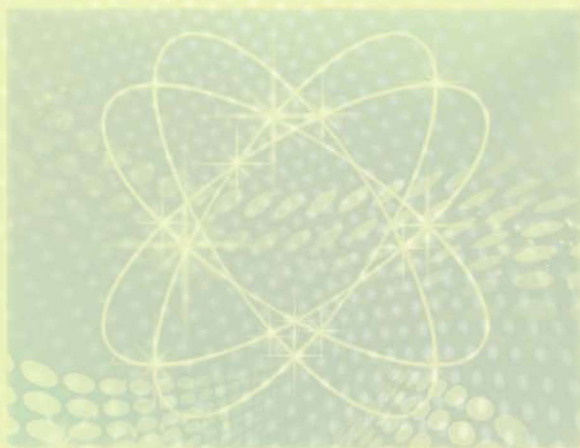


企业价值观冲突理性管理探源

张守连 著



新华出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业价值观冲突理性管理探源/张守连著
北京：新华出版社，2014. 1
ISBN 978-7-5166-0875-3
I. ①企… II. ①张… III. ①企业—价值论—研究 IV. ①F270
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 017571 号

企业价值观冲突理性管理探源

作 者：张守连

出 版 人：张百新	责任编辑：刘 飞
封面设计：田献枝	责任印制：廖成华
出版发行：新华出版社	
地 址：北京石景山区京原路 8 号	邮 编：100040
网 址： http://www.xinhupub.com	http://press.xinhuanet.com
经 销：新华书店	
购书热线：010-63077122	中国新闻书店购书热线：010-63072012
照 排：新华出版社照排中心	
印 刷：北京新魏印刷厂	
成品尺寸：170mm×240mm	
印 张：14	字 数：150 千字
版 次：2014 年 1 月第一版	印 次：2014 年 1 月第一次印刷
书 号：ISBN 978-7-5166-0875-3	
定 价：36.00 元	

图书如有印装问题，请与出版社联系调换：010-63077101

序

一次艰难而又可贵的理论探索

对以非理性的情感为主要特征的价值观及其冲突进行理性认识和理性管理是可能的吗？无论是传统哲学家、还是或明或暗地推崇西方哲学的唯理智主义哲学思辨传统的哲学研究者们，对此都会毫不犹豫地说“不”！因为在这些研究者看来，这种作为被研究对象而存在的价值观及其冲突本身都是非理性的，而对其进行所谓的“理性认识”和“理性管理”的做法则无疑是理性的，而这样一来，研究者马上面对的就是理性和非理性、理智和情感、事实和价值等一系列水火不容的矛盾和冲突，因此，从根本上说，这样的研究是难以以哲学研究所特有的严格方式而进行的；即使研究者勉力为之，其所得出的研究结果究竟是否是严格意义上的哲学研究、究竟是否能够达到最初的预期、实际上究竟能够发挥什么作用，也都是令人怀疑的。因此，对这样的价值观及其冲突是根本不可能进行什么“理性研究”和“理性管理”的。

这样的基本态度和否定性结论是恰当的吗？如果不是，它们究竟表明了什么呢？在我看来，它们并不恰当，而是至少表明了以下两个基本方面：

首先，它非常清楚地表明了西方唯理智主义哲学思辨传统的由来已久的傲慢态度：从根本上来说，正是因为这些研究者自觉不自觉地恪守了隐含在这种哲学研究传统之中的、陈旧僵化的二元分裂对立的思维方式，所以，他们才会认为理性和非理性、理智和情感、事实和价值等都是截然对立的，因而认为以理性的方式来探讨和研究具有非理性维度的价值观及其冲突，是根本不可能得出什么有学术价值的研究结论的。显然，基于这种本身便具有非常严重的缺陷的思维方式和研究模式而采取这样消极的基本态度、得出如此决绝的否定性结论，首先表明的便是研究者因为缺乏严格的哲学批判反思精神而具有的傲慢态度！因为哪怕是稍微谦逊一点，这样的研究者也会意识到，只要换一种更加恰当的思维方式和研究模式，那么，基于这样的思维方式和研究模式所无法解决的问题，便完全有可能得到恰当的探讨和研究，并且有可能最终得到卓有成效的解决——一言以蔽之，基于这种二元分裂对立的思维方式和研究模式无法解决价值观及其传统问题，既不意味着价值观及其冲突问题完全无法解决，更不意味着探索和运用新的思维方式和研究模式的尝试和努力都毫无意义、甚至都根本不合法！

其次，它非常清楚地表明了西方唯理智主义哲学思辨传统长期存在的无能状态：这里所谓的“无能”主要是指，从哲学思想发展史的角度出发来看，迄今为止，这样的哲学思辨传统一直都无法把包括价值观及其冲突在内的所有各种人文社会对象，真正纳入其研究视野之内并予以恰当的探讨和研究，往往只能一方面满足于、甚至可以说沉溺于与这些维度判然有别的、纯粹逻辑层面的所谓“严格精确的”形式研究，另一方面在不得不涉及以主流流变为主要特征的人文社会对象的时候，则要么呈现出由于采

取了“盲人摸象”式的做法^①而时时捉襟见肘的窘态，要么像上述做法那样，简单地通过以“理性审判者”的高傲态度直接说“不”来掩饰其实际上的无能为力。如此看来，秉承这种唯理智主义哲学思辨传统的哲学研究者，实际上是根本没有资格否定以理性的方式探讨和研究价值观及其冲突的可能性和合法性的！顺便说一句，这样的哲学研究者之所以对几乎所有各种人文社会维度都表现出无能为力、抑或都表现出捉襟见肘的状态，主要是因为这样的哲学思辨传统及其思维方式和研究模式，完全是以数学自然科学的思维方式和研究模式为基础和典范的，而后者所擅长研究的是中观领域的自然对象，而根本不是、也没有涉及人类社会及其诸方面！既然被研究对象的现实存在状态、基本内容、本质特征和具体表现形式都截然不同，那么，研究者用擅长于研究一种对象的思维方式和研究模式去探讨和研究另一种截然不同的对象，陷于束手无策的难堪状态自然也就在情理之中了。

既然如此，那么，就研究者方面而言，在面对广泛存在于日常生活之中的各种价值观及其冲突、尤其是面对存在于企业管理方面的各种价值观及其冲突的时候，哲学研究者究竟能够做什么呢？难道只能因为束手无策便垂下一向高傲的头颅而徒唤奈何吗？另一方面，难道这些作为被研究对象的、包括价值观及其冲突在内的所有各种人文社会对象，便永远只能处在哲学研究的批判反思之光难以触及的黑暗角落、永远流于学术研究者难以开发

① 顺举一例：在谈到和讥讽当今心灵哲学的、试图撇开社会维度来研究心灵的最新研究状态的时候，当代美国著名心灵哲学家约翰·塞尔（John R. Searle）便使用过“盲人摸象”（the blind men and the elephant）这样的表达方式，参见其 *The Rediscovery of the Mind*, Massachusetts Institute of Technology, 1992, P. 247。

的蛮荒之地吗？如果不是如此，出路又在哪里呢？

在我看来，对价值观及其冲突进行哲学研究所具有的艰难程度和可贵之处，刚好是通过这些问题而展示出来的：

首先，这种研究的艰难程度主要是由以下两个相反相承的方面表现出来的，即一方面，既然研究者试图对作为一种人文社会对象而存在的价值观及其冲突进行严格意义上的哲学研究，并且努力得出恰当的研究结论，那么，这显然便意味着，他进行的探讨和研究必须是处于哲学层次上的，其研究结论必须具有哲学研究所要求的系统性、概括性、深刻性和严格性，而不能像通常的具体社会科学研究那样往往流于比较肤浅的事实性描述、仅仅得出就事论事式的研究结论；但是，另一方面，研究者在为了进行这样的哲学研究而试图吸取并利用相应的学术资源的时候，他所遇到的却是迄今为止一直处于主导地位的^①、建立在二元分裂对立的思维方式和研究模式基础之上的、根本不适合于探讨和研究所有这些人文社会对象的西方唯理智主义哲学研究传统——更有甚者，正像我们在上面已经看到的那样，这样的哲学研究传统不仅在涉及人文社会对象的时候表现出了捉襟见肘的窘态，它还会对人们探讨和研究包括价值观及其冲突在内的所有各种人文社会对象，产生各种各样不良的干扰性影响！正因为如此，所以，研究者要想对包括价值观及其冲突在内的人文社会对象之中的某一类对象进行严格的哲学意义上的、恰当的探讨和研究，就必须在

^① 之所以说这种唯理智主义哲学研究传统“一直处于主导地位”，是因为不仅就有史以来的西方哲学研究主流一直是如此，有史以来的所谓“中国哲学史”研究由于研究者借用了西方哲学的理论框架和基本概念而大致如此，而且，也是因为即使就人们常见的所谓“马克思主义哲学教科书”的基本思维方式和理论模式而言，情况也同样是如此！

彻底颠覆和系统全面地批判扬弃这种唯理智主义哲学研究传统的同时，通过努力克服这种二元分裂对立的思维方式和研究模式，逐步摸索并确立真正适合于探讨和研究这些人文社会对象的思维方式、研究模式和方法论！

由此可见，真正从严格的哲学研究的意义和层次上对价值观及其冲突进行探讨和研究并得出恰当的结论，其艰难程度究竟有多么巨大——在我看来，如果真正能够实现上述对这种唯理智主义哲学研究传统彻底颠覆和系统全面的批判扬弃，进而确立了真正适合于探讨和研究人文社会对象的思维方式、研究模式和方法论，那么，研究者就会证明哲学研究领域之中的“哥德巴赫猜想”、摘得哲学研究的“皇冠上的明珠”，并且最终成为雄踞于哲学研究的奥林帕斯山之上的“宙斯”！

其次，看到了从严格的哲学意义和层次上恰当地探讨和研究价值观及其冲突所面临的艰难程度，这种由《企业价值观冲突理性管理探源》体现出来的研究的可贵之处，实际上也就随之显现出来了。在我看来，这种可贵之处至少包括以下三个方面：

第一，本书作者体现出了敏锐的问题意识和奋力开拓进取的勇气。毋庸讳言，出于种种原因，当今的许多中外哲学研究者，并没有充分意识到有必要正视并解决“哲学研究究竟应当向何处去？”这样一个事关哲学研究的基本方向和根本出路的重要问题，而是出于其固有的思维习惯和研究方面的惯性，依然沿着长期以来自然形成的轨迹发展。相形之下，本书作者不仅明确地意识到哲学研究应当走向“生活世界”，而且从企业价值观及其冲突这样一个具有填补学术空白意义的角度入手，努力展开了系统的探索和研究，因而在使其敏锐的问题意识真正落到实处的同时，通过自己比较扎实的开拓进取工作，使走向“生活世界”的哲学研

究迈出了具有实质性的一步；

第二，本书体现了作者对作为一个崭新研究领域的价值观及其冲突的全面开拓。通观全书可以看到，作者立足于对国内外相关研究成果的广泛浏览和概括吸收，通过对“价值观”、“价值观冲突”和“理性管理”这样一些基本概念的界定，依次研究和论述了“价值观冲突的本质和类型”、“价值观冲突的根源”、“企业价值观冲突呼唤理性管理”、“对企业价值观冲突进行理性管理的主要维度”、“企业价值观冲突理性管理的一般原则”，以及“企业价值观冲突理性管理的主要途径”这七大部分内容，因而完全可以说，作者已经比较系统全面地探讨和研究了对企业价值观冲突进行理性认识和理性管理所需要涉及的各个方面，初步实现了其所提出的“用理性去厘清价值观冲突的本质与根源，规范价值观冲突的融合方向，开辟一条价值观冲突的理性管理之路；从管理哲学的角度对价值观冲突进行理性管理，促进管理哲学学科建构的创新”的学术研究目标，从而从企业价值观冲突这个特定的研究角度入手，为读者探讨和研究生活世界之中的价值观冲突，既提供了富有借鉴性意义的研究视角、又展现了一片颇有学术前景的研究领域；

第三，本书所体现的成功经验和缺点教训，都可以为有志于继续探讨和研究这个领域的人们提供借鉴。由于作者尚不是学富五车的名家宿儒、而是踏上严格的哲学思考和研究之路不足十年的年轻理论工作者，因此，尽管他具有敏锐的问题意识、富有奋力开拓进取的勇气，并且对价值观冲突这样一个崭新的研究领域的开发和拓展进行了比较系统全面的探索，但是，无论就其对此举所必需的、严格的哲学研究的思维方式和研究模式的自觉探索和运用而言，还是就其对迄今为止仍然在产生不利影响的西方哲

学唯理智主义研究传统的自觉批判扬弃而论，显然都还有一些需要大力改进之处；而且，作为这样一个崭新的学术研究领域的探索者和开拓者，出现各种各样的失误和缺点显然也是在所难免的——不过，毫不夸张地说，无论他所取得的成功经验和他所表现出来的缺点教训，都是可以为此后的研究者加以借鉴的，因而都同样是具有可贵之处的。

※ ※ ※ ※ ※

我和守连是在2013年北京第二外国语学院法政学院举办的一次学术聚会上相识的，之后又通过数次学术交流而进一步结下了师徒之缘；经过一年多的学术交往，他的为人和为学都给我留下了非常好的印象——他不仅为人忠厚坦荡，为学也是既聪明又用工，这恰恰都是我特别赞赏的。也正因为如此，当他把这部由其博士论文进一步完善而成的著作交给我、要求我为之作序的时候，我确实觉得无论是为师、还是为友，都没有理由推却，于是便有了上面这些和他的著作一样富有探索性的观点和文字。客观地说，守连的社会哲学探索之路已经有了一个比较良好的开端，相信他经过接下来的坚持不懈的长期学术努力，最终会得到“成功的另一半”而“修成正果”。

是所望焉，谨序。

霍桂桓

2014年1月18日于北京世纪城寓所

目 录

序 一次艰难而又可贵的理论探索.....	(1)
----------------------	-----

导 言.....	(1)
----------	-----

第一章 企业价值观冲突理性管理国内外研究综述.....	(9)
-----------------------------	-----

1.1 研究的缘起与意义	(9)
--------------------	-----

1.2 研究现状.....	(12)
---------------	------

1.2.1 国内研究现状.....	(12)
-------------------	------

1.2.2 国外研究现状.....	(13)
-------------------	------

1.3 本书创新之处.....	(17)
-----------------	------

第二章 企业价值观冲突理性管理相关概念界定	(19)
-----------------------------	------

2.1 价值与价值观.....	(19)
-----------------	------

2.2 价值冲突与价值观冲突.....	(26)
---------------------	------

2.3 理性与非理性.....	(29)
-----------------	------

2.4 理性管理.....	(32)
---------------	------

2.5 价值观冲突理性管理的实质和特点.....	(33)
--------------------------	------

2.5.1 价值观冲突理性管理的实质.....	(34)
-------------------------	------

2.5.2 价值观冲突理性管理的特点.....	(36)
-------------------------	------

第三章 企业价值观冲突的本质与类型 (38)

3.1 价值观冲突的本质..... (39)

3.1.1 价值观的差异：价值观冲突的前提..... (39)

3.1.2 价值观感 实践中的展开：价值观冲突的
动力..... (43)

3.1.3 生活共同体：价值观冲突的现实领域..... (44)

3.2 价值观冲突的利益诉求与非利益诉求..... (46)

3.2.1 利益的内涵..... (46)

3.2.2 非利益的内涵..... (48)

3.2.3 利益诉求..... (49)

3.2.4 非利益诉求..... (51)

3.3 价值观冲突的类型..... (51)

3.3.1 个体价值观与企业价值观的冲突..... (52)

3.3.2 现代价值观和传统价值观的冲突..... (57)

3.3.3 核心价值观与非核心价值观的冲突..... (62)

3.3.4 稳定维度的价值观与创新维度价值观的
冲突..... (66)

3.3.5 利益与非利益的价值观的冲突..... (69)

3.3.6 管理者与非管理者的价值观冲突..... (71)

第四章 企业价值观冲突产生的根源 (77)

4.1 个体与组织的维度：多样性与统一性..... (78)

4.1.1 个体价值观与企业价值观的差别..... (78)

4.1.2 个体价值观与企业价值观的相互作用..... (81)

4.2 环境对价值观的影响..... (84)

4.2.1 环境对个体价值观的影响..... (84)

4.2.2	环境对企业价值观的影响·····	(86)
4.3	价值观变迁的历时性·····	(88)
4.3.1	价值观的可能与现实·····	(89)
4.3.2	核心价值观和非核心价值观的相互作用·····	(91)
4.3.3	新旧价值观的历史更迭·····	(92)
第五章	企业价值观冲突呼唤理性管理 ·····	(96)
5.1	价值观冲突管理的困境·····	(97)
5.1.1	价值观冲突的动态复杂性·····	(98)
5.1.2	价值观冲突的主体的有限性·····	(101)
5.1.3	价值观冲突的历史变动性·····	(103)
5.2	价值观冲突管理的趋势·····	(104)
5.2.1	企业价值观冲突管理的流变·····	(105)
5.2.2	企业价值观冲突传统的理性管理 和非理性管理盛衰·····	(108)
5.2.3	企业价值观冲突理性管理的必然生成·····	(112)
5.2.4	价值观冲突管理的现实指向——理性管理·····	(114)
第六章	企业价值观冲突理性管理的主要维度 ·····	(116)
6.1	价值观冲突理性管理的实践维度·····	(117)
6.1.1	价值观冲突的实践目的维度·····	(117)
6.1.2	价值观冲突的实践手段维度·····	(119)
6.1.3	价值观冲突的实践过程维度·····	(121)
6.1.4	价值观冲突的实践结果评价维度·····	(122)
6.2	价值观冲突理性管理的观念维度·····	(124)
6.2.1	价值观冲突管理的经验阶段·····	(124)

6.2.2	价值观冲突管理的古典阶段	(127)
6.2.3	价值观冲突管理的现代阶段	(128)
6.2.4	价值观冲突管理的后现代阶段	(131)
6.3	价值观冲突理性管理的科学维度	(133)
6.3.1	价值观冲突的定量化管理	(134)
6.3.2	价值观冲突的标准化化管理	(135)
6.3.3	价值观冲突管理的制度化	(137)
6.4	价值观冲突理性管理的人文维度	(139)
6.4.1	价值观冲突管理的人本理念	(139)
6.4.2	价值观冲突管理的主体性要求	(141)
6.4.3	价值观冲突管理的人文共识	(143)
 第七章 企业价值观冲突理性管理的一般原则		(145)
7.1	价值观冲突理性管理的目标原则	(145)
7.1.1	企业价值观与个体价值观的和谐互动	(146)
7.1.2	企业价值观与环境价值观的共同提升	(149)
7.1.3	个体、组织、环境的共同健康发展	(152)
7.2	价值观冲突理性管理的过程原则	(154)
7.2.1	充分尊重价值观冲突各方的不同特殊性	(154)
7.2.2	客观分析价值观冲突各方的相对合理性	(158)
7.2.3	公平处理价值观冲突各方的根本价值诉求 ...	(160)
7.3	价值观冲突理性管理的手段原则	(162)
7.3.1	相对共识原则	(162)
7.3.2	说理讨论原则	(164)
7.3.3	合理制度化原则	(165)

第八章 企业价值观冲突理性管理的主要途径·····	(169)
8.1 价值观冲突理性管理的引导动力	
——领导者推动 ·····	(170)
8.1.1 领导者推动价值观冲突理性管理的必要性 ···	(170)
8.1.2 领导者在价值观冲突理性管理中	
需要发挥的作用 ·····	(172)
8.1.3 领导者推动价值观冲突理性管理所需具备的	
能力来自条件 ·····	(173)
8.1.4 领导推动价值观冲突理性管理的步骤 ·····	(175)
8.2 企业价值观冲突理性管理的	
持续动力——全员参与 ·····	(176)
8.2.1 全员参与价值观冲突理性管理的必要性 ·····	(176)
8.2.2 全员参与在价值观冲突理性管理中的作用 ···	(178)
8.2.3 全员参与推动价值观冲突理性管理的方式 ···	(180)
8.2.4 全员参与推动价值观冲突理性管理的机制 ···	(181)
8.3 价值观冲突理性管理的规范约束——制度化 ·····	(182)
8.3.1 价值观冲突理性管理制度化的内涵 ·····	(183)
8.3.2 企业价值观冲突理性管理制度化的必要性 ···	(184)
8.3.3 价值观冲突理性管理制度化的方式要求 ·····	(185)
结 语·····	(188)
参考文献·····	(193)
后 记·····	(205)

导 言

当前，随着社会的飞速发展和急剧变迁，在社会生活各个领域和各种企业中，由于价值主体不同，人们的生活经历不同，社会地位不同，价值追求目标不同等原因，使价值观更趋向于多元化。在这些多元的价值观的交互作用中，必然在一定程度上产生价值观冲突。当前，价值观冲突已经彰显于社会和组织生活中的各个方面。价值观是人们的价值意识中具有普遍性、概括性和社会性的价值原则，对人们的行为起着直接指导作用。如何处理好相互冲突的价值观之间的关系，直接关系到组织使命的实现，进而影响到社会的发展与稳定。价值与理性是两个内涵丰富的范畴，就其一般意义而言，价值更多地关怀目的，是一个向善的过程，而理性则更多地指向追求真实。然而，价值与理性又有其交错、互融的一面，价值的眷注内含着理性之维，理性的沉思往往关联着价值的关怀。

本书试图对企业价值观冲突的理性管理进行一种比较深入和系统的探讨，以形成初步的理论视野。用理性去厘清价值观冲突的本质与根源，规范价值观冲突的融合方向，开辟一条价值观冲突的理性管理之路。从管理哲学的角度对价值观冲突进行理性管理，促进管理哲学学科建构的创新。

第一章，企业价值观冲突理性管理国内外研究综述。当前，国内关于价值观冲突的研究主要有如下几个方面：其一，社会转型时期价值中国价值观的冲突及其表现。其二，中西方价值观的冲突与融合。其三，特定群体的价值观冲突及其引导。从西方价值哲学的发展情况来看，西方对价值的研究经历了三个阶段：第一阶段，19 世纪末到 20 世纪初，这是价值哲学的形成时期。第二阶段，20 世纪初到 20 世纪 20 年代，主观主义价值观与客观主义价值观并存且相互对峙的阶段。第三阶段，从 20 世纪 30 年代到现在，主观主义价值论特别是情感主义居于统治地位。

第二章，企业价值观冲突的理性管理相关概念界定，分别对价值、价值观冲突、理性管理等概念作了基本界定。

第三章，企业价值观冲突的本质和类型。本书首先把价值观冲突界定为不同价值观之间所形成的对立和碰撞。从价值观承担主体的角度看，不同的主体在共时性中会产生价值观的冲突；同一个主体在其存在的历时过程中，也会产生新旧价值观之间的冲突。在本书中，我们的讨论主要针对不同主体之间的价值观冲突，特别是以个人、组织、社会为主体的价值观冲突，同时，也会在一定程度上涉及同一主体的历时性价值观冲突。要把握价值观冲突的本质，需要把握各种价值观的存在特点和方式。具体来说，这不仅需要把握不同价值观之间的差异及其产生的原因，而且需要把握不同价值观的实践形态，以及包含不同价值观的特定共同体，分辨利益对于价值观冲突的意义，识别价值观冲突的类型。

本书认为，价值观之间的差异，是价值观冲突产生的前提；价值观在实践中的展开，是价值观冲突的动力；而生活共同体的存在，则为价值观冲突提供了现实领域。价值观之间差异的形

成，主要是由以下三方面所促成：不同价值主体的认知的主观性、历时性、有限性，价值客体表现的不确定性，不同的价值主客体关系之间相互作用的动态性。当不同主体的价值观仅仅作思想观念而存在时，它们之间的差异通常是隐性存在的，一般情况下并不会造成冲突。而当这些不同的价值观跃出思想层面而进入实践领域时，由于价值观对实践具有指导性，因此，价值观之间的差异就由隐性转变为显性，转化为实践或行为的差异，这就为价值观冲突提供了动力。而生活共同体的存在，则使得价值观冲突因为价值观主体的相互联系和相互作用而由可能转变为现实。价值观冲突多起因于利益的纷争，然而并不是所有的价值观的冲突都源于利益之争，价值观的冲突，有的与利益诉求间的冲突有关，而有的冲突则与利益诉求无直接关联。所以，本书试从利益和非利益的角度对价值观冲突的成因进一步挖掘。对于价值观冲突的类型，我们可以从不同的角度将其划分为个体价值观和企业价值观的冲突、传统与现代的价值观冲突、核心与非核心价值观冲突、稳定与创新的价值观冲突、利益和非利益价值观冲突、管理者与非管理者的价值观冲突以及中国价值观和西方价值观冲突等等。

第四章，企业价值观冲突产生的根源。本书认为，价值观冲突产生的根源，主要在于价值主体追求的差异化、外部环境的影响及价值观变迁的历时性。首先，每个个体都有自己的价值观和价值追求，每个组织也有自己的价值观和价值追求，个体是组织中的个体，组织是个体共同的组织。组织成员价值追求的多样性差别，组织整体所追求的价值的多层次性，二者之间的相互交织作用，决定了作为个体成员的价值观与组织的价值观难免发生冲突。其次，个体总是组织中的个体，组织也是环境中的组织，因