

中国井冈山干部学院

人性化管理的探索与实践

贺喜灿◎著

ZHONGGUOJINGGANGSHAN
GANBUXUEYUAN
RENXINGHUAGUANLIDE
TANSUOYUSHIJIAN

研究出版社

中国井冈山干部学院

人性化管理的探索与实践

贺喜灿◎著

ZHONGGUOJINGGANGSHAN
GANBUXUEYUAN
RENXINGHUAGUANLIDE
TANSUOYUSHIJIAN

研究出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国井冈山干部学院人性化管理的探索与实践/贺喜灿著.

—北京: 研究出版社, 2009.12

ISBN 978-7-80168-534-6

I. ①中…

II. ①贺…

III. ①中国井冈山干部学院—人事管理—研究

IV. ①D630.3-40

中国版本图书馆CIP数据核字 (2009) 第211069号

出版发行 研究出版社

北京1746信箱 (100017)

电话: 010-63097512 (总编室) 010-64045344 (发行部)

010-64045699 (编辑部) 010-64045067

网址: www.yjcb.com E-mail: yjcbfxb@126.com

经 销 新华书店

印 刷 北京新丰印刷厂

版 次 2009年12月第1版 2009年12月第1次印刷

规 格 787毫米×1092毫米 1/16 16印张

字 数 300千字

定 价 35.00元 ISBN 978-7-80168-534-6

前 言

党的十六大召开之后，党中央为实现“大规模培训干部，大幅度提高干部素质”的战略目标，决定在上海的浦东、江西的井冈山和陕西的延安分别创办中国浦东干部学院、中国井冈山干部学院和中国延安干部学院。这三所国家级干部学院的创办，构建了全国干部教育培训新的网络体系，标志着党的干部教育培训事业进入了一个新的发展阶段。

中国井冈山干部学院自2003年6月奠基到2005年3月建成并正式开学以来，来自全国各地的各种类型和多个层次的人员，包括国家公务员，教师及工程类的专业技术人员，企业管理者及后勤员工，中组部和江西省委选派来学院帮助工作的挂职干部、访问教师、“博士服务团”人员及其他相关人员，学院特聘人员、兼职人员，以及武警官兵等，为了党的干部教育培训事业，陆续聚集在井冈山，成为中国井冈山干部学院的工作人员，从事不同岗位的工作，承担培训党政领导干部、企业经营管理者、专业技术人员和军队干部的重任。他们远离家庭，远离亲人，远离城市，长时间过着大集体生活和“准单身”生活，没有固定的双休日和节假日、没有白天和晚上地忘我工作，默默奉献，真正体现了用井冈山精神建设中国井冈山干部学院。像中国井冈山干部学院这样特色鲜明的单位，当前国内不多，世界上也属罕见。很多专家说，中国井冈山干部学院人员组成的结构和现状，具有相当突出的特殊性和代表性。在市场经济的条件下，在各种诱惑交织的环境中，如何切实管理好这支复杂的队伍，充分调动各类、各层、各级人员的积极性，是摆在学院面前的一个重大课题。

人性化管理是人力资源管理的大势所趋。中国井冈山干部学院自创办以来，全院上下深入学习实践科学发展观，坚持以人为本，借鉴国内外人性化管理的理论，根据学院的实际情况，积极探索，勇于实践，以井冈山精神中的“敢闯新

路”为动力，以建设中井院这个“温馨大家庭”为主线，切实进行人性化管理，让每名在中井院工作、学习和生活的人都感受到家一样的温暖，积极性、创造性和主动性得以持续高涨，走出了一条具有中国井冈山干部学院特色的人性化管理之路，取得了明显的成效，得到学院全体人员和社会各界的一致好评。

本书对人性化管理形成的历史背景、基本内涵、理论基础、基本内容、基本特点以及典型模式进行了概括，分析了中国井冈山干部学院单位、人员及工作的特点，阐述了该院人性化管理的基本原则、理念和内容，总结梳理了该院对不同类别人员人性化管理的具体措施，介绍了该院进行人性化管理的成效、体会及所面临的难题，既有理论性，又有实践性，体现了实事求是和与时俱进的有机结合。相信中国井冈山干部学院在人性化管理的探索和实践中所取得的经验，对做好国内各种类别的人员管理工作能够提供有效的借鉴。同时，中国浦东、井冈山、延安三所国家级干部学院的创办，是党的干部教育培训事业具有里程碑意义的创新，本书真实地反映了中国井冈山干部学院初创时期人力资源管理与开发方面所做的各项工作，具有一定的史料价值。

目 录

第一章 人性化管理概述	1
一、人性化管理形成的历史背景	1
二、人性化管理的基本内涵	2
三、人性化管理的理论基础	4
四、人性化管理的基本内容	11
五、人性化管理的基本特点	14
六、两种典型的人性化管理模式	18
第二章 中国井冈山干部学院单位、人员及工作特点	24
一、单位特点	25
二、人员特点	33
三、工作特点	39
第三章 中国井冈山干部学院	
人性化管理的基本原则和理念	42
第一节 中国井冈山干部学院人性化管理的基本原则	42
一、以人为本的原则	42
二、理论指导的原则	43

三、实事求是的原则	43
四、大胆创新的原则	43
第二节 中国井冈山干部学院人性化管理的基本理念	44
一、爱心	44
二、包容	48
三、融合	52
四、文化	54
五、激励	58
第四章 中国井冈山干部学院人性化管理的内容	64
一、建设具有中国井冈山干部学院特色的文化	64
二、注重工作人员的能力和素质培养	81
三、对工作人员政治上关心	117
四、对工作人员生活上关爱	123
五、注重思想政治工作	133
六、实施有效的激励	137
七、提供后勤保障	144
八、开展节日纪念活动	148
九、丰富业余文体生活	152
第五章 中国井冈山干部学院	
对不同类型人员的人性化管理	161
一、对在编人员的管理	161
二、对特聘人员的管理	178
三、对中组部和江西省委选派来学院帮助工作人员的管理	179
四、对兼职教师的管理	181

五、对兼职讲解员的管理	183
六、对后勤服务中心管理人员的管理	185
七、对后勤员工的管理	188
八、对车队司机的管理	191
九、对武警官兵的管理	193
十、对学员的管理	195
第六章 中国井冈山干部学院人性化管理的成效	209
一、工作人员的精神状态积极向上	209
二、工作人员的能力素质大幅度提高	215
三、学院的影响力不断增强	218
四、社会各界对干部学院给予了较高的评价	227
第七章 中国井冈山干部学院	
人性化管理的体会及有待破除解的难题	229
一、学院在人性化管理方面的体会	229
二、学院在人性化管理方面有待破解的难题	237
主要参考文献	243
后 记	245

第一章

人性化概述

人性化管理模式在世界大企业的管理实践当中，正以其不可阻挡之势被人们广泛认识和接受。正如肯尼思·克洛克在《管理的终结》一书中所指出的那样：传统的非人性化的、机械的、低效的、权威式管理必将被人性化的自我管理系统的取代。那种靠行政命令、长官意识、不关心下属需求的官僚主义的领导方式正在逐渐让位于劝诱式的、友好沟通的、充满人文关怀的、开放式的领导方式。

一、人性化管理形成的历史背景

人性化管理这一概念的提出，是经过100多年社会变迁、企业更迭的历史演进的结果。人性化管理的思想最早可上溯到泰罗在20世纪初提出的科学管理理论。该理论强调对各方面的严格约束，将人们的劳动与报酬等联系在一起，但从一开始就遭到了来自雇主和工人两个不同角度的反对，甚至曾一度被斥为加剧对工人剩余劳动盘剥的工具。尽管如此，泰罗的管理思想中仍然贯穿着一定程度的人道主义。例如，他认为：要精心选人用人并加以培训，让他们能够从事最好的工作；工人、管理人员和工厂主的利益，是能够也应该协调一致的。这种人性化的旋律可以认为是人性化管理的最初萌芽。^①

二战以后，人性化管理开始受到世界范围内的广泛关注。20世纪50年代到70年代，世界政治经济形势发生了很大变化，世界各国的企业规模在激烈的市场竞争中迅速扩张，一些大型的“托拉斯”跨国公司迅速成长起来，不同利益群体之

①(美)哈罗德·孔茨,海因茨·韦里克:《管理学》(第十版),北京:经济科学出版社,1998,P222。

间冲突与反冲突的问题越来越复杂，关于人性化管理的课题开始受到社会各界的高度重视，以日本企业为代表的一批实业家直接将其付诸实践。与此同时，与人性化有关的X、Y、Z等一系列的管理理论逐步兴起。这些理论的兴起进一步推动了人性化管理的实践。

关于人性化管理的讨论和企业实践在20世纪70-80年代曾经经历过一段相对沉寂的时期，原因主要是与这一时期市场的急速拓展和竞争格局的变化有一定的关系。

20世纪90年代后，随着人本主义思想的逐渐普及和强化，关于人性化管理的讨论形成新的高潮。最能反映这一时期人性化管理的代表性学术成就就是M理论的提出。人性化管理的自20世纪90年代开始备受关注是有其深刻的社会背景的。首先，人性化管理的适应了当今社会高度重视人力资源的需要，其在招揽人才、提升工作效率、提升企业形象、形成良好的企业文化方面显示出突出的优势。其次，在当今社会，企业面临的市场环境发生了若干重要变化。许多企业在先后经历了以生产为中心和以顾客为中心的管理阶段后，开始转向以员工为中心的管理阶段。在新的背景之下，员工的地位开始上升，福利待遇受到更多关注，实施人性化管理的有利于激发员工的奉献精神和企业市场竞争中的干劲和士气。

二、人性化管理的内涵

所谓人性化管理的，不同于“见物不见人”或把人作为工具、手段的传统管理模式，而是在深刻认识人在社会经济活动中的作用的基础上，突出人在管理中的地位，实现以人为中心的管理。人性化管理的考察管理与人性问题所必然得出的逻辑结论。基于管理与人性之间的关系，可以将人性化管理的界定为：在准确理解人性演变状况的基础上，以促进人的全面发展来带动组织目标的实现和社会经济全面发展的有效整合系统资源的人类活动。^①这一定义充分肯定了管理的终极目标在人不在物的客观事实，具有一定的合理性。具体来说，包括以下几层涵义：

^①肖永辉.论“人的个性”[D].东北师范大学, 硕士学位论文, 2005年5月。

（一）管理理念上突出了人的主体性地位

在过去相当长的时间内，人们曾经热衷于片面追求产值和利润，却忽视了创造产值、创造财富的人和使用产品的人。在生产经营实践中，人们越来越认识到，决定一个企业、一个社会发展能力的，主要并不在于机器设备，而在于人们所拥有的知识、智慧、才能和技巧。人是社会经济活动的主体，是一切资源中最重要资源。归根到底，一切经济行为，都是由人来进行的。人没有活力，企业就没有活力和竞争力。因而必须树立依靠人的经营理念，通过全体成员的共同努力，去创造组织的辉煌业绩。

（二）管理任务上强调开发人的潜能

生命有限，智慧无穷，人们通常都潜藏着大量的才智和能力。据一些科学家的研究，在人的一生当中人的智力潜能只开发出了不到20%。还有80%有待于研究开发。既然如此，那么管理的任务就在于如何最大限度地调动人们的积极性，释放其潜藏的能量，让人们以极大的热情和创造力投身于事业之中。解放生产力，首先应该是作为劳动者的人的解放。我们所设计和进行的一切改革措施，说到底，就是为人民聪明才智的充分发挥创造良好的环境和制度条件。

（三）经营宗旨上倡导尊重每一个人的独立人格

每一个社会个体作为大写的人，无论是领导者还是普通员工，都是具有独立人格的人，都有做人的尊严和做人的基本权利。无论是东方或是西方，人们常常把尊严看作是比生命更重要的精神象征。一个有尊严的人，他会对自己有严格的要求，当他的工作被充分肯定和尊重时，他会尽最大努力去完成自己应尽的责任。作为一个企业，不仅要尊重每一名员工，更要尊重每一位消费者、每一个用户。因为一个企业之所以能够存在，是由于它们被消费者所接受、所承认，所以应当尽一切努力，使消费者满意并感到自己是真正的上帝。

（四）团队建设上着力塑造高素质的员工队伍

一支训练有素的员工队伍，对企业是至关重要的。每一个企业都应把培育人、不断提高员工的整体素质，作为经常性的任务。尤其是在急剧变化的当代，

技术生命周期不断缩短，知识更新速度不断加快，每个人、每个组织都必须不断学习，以适应环境的变化并重新塑造自己。提高员工素质，也就是提高企业的生命力。

（五）管理的终极目标上注重人的全面发展

马克思、恩格斯在《共产党宣言》中明确指出：“代替那存在着阶级和阶级对立的资产阶级旧社会的，将是这样一个联合体，在那里，每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件。”^①随后，在《资本论》中指出，社会生产力的发展，将为未来的社会奠定现实的基础，未来社会将是“一个把每一个人都有完全的自由发展作为根本原则的高级社会形态”。人的自由而全面的发展，是人类社会进步的标志，是社会经济发展的最高目标，从而也是管理所要达到的终极目标。

（六）保证组织的有效运营方面致力于凝聚人的合力

凝聚力是一个组织在理想、目标、利益高度一致的基础上，组织内人员共同形成的坚定信念的粘合力，团结一致的向心力，凝聚智慧的聚合力。组织本身是一个生命体，组织中的每一个人不过是这有机生命体中的一分子。所以，人性化管理不但要关注到每一个成员的积极性、创造力和素质，同时更要注重整个组织的凝聚力与向心力，形成整体的强大合力的现实。

三、人性化管理的理论基础

任何一种实践都有相应的理论为指导，而理论的发展和完善乃至形成系统都有其演变的历史与逻辑轨迹。人性化管理就是在超越传统管理理论的基础上，综合人性化管理的基本要素做出合乎客观实际的分析判断而建立起来的适应时代变化和企业发展要求的管理学说。它的提出具有深厚的思想理论基础。

①马克思，恩格斯.马克思恩格斯选集：第4卷[M].北京：人民出版社，1995，P730.

（一）西方的人性假设理论及其管理思想

1. “工具人”人性假设理论

“工具人”的人性假设理论产生于古代中世纪奴隶社会的管理实践之中。在奴隶社会，奴隶主把奴隶看成是会说话的工具和他们的私人财产。在以大机器生产为特征的资本主义初级阶段，资本家则把雇佣工人看成是活的机器或是机器的一个组成部分。与此相适应，这一时期的管理模式体现出以下特征^①：绝对集权的领导模式；权威和暴力是常见的处理管理者与被管理者之间关系的方法；组织结构简单，管理方法主要依靠管理者的经验。很显然，用人如同使用工具，是一种粗放的管理方式，这是由于当时的技术条件落后所致，从而导致了管理效率的低下。

2. “经济人”（economic man）人性假设理论

“经济人”人性假设理论又称“理性—经济人”、“实利人”或“唯利人”假设理论。这种假设最早由英国经济学家亚当·斯密（Adam Smith）提出。他认为人的行为动机根源于经济诱因，人都要争取最大的经济利益，工作就是为了取得经济报酬。为此，需要用金钱与权力、组织机构的操纵和控制，使员工服从与为此效力。这种假设起源于享乐主义，再经19世纪合理主义的影响而形成。此假设认为，人的一切行为都是为了最大限度地满足自己的利益，工作动力是为了获得经济报酬。美国管理学家麦格雷戈（D.M.McGregor）在他所著《企业中人的方面》一书中，提出了两种对立的管理理论，其中，X理论就对“经济人”假设进行了概括。其基本观点如下：

第一，多数人十分懒惰，他们总想方设法逃避工作。

第二，多数人没有雄心壮志，不愿负任何责任，而甘心情愿受别人指导。

第三，多数人的个人目标都是与组织目标相矛盾的，必须用强制、惩罚的方法，才能迫使他们为达到组织的目标而工作。

第四，多数人干工作都是为了满足基本的需要，只有金钱和地位才能激励他们工作。

第五，人大致可以划分为两类，多数人都是符合于上述设想的人；另一类是能够自己鼓励自己，能够克制感情冲动的人，这些人应担当管理的责任。

^①胡坤，刘思峰，管理理论与人性假设的对应关系【J】商业研究，2004(19):66-68。

基于这种假设所引出的管理方式是，组织应以经济报酬来使人们服从并做出绩效；应以权力与控制体系来保护组织本身及引导员工，其管理的立足点在于提高效率，完成任务。其管理特征是订立各种严格的工作规范，加各种法规和管制。为了提高士气则用金钱刺激，同时对消极怠工者严厉惩罚，即采取“胡萝卜加大棒”政策，泰罗制就是“经济人”观点的典型代表。这种人性假设的实质是把人看作自然人、生物人，无视和抹杀了人的社会性，在这种人性理论指导下产生的管理措施，不可能真正持久地调动人的积极型、主动性和激发人的劳动热情和创造精神。

3. “社会人”人性假设理论

为了消除“经济人”假设的不利影响，美国哈佛大学教授梅奥率研究小组进行了长达十年之久的霍桑试验。根据试验研究，他得出了与古典经济学和古典管理学理论完全不同的结论——“社会人”假设。

“社会人”假设主要内容包括以下四点：

第一，人的行为动机不只是为了追求金钱，而是要满足人的全部社会需求；

第二，由于技术的发展与工作合理化的结果，使工作本身失去了乐趣和意义，因此，人们必须从工作中的社会关系去寻求乐趣和意义；

第三，工人对同事之间的社会影响力，要比组织所给予的经济报酬更加重视；

第四，工人的工作效率，与上级能满足他们社会需求的程度成正比。

与“经济人”假设相应的管理思想是，人不仅仅是“经济人”，更是“社会人”，社会和心理因素将从根本上影响工人的积极性；管理者除了运用经济手段来激发工人的积极性以外，还必须时时注意改善企业内部人际关系，鼓舞士气，从社会、心理等方面满足职工需要，从而达到提高劳动生产率的目的。梅奥的上述观点，奠定了行为科学的理论基础。麦格雷戈将有关“社会人”的管理思想归纳为Y理论，相应管理方式是要在“正式组织”的经济需求和“非正式组织”的社会需求之间保持平衡。

日裔美籍学者大内在上世纪八十年代初提出的“Z理论”^①是以“社会人”

^① [美] 威廉·大内. 理论—美国企业怎样迎接日本的挑战[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1984.

假设作为自己的人性论基础的，他认为无论何种组织中，员工都是“社会人”。大内反复强调的“信任”、“微妙性”和“亲密性”，都涉及到人际关系协调的社会伦理领域，这就表明了他对组织中人际关系协调的高度重视。“社会人”的观点，比之“经济人”的观点，无疑是一大进步。它强调了人的社会性需求，突出了人际关系对个人行为的影响。

以后的行为科学学者以“社会人”假设为核心，从不同的侧面，对如何调整人及人们之间的行为的一系列问题，提出了许多有价值的管理思想。比如美国著名的行为科学家马斯洛提出了著名的人的需要五层次论：生理需要、安全需要、社会需要、尊重需要、自我实现需要。他从而提出“自我实现人”假设。显然，在技术应用于生产规模化时，根据“社会人”假设，对员工应该采取“精神激励”模式进行管理，管理效率高于以之前的人性假设为基础的管理，人们从被动转为主动，工作的积极性大大提高。

4. “复杂人”人性假设理论

“复杂人”假设是美国行为科学家沙因（E.H.Schein）提出来的，其要点是：人们的需求和能力因人而异；一个人的动机是他原来的动机和组织交互作用的结果；人在不同的组织中可能有不同的动机；人们对于不同的管理方式会做出不同的反应。美国管理心理学家莫尔斯（J.J.Morse）和洛希（J.W.Lorsch）由“复杂人”假设而提出了“超Y理论”，其理论要点为：

第一，人不但复杂，而且变动很大；

第二，人的需求与他所处的组织环境有关系，因处于不同的组织环境与时间、地点而会有不同的需求；

第三，人是否愿意为组织目标做出贡献，决定于他自身需求状况以及他与组织之间的相互关系；

第四，人可以依据自己的需求、能力，而对不同的管理方式做出不同的反映，没有一套适合于任何人、任何时代的万能管理法。

既然员工们的需要和动机各不相同，那就应当区别对待他们。管理者与其把个人间的差异当作一种弃之不及的痛苦事实来接受，倒不如学会尊重这种差异，学会理解这种差异。当然，这要求管理者要具有足以察觉和鉴别、理解这种差异的敏感性和分析能力，有足够的灵活性和高超的处理人际关系的技巧。

基于“复杂人”观点的权变管理理论的管理思想有两个特点：

第一，管理措施应因人而异、因事而异、随境而异，应根据不基于技术理性的人性化管理研究不同的人，根据不同的工作、任务，根据不同的组织环境条件灵活机动地采用不同的管理方法、组织结构和管理模式；

第二，“应变”并不排斥前述三种观点的管理方法，“复杂人”观点主张结合具体情况，采用它们行之有效的管理方法，但反对因循守旧、搞条条框框、用预定设想束缚错综复杂的管理实际。与此相适应，管理者应采用因人、因时、因地制宜的权变激励模式，使人性化管理的组织效率得到充分发挥。

综上所述，四种人性假设及其管理理论、管理模式反映了西方管理心理学的人性观点和管理思想的演变过程，从总体上看，这种演变概括起来表现出三个发展趋势：

一是从不重视人、不尊重人的以工作为中心的管理思想，到重视人、尊重人的以人为中心的管理思想的发展趋势。

二是从重视人的较低层次的外在物质需要及其满足，到重视人的较高层次的外在社会性需要及其满足，再到重视人的高层次的内在自我实现精神需要及其满足的工作动机激励理论的发展趋势。

三是从人的工作行为动机的单一因素的机械决定论观点向复杂因素的带有辩证思想的决定论观点的发展趋势。

（二）国内的人性观点及其管理思想

我国关于人性的讨论始于春秋战国时期，包括孟轲的“性善论”、荀况的“性恶论”及“性无善恶论”、“性有善有恶论”等，并提出了相关的管理措施。最后经过儒家学者的发展，“性善论”在我国占据了垄断地位，现在我国社会仍然深受其影响。

1. “性善论”及其管理思想

孟轲的“性善论”是基于他对人性的认识。孟子从人与自然混沌一体的前提出发，认为人只不过是比动物多了一点点道德心：“仁、义、礼、智”是人的本性，是人本身所固有。这样，孟子就奠定了儒家的性善论基础。他进一步认为，所谓性善，只是说人性中有道德的萌芽——“善端”，这种“善端”需要人不断

地扩充。从人性本善出发，孟子终生致力于建立“仁政”的管理体系，只有拿仁义礼智之善来熏陶教养人，才能使天下的人真正归服。因此，存心养性乃至养人为善，是管理国家的根本途径。随后，汉代董仲舒提出“性三品”的人性学说，唐代韩愈进一步细化“性三品”的人性论，其实这是“性善论”的发展，“性三品”较充分地考虑到人性的各种复杂情况，并分出了人性的层次，指出各种层次的人性的引导(压制)途径，强调了教育和法律在人性塑造中的作用，使其理论与社会现实中人性的多元表现相符合。这种理论的先决条件苛刻，在我国古代实施两千年而产生了严重的消极后果，使得我国历史在循环中呈蜗牛式前进，极大地阻碍了我国技术的发展、社会进步，导致我国古代生产效率低下。

2. “性恶论”及其管理思想

“性恶论”是由先秦儒家的集大成者荀况提出。荀子把人性问题分为“性”与“伪”两个层面。“伪”是人为，是后天的努力。由此提出通过长期的教化而逐渐改变其本性。他认为，人性本恶，如果顺其自然，不加限制，就会为恶作乱，其治理基础在于管理者应该自觉地担负起礼义教化的责任，借助表率、尚贤、赏罚和爱民利民等措施的激励，通过“养之以欲，给人之求”以提高人们工作积极性，以“亲亲，故故”来建立良好的人际关系、建立取人有道和用人有法的良好用人机制，以及坚持义利两有和诚实信用的原则来实现组织的顺利运行，从而让全社会得到协调发展。法家代表韩非继承荀子“性恶论”的思想，认为人的本性是极端自私自利的，是不可改变的人的生理欲求，后天可以改造的只是人性的表达方式——行为：掌握了人性的需求物，就可以控制人性从而达到人心理活动和行为的控制和操纵：进一步说人性不仅不会妨碍国家的管理，而且还可以为君主所利用，成为管理的必要前提和依据。因而管理必须用刑赏法治去适应下层趋利避害的本性，企图用仁德感化的方式去实现管理，乃是不合人性的空想。以这种人性论为基础，韩非提出了一套法、术、势相结合，抱法处势而用术的高度集权的管理模式。“性恶论”在中国春秋战国时期的社会转型中发挥了重大的作用，齐国用管子而称霸诸侯，秦国实施“商鞅变法”而一统中国，可见此理论及其管理思想在一定的条件下能够富民强国，其效率较高。