

高等职业技术教育系列教材

陶铁胜 主编

陶铁胜 张桂宾 编著

中国传统文化与 人力资源管理

GAODENG ZHIYE JISHU JIAOYU XILIE JIAOCAI



Zhongguo
Chuantong
Wenhua yu
Renli Ziyuan
Guanli

上海三联书店

高等职业技术教育系列教材

陶铁胜 主编

陶铁胜 张桂宾 编著

中国传统文化 与人力资源管理

GAODENG ZHIYE JISHU JIAOYU XILIE JIAOCAI

Zhongguo
Chuantong
Wenhua yu
Renli Ziyuan
Guanli



上海三联书店

图书在版编目 (CIP) 数据

中国传统文化与人力资源管理: / 陶铁胜、张桂宾编著.

—上海: 上海三联书店, 2000.9 高等职业技术教育系列教材

ISBN 7-5426-1414-2

I. 中… II. ①陶…②张 III. 劳动力资源—资源管理—研究
—中国—高等学校: 技术学校—教材 IV. 249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 68596 号

中国传统文化与人力资源管理 高等职业技术教育系列教材

主 编/ 陶铁胜
编 著/ 陶铁胜 张桂宾

责任编辑/ 陈宁宁

装帧设计/ 鲁建德

责任制作/ 沈 鹰

责任校对/ 陶立新

出 版/ 上海三联书店
(200233) 中国上海市钦州南路 81 号

发 行/ 上海三联书店 上海发行所
上海三联书店

印 订/ 江苏常熟市第四印刷厂

版 次/ 2000 年 9 月第 1 版

印 次/ 2000 年 9 月第 1 版

开 本/ 787×1092 1/18

字 数/ 220 千字

印 张/ 11

印 数/ 1—6000

ISBN7-5426-1414-2

G·418 定价 15.50 元

总 序

1999年,高等职业技术教育在我国普遍兴起。它适应了我国经济与社会发展对教育事业的要求,它是我国教育结构调整的产物。华东理工大学顺应我国高等教育改革的大趋势,适时举办了高等职业技术教育。

如何搞好高等职业技术教育?如何形成具有中国特色的高职教育模式?如何使国家重点大学举办的高职形成特色、办出水平?这是我们一直在探索与研究的问题。

我们认为,我国高职教育在总体上还刚刚处于起步阶段,必须科学地借鉴西方发达国家举办高职的经验。从美、德、日、英、法五国发展高职的经验来看,各国高职教育的模式虽然不同,但它们都适应当时各国经济与社会发展的需要。

20世纪50年代中期,西方各国(美、加除外)完成了战后经济的恢复,开始进入高速发展和产业结构调整时期。在新技术革命的推动下,传统工业部门的技术改造,高新技术为核心的新兴工业部门的建立及现代管理制度的引入,促进了这些国家劳动生产率的提高。整个60年代,五国工业年平均增长率都超过了5%(日本高达13%)。制造业向技术密集型产业的转变使得生产一线需要大批较高水平的技能型、技术型实用人才及管理人才。而这种类型的职业人才培养在各国高等教育与职业技术教育领域中还是空白。这就是各国产业界之所以对较高层次职业人才的培养呼声强烈,以及工科类高职迅速兴起的外部驱动力。

长期以来,世界各国传统大学重学术科研、轻技术与应用的积习甚深,且学制较长,结构单一,培养模式划一。20世纪50年代,各国的高等教育因受战争破坏,尚处于恢复与发展时期,不仅其规模落后于产业与经济界的发展需要,而且在教育类型与结构上也难于满足其对各层次与类型专门人才的需求,他们之中的多数人希望接受高等教育,并在较短期限内速成

以就业。故高职在 60 年代各国教育结构改革中蓬勃兴起。

我们还认识到,高职教育是一种以社会、经济现实和未来发展趋向需求为导向的人才培养的一种新型教育模式。它不仅要有扎实的专业知识作基础,还要有经过严格训练的熟练技能,同时要掌握必需的文化知识。因此,它是一种在德智体全面发展和“四有”人才思想指导下,培养具有综合职业能力和全面素质,直接从事生产、服务、技术和管理第一线工作的技术型应用型人才。它既不是培养学术型设计型人才,也不是培养高级技术工人或技师。因此,在整个教育教学和培训过程中,应在注重专业技术培养的同时把理论知识放在重要地位,并且对新知识、新技能的方法论和社会能力的熏陶给予足够重视,以适应瞬息万变的时代和社会需求。

“高职”其本质特征在于职业教育中的“高”,它是相对于中职而言的“高”。世纪之交举办“高职”要着眼于世纪之交不同行业发展的高科技信息、高技术、高技能要求,使这“三高”成为中职的特点,并渗入整个高职教育过程中。我国高等职业教育应该具有的特点是:

第一,高等职业教育是面向基层,面向生产服务一线,培养实用的符合社会生产、生活和服务实践职业岗位所需要的高级应用技术技能型人才,使之成为主要在生产、生活和服务一线岗位工作,并主要从事成熟理论与技术的应用和操作的高级技术与管理人员。

第二,高等职业教育培养的是具有适应特定职业岗位群的能力和素质的高级技术、操作和管理人员,其毕业就能基本顶岗工作。

第三,高等职业教育的专业设置是根据社会需要设置并能够及时调整,是以社会职业岗位分工的需要为中心考虑问题的。

第四,高等职业教育的教育主要内容主要是成熟的技术工艺和管理规范,其教学计划与课程设置的按适应职业岗位群的职业能力和职业素质的要求加以确定的。

第五,高等职业教育特别强调通过大量的类似或接近未来职业岗位实际需要的实践与训练课程的调协和实施,以促进相应的技艺的掌握、技能的形成和素质的养成,同时要求基础课的设置与学习按专业需要以“必需”和“够用”为度,强调基础理论的选择与学习是为专业实践和实现专业培养目标提供更有效服务的。

第六,高等职业教育更强调和重视采取联合办学、校企合作等新的办学模式。

第七,高等职业教育毕业生实行“双证制”。高等职业教育的毕业生,在毕业时取得代表其学识的学历证书的同时,还应该取得代表其职业能力

和技术水平的职业资格证书或技术等级证书。

科学地借鉴西方发达国家高职教育的经验,认识我国高职教育所具有的特点,目的就是要搞好我们自己的高职教育。但从华东理工大学高职教育的实际来看,面临的难题不少,其中一个突出问题就是缺乏适合高职教育的教材。去年,为了编写高职教育的教材,学院的骨干教师充分收集资料,吸取国内外优秀高职教材的精华,努力把握当今高职生的特点,花了整整一年的时间,尽心尽职地编写高职教材。可以说,《高职教育系列教材》是一套适合高职教育特点的新教材,又是近年来积极探索高职教育规律与特点的一个成果。

《高职教育系列教材》主要有三大特色:(1)既有基础理论,又有不同的专业教材,但都兼顾到了教学的新对象——高职生,从适合高职生掌握必备、适度的知识要求出发而撰写的;(2)教材的编写通过大量案例、习题、计算机仿真模拟等技术、技能的要求,以使高职生在课堂上能掌握必要的技术、技能知识,为成为合格的高职人才打下基础;(3)无论是《计算机的重新整理与安装维护技术》、《中国传统文化与人力资源开发》、《经济学概论》,还是《市场营销理论与实务》、《物业管理概论》、《社区管理概论》、《保险学概论》、《高等数学基础与应用》,都从不同侧面体现了编著者丰富的积累、理论素养、实际经验,以及对管理科学、人文科学、信息科学等理论与实际结合的追求。理论与实际的渗透、融合只有达到一定的水平与境界,才能成为高职生的技术、技能培养的好教材。

当然,高职教育对我们来说是一项全新的事业,我们的探索还刚起步,这套教材还只是尝试工作。但也只有迈出这探索的第一步,才有后面的丰硕成果。希望这套书出版能起到抛砖引玉的作用,能受高职生欢迎,也期望能得到同行的批评指正。

以上,是我在研究与从事高职教育管理中所想到的,且作为这套书的总序。

鲍宗豪

2000年8月25日

导 言

企业的生产效率靠什么来提高,是单纯依赖奖金,或是严格的规章制度,或是提高员工的精神境界?这是任何企业都会碰到的一个常识问题,也是必须解决的一个实际问题。

美国加利福尼亚大学的管理学教授威廉·大内认为,企业的生产效率不能单纯依赖奖金或管理制度,而是应当注重调动人的内在积极性,即追求成功的信念与不断成长的业绩。他的理由很简单,在他看来,企业的发展离不开员工的成长。也就是说,企业的发展与员工的成长是同步的。

那么,如何去促进员工的不断成长呢?他提出了开发人的积极性的三个要素,即信任、微妙性和亲密性。威廉·大内是从自己成长的经历来体悟到这三个要素的。他指出:“我是从第一牧师艾伦·哈克特那里学到了信任,他许可他教学中的教徒按照个人意志成长,因为他信任他们。关于微妙性,我是向我的母亲、我的姐妹,尤其是向我父亲学到的,他以不强加于人的方法指导我的成长。我从我妻子那里学到亲密无间,她向我表明,通过亲密关系,信任和微妙性都会得以发展。如果缺少上述三点,没有哪一个社会的人能够获得成功。”然后,威廉·大内体悟到企业的生产效率与信任、微妙性和亲密性有着密切联系,因为企业生产效率的提高离不开员工的成长,而员工的成长往往是与信任、微妙性和亲密性有着内在的联系。威廉·大内正是基于这种思考,他在调查研究、比较研究美日企业管理的基础上,撰写了《Z理论——美国企业界怎样迎接日本的挑战》这本著名的管理学专著。

威廉·大内对企业生产效率与信任、微妙性、亲密性关系的研究,给我许多启发。我以为中国传统文化,尤其是先秦的儒家和道家,在论述人的成长的见解中,许多都是涉及到信任、微妙性和亲密性这三个要素的。

比如说儒家的“仁者爱人”，道家的“善结无绳约而不可解。”现代人力资源开发理论其本质上也是揭示人的成长的理论，或者说是如何使每个人在企业中不断发挥自己的才能，使每个“英雄”都有用武之地。因此，中国传统文化中先秦儒家、道家和法家关于人的发展理论，与现代人力资源开发与管理是有相通之处的，我们完全可以汲取中国传统文化中的精华。实际上许多企业家正是很注意汲取中国传统文化关于人的发展理论中的养料，古为今用，将现代人力资源管理工作做得有声有色，有滋有味，卓有成效。

本书着重围绕孔子、孟子、荀子、老子、庄子和韩非等人关于人的成长的理论，来阐述人力资源管理的实践应用。很显然，本书的重点是对儒家、道家和法家关于人的发展理论的应用性研究，而这个应用性研究的视角是放在人力资源管理上，因此这就决定了本书的写作体例必须是理论联系实际，理论分析与案例解剖并举，以期通过案例分析来印证有关理论的阐述与认识。

儒家、道家和法家论述人的成长的理论各有侧重点。本书在阐述过程中，主要围绕人性理论、理想人格、成人之道和学习理论这四个方面，对孔子、孟子、荀子、老子、庄子和韩非等人关于上述四个方面内容，从人力资源开发角度进行分析，在阐述过程中注重“古为今用”，理论联系实际，挖掘古人思想中可以借鉴、引申、发挥的内容。

以人性理论为基础的成长理论是中国古代思想家的一个显著特点。儒家的孔子、孟子和荀子在论述人性问题上各有侧重，并由此形成了各自特点的成长过程。

孔子提出“性相近，习相远”的人性假设，他没有指出性本善或本恶，而是强调“习”，注重后天的人的成长环境和道德实践。这里所说的“习”既有客观的环境，更有主体的道德实践。孔子的重点是放在主体的道德实践之上的，由此决定了他的“仁爱为本”的道德教化成长论，其中尤其强调知与行的统一，知即是如何学习，如何求真；行是如何做人，如何求善。在孔子那里学会学习和学会做人是一个过程，求真与求善是统一的过程，这为现代人力资源管理提供了很有借鉴的方法论价值。

孟子和荀子各自从相反的方向发展了“性相近”的观点，孟子提出了人性具有善端的性善说，他的成长理论的重点是如何不失善端并不断扩大善端。由于人的道德属性“善”已包含在人自身之中，因此“寻善”不是向外部觅找，而是反身而诚，内省的修养便成为成人的重要环节。这

对于现代人力资源管理来说,是有借鉴作用的。人的积极性创造性不能依赖于外在诸因素的调动,主要的是要通过内因起作用,关键在于主体的自觉自愿。自觉是理性的觉悟,需通过学习来提高,自愿是非理性的觉悟,主要是通过情感的渗透。这里,有许多内容还值得我们探讨。

荀子则从性恶论为出发点,提出了“注错习俗,积善成圣”的成长之道。显然,荀子与孟子不同,他较注重的是“修习”过程,强调习俗环境和习行,这是他对孔子“习相远”的发展。与孔孟一致的是,荀子认为“涂之人可以为禹”的关键在于善于学习,积善成圣。“注错习俗”和“积善而不息”的成人环节是现代人力资源管理不可缺少的内容,企业文化和不断提高企业员工的素质正是上述两个成人环节的内容。

由此可见,儒家关于人的成长理论对现代人力资源管理有着方法论和借鉴作用。我们在本书中所阐述的只是初步的理解,我们认为,怎样结合现代人力资源管理的实际,进一步开掘中国古代思想家,即儒家、道家和法家,乃至释家关于人的成长理论,是一个尚待深入研究的课题。

陶铁胜

2000年7月2日于华理园



GAODENG ZHIYE JISHU JIAOYU XILIE JIAOCAI

高等职业技术教育系列教材编委会

顾 问：薛喜民 朱子彬

主 任：鲍宗豪

委 员：陶铁胜 严黎昀 赵善嘉 杨明刚

陆履亨 张 堃 郑雪培

主 编：陶铁胜

副主编：严黎昀

目 录

导 言	(1)
-----------	-----

上篇：儒家思想与人力资源管理

第一章 爱人、安仁与人的成长	(3)
第一节 孔子的生平和著作	(3)
第二节 “性相近，习相远”的人性说	(5)
一、“习”的基本含义	(5)
二、体会到爱心精神的成长环境	(6)
三、创造一个自由的环境	(7)
第三节 “仁爱为本”的理想人格	(7)
一、德：“仁爱为本”	(8)
二、知：“知者不惑”	(10)
三、志：“不降其志，不辱其身”	(14)
四、仁美：“仁者安仁”	(17)
第四节 “志于道，据于德，依于仁，游于艺”的成长之道	(20)
一、成人之美的根据	(20)
二、成长之道的多样性	(24)
第二章 “反身而诚”与人的成长	(27)
第一节 孟子的生平和著作	(27)
第二节 “性具善端”的人性论	(28)
一、“性善论”的主要内容	(28)
二、“性善论”对人的成长的方法论影响	(29)

第三节 “居仁由义”的理想人格	(32)
一、“居仁由义”	(32)
二、“充实之谓美”	(35)
三、“富贵不能淫，贫贱不能移，威武不能屈”	(37)
第四节 “反身而诚”的成长之道	(38)
一、“学问之道无他，求其放心而已”	(39)
二、“反身而诚，乐莫大焉”	(41)
三、“持其志，无暴其气”	(43)
四、学习贵在“自求自得”	(49)
 第三章 “化性起伪”与人的成长	(53)
第一节 荀子的生平和著作	(53)
第二节 “性伪之分”的人性说	(54)
一、“性伪之分”的含义	(54)
二、“人性为恶”与“隆礼”	(54)
三、“制礼义以分之”	(56)
第三节 “全而粹”与“行法志坚”的理想人格	(58)
一、“全而粹”的内在品格	(58)
二、“行法志坚”的现实品格	(61)
第四节 “注错习俗，积善成圣”的成长之道	(66)
一、“注错习俗，所以化性”	(67)
二、“涂之人可以为禹”	(68)
三、“行之明也，功在不舍”	(72)
第五节 “尚贤使能”的用人之道	(75)
一、“论德而定次，重能而授官”	(76)
二、“贤能不待次而举”	(76)
三、“尚贤使能”的用人之方	(77)
第六节 一个成功应用荀子思想的案例	(80)
一、苦读体悟，成就卓著	(80)
二、不重学历，人品至上	(83)

中篇：道家思想与人力资源管理

第四章 “守柔处弱”与人的成长	(89)
第一节 老子的生平和著作	(89)
第二节 “见素抱朴”的人性说	(90)
一、“抱朴”说	(90)
二、赤子之朴说	(90)
三、“见素抱朴”的价值追求	(92)
第三节 “上德不德、善为道者”的理想人格	(94)
一、“上德不德，是以有德”	(94)
二、“上德若谷，无弃人物”	(94)
三、“善为道者，微妙玄通”	(95)
四、华德公司：顺应发展，建设管理哲学	(96)
第四节 少私寡欲，守柔处弱的成长之道	(99)
一、少私寡欲：辛普洛特的创业准则	(99)
二、守柔处弱：心灵经营的艺术	(102)
三、清静无为：飞龙集团总裁的“二十大”反思	(108)
第五节 老子的用人之道	(113)
一、“善用人者，为之下”	(113)
二、“兵者不祥之器”	(115)
三、“善结无绳约而不可解”	(117)
第五章 “全生葆真”与人的成长	(127)
第一节 庄子的生平和著作	(127)
第二节 素朴自然的人性说	(128)
一、“素朴而民性得”	(128)
二、以人为本，尊重人性	(130)
第三节 “逍遥游”的理想人格	(132)
一、真人：对人生三种困境的超越	(132)
二、精神境界的三重特征	(133)
第四节 “全生葆真、顺世安命”的成长之道	(138)
一、“全生葆真”的精神修养	(139)

二、顺世安命的处世方法·····	(145)
------------------	-------

下篇：法家思想与人力资源管理

第六章 “缘道理以从事”与人的成长·····	(151)
第一节 韩非的生平和著作·····	(151)
第二节 “安利恶害”的自然人性说·····	(153)
一、“安利恶害”的自然人性说 ·····	(153)
二、自为自利与激励制度·····	(155)
三、自为自恃与全员精英·····	(157)
四、去私行公与主人翁精神·····	(158)
第三节 “缘道理以从事”的成长之道·····	(160)
一、“缘道理以从事”的成才之路 ·····	(160)
二、“无不克”理想人格的内涵 ·····	(163)
第四节 法术势一体的管理之道·····	(166)
一、法与管理制度 ·····	(166)
二、术与管理艺术 ·····	(169)
三、势与管理权威 ·····	(173)
第五节 韩非的用人之术 ·····	(176)
一、“因能授官”的用人制度 ·····	(176)
二、“审合刑名”的考核奖惩制度 ·····	(178)

附 录

每章导读 ·····	(181)
参考文献 ·····	(183)

后 记 ·····	(185)
-----------	-------

上 篇

儒家思想与人力资源管理

第一章 爱人、安仁与人的成长

第一节 孔子的生平和著作

孔子（公元前 551 年—前 479 年），是春秋时期我国的大思想家、政治活动家和教育家。他是中国儒家的开创者。

孔子，名丘，字仲尼，鲁国陬邑（今山东曲阜）人。孔子是宋国公孙嘉的后代。公孙嘉字孔父，孔子以先祖的字为姓。他的曾祖父叫孔防叔，祖父伯夏，父叔梁纥，母颜征在。父叔梁纥做过陬邑宰。孔子三岁时父亲死去，青年时曾做过管理仓库的“委吏”和管理畜牧的“乘田”等小吏，他自述“吾少也贱，故多能鄙事”。（《论语·子罕》）

孔子从小勤奋好学，六七岁时，就与一般小孩不一样，显示出其不同的禀性，他常在嬉戏时学习祭礼。孔子是一个积极的现实主义者，他一生都企图参加实际的政治活动，实现自己的政治抱负。五十岁时，由鲁国的中都宰擢任为司寇，参与国政。因政见不同，他离开了鲁国，周游各国，历经坎坷。“夫子再逐于鲁，削迹于卫，伐树于宋，穷于商、周，围于陈、蔡，杀夫子者无罪，藉（欺凌）夫子者无禁。”（《庄子·让王》）终不被重用。

孔子是一位自学成才的大学问家。春秋时期公认他学识渊博。“博于诗书，察于礼乐，详于万物。”（《墨子·公孟》）当孔子从政不通时，便致力于教育和整理古代典籍工作。孔子创立了“私学”，相传孔子有“弟子三千，身通六艺者七十有二人”。不仅孔门弟子孟子赞孔子为“圣人”，就是韩非子（法家）也异口同声称“仲尼，天下圣人也”。（《韩非子·五蠹》）司马迁评论说：“孔子布衣，传十余世，学者宗之。自天下王侯，中国言六艺者折中（取正）于夫子，可谓至圣矣。”（《史记·孔子世家》）