客体分属于不同的人。其实,被如此“主客二分”的管理者与被管理者的关系问题并非就是管理哲学的最基本问题。因为还有比它更为基本的管理哲学问题:在探讨分裂的管理主体和管理客体关系时,能否找到一个将管理主体和管理客体“主客合一”的管理模式,是进行相关研究的逻辑前提。而自我管理正好可以满足这一要求。

由于自我管理是人对自己的管理活动,是建基于自我认识、自我设计、自我学习、自我协调、自我控制等环节之上强调“自反性”的具有哲学色彩的实践活动,因而,自我管理是一个需要关注人、需要哲学反思的管理活动。深化自我管理的研究,在一定意义上就意味着深化了管理哲学的研究。

第三节 将自我管理纳入管理视野的实际应用价值

上述探讨的是自我管理的理论意义。而从实际应用价值维度来说,自我管理的价值主要体现在以下几个方面。

一、落实人本管理

自我管理有利于人们在管理实践中真正落实人本管理。因为自我管理是人本管理的内在要求和必然归宿。琼·玛格丽塔、南·斯通在《什么是管理》一书中指出:“粗略看来,管理学很容易被当做仅仅是有关经济学和工程

学的,但是仔细分析之后就会发现,管理学主要是关于人本身的。”^①管理应该关注人,体现以人为本。但在管理实践中如何才能真正实现以人为本,其实是一件很复杂也很棘手的事情。管理实务者经常抱怨:人本管理说来容易做起来难。实施人本管理难,其最根本的原因在于:由于“人”和“本”均不是纯粹的“科学”概念(衡量二者均没有标准答案),而是严格的哲学概念,人们对它们的认识和界定本身就存在着不确定性和无定论性,况且这些认识和界定还会随着时代的变化、社会的进步而不断深化。

由于判断“以人为本”的标准是异常复杂的,并且它还会随着时代发展而不断调整 and 变化,因而在“人本管理”的评判标准上和评判过程中都会充满着许多不确定性和无定论性。人们都赞同:现代社会的管理要以人为本。但到底怎样管理才算以人为本呢?是按照人之共性来进行管理,还是顺应人之个性来进行管理?对于管理者来说,当他们在管理实践中面对员工时,是应该“己欲立而立人,己欲达而达人”^②,还是应该不仅要“己所不欲,勿施于人”^③,而且要“己所欲,亦勿施于人”?

面对人本管理的众说纷纭和评判标准的错综复杂,自我管理却给我们在实践中贯彻落实人本管理,提供了一条简洁明了的判断标准和实现路径。在笔者看来,人本管理就是要按照人(特别是员工)之需要的内在发展规律来进行的管理。而追求自由和自我实现是人高层次的需要。因此,能够满足员工自由和自我实现需要的自我管理就是人本管理的必然趋势和必经之路。“自我管理、合作和组织民主的含义远远超过提高生产率和雇员的职业满足感,……其革命性含义远远超越了效率,还包括人类的满足、自我实现以及生物意义上的生存。”^④在管理过程中,人的自主性、自由度展示的空间如何、自我实现需要的满足程度如何,就是判断人们在管理实践时是否在实施人本管理的相对容易掌握的标准。事实上,管理实践和管理思想史均表明:被管理者从依附走向独立,从被动走向主动,是顺应被管理者内在需要发展规律的必然趋势。

① [美]琼·玛格丽塔、南·斯通:《什么是管理》,李钊平译,电子工业出版社2003年版,第3—4页。

② 《论语·雍也》。

③ 《论语·卫灵公》。

④ [美]肯尼思·克洛克、琼·戈德史密斯:《管理的终结》,王宏伟译,中信出版社2004年版,引言。

二、践行管理理念

自我管理有利于发扬管理民主,促使自由、平等、仁爱等理念的种子在管理土壤中落地、生根和发芽。传统的管理实践建基于员工被动接受命令和等级森严的制度规范上,在法约尔提出的十四条管理原则^①中有一半左右的原则都跟强调控制、等级有关,这些管理原则和管理理念尽管有其一定的存在必要性和合理性,但其中一些原则与现代文明崇尚的自由民主理念越来越背道而驰,甚至相去甚远。

自我管理是对民主、自由、平等和仁爱等现代理念在管理领域中的具体应用和体现。首先,管理离不开民主。只有实行民主管理,才能使管理真正成为普泛性的活动,才能真正获得最广大民众的认同和支持,才能增强管理的合理性和实效性。其次,管理也离不开人的意志自由。因为只有意志自由,才能谈管理责任。土光敏夫在《经营管理之道》中指出:“说到底,只有当一个人以自发的意志采取某个自主行动时,他才会最大限度地感到生活的意义。因为,在这个过程中,人们保有了管理自己的自由和责任。所以说,人本来就是只允许自己管理自己的。”^②再次,管理也离不开平等。因为只有人与人之间实行平等,才不会有管理者与被管理者的天壤之别,才容易使组织形成精诚团结的良好氛围。而自我管理无疑抹平了管理者与被管理者的界限,是对管理平等理念的真正践行。还有,管理离不开仁爱精神。因为只有施行仁爱,才能够使组织充满人文气息,进而增强组织凝聚力和向心力。自我管理不是无政府主义和极端个人主义,不是只追求个人利益的满足而忽视组织群体利益和社会整体利益的管理。相反,自我管理是追求个人管理、组织管理和社会管理三者有机统一的管理。自我管理的目标是形成一个“自由人联合体”,这是对马克思相关思想的继承和在管理实践中的应用。

三、提供实践指导

深化自我管理研究,有利于为员工自我管理实践(包括企业员工自管、村民自治、自我管理团队建设等)提供理论支撑和实践指导。现实生活中的

^① 这十四条管理原则是劳动分工、权力与责任、纪律、统一指挥、统一领导、个人利益服从整体利益、人员的报酬、集中、等级制、秩序、公平、人员的稳定、首创精神、团队精神。

^② [日]土光敏夫:《经营管理之道》,张惠民译,北京大学出版社1982年版,第56页。

自我管理实践活动存在着诸多误区和偏差。诸如,有人认为,自我管理就是无政府主义,就是要取缔管理。还有人认为,自我管理纯粹是员工个人的私人事务,组织没有权利和义务对员工进行教育、培训和引导。也有人认为,自我管理只能采用个体形式,不应采用团队形式或组织形式,否则就是混淆了自我管理与组织管理的界限。上述认知误区和理解偏差反映了一些民众对员工自我管理的真谛、原理和理论基础尚缺乏理论自觉和理论自信。而这在很大程度上直接影响了员工自我管理在实践中的推行及其实施效果。因此,必须加强对自我管理基本问题的理论研究,以为员工自我管理提供正确的理论指导。

四、促使管理转型

自我管理有利于促使管理和管理者从控制型向服务型的转型。传统的管理强调控制。关于管理最流行的定义就是法约尔所提出的计划、组织、指挥、协调和控制。此定义虽后经无数演绎和修补,但后辈晚生们几乎万变不离其宗地保留了“对目标的控制”这一最经典的内涵。基于对传统管理理念的认知和秉承,传统的管理和管理者都侧重或推崇对被管理者的控制,强调下级服从上级,忽视对被管理者的帮扶,缺乏服务意识。

自我管理理念的出现和实践中的推行并不意味着要取消管理,而是要求对传统的管理方式进行深刻变革:弘扬“管理就是服务”的新理念,将控制型管理转型为服务型管理。自我管理也并不是要消灭管理者,而是要求传统的管理者转变角色:从控制型角色转型到服务型角色。正如土光敏夫所言:“今后的企业管理,如不走‘自主管理’这条路,就不可能取得成功。今后的管理者,他们将是提出希望的人而不是命令者,是给人帮助的人而不是统治者,是具有同情心的人而不是批评者。也就是说,今后的处、科长所起的作用,主要是激发起部下的工作热情,使每个人成为自己的管理者。这样,随着下级自主管理程度的提高,管理部下的必要性,也将逐步减少。”^①

五、提升管理境界

自我管理有利于提升管理境界,节省管理成本,解决管理困境。在管理实践中倡导提升管理境界是中华管理文化的精髓。老子在《道德经》中指

^① [日]土光敏夫:《经营管理之道》,张惠民译,北京大学出版社1982年版,第56页。

出：“太上，不知有之；其次，亲而誉之；其次，畏之；其次，侮之。”^①在这里，老子把管理者按其管理境界的高低分了四个等级，让人实行自我管理从而达到“无为而治”属于最高境界的管理。

笼统来讲，管理效果无非是治乱两种。治就是达到了管理效果，乱就是没有达到管理效果。我们可以从治乱角度来审视管理境界：第一种境界是“管而乱”境界。在这个境界中，管理者摆出了管理姿态，采取了管理行为，但是组织人心涣散，有令不行，有禁不止。这是最差的境界，其浪费了大量的管理资源，付出了高额的管理成本，但没有取得丝毫的管理效果。这种境界的管理就是“身不修、家不齐、国不治、天下不平”的管理。第二种境界是“不管而乱”境界。这个境界的管理者缺乏责任心，对自己该管的事情袖手不管，采取一种放任自流的态度，当属“在其位，不谋其政”。第三种境界是“管而治”境界。这种治理局面是通过有效的管理措施来实现的。第四种境界是“不管而治”境界。所谓“不管”不是指丝毫不管、放任自流，而是指管理者不胡乱作为，通过尊重和顺应民心民意，顺水推舟就把国家治理好了，因而给被管理者一种“根本没管”的错觉。自我管理无疑属于这种管理境界，既能节省管理成本，又能避免“管而不理”困境，堪称管理妙境。

第四节 管理视野中的自我管理研究 亟须解决的几大问题

一、“管理视野中的自我管理”的文化自觉问题

文化对人的作用是双重的，既可能赋予人以自由，也可能对人造成压抑。正因为如此，文化自觉就异常必要。费孝通曾把“文化自觉”通俗地界定为“生活在一定文化中的人对其文化有‘自知之明’，明白它的来历，形成过程，所具的特色和它发展的趋向”，从而实现“各美其美，美人之美，美美与共，天下大同”^②。作为一种文化类型的管理，要想准确自我定位和推动自身发展，须臾离不开文化自觉。通过对“管理视野中的自我管理”的文化自觉，我们大抵可以梳理出以下认知：

^① 《道德经·第十七章》。

^② 费孝通：《反思 对话 文化自觉》，《北京大学学报》（哲学社会科学版）1997年第3期第22页。

管理视野中的自我管理包括管理理论视野中的自我管理和管理实践视野中的自我管理。而管理理论视野中的自我管理包括管理哲学意义上的自我管理和管理学意义上的自我管理。如同哲学意义上的自由与政治学意义上的自由有差异一样,哲学意义上的自我管理与管理学意义上的自我管理也有重大差异。哲学意义上的自我管理具有形而上性和理想性,管理学意义上的自我管理具有形而下性和现实性。而管理实践视野中的自我管理则是将管理哲学指导下的管理学意义上的员工自我管理理论付诸实践的过程和规制。至此,管理视野中的自我管理形成了“两大类别”(理论与实践)和“三大维度”(管理学、管理哲学和管理实践)的格局。

对于管理实践视野中的自我管理,人们是“日用而不知”,几乎处于“不知不觉”状态,缺乏自觉意识。对于管理理论视野中的自我管理,则只有“先知先觉者”即少数管理先驱者提出过自我管理理念。在目前流行的管理学理论中,尚没有将自我管理纳入其研究领域。至于管理哲学视野中的自我管理,则需要分中国管理哲学与西方管理哲学两方面来进行说明。在中国传统管理哲学中,自我管理占有极其重要地位,甚至可以说处于根基地位。但在西方管理哲学(特别是近现代管理哲学)中,自我管理几乎不占地位或处于边缘弱势地位,只有少数诸如德鲁克等“异类”管理哲学家才会谈论自我管理。个中原因在于,中国传统管理哲学关注的重心是人,因而必然要关注人的自我管理。而西方管理哲学与管理学的关系非常密切,它们二者关注的重心首先都是物,而不是人,因而容易忽视人的自我管理问题。

此外,中西自我管理思想在价值旨归上也有差异。与中国古代的自我管理思想相比,西方自我管理思想更着重于个人发展,尊重个人的尊严和自由,具有人本主义倾向,这一点是值得肯定的。但西方自我管理思想中的个人本位倾向容易导致个人与社会之间的关系紧张,甚至出现“反社会、取消社会管理”等极端的放任型管理和无政府主义,这是西方自我管理思想的最大缺点。这跟中国古代的自我管理思想形成鲜明对照和互补。西方自我管理思想的缺点需要借助东方文化孕育出的中国自我管理思想进行弥补,这也是东西方管理文化交流和交融的重要内容。

二、自我管理在管理理论体系中的价值发挥问题

(一) 弥补管理学缺口

自我管理开辟了微观管理学的研究视域,丰富了管理学的学科体系。当前管理学存在的一大问题是“窄化”研究视域,将自己龟缩到企业管理的