



曾仕强

培训大师系列

中国式管理

新版珍藏本

21 世纪全球瞩目的中国式管理经典

曾仕强 著

中国社会科学出版社



曾仕强

时代光华·培训大师系列

中国式管理

新版珍藏本

21 世纪全球瞩目的中国式管理经典

曾仕强 著

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国式管理(修订本)/曾仕强著. —北京:中国社会科学出版社,2003.9

ISBN 7-5004-3991-1

I. 中… II. 曾… III. 管理学—研究—中国 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 065404 号

责任编辑 李炳青
责任校对 杜喜山
封面设计 蒋宏工作室
技术编辑 张汉林

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010—84029450(邮购)

传 真 010—64031534(总编室)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京富生印刷厂

版 次 2005 年 3 月第 2 版

印 次 2005 年 3 月第 1 次印刷

开 本 787×1092 毫米 1/16

印 张 16.75

字 数 260 千字

定 价 36.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究



新版序言

21 世纪的中国,不再是内陆国家,而是面对海洋,走向国际的文化大国。如果为了国际化、现代化而丧失了自己的文化,不但得不偿失,而且是人类的巨大损失。与国际接轨,但不能危害我们自己的文化。

管理不只是工具、技术和方法,它也是一种文化。它影响的方面很多,产生的后果也十分深远。改革开放以来,我国管理界历经日本式、美国式、欧洲式、苏俄式管理的引进、推广和应用,诱发了大家对于中国式管理的探讨和思索。特别是关心中华文化的人士,更是积极而热心。大家纷纷成立研究中心,分别从不同的方向展开研究。人们最一致的目标,便是找出中国式管理的内涵,以期进行系统化的整理,实在是难得的好现象。

悠久的历史,卓越的成就,毫无疑问地证明我们的管理,优越而有效。我们凭着这样的信心,经过二十多年的研究,提出中国式管理的大要。这几年来,在我国各个地区,通过面对面的讲解和沟通,获得广泛而热烈的回响。公务、商业、军警各界都普遍认为,经过这样的调整,可以使现代化管理更加配合我国的风土人情,以增进效果。对于发扬中华文化,尤其具有正面的作用。

我们的目标,是促使我国的管理水平提升到国际标准,并能够结合我国的优良文化,成为现代化的中国式管理。既不是回到从前,也不是盲目西化,而是继旧开新,从固有的历史文化中,走出一条崭新的光明大道。际此新版发行前夕,谨述数语,一方面向本书的策划、出版社及先进朋友致敬,一方面也对中国式管理的再生,给予最大的祝福。

曾仕强

序于厦门市鼓浪湾

2005 年 1 月 15 日



首版序言

到底有没有中国式管理,一直是大家关心的课题。依中国人的观点,有没有其实并不重要,能不能产生功效比较要紧。

促成台湾省经济奇迹的原因固然很多,而中国式管理的贡献,平心而论,也是十分重要的因素。尽管有些人嘴上不承认,心里却有数,说起来也是一种中国式的表现。

科学无国界,从管理科学的层面来看,无所谓中国式管理,当然也就没有什么美国式、日本式的区分。大家都一样,在不同的地区,应用相同的管理科学。

哲学就不一样,各地区具有不相同的风土人情,表示各地区的哲学并不相同。管理必须和当地的风土人情结合在一起,才能够增强效果,所以各地区的管理哲学不太一样。从管理哲学的层面来考察,大概谁也不会否定中国式管理的真实存在。

中国式管理原来只不过是中式管理哲学,并没有发展出一套不同于西方现代化管理的管理科学。这本《中国式管理》,当然不能够凭空捏造出中国式的管理科学,却不得不用心探讨中国管理哲学。

以中国管理哲学,来妥善运用现代管理科学,就是我们心目中真正的中国式管理,目的只有一个,在于用得有效。

中国哲学,从来不把自己关在象牙塔里。它不但具有实用性,而且早已将艰深的哲理化为通俗的俚语,流传得相当普遍。笔者自从 20 世纪 80 年代开始整理及推广中国式管理,这 20 多年来,凡是有中国人的地方,愈具管理实务经验的人士,愈是产生热烈的回响,大家纷纷表示一向是这个样子,只是平日知其然而不知其所以然,心中缺乏自信,以致敢做而不敢言。有时候还以为是错误的,在言辞中美言自己,反而觉得口是心非,言行不一致,难免自觉羞愧。

21 世纪是中国管理哲学与西方管理科学相结合,并获得发扬的时代,两者缺一,都将跛脚难行。学过西方现代管理的人士,若能平心静气地看看中国式管理,必能百尺竿头,更进一步,将现代化管理活用得更加有声有色。



不谈西方管理科学,先看看中国式管理,必能对现况的演变以及未来的变化更为一目了然,对于掌握未来,安身立命,有很大助益。

研究中国管理哲学,必须对历代先圣先贤抱持崇高的敬意,没有他们的辛勤耕耘,便没有今日丰硕的成果;也要对列祖列宗表示虔诚的谢忱,没有他们的用心传承,就不可能有今日的宝贵经验。

经济振兴,当然是好事情,而预先消灭经济振兴之后的种种弊端,则有待于及早认识中国管理哲学,这是我们用心推出《中国式管理》的真正用意。尚祈各界先进,不吝赐教为幸。

曾仕强

序于兴国管理学院

2001年8月1日



前言

一、研究具有华人特性管理学的必要性

一方面追求全球化,一方面重视本土化,似乎是一种矛盾,却显然成为不可抵挡的趋势。

西方的科技,已经将全世界统一起来。知名的世界品牌,行销全球。全世界在政治以外的各个领域,正如英国历史学家汤因比(Arnold Toynbee, 1889—1975)生前所预言的,都按照西方的意图,越来越相像,出现了全球一致的生活形态。

汤因比指出:将来统一世界的,大概不是西欧国家,也不是西欧化的国家,而是中国。因为在政治方面,两千多年来,除了极为短暂的时期外,中国政府一直维持整体的统一局面。事实上自公元前 221 年迄今,中国始终是影响半个世界的中心。他认为尽管西方在全球化具有重大而明显的成就,但是中国仍然将在政治上统一世界,并且带来共同的和平。

自古以来,中国式管理便以安人为最终目的。历史可以证明,如果别人不首先侵犯中国,中国从来不先发制人。近代以来所发生的鸦片战争、中日战争、朝鲜战争,没有一次例外。中国人的战争概念,是以战止战,目的在于带来和平。中国人所认定的政治成就,也就是和平共处。

怎么能够安人呢?加拿大人住在美国的北边,十分担心遭到美国文化的兼并。回教的原教旨主义,一直努力反击来自西方的影响。世界各地,纷纷重视本土化。这种种现象,都是不安的表现。亚洲金融风暴,美国再三以超级强国的强势干涉,阻碍亚洲经济的亚洲化(Asianization)的发展和整合,已经使许多亚洲人对美国由直觉的怀疑,转变为相当强烈的反感。长期的历史,说明西方管理,在政治统一方面,由于缺乏安人的理念,较难维持长期统一的状态。

中国人知道,安人来自更宽容的包容性。历史上的皇帝,除了绝对禁止造反和不缴纳粮食之外,对于宗教、语言、风俗、习惯,都采取十分宽容的态度。也就是说,要充分尊重本土化,使不同的族群,在中国境内得以相安无事,和平共处。在大一统的局面内,允许不同的本土或本族差异,形成“同中有异,异中有同”,并且进一步求同存异,不严苛地要求大家共同一致,非要



做到同一标准不可。

从管理的角度来观察,早期的美国式管理要求“不变”,一切依照规定,不能够自行变更。权变理论出现以后,又要求“变”,一切求新求变,好像不变就会落伍,会被淘汰。这种“变就要变得彻底”而“不变就应该坚持不变”的两极化作风,缺乏包容性,因而不能达到安人的目的。

特别是在政治方面,尽管世界各地在看得见的生活形态上逐渐趋于一致,但是在看不见的意识形态上仍然保持各自的文化特色。魁北克的街道,禁用英文标志。新加坡教人民讲了20多年英语,现在又开始推行华语。当贸易、旅游、电影、电视越普及时,各地区就越是更加执著于传统的语言、宗教、文学和艺术。越大同越重视小异,必须具有更宽广的包容性,才能满足这种矛盾的需求。

中国式管理,应用易经的道理,充分掌握“阴中有阳,阳中有阴”的自然规律,来合理因应“同中有异,异中有同”的人事现象,对于世界大同的远景最为合适。如果从这个观点来评估“21世纪是中国的世纪”,应该相当有根据,而且也十分符合人类的福祉。

在儒家思想的主导下,中国式管理主张从个人的修身做起。每一个人都要先把自已管好,成为组织中有一分子,然后才有资格来从事管理。个人修治好后,下一步是家庭。必须将自己所属的家庭安顿好,才能够进一步治理国家。一个人如果连自己的家庭都管不好,哪里有资格、有能力去治理国家大事?官员的家庭出问题,常常连累到官员本身,甚至要辞职。这就是先齐家后治国道理的体现。

中国人把事业当做修身、齐家、治国的实际演练。在中国人心目当中,一个人的社会地位和经济成就,完全看他在政府中所担任的职位而定。学而优则仕,努力求取学问,目的在于获得一份具有相当权力的职位。中国人认为政治是社会、经济、法律甚至宗教的基础,政治权力足以解决各种问题。这种观念一直到今天,并没有太大的改变。经管事业的人,一旦稍有成就,便希望能够打进政治圈,好像惟有如此,才够神气,也证明自己真正有实力。

“成家立业”的意思是结婚成家的人应该建立事业,而建立事业的首要目的则是养家。一个人在结婚之前,尚在修身阶段,难免知识不足、性情不定、行动不稳,最要紧的是找一位好老板,跟着他学习。结婚之后,必须为尽丈夫及父亲的责任,一方面齐家,一方面立业,使自己的小家庭经济稳固。



现代社会男女平等，一般双方一起来努力。

中国人把治国的目的，定为平天下。天下的国家很多，不可能完全用一致的标准来加以要求。只有求大同存小异，才能够平天下，这是中国长久以来，能够维持统一的根本原因。中国人一直以平天下为己任，又把正确良好的公民道德教育，当做政府的一项基本责任，这是世界上其他传统文化所欠缺的东西。近四百年来中国的没落，可以说是没有做好修身、齐家、治国、平天下的教育和实际工作，而不是这一套中国式管理本身出了差错。

当中国只局限在黄河谷地的时候，传统的中国式管理便已经充分发挥它的功效。后来中国逐渐扩大，成为世界的大国之一，这一套中国式管理仍然表现得十分优异。特别是在一片以西化为现代化的潮流中，这一套中国式管理，发挥着更强大的力量，使中国保持独特的风格。

西方人对中国人很有兴趣，也十分热心研究儒家的思想。不幸的是，大多数研究者，都以西方的观点来论断，无法真正了解中国人的本意。就算中国人自己提出来的论说，也很难摆脱这种偏颇的标准。很多“中国通”，实际上对中国并没有深入的了解，形成中西文化交流中的重大障碍。

全球化必须兼顾本土化，何况中国大到不容许任何国家加以忽视，而中国式管理的历史，又长到不容许任何人加以否定。对于中国式管理的研究，在全球化的进程中，应该是一种刻不容缓而且十分重要的事情。特别是中国内地市场广大、经济快速发展，如何与中国人做生意，更是企业界非常重视的课题，简直非用心探讨不可。

为什么要研究具有华人特性的管理学？

1. 化解全球化与本土化的必然矛盾

中国式管理具有更宽广的包容性，越大同越重视小异，以“阴中有阳，阳中有阴”的自然规律来合理因应“同中有异，异中求同”的管理现象。

2. 以“修齐治平”的次序来促成世界大同

人人重视修己，并且站在齐家的立场来修造自己。然后站在治国的立场来齐家，再以平天下的立场来治国，务使小团体不违反大团体的目标，自然大同。



3. 以事业作为“修齐治平”的实际演练

大家在职场中修己,并且循着修齐治平的历程向前迈进,不论达到哪一阶段,皆以修身为本,务求在不忘本的大前提下,提高管理的功效。

二、西方学者对中国式管理的误解

尽管西方学者热心研究中华文化,对中国的政治、社会、经济有一定的了解,但是,站在中国式管理的立场,我们可以举出若干明显的误解,现说明如下:

(一)认为中国的政治过于一元化,具有独裁的倾向

不错,易经系统一切归于太极,影响到中国人的大一统观念。天无二日,人不事二主,好像所有的事物,都应该“定于一”。事实上,易经系统主张“阴中有阳,阳中有阴”,任何事物,都是动态的“一分为二”(太极生两仪)、“二合为一”(阴阳合为太极),而不是静态的一元论。我们可以把易经系统看成“一之多元化”,看起来像一元化,实际上包含多元。

中国有史以来,独裁的皇帝极为少数,而且很快就被推翻。大家所爱戴的皇帝,没有一个是独裁的。

(二)认为中国人没有原则,几乎每件事情,都采取个案处理的方式,有不同的答案,令人难以预料

的确,在中国社会,同样一件事情,往往因时、因人、因地而产生不一样的结果。但是,这并不表示中国人没有原则。相反地,中国人一直十分重视原则,而且相当坚持原则。于是,有人说“没有原则就是最好的原则”。这种话似是而非,不足以说明中国人的原则。

中国人有原则,却重视因时、因人、因地、因事而做出合理的调整,既不是一成不变地死守原则,也不是随意乱变地没有原则。中国人有一套“持经达变”的法宝,能够以不变应万变,做到有原则地应变。可惜现代中国人大多行而不知,却说出许多相反的道理,为外国人徒然提供许多不正确的资讯,使外国人更难了解中国人;也使新一代的中国人,因受到误导而越来越不明白自己的做法,盲目地跟着曲解自己的原则。

(三)认为中国人一味怀念过去的光荣,因此无法积极地求新求变,达成现代化的目标

事实上,中国人把时间划分为过去、现在、未来三个阶段,在这三者之



中,最重视现在。好汉不提当年勇,意思是过去的光荣事迹已经成为过去,实在没有必要再提起。中国人只有在谈论祖先的事迹时,才会加以金装,说得十分光荣,目的不在夸耀过去,而在激励子孙,不要丢祖先的脸,要好好奋发图强,力争上游。

中国人从小就被父母的善变,教养得喜欢变来变去,根本用不着父母再告诉子女求新求变。中国人不明着说求新求变,实际上却不断地求新求变。至于现代化,中国人的现代化和西方人的现代化毕竟有所不同,不能够以西方的标准,来衡量中国的现代化。

(四)认为中国人没有制衡的观念

不错,中国人不喜欢公开地被制衡。因为那样对领导者是一种不信任的表示,一方面使领导者没有面子,一方面也使得制衡的力量用来趁机勒索,变成一种分赃。中国人讲求不公开的制衡,领导者在人事安排、资源分配上,必须将各种势力做妥善的平衡,以免引起不平之鸣,影响到整体的和谐与稳定。但是,由领导者主动考虑这些事情,领导者显得很有面子;被摆平的人士,知道自己和其他势力之间的微妙关系,必须谨慎守分,才能有效互动。若是趁机勒索,可能一下子被削弱。因此在比较合理的情况下,彼此合纵、连横,以求增强自己的势力,在下次被摆平时获得更大的优势。

一般民众,依附在各种势力之间,以西瓜偎大边的方式,找到对自己最为有利的靠山,来维护自己的权益。中国社会,以家庭为中心,各种势力牵来扯去,自然获得制衡的功效。用不着公开的制衡,弄得十分难看。

(五)认为中国式的权威是无条件的服从

这实在是天大的误解,因为中国人的服从性,无论如何都不能够和日本人相比,也就是比日本人差得太远。中国人讲求彼此彼此,互相互相,几乎都是互相对待的关系,根本不可能做到无条件的服从。

但是,从表现上看,中国人相当服从,举凡上级的指示,一律说好。实际上说好的同时,心里非常不以为然。只是中国人不喜欢、也不习惯于当时就把心里的感觉说出来,默默地不一定按照上级的指示去做,对中国人而言,并不是欺骗上级,反而是尊敬上级的表示。

不当面顶撞,却暗地里自己去调整,看起来十分服从,实际上有自己的主见,这才是中国人的实际情况。中国人害怕权威,并不敬重权威,当然不可能绝对服从。



(六)认为中国人非常重视形式和仪节

事实上,中国人相当实际,厌恶繁文缛节。从某些角度来看,中国人显得很没有礼貌,因为他们讲求实际的效益,不在乎这些表面上的东西。中国人的形式和仪节,深究起来,都有相当大的用意。例如婚礼,主要目的在于加重这一对新人的责任感,如此隆重,一生只能一次,多了大家都痛苦不堪。对中国人而言,礼仪的实际意义应该重于形式,可惜大部分现代中国人行而不知,弄得外国人也跟着有所误解。

西方学者大多认为西方的父亲用爱来对待子女,中国父亲则以严厉的态度来对待子女,使子女不能感受到父爱。这正可以证明中国人的爱,表现在实际上的关心而不在表面上。

(七)认为中国人永远都是在寻求团体的归属感

如果这种看法是真的,那么中国人十分团结,怎么可能形成一片散沙呢?中国这么大,中国人又有强烈的归属感,恐怕已经成为世界各国畏惧的强国。国家这么大,又十分重视家庭,不可能产生归属感,事实上这也是中国人时常自责的地方。中国人只有前面所说的依附感,没有普遍性的归属感。从依附感产生归属感,是善于领导的成果,但是一旦时过境迁,彼此的互信互赖稍有变化,立即由归属感退回到依附感,这才是中国人随机应变、因时制宜的表现。

(八)认为中国人不容许有不同的意见,不喜欢接纳不同的声音和意见

许多在台湾居住很久、对中国人相当熟悉的西方人,都指出中国人缺乏讨论的习惯,不可以彼此说出不同的意见,几乎一讨论就吵架,弄得不欢而散。

实际上,中国人很希望听取不同的意见,认为忠言必然逆耳,不同的意见才能够集思广益,找到更好的方案。只不过中国人不喜欢公开的辩论,或者在讨论的时候出现不一样的主张。中国人比较喜欢在私下单独说出不同的意见,而且还要讲究沟通的技巧,说得让对方听得进去,乐于接受。会前、会后比较容易沟通,开会的时候反而很不容易沟通。

(九)认为中国式管理只能适用于秩序井然、高度稳定的社会,不适用于快速变迁的情境

事实上中国式管理的源头是《易经》,而《易经》原本叫做《变经》,完全在探讨掌握变化的道理。后来由于“变有百分之八十是不好的,只有百分之二十才是良好的”,才把《变经》改名为《易经》,希望大家不要为变而变,一心求



变,以免越变越糟。中国人在求新求变之外,找出不易的道理,发展出一套“以不变应万变”的理论。不幸的是,近代中国人大多搞不懂,因而导致了西方人的误解。中国式管理的应变能力,实在不容置疑。

(十)认为中国人把过错推给别人,不喜欢由自己来负责

不错,从表现上看,中国人确实如此。实际上中国人把责任推给别人,只不过是保住自己的面子,表面上抵挡一下。暗地里、私底下自己检讨、好好改进,才是实质上的自我反省。

真正的责任,到最后应该谁负责就由谁负责,谁也推不掉。先在表面上推一下,对自己人也比较好交代,至少不公开连累家人,结果如何是以后的事情。这种虚推实反省的做法,也是阴阳互动的易经道理。

怎样帮助西方人明白中国式管理?

1. 自己先做比较深入的了解以避免误导

西方人常常透过中国人来了解中国式管理,这原本是正常有效的途径。事实上能够和西方人沟通的中国人,经常以西方人的观点来看中国式管理,形成十分严重的误导。

2. 中西双方的思维方式不一样,必须慎为明辨并妥为运用

西方人常以二分法来思考,习惯二选一的应用。中国人常以三分法来把二看成三,用二合一来代替二选一。最好先搞清楚,再来说明中国式管理。

3. 深一层思索中国人的道理才能明白原本的用意

中国人的道理,必须经过深一层的思虑,才有办法知其所以然。一般人只看表面,便直接下断语,实在十分危险,不但害了自己,而且误导外国人。

三、研究具有华人特性管理学的时代意义

中国人相信风水,认为地脉、山势、水流等环境,会决定人们的吉凶祸福。而且风水轮流转,兴盛一段时期之后,就会衰落。然后再经过若干时间,又再度兴旺起来。



依据中国历史记载,大约每隔 700 年,中华民族就会出现一次大兴盛的繁荣景象,而且一次比一次更加宏大。

第一次在公元前 8 世纪,那时候周朝的天子向外分封很多诸侯。这些诸侯共同拥戴周朝王室,达成了封建的统一。周公摄政 7 年,建立了很多美好的制度,使周朝成为当时华夏之光的代表,是有史以来首度繁荣的盛世。

第二次在公元前 1 世纪,汉武帝刘彻,把封建的统一改变为郡县的统一,并且采取强硬的态度,对付时常入侵的匈奴,使大汉声威远播,成为十分强盛的帝国。

第三次在公元 7 世纪,唐太宗李世民和他的曾孙唐玄宗李隆基,造成大唐帝国的盛世,国力雄厚,当时独步亚洲。唐太宗的贞观之治更是闻名于世。唐代的律令不但集前代之大成,而且成为东亚诸国法典的根本,当时的非汉族社会也受到很大的影响。

第四次在公元 14 世纪,明太祖朱元璋出身平民,十余年间,推翻元朝蒙古人的统治,恢复中华王朝。其创业之艰难、胜利之快速,在中国历史中,仅有这一次。他以家族道德为中心,再兴汉族,造成汉族的中兴大业。

从以上四度大兴盛的间隔,可以算出每 700 年一次,也就是风水轮流转,每 700 年一转,史有明证。

公元 14 世纪,再加 700 年,正好是 21 世纪。当我们听到“21 世纪是中国人的世纪”的时候,会不会想起以上的史实,认为是一种统计上的推算呢?

中国和西方不同,西方人开始时为希腊人,转而为罗马人,然后为拉丁人、日耳曼人、斯拉夫人,各有不同的国家。中国则自周朝以来到现在,一直是一个中国人的中国。每一波的兴盛,都是依据同一的和平精神和一致的管理大道。

周朝由一个中央的周室制定制度,然后向全国各地的诸侯去推行。如果不能获得诸侯共同的拥戴,哪里能够达成封建的统一? 后来西周式微,诸侯不听话,周朝解体,中国就衰落了。秦朝起而统一,由于偏离了和平精神和修、齐、治、平的管理大道,并没有造成太平盛世。汉朝继起,重振和平精神与修平大道,这才大为兴盛。唐朝和明朝,也都重视和平与修、齐、治、平的管理,振衰为盛。

可见中国式管理,是造成中国兴盛和衰落的主要原因。应用得合理有效,即造成诸如西周、汉朝、唐朝和明代的兴盛;应用得有所偏差或效果不



佳,也带来许多时期的衰落。不过起落的周期,相当明显地以 700 年为区隔,证明应用得是否合理有效,和时势的变化,具有十分密切的关系。

21 世纪的主要趋势,已经明显地表现出快速的全球化。而且无可置疑的以西方的硬件作为全球化的表征,凡是看得见的部分,几乎已经按照西方的意图,来加以统一。但是,21 世纪的另一种主要趋势,则是纷纷兴起的本土化意识。造成一方面要求全球化、另一方面却重视本土化的分歧与矛盾。换句话说,当前全球化的最大阻碍,乃是西方的软件设计,不像硬件部分那样容易为全球所接受。问题出在看不见的部分,使得西方的意图,难以统一全世界。

中国人的阴阳文化,认为有阴即有阳,两者虽属矛盾,却可以化解而不必冲突、对立、分裂。中国人一向明白:没有矛盾,不可能起变化;而没有变化,根本不能够进步。全球化和本土化看似矛盾,却可以同时兼顾并重。全球化是大同,而本土化则是小异。中国式管理以世界大同为目标,实际上尊重各地区的小异。世界大同即为世界大同小异,而非世界完全一同。中国 5000 年历史,可以说没有完全百分之百的统一过,因为中国人的包容性,表现在尊重并包容少数的小异。

西方人崇拜英雄,采取强势的英雄式领导,却号称为民主。中国人并不崇拜英雄,任何强势的英雄式领导,不久就被推翻而宣告失败,却被界定为不民主的专制。

中国人倡导圣贤式的领导,大家钦仰圣贤的高明、博厚和仁爱,才自动自发地拥戴他。表面上看起来,圣贤高高在上,好像十分具有权威性,实际上圣贤若是不能亲民爱物,群众就会唾弃他,再也得不到大家的拥护。5000 年的历史,已经证明中国人用不着西方式的制衡,照样可以改朝换代,把不满意的人推下去。各有不同的生存方式,不必刻意求同。

现代西方人看见中国科技落后,生活穷苦,便以为中国样样不如西方,应该全盘西化,才能实现现代化。但是回想四五百年以前,中国有一段相当久远的时期,科技领先欧洲。难道中国人首先发明火药,只把它做爆竹,供人玩乐是不对的,而欧洲人把它用来制成杀人的枪弹反而是正确的吗?中国人认为,科技应该用在对人类有利的地方,才能造福人类,不能够用科技来发展对人类有害的武器,伤天害理。到今天为止,这仍然是科技界应该重视的人道精神。



不过,现在中国人由于饱受科技落后的痛苦,已经认真地学习,加强科技研究。据估计,到了 2050 年左右,中国人的科技又将领先全世界。到时候全球科技更为发达,如果不能发挥中国式管理修己安人的王道精神,恐怕人类死于科技、被高度发达的科技所毁灭的可能性越来越高。人类发展科技,却又死于科技,果真自作自受。科技持续发展,已然是不可避免的趋势。如果继续采取西方的作风,认为科技的研究是中性的,不涉及道德的善恶,为了追求利润,只要合法就不必受到什么限制,那么科技的发展,一方面造福人类,另一方面势必威胁人类的生存。更加可怕的,则是竞争的剧烈,使得人类的思考充满“一时性”,只要能有短暂的领先,即马上投入市场,以求先把钱赚到手,不理睬将来可能产生的后遗症。这种急功近利的做法,使得许多未经细心验证、缺乏长期测试的言论和产品大量出现,不但造成身心的危害,而且严重地动摇了原有的价值观和生活方式,对社会的安定和谐极为不利。这时候只有中国式管理,把管理和伦理结合在一起,才能够拯救人类,造成世界的繁荣美景,请大家拭目以待。

21 世纪的主流价值,不应该放在精良的武器上,否则人类即将毁灭;也不可能寄望于科技的发达,不然的话,人类也同样面临毁灭的厄运。

21 世纪应该以文化为重点,把全球化和本土化的文化兼容并蓄,彼此兼顾并重,而中国式管理,足以承担这样的重大责任。



本书重点

1. 管理是修己安人的历程。
2. 搞清楚推、拖、拉的真正用意,合理应用以求圆通。
3. 以化解代替解决,务求尽量减少后遗症。
4. 寓人治于法治,更符合中国社会的实际情况。
5. 做人做事兼顾并重,透过好好做人来把事情做好。
6. 抱持既不赞成也不反对的心态,来包容一切。
7. 发展事业本身并没有什么目的,必须在经营事业的过程中,完成修、齐、治、平的人生使命,立业才有价值。
8. 计划的目的,在于肯定今后几年如何安人。
9. 组织的功能,在于聚合安人的力量,协同一致。
10. 领导的意义,在于发挥安人的潜力。
11. 控制的用意,在于保证今后几年如何安人。
12. 所有管理措施,无一不与安人密切相关。
13. 只有组织成员各守其分,大家才能和合为一,产生强大的组织力量。
14. 安人就是把部分“和”在一起,“合”成“一”个整体,并且促使“整体大于部分之和”,透过“己安”和“人安”,增进“和谐”的效果。
15. 安人的历程,是“由开心而交心,借交心而共同关心”,然后产生同心的一连串心与心的变化。
16. 中国人擅长“把二看成三”,以“二合一”来代替“二选一”。
17. “以不变应万变”是管理的最高智慧,不要因误解而放弃。
18. “持经达变”是最有效的管理方式,有原则,却必须因人、因时、因事、因地而应变,以求制宜。
19. “经”是方的,规规矩矩,实实在在;“权”是变动的意思,要持经达权,合理应变,才能圆通而安人。
20. 美国式管理的哲学基础是“个人主义”,日本式管理的哲学基础是“集体主义”,中国式管理则是我们常用的“交互主义”。
21. 日本人拿中国的管理哲学,运用于西方的管理科学。