

93
589

儒家

成人观
及其现代人本管理价值研究

帅建华 著



湘潭大学出版社

儒家

成人观
及其现代人本管理价值研究

帅建华 著



湘潭大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

儒家成人观及其现代人本管理价值研究/帅建华著. —
湘潭:湘潭大学出版社, 2009.8

ISBN 978-7-81128-118-7

I. 儒… II. 帅… III. 儒家—哲学思想—应用—管理学—
研究 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 120501 号

儒家成人观 及其现代人本管理价值研究

帅建华 著

责任编辑:唐剑君

封面设计:罗志义

出版发行:湘潭大学出版社

社址:湖南省湘潭市 湘潭大学出版大楼

电话(传真): 0731-58298966 邮编: 411105

网 址: <http://xtup.xtu.edu.cn>

印 刷:湘潭大学印刷厂

经 销:湖南省新华书店

开 本: 850×1168 1/32

印 张: 10

字 数: 245 千字

版 次: 2009 年 8 月第 1 版 2009 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-81128-118-7

定 价: 24.00 元

(版权所有 严禁翻印)

目 录

引言	(1)
----------	-----

第一章 儒家成人观及现代人本管理探析

第一节 儒家成人观探析	(8)
一、关于成人的历史解读	(8)
二、关于儒家成人观	(21)
第二节 现代人本管理理论研究	(61)
一、人本管理语义探究	(62)
二、西方人本管理的思想体系	(74)

第二章 儒家成人观的思想体系及历史演进

第一节 儒家成人观思想体系的形成	(85)
一、儒家成人观思想体系的形成时期	(85)
二、儒家成人观思想体系的建构	(107)
第二节 儒家成人观的历史演进	(123)
一、儒家成人观的演进基础	(124)
二、儒家成人观的演进内容	(131)

第三章 儒家成人观与现代人本管理之比较

第一节 儒家成人观与现代人本管理的契合	(145)
一、儒家成人观与西方人本主义思想的契合	(145)
二、儒家成人观与现代人本管理理论的同位	(151)
第二节 儒家成人观与现代人本管理的分歧	(170)
一、义理与功利:认识论层面的分歧	(171)
二、体道与践行:实践论层面的差异	(193)
三、教化与惩处:方法与手段上的对立	(203)

第四章 现代人本管理之弊

第一节 现代人本管理“道本”的缺失	(215)
第二节 现代人本管理“义本”的不足	(224)
第三节 现代人本管理“力本”的偏颇	(233)
一、制度化人本管理的困境	(233)
二、功利性人本管理的阴影	(247)

第五章 儒家成人观的现代人本管理价值体现

第一节 儒家成人观的现代理论价值体现	(254)
一、儒家成人观对现代人本管理 “道本”缺失的重大弥补	(254)
二、儒家成人观对现代人本管理 “义本”不足的强力充实	(262)
三、道德功用价值的实现	(275)

第二节 儒家成人观的现代应用价值分析	(278)
一、儒学与管理成功结合:	
日本儒学的良好长势	(278)
二、儒学向管理的强力植入:	
新加坡儒学的勃然兴起	(284)
三、儒学对管理的长期渗透:	
欧美儒学的顽强与执着	(289)
参考文献	(299)
后记	(308)

引 言

作为一名人力资源管理的教学和科研工作者,我既为这一新兴和前沿的学科在近百年来的实际应用中所取得的惊人效果而感到诧异,也为这一学科在发展过程中过度的对功利性关注和利用感到不安。

人本管理兴起于 20 世纪 20 年代,在不到一百年的时间里创造的奇迹,足以让后世惊诧和回味。其中,它的重大成果之一就是直接导致了人的地位和命运的改变,此时的人——主要是指占社会绝对大多数的贫苦大众——已经由统治阶层眼里的“工具人”、“机器人”和“敌对者”,成为了各具特性的“自然人”:他们有经济的欲求,有群体的理性,有组织的归宿感,有获得尊重的权利和自我实现的愿望,等等。而这一切都是客观而又现实的,都应该引起统治阶层的重视并受到尊重。因而,人开始由泰罗眼里的“经济人”一步步升格为亨利·法约尔、马克斯·韦伯观念下的“组织人”、梅奥主张下的“社会人”、阿基里斯和麦格雷戈认识中的“自我实现的人”及西蒙倡导的“决策人”,也在一步步朝着自文艺复兴以来的一代代人文主义者们苦苦追求的社会民主、公正和人的自由与全面发展的理想和崇高境界递进。不惟如此,马斯洛等人还在这些支离破碎的片断人性中揭示,人其实是一个既具有基础性的生理需要、安全需要,又具有高级的社会需要、受尊重的需要及自我实现的需要的复合的人,这在某种程度上从现实层面回应

了人道主义启蒙思想家们关于“我是人,凡是人的一切特性我不具有”的抗争,从而真正将自古希腊以来就一直或被高悬于“天国”,或被供奉于“神堂”,或被虔诚于心灵的“人的自由与权利”安放到现实世界。

它的另一个重大成果,就是以人本管理为分水岭,以令人难以置信的速度从物质条件和创造潜力等方面拉大人力资源管理与传统人事管理之间的差距。以美国和日本为例,尽管前者是工业革命的最大受益者,“但在整个 19 世纪,一直到 1913 年,英国的生产率水平高于所有其它欧洲国家的生产率水平,而且这种差距是十分实质性的,而当时世界上的其它国家与英国的差距则更大。”^①然而,正是从这个时候起,美国从一向将资本奉若神明的“资本主义”国家中抽身而出,将向来被老牌资本主义国家视为机器附庸的“人”作为取代以金钱为资本的新的“资本”,即“人力资本”,用以参与对传统资本的竞争,并认为“所有资本中最有价值的是对人本身的投资”^②。在其后的几十年里,美国从一个只有三百多年历史的殖民地国家,一跃而成为世界经济强国。

日本则是这一观念和信仰下的另一个奇迹。日本是一个国土面积仅有 37.78 万平方公里的小国,尽管它的矿产资源种类很多,但除了作为水泥、化学肥料原料的石灰石矿之外,其他矿藏的储量和产量都很小,特别是作为工业紧俏物质的石油、煤炭和天然气极少,资源必须依靠大量从海外进口。^③尤其是第二次世界大战后,日本作为战败国,其国民经济遭受严重打击。1945 年末,一位目睹日本战败后惨状的美记者在《纽约时报》的一篇文章中写道:“日本很难再次成为工业国,日本的未来大概将恢复为一个自给

① 任若恩:《经济发展的影响因素研究》,经济工作者学习资料,1996 年第 81 期。

② (美)马歇尔:《经济学原理》,商务印书馆 1981 年版。

③ 冯昭奎:《日本经济》,中国经济出版社 1998 年版。

自足的小国。”^①然而,就是这样一个被认为只能恢复为“自给自足的小国”的国家,从美国的发展中受到启示,他们一方面请美国专家和学者帮助日本企业培训人力资本管理意识;另一方面大力开展人力资本投资。1947—1955年,正是日本战后经济恢复时期。尽管当时资金极度匮乏,但对教育投入的力度却最大,投入的增长速度也最快,并实现了教育的超前发展。整个人力资源开发也已达到了较高水平。据统计,早在1950年日本国家财政一般会计的教育文化投入已达210亿日元,占同期该一般会计支出总额的3.3%,1955年更猛增至1249亿日元,^②年间几乎增长5倍,占同期中央财政一般会计支出总额的比重也增至12.3%。而且,到1954年日本教育经费投入已占同期国民收入总额的5.6%,超过同期美国(占3.3%)、联邦德国(占4.4%)的同一比率。而同年日本的人均GNP却只有247美元。^③1955年日本经济开始进入起飞阶段,人力资本的作用已十分明显,在经济增长中的贡献率已经达到4.55%,而且其长势惊人,70年代时达到20%,1980—1985年间上升到40%,1985—1990年间又上升到60%。^④20世纪80年代前后,日本不仅在经济规模上仅次于美国,而且在工业技术、装备水平、高精尖加工能力、产业结构等方面,均已位居世界前列,人均GDP居发达国家之首(达32554美元),外汇储备世界最多,并成为世界最大的债权国。^⑤

看到这里,展现在人们面前的似乎是人本管理的一幅完美画

① 徐冰、杨舒:《日本中小学供餐制度的启示》, <http://blueipl.bokee.com>。

② 王琥生:《战后日本经济社会统计》,航空工业出版社1988年版,第323页。

③ 白成琦:《就业非农化时期的人力资源开发与就业效应——中日两国比较研究兼论中国的政策选择》,日本学刊,2002年第1期。

④ 史景星、成刚:《我国发展高科技产业化若干问题的探讨》,财经研究,1998年第5期。

⑤ 有关资料根据高勤《论东亚经济一体化》一书整理。

卷和理想结局。然而,历史的发展不可能而且也从来就不会凝结于某一点。起始于西方同时也一直以西方为标杆的人本管理,在其发展过程尤其是在发展趋向上存在的“机理性”缺陷,使得这种管理模式和以这种模式为基础的管理方法,从一开始就种下了失败的“基因”。

由于现代人本管理理论主要发育和成形于 20 世纪中期,这一时期正值西方第二次工业革命进入高潮,电动机的发明使人类由“蒸汽时代”进入“电气时代”,使大规模工业化生产成为可能;内燃机的创制和使用,为交通运输提供了广阔的前景,极大地刺激了商品生产和流通,加快了市场扩充和融汇的步伐;电报、电话的出现和利用,扩大了人们的视域,加速了人们的信息交流;化学工业的兴起和石油、钢铁工业的繁荣,为企业新兴财团的形成创造了条件。种种迹象表明,重新划分商业势力范围和争夺市场份额的时机已经到来。因此,企业的规模、高效和标准化生产显得至关重要。正是在这种前提下,人本管理理论应运而生。所以,以西方人本管理理论为基础的现代人本管理理论的最初动机,实际上是现代市场竞争的结果,是“资本”为了抢占市场和掠夺资源的新式方法和手段,这与人本管理的真正追求是相去甚远的,尽管后来经过不少人本管理理论家和实践家的努力,但由于资本追逐剩余价值的这种原始属性,以及围绕这种属性而产生的原始人本管理理论的思想根源,都深深地打上了功利主义的烙印,使得现代人本管理从理论到实践普遍呈现形下泛滥的趋势。其突出的表现是:(1) 专注于人的“有用性”以及人才资源的“稀缺性”,忽略人的“至上性”及“类聚性”,从低层面上出现大量“稀缺的才是人才,有用的才是人才”的“取仕观”和“用人观”,造成事实上的性别、生理、学历、区域、种族、国籍等歧视,从而造成大量事实上的人与人之间的绝对不平等现象;而从高层面上出现以损害环境、资源等公共利益和社会利益换取个人利益的现象,许多企业在营造自己的文化氛

围时,过分强调企业特色和团体利益,而忽视社会公益,许多组织在培养团队精神时,夸大了本体存在的需要和意义,使团队精神演变成帮派精神。(2)在强调人的“有用性”这一特征时,管理层往往缺乏内省自讼精神,单纯从主体性视角来看待人的有用性,因而使人的这一本质属性在多种情形下发生视角性倾斜。其一是只看到人的物质性存在,而看不到“人之为人”和“人之不同于万物”的精神性存在;其二是只看到人的表象性存在,而看不到人的内在性存在;其三是只看到“为我所用”的有用性存在,而看不到为他人和为社会所用的有用性存在。

这种追求的结果,必然是大鱼吃小鱼、强者凌弱者,两次世界大战以及一直以来都不断存在的生态恶化、环境破坏、人际关系紧张等,都是这一结局的直接反映。

在这一背景下,深有感悟或者正在为这一系列问题所困扰的人们,也许为这种纯物质利益的追求和过分功利性利用而苦恼不已。我们已经知道,任何事物的发展,其最好的结局莫过于平衡与稳定,单一方面的发展,在短时期也许是发展,但在长时期可能是倒退。因此,西方人本的这种超强功利性手段,必定要有与之相匹配的深刻义理性逻辑来扶持。而儒家成人观正是与此相适应的义理逻辑。之所以做如此认定,原因在于:

儒家成人观对现代人本管理理论和实践活动的丰富和完善具有重要作用:

(1)在世界观上,儒家成人观是以“人贵”思想为信仰的。换言之,人是儒家思想的出发点、立足点和落脚点,是其贯穿始终的关怀主体。“子曰:天地之性,惟人为贵。”此语虽出自《孝经》而非儒学原典,在本源上似乎存在一定疑义,然而,在儒家后学者们的论述中,似乎都已将其视之为典出,如汉儒董仲舒,宋儒朱熹、王阳明、陆九渊,清儒魏源等就直接秉持了“天地之性人为贵”之脉思。在一定程度上我们可以看出,儒家先哲赋予了人以本体论的意义,

这与现代人本管理发展的需要是一致的。所不同的是,现代人本管理仅仅将人的这一根本性问题搁置在哲学思辩的范畴,而没有纳入管理理论和管理实践的视野。与此相对照,儒家成人观不仅以人的这一根本性问题为“义理”立柱,而且将其有机地贯穿到实践活动中。如儒家宗师孔子在设馆立教时,以“有教无类”为办学宗旨,在他所招收的学生中,既有“利口善辩”的宰予、子贡,也有憨厚愚钝的曾参、高柴;既有门庭高贵的子游、子夏,也有出身低微的原宪、仲弓;既有“性鄙好勇”的子路、申枨,也有“好学尚德”的颜渊、闵损等。在纳徒授业时,采用“因材施教”的教学方法,同一个问题针对不同的对象给予不同的解答。如关于“孝”的问题,针对事亲不拘礼的孟懿子,孔子告之曰:“无违于礼”,针对亲人有疾不问的孟武伯,孔子告之曰:“父母唯其疾之忧”,等等。这对于现代人本管理落实“人生而平等”和实现人的“自由、全面发展”具有很好的示范作用。

(2)在方法论上,儒家成人观注重“内在修为”,而现代人本管理强调“外在事功”;儒家成人观以“成人”为目标,而现代人本管理以“取用”为宗旨;儒家成人观是以社会对象为主体,尽管“重教化”,但却是以主体的积极“修为”为基础的,而现代人本管理则以社会对象为客体,尽管也提倡“个性化管理”,但其前提是要被“取用”,也即被管理对象要“为我所用”,尤其是“不能不用”的情况下才会有对个性的尊重;儒家成人观以国家、社会、家庭和个人为关照,强调“修身、齐家、治国、平天下”,而现代人本管理则以系统为体恤,尽管要求在管理过程中突显“以人为本”的人本精神,但一方面由于其考量系统的屏障作用,另一方面由于其考量尺度缺乏“心性存养”的内在根据,仅以制度化规范来对应个性化需求,是没有办法实现真正的人本管理的。

当然,儒家成人观也存在它自身的缺陷和不足。其一,由于它过分强调“内在修为”,忽视甚至鄙弃“外在事功”,在很大程度上

抑制了社会主体的竞争活力和进取精神,并在客观上造成对个性化需求的扼杀,从而忽视个体的社会价值和地位;其二,由于以“心性存养”为主要甚至唯一的考量依据,使得考量标准的主观随意性加大,必然会导致考量结果的不公平;等等。

可见,儒家成人观与现代人本管理具有互补相济的作用。本文以儒家成人观及其现代人本管理价值研究为题,一方面在于促进现代人本管理向更高、更深的领域发展,另一方面在于突出儒家成人观在中国乃至世界成人观中的地位和影响,体现其在现代人本管理中的价值,从而实现儒家成人观合理成份与现代人本管理的有效对接(否定之否定、否定肯定),以便发挥这一具有深刻内涵和高度人文精神的思想灵魂的积极作用。

第一章 儒家成人观及 现代人本管理探析

第一节 儒家成人观探析

儒家思想作为中国传统文化的瑰宝,蕴含着无数值得珍惜和继承的义理。儒家成人观就是其中最具影响与活力的内容之一。那么,什么是儒家成人观呢?要弄清楚这个问题,我们有必要先弄清楚什么是成人观的问题。而要弄清楚什么是成人观,又必须先弄清楚什么是成人的问题。那么,什么是成人呢?据成书于春秋时期,记载周代贵族各种礼节仪式的《仪礼》记载:“(女)未嫁者,其成人而未嫁者也。”^①郑玄注曰:“成人,谓年二十已笄礼者也。”可见,“成人”的概念在春秋之前就已经存在。

一、关于成人的历史解读

上面的表述尽管为我们提供了一个关于“成人”的基本线索,但由于其过于简洁和表象化,实际上使我们无从得到“成人”的整体形象。但随着认识的深入,我们还会愈发觉得该“界定”既非形式上周延,更非内容上明确。而且,初一看还会给人偏颇、局狭的

^① 《仪礼·典礼》。

感觉。然而,正是从这一概念出发,我们可以追踪到蕴藏在其背后的深刻内涵。

(一) 成人的内涵

只要对“成人”这一概念进行时代、历史及语言的分析,就不难发现,古人最早是从三个方面来予以界定的。

首先,是从心理方面来界定的。即要行“礼”。根据古代的礼俗,男女成年都要举行仪式,男子称“冠礼”,女子称“笄礼”。而且这种礼节很重要。我们可以从三个方面看出它的重要性:第一,成人礼俗的首要性。现存流传下来的我国最早记载礼俗的《仪礼》,将冠礼放在当时十七种主要礼俗之首,这种编排顺序古人应该是有所考虑的,而且从解释《仪礼》的《礼记》中也得到了印证,《礼记·冠义》中指出:“冠者,礼之始也,嘉事之重者也,是故古者重冠。”^①尽管这里只是把冠“礼之始”当作“古者重冠”的因,但反过来,正因为“古者重冠”,所以,冠才被作为“礼之始”,从而成为“嘉事之重者”。第二,成人礼俗的神圣性。成人礼俗的神圣性一方面体现在人们衣着神情举止的庄重上,如“主人玄冠,朝服,缁带,素鞶,即位于门东,西面。有司如主人服,即位于西方,东面,北上。”^②其中既提到了参与者的服饰搭配包括颜色,也提到了参与者的站位,还提到了参与者站位的位序、朝向,其神圣性可见一斑,而在《仪礼·士冠礼》中,这样的描述可以说比比皆是。另一方面,其神圣性还体现在成人礼“筮日”、“筮宾”的神秘性上。按照礼俗,“古者冠礼筮日筮宾”^③,即是告诉人们,成人礼日不是人为、随意地决定的,而是通过占卜得到的,如果得到的礼日不吉利,还要再次卜筮。同样,仪式上的主

① 《礼记·冠义》。

② 《仪礼·士冠礼》。

③ 《礼记·冠义》。

持人也是通过卜筮得出的。第三,成人礼俗的严格性。成人礼俗的严格性与其神圣性是相辅相成的,其严格性除了体现在着装、站位等细节外,还体现在整个过程有一整套完备、规范的操作程序。

正是它的重要性,使得未成年人在成长的过程中,对成年礼怀有特别的期待、崇敬之情,也正是这样一种情感,使得成年礼具有很强和很好的教育示范功能。因为在这一过程中,他(她)们会直接和间接地意识到“凡人之所以为人者,礼义也。”^①因而会尊重、接受、仿效并传播“礼”。反之,如果不接受、不尊重礼仪,不仅不能够成为有出息的和受人尊敬的人,甚至连做人的资格也没有。所以,我们从“年二十已笄礼者”和“已冠而字之,成人之道也”^②这两个“已”字就可以看出,行礼是成人的前提,至于年龄上是否达到二十是次要的,而不行礼即使是“年二十”,在生理上具备了成人的条件,在心理上也很难被人认同和接受为成人,尤其是难以成为受人尊重的人,所以古代有身份的人为了让子女(特别是男性)更早的被人接纳和认同,在孩子十五甚至十二岁就为其举行成人礼。可见,古人对成人礼心理作用的渲染是远在其生理要求之上的。

其次,是从伦理方面来界定的。成人礼的所有礼仪都是围绕人伦而展开的,正如《礼记·冠义》所强调的,“礼义之始,在于正容体、齐颜色、顺辞令。”而其具体内容便是“正君臣、亲父子、和长幼”,而最终的目的却是“将责为人子、为人弟、为人臣、为人少者”。也就是说,成人礼小而言之是告诉即将成年的人怎样处理各种不同的人际关系,在各种不同身份、地位的人群中,怎样摆正自己的位置,大而言之即是告诉即将成年的人怎样做人。所以,《仪礼·士冠礼》对成人礼的程序和细节作了非常详细的规范。

① 《礼记·冠义》。

② 《礼记·冠义》。

总体上看,整个过程可以分为择吉、戒宾、为期、置器、行礼和冠字六部分。

择吉,即是为举行冠礼选择吉日。择吉的伦理要求即是不触犯神灵,不违背祖制。因而,冠礼日是在宗庙通过卜筮,即用蓍草占卜凶吉的方式来完成的。卜筮之日,将要被加冠者的“主人”(通常是父亲,父亲去世或因特殊原因无法出席者,则由兄长代替,无父无兄者则由叔伯父代替)戴着浅黑色的冠、穿朝服、腰间束上黑色大带、腹下膝上围着白色的蔽膝,在宗庙的门东一侧,面朝西站立;掌管卜筮的人也穿着和主人一样的服饰,在庙门的西侧,面朝东站立,其中尊长者站在行列的北端;其他人则站立在主人一侧稍后的位置,以表示不敢与主人并立,在此协助主人传命;卜筮者按照一系列程序卜筮完毕后,将卜筮的结果告知主人,如果本旬内没有吉日,就要从本旬之外筮求,那么,很多程序都要重复进行,直到吉日选定。

戒宾,即是将选定的行冠吉日告知亲朋好友。“戒宾”的礼节十分讲究,一方面,“戒宾”者必须是被加冠者家中的主人;另一方面,被邀请参加冠礼的亲朋好友既感到是一件非常体面和荣幸的事,又要有辞让之举,以表明自己不配得到这样的殊荣,只有在主人再三恳请之后才能应允。因此,在“戒宾”时有“礼辞”、“固辞”和“终辞”之说。“礼辞”是指谦辞一次之后接受邀请;“固辞”是指谦辞两次之后接受邀请;“终辞”是指谦辞三次以后接受邀请。在接受邀请的亲朋好友中要通过卜筮选定一人作为加冠的“嘉宾”,并特别邀请一人作为协助“嘉宾”加冠的“赞冠者”。而邀请嘉宾的礼节与嘉宾答谢主人的礼节也颇耐人寻味,嘉宾为表示对主人的尊重以及受邀作为嘉宾的感激,要穿着与主人一样的服饰,出门站在左侧,面朝西拜两次迎接主人,主人则站在门的右侧,面朝东答拜。邀请“赞冠者”的礼节也是如此。

为期,即择定举行冠礼的具体时间。“为期”的方式是通过一