

Mc  
Graw  
Hill Education

# DRUCKER'S LOST ART OF MANAGEMENT

PETER DRUCKER'S  
TIMELESS VISION  
FOR BUILDING EFFECTIVE  
ORGANIZATIONS

前瞻管理理论与丰赡社会实践相结合  
管理学者之彻悟与历史学者之深思相结合  
管理学之基本原则与人文学科之根本精神相结合  
与当今时代最严重最迫切最普遍之商业和社会问题相结合  
与不朽管理大师德鲁克之思想精髓和最具可信赖之德鲁克品牌相结合

## 失落的管理艺术 德鲁克 论现代管理 与人文精神

[美] 约瑟夫·A. 马治列洛 著  
凯伦·E. 林克莱特  
顾洁 王茁 译

清华大学出版社

PETER DRUCKER'S  
TIMELESS VISION  
FOR BUILDING EFFECTIVE  
ORGANIZATIONS

DRUCKER'S LOST ART  
OF MANAGEMENT

德鲁克

论现代管理  
与人文精神

失落的  
的管理艺术

[美] 约瑟夫·A. 马治列洛 ◎著  
凯伦·E. 林克莱特  
顾洁 王苗 ◎译

清华大学出版社  
北 京

JOSEPH A. MACIARIELLO, KAREN E. LINKLETTER  
DRUCKER'S LOST ART OF MANAGEMENT: PETER DRUCKER'S TIMELESS VISION FOR  
BUILDING EFFECTIVE ORGANIZATIONS  
EISBN: 978-0-07-176581-7  
Copyright © 2011 by Joseph A. Maciariello and Karen E. Linkletter

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including without limitation photocopying, recording, taping, or any database, information or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

This authorized Chinese translation edition is jointly published by McGraw-Hill Education (Asia) and Tsinghua University Press. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only, excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan.

Copyright © 2012 by McGraw-Hill Education (Asia), a division of the Singapore Branch of The McGraw-Hill Companies, Inc. and Tsinghua University Press.

版权所有。未经出版人事先书面许可，对本出版物的任何部分不得以任何方式或途径复制或传播，包括但不限于复印、录制、录音，或通过任何数据库、信息或可检索的系统。

本授权中文简体字翻译版由麦格劳·希尔（亚洲）教育出版公司和清华大学出版社合作出版。此版本经授权仅限在中华人民共和国境内（不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾）销售。  
版权 © 2012 由麦格劳·希尔（亚洲）教育出版公司与清华大学出版社所有。

北京市版权局著作权合同登记号 图字：01-2011-6887

本书封面贴有 McGraw-Hill 公司防伪标签，无标签者不得销售。  
版权所有，侵权必究。侵权举报电话：010-62782989 13701121933

#### 图书在版编目(CIP)数据

失落的管理艺术：德鲁克论现代管理与人文精神/(美)马洽列洛(Maciariello, J. A.), (美)林克莱特(Linkletter, K. E.)著;顾洁,王茁译.—北京:清华大学出版社,2012.7  
书名原文:Drucker's Lost Art of Management: Peter Drucker's Timeless Vision for Building Effective Organizations

ISBN 978-7-302-29083-4

I. ①失… II. ①马… ②林… ③顾… ④王… III. ①德鲁克, P. F. (1909—2005)—管理学—思想评论 IV. ①C93

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第128243号

责任编辑:陈莉高岫

装帧设计:任燕飞工作室

责任校对:邱晓玉

责任印制:李红英

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦A座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:北京鑫丰华彩印有限公司

装 订 者:三河市新茂装订有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:180mm×250mm 印 张:20.75 字 数:325千字

版 次:2012年7月第1版 印 次:2012年7月第1次印刷

印 数:1~6000

定 价:52.00元

产品编号:044572-01

---

# 前言

本书所代表的是两种截然不同的管理学学习方法的结合。作者之一是管理学教授，是管理系统、成本管理和项目管理方面的专家；另一位则是历史学家。两个人的共同之处是与彼得·德鲁克都有私交，并且对其著述进行过比较深入的研究。

我们对德鲁克著述的共同兴趣也正是该书写作的缘起。当我们在各自独立地进行研究时，我们就逐渐意识到德鲁克在管理领域的高瞻远瞩其实有赖于对人文学科及其目标的深入理解。德鲁克自己就曾认为管理是一门“人文学科”，将其直接与人文学科关联起来。我们撰写这本书的目的就是试图探寻德鲁克关于“管理是一门人文学科”这一论断究竟意味着什么，并且以历史为背景、从实践出发来探寻这一概念的基础。我们自己深信，如果人们能够在商业运作实践中时刻追随德鲁克所设定的愿景，那么管理学作为一门人文学科也许会给建设一个更加人性化、更符合道德标准的社会带来一些希望。

本书从第一章到第三章是旨在界定管理学科作为一门人文学科。第一章重点阐述多个不同的人文学科如何影响了德鲁克的管理理念。德鲁克构建了一个道德社会的愿景，该社会由有效运作的各类机构组成，他对神学、哲学、政治学以及经济学的研究在其著作中有所体现。在第二章中，我们分析了管理学教育和人文

学科之间的历史性关联，以及这种关联被人为地割裂所带来的代价。第三章探讨的是作为人文学科的管理学对人文学科和一般管理学所做出的贡献。由于德鲁克的管理哲学是以伦理学和德性理念作为驱动力的，所以我们就探讨由管理学作为一门人文学科所引发的关于价值观、品格和伦理的一系列问题。正如人文教育自古以来就一直在强调塑造有德性之人，作为人文学科的管理学也不可能无视这些概念。

随后的章节主要讨论将作为人文学科的管理学运用到实践中去所面临的四个主要课题，即联邦主义（第四章）、人的维度（第五章）、领导力（第六章）和社会生态学（第七章和第八章）。本书不讨论管理的具体职能领域，比如营销、运营、会计、财务和信息技术，也不包括针对人文学科的各个分支的详细研究。相反，本书将通过上述四个课题将管理实践和人文学科联结在一起，从而为探索人文学科和管理学提供新的思维方式。在关于联邦主义的那一章中，我们所揭示的是政治哲学对于现代组织的意义。在第五章中，我们会引用宗教和启蒙理论来探讨建立一个关于人的存在本质的概念性框架的必要性。在第六章中，我们借用美国历史，以亚伯拉罕·林肯为案例来阐述德鲁克关于有效的领导力的概念。最后，我们在第七章和第八章中通过对社会学、经济学和管理理论的探讨来评估社会生态学家的作用。

德鲁克认为，《联邦党人文集》以及推而广之的联邦主义是“美国对西方思想具有持久影响的贡献。”（德鲁克，1954，p.280）联邦党人和反联邦党人在美国宪法的通过过程中所进行的辩论触及了所有人类组织在进行结构设计和政策制定时所遇到的困难和所进行的权衡。如何面对这些困难、如何进行权衡以及如何应对合理分配权力和进行组织结构设计，这些都将在第四章中予以讨论。

组织是由个人组成的，虽说这些个人都可以表现得像天使，但他们经常做出一些有悖常理的事情。作为人文学科的管理，其最主要的任务就是为人们提供领导力，帮助他们完成组织的使命。第五章的主题就是人们在工作中所展现出的特性，与之紧密相关的是为组织使命的实现提供行政领导力，这是第六章所讨论的话题。

最后，德鲁克称自己是一位社会生态学家。身为社会生态学家，其工作是打

造并维持一个社会，其中各类机构都能有效运作。要做到这一点，就需要社会生态学家能够预计到社会发展中可能存在的断裂，并且通过兼顾持续性和变革性的流程来管理好这些断裂。从本质上讲，社会生态学的实践就是将管理学作为人文学科的实践，其目的在于创造出这样一个社会：其中各类组织各司其命，有效运作。

## 鸣 谢

对于“彼得·德鲁克文献基金会”允许我们在本书中使用“彼得·德鲁克”这一商标，我们深表谢意。ServiceMaster 公司的名誉董事长 C. 威廉·波拉德 (C. William Pollard) 从本书起步时就为我们提供了愿景和资金支持。德鲁克研究院在其执行董事里克·瓦尔茨曼 (Rick Wartzman) 的指导下开展了这个研究项目，从而使本书得以出版，在此，我们也深表谢意。德鲁克研究院主任扎克·弗里斯特 (Zack First) 帮助我们组织了专业的活动来推广本书所包含的理念。Emerald 集团出版公司的首席执行官约翰·彼得斯 (John Peters) 和 Emerald 旗下的作者们大开绿灯，允许我们对发表在 *Emerald* 杂志上的文章进行改编，那些文章都是与 2009 年 11 月 19 日—2009 年 11 月 20 日在奥地利维也纳召开的德鲁克大会相关的。

LevelFiveMedia 公司的创始人和董事长斯蒂夫·亨泽尔曼 (Steve Hanselman) 帮助我们为该书做了很好的定位。诺克斯·休斯顿 (Knox Huston) 是我们在麦格劳-希尔 (McGraw-Hill) 出版社的编辑，在整个出版过程中一直为我们提供极大的支持。我们也很高兴能够和麦格劳-希尔的高级编辑主管帕蒂·阿莫罗索 (Pattie Amoroso) 以及与该书有关的所有印刷组成员合作。另外，我们也要特别感谢克莱尔蒙特 (Claremont) 大学彼得·德鲁克和伊藤雅俊管理学院的詹妮·达罗克 (Jenny Darroch) 教授，他们在看过我们的初稿后给予了极大的鼓励。德鲁克学院的贝尔纳黛特·兰贝思 (Bernadette Lambeth) 在本书写作过程中给予了我们极大的帮助，在此深表谢意。埃米莉·特伦特 (Emily Trent) 帮助我们整理出了一个“德鲁克知识库”，在过去两年间我们从中受益匪浅，在此也一并感谢。

本书作者凯伦希望能够借此感谢她的丈夫乔治的耐心。她也希望能够借此机

会感谢她的手术医生、肿瘤医生与在她一起经历生命中一段艰难的日子，同时感谢与本书另一位作者约瑟夫一起撰写该书之时给她提供帮助的所有人。

本书作者约瑟夫在此希望能够感谢鲍勃·比福德 (Bob Buford) 和邵明路在过去两年间在研究项目方面所给予的支持。他也希望在此能够感谢克莱蒙 (Claremont) 学院的同事们，感谢他们在这段时间所给予的友谊和所做的祈祷。最后，他希望能够转达自己对妻子朱蒂的爱意和感激，在他和本书作者凯伦合作期间，是妻子承担起了所有的家庭重任。

---

# 目 录

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 导 论 .....                          | 1  |
| 人文学科：历史传统 .....                    | 3  |
| 让当今的企业管理者将管理学作为一门人文学科加以实践 .....    | 5  |
| 结论 .....                           | 15 |
| 第一章 德鲁克管理学人文观思想的起源 .....           | 19 |
| 德鲁克的使命：由各种组织机构所构成的社会得以有效运转 .....   | 21 |
| 对德鲁克关于管理学作为人文学科这一概念产生影响的主要根源 ..... | 26 |
| 为一个有效运转的社会提供道德愿景 .....             | 48 |

**第二章 管理学与人文传统：**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 在两个不同的世界之间架起桥梁 .....       | 51 |
| 人文艺术传统的历史 .....            | 52 |
| 管理教育和专业商学院的历史发展 .....      | 59 |
| 平行的两个历史：将管理和人文学科联接起来 ..... | 72 |

**第三章 管理学作为人文学科的贡献 .....** 75

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 管理学作为人文学科对人文学科做出的贡献 .....  | 75  |
| 管理学作为人文学科对管理学的贡献 .....     | 78  |
| 管理学作为人文学科所引发的主要问题 .....    | 80  |
| 具体情境在对传承和变革进行管理时的重要性 ..... | 97  |
| 学习的作用 .....                | 103 |
| 管理学作为人文学科的不可适用之处 .....     | 104 |

**第四章 联邦主义与权力和权威的分配 .....** 107

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| 坎特对德鲁克的批评 .....             | 109 |
| 德鲁克的目标 .....                | 111 |
| 联邦主义的历史沿革 .....             | 113 |
| 联邦主义和德鲁克的目标 .....           | 121 |
| 公司联邦主义的原则 .....             | 129 |
| 通用汽车：公司联邦主义的尝试 .....        | 131 |
| 联邦主义给出的未来教训：一支有效的高管团队 ..... | 138 |
| 结论 .....                    | 142 |

|                                             |            |
|---------------------------------------------|------------|
| <b>第五章 人的维度与作为人文学科的管理学 .....</b>            | <b>145</b> |
| 德鲁克的世界观：犹太 - 基督教基础 .....                    | 146        |
| 德鲁克的世界观：人的尊严和权利 .....                       | 147        |
| 德鲁克的世界观：人的本性和工作 .....                       | 151        |
| 践行德鲁克思想的实例：ServiceMaster 公司和 Dacor 公司 ..... | 165        |
| 通过 ServiceMaster 公司的四个目标推行德鲁克的四个实践 .....    | 178        |
| DACOR 公司 .....                              | 185        |
| 结论 .....                                    | 187        |
| <b>第六章 从人文视角来看有效领导力 .....</b>               | <b>189</b> |
| 领导力：不同的诠释 .....                             | 190        |
| 彼得·德鲁克的有效领导力模式 .....                        | 196        |
| 亚伯拉罕·林肯：关于领导力的案例研究 .....                    | 204        |
| 结论 .....                                    | 236        |
| <b>第七章 社会生态和管理学作为人文学科的实践 .....</b>          | <b>237</b> |
| 方法论和社会方面的影响者 .....                          | 238        |
| 管理实践者 .....                                 | 253        |
| 社会生态学 .....                                 | 260        |
| 德鲁克的社会生态学方法论：“即便生而见之，亦需观而察之” .....          | 262        |
| 德鲁克方法论的运用 .....                             | 265        |
| 社会生态学方法论的运用：知识工作的兴起 .....                   | 266        |
| 社会生态学方法论的运用：超级大教会 .....                     | 272        |
| 社会生态学案例：通用汽车公司 .....                        | 276        |
| 结论 .....                                    | 279        |

**第八章 应用社会生态学：为建立一个尚能容忍的希望**

|                                |            |
|--------------------------------|------------|
| <b>社会进行变革和创新 .....</b>         | <b>281</b> |
| 社会生态学方法论与创新和企业家精神相辅相成的关系 ..... | 283        |
| 机会的七个来源 .....                  | 284        |
| 技术：社会中巨大的非稳定性力量 .....          | 302        |
| 技术变革的经验：基于新知识的创新潜流 .....       | 303        |
| 结论 .....                       | 306        |
| <b>结论 .....</b>                | <b>307</b> |
| <b>注释 .....</b>                | <b>311</b> |

---

# 导 论

我们仍然无法真正懂得如何将人文学科和管理关联在一起。我们也不清楚它们之间的关联会给双方带来怎样的影响——要知道，婚姻，纵使是最糟糕的那种，也足以让双方有所改变。

——德鲁克

2008 年后期所爆发的全球金融危机震醒了全世界，公司监管问题成为众多媒体和广大公众口诛笔伐的对象。政府急急忙忙地开始拯救陷于困境的公司，失业率持续高涨，大量工作被外包，而首席执行官们的工资却高得令人咋舌，对不符合商业伦理甚至是违法的商业实践的指责不绝于耳——很显然，在美国公众眼里，企业领导者们已经彻底丧失了他们曾经拥有的一切道德感、价值观或基本伦理。

美国企业管理阶层究竟出了什么问题？最近所出版的不少专著和文章对此提出了多种多样的解答，这些专著和文章包括吉姆·沃利斯的《重新发现价值观：

华尔街、主街和你所在之街》(*Jim Wallis's Rediscovering Values: On Wall Street, Main Street and Your Street, 2010*), 乔纳森·塔西尼的《贪得无厌：自由市场、企业巨盗和对美国的掠夺》(*Jonathan Tasini's The Audacity of Greed: Free Markets, Corporate Thieves and the Looting of America, 2009*)。

那么，是我们培训经理人的方法不正确吗？或者，还是像沃利斯所认为的那样，是我们整个社会已经丧失了是非观？而塔西尼则将一切归罪于美国对自由市场制度的崇拜，他的这一观点是正确的吗？究竟是什么让整个经济和组织领导力罹患重症？对此，众说纷纭，各执一词。

彼得·德鲁克将其一生都致力于指导经理人，使之尽可能地成为有效的管理者。对于权力在组织中所发挥的作用以及如何遴选和培训有效的经理人，他显然特别有发言权。但是，他最急切的担忧是组织必须关注人的问题；组织必须给每个个人赋予社会地位、职能、社区感和目的性。从这一情境来看，所有组织中对人的管理必须基于对人的本性和文化或共有价值观及道德的理解，沿用德鲁克的原话，也就是要考虑关于“善与恶”的各种问题。

事实上，尽管绝大多数企业的企业使命陈述中都或多或少地包含着某种伦理规则，但是，很多人仍然会认为有关“善与恶”的话题最好限定在神学或者哲学研究的范畴内——不要带进董事会。但是，德鲁克坚持认为组织需要价值观。考虑到公众眼中的商业形象，或许我们至少应该提出这样一个问题：经理人和企业主管究竟看重什么，为什么？如果说组织是与人相关的，那么人究竟该从哪里获取自己的价值观？

要针对这一话题进行深入探讨，方法之一就是认真地看待德鲁克关于管理是一门人文学科这一论断。尽管他从未完整地定义过这一概念，但是有一点是很清晰的，那就是，他早就构想出了一种关联——承继于古希腊罗马文明的人文艺术传统与一个组织实实在在的日常运作之间的关联。

将人文学科和管理紧密关联在一起的一个关键因素是对文化价值的培植和坚守。在漫漫历史长河中，人文学科的训练一直强调对文明社会中关乎高贵道德品质（善或恶）的信念、行为和观点的培育。如果管理果真如德鲁克所认为的那样，是属于人文学科的话，那么它也同样需要包括在组织中开发大家共享的行为准则

和信念。管理学作为人文学科这一观点，其实际意义对于当今时代的所有组织而言都是极为深远的，而且完全有可能为挽回美国企业的声誉提供一张张新的蓝图。

## 人文学科：历史传统

“人文学科 (liberal art, 单数)”这一说法源自“人文学科 (liberal arts, 复数)”这一历史悠久的概念。尽管拉丁名词“*artes liberales*”是源自古希腊和罗马，尤其是西赛罗，最早出现于公元前一世纪前后。当时对人文学科的定义是一种技艺或者技能，通常是由那些拥有足够多的闲暇时间以及学习能力的自由公民日常进行操练的技艺或者技能，这些人也就是所谓的精英分子，隶属于社会统治阶层。当时的人文学科训练意味着将公民训练成社会的领袖。也因此，人文教育的理想是向受教育者灌输行为和品格准则、知识和文本能力、对社会性价值和准则的尊重以及对知识和真理的理解能力。

人文教育的内涵随着时代的变化也在发生相应的变革，从一开始的基督教教堂到后来的世俗大学，都根据自身的需要对课程加以调整。但是，对于远古传统价值的强调，以及为了实现“人的完善”这一目标而将道德价值世代相传，这一切始终是人文艺术理想的核心。

在美国，宗教性的人文学院以及后来发展起来的大型研究型大学都是以欧洲先驱为楷模建立起来的，当然它们也根据具体情况对课程进行过调整，即使是最早期的商学院也通常会要求其学生获得某种形式的人文学科培训，目的是促进“人格发展”或者灌输道德价值。

因此，尽管从来就未曾有过放之四海皆准的大一统的人文学科课程，有一点确实是保持不变的，那就是，所有学校都会努力向学生们灌输一系列为众人所认可的价值观或者文化信念。这些价值观和信念当然也会与时俱进地改变，但是其大目标却从未改变。最终，是人文学以及形式多样的具体表述试图界定，在一个既定的社会或者文化中，究竟什么才是好的、对的、公正的。当信仰的传统背景从异教徒社会发展到基督教社会直至今日的世俗社会，传输人人共享的价值观这

一理念依然存在，只是变得愈发复杂。在一个多样化的社会中，什么构成了“对”的和“好”的？是谁或者靠什么来下定义？人们靠什么样的坐标来确定这些价值观，显得非常重要。对这一问题的纠结也就是对某些价值观的合法性和普世性的纠结。最终，这将引发一系列更为宏大的神学或者哲学问题：也就是德鲁克所关心的“善与恶”的问题。

这些宏大的问题并不是只局限于象牙塔中，里克·华伦在其极为畅销的《有目的的生活》(2002)一书中指出，当下全世界兴起了一股探寻生命中最重要问题之答案的热潮，这些问题包括“我怎么会在这里”以及“我的生活目的究竟是什么”。要想灌输一种人文学科思维方式，就需要不间断地探索能够促进基于传统的价值观的最佳方式，即便此传统本身也可能会随时间而演变。现在，人们应该认真听取苏格拉底的劝告，好好地检省一下自己的生活，因为“未经检省的生活是不值得过的”。

时至今日，在大众眼里，人文学与美国社会和教育之间已然是毫不相关了。过去的人文教育，其目标似乎过度聚焦于精英阶层，丧失了文化应有的敏感性，对今天那些前程远大的企业主管和专业人士来说都显得完全不切实际，更不用说那些中层管理人员或者新兴创业者们了。人文学院大刀阔斧地重新设定其课程和入学要求，当然也重新调整其态度，以求在经济上和文化上继续生存下去。尽管如此，有大量证据表明，人文学科的不断衰落至少部分地造成了我们当下这种罔顾一切代价，一味贪婪和逐利的社会氛围。

拉凯什·库拉纳在《从更高的目标到被雇用的帮手》一书中指出，商学院最近总是在不断地强调股东价值的最大化，把它作为衡量组织成功的唯一标准，这一点事实上是将专业管理人士贬低到了不过是“被雇用的帮手”而已。由于这些被雇用的枪手除了对自己，无需对其他任何人、任何事承担责任，其内心深处也就不可能认为自己需要对社会或者对雇用自己的组织怀有更多的道德、社会或者伦理义务。

在《管理学》再版书中，彼得·德鲁克，这个永远走在时代前列的伟大思想家，将管理学划归为一门人文学科：

因此，管理学应该被视为传统所称的“人文学科”（“liberal art”）：“liberal”是因为它关注的是最为根本的知识、自我认知、智慧以及领导力；“art”是因为它是可资实践和运用的。管理者应该学会充分运用自己所拥有的人文学科和社会科学方面的所有知识和洞察力，这些学科包括心理学、哲学、经济学、历史学和伦理学，也应该运用自然科学。但是，他们在运用这些知识时需要聚集实际效果和最终结果，就像治愈一个病人，教好一个学生，建造一座桥梁，设计和销售一套“界面友好”的软件那样。

德鲁克深信，在当今这个社会，管理学在维持人文学科的充沛生命力方面将起到关键性的作用。他从这两种教育形式之间看到了一种极为重要的关联。人文学科能够给管理实践带来智慧和自我认知，而管理则可以“成为一门学科和实践，通过它，‘人文学科’将在其中再一次赢得人们的认同，产生应有的影响，并且贴近人们的生活”。事实上，将管理学作为一门人文学科来加以实践，能够让管理学回到其最初、最符合其本意的专业地位。

## 让当今的企业管理者将管理学作为一门人文学科加以实践

如果彼得·德鲁克关于管理学是一门人文学科的说法是有道理的，那么管理学必须重新回归人文教育的最初理念，而这些理念对于商业中有关“专业性”的概念以及德鲁克关于“博雅之人”的概念来说是至关重要的。将管理学人文化的困难就在于人们通常认为的“象牙塔”般的学院与商业的“真实世界”之间存在着巨大的鸿沟。人文学科传统的历史沿革通常包括为“真实世界”培养政治、法律、医学和宗教方面的领袖人物。将经典的人文文化与人们的日常生活协调起来，融合到一起，这是美国一个悠久的传统，从最初清教徒殖民者——利用哈佛大学来培养社区领袖，一直到后来我们的开国元勋们——希望那些被遴选来管理国家的人能够拥有共和精神的美德。

关键之一是重建人文学科和管理学之间的关联，恢复两者之间曾经有过的紧密联合。人文学科的目标与重在实践的专业人士之间的关联可能已经失落了，但是它也是能够恢复的。在德鲁克看来，“去展示并体现出价值，去创造愿景……并引领众人”这一重任应该落在人文学科肩上。管理学作为人文学科也对实践者提出了承担上述责任的要求。

在本书第一章到第三章中，我们会给大家展示德鲁克关于管理学是一门人文学科这一理念的思想框架，随后是探讨管理学和人文学科曾经是如何关联在一起的，后来又是如何分道扬镳的。该部分最后将整体性地回顾一下管理学作为人文学科的潜在贡献，以及关于管理学作为视为人文学科不是什么的一些注意事项。

在本书的第二部分，我们会展示一下管理学作为人文学科是如何在实践中得以体现的，这部分主要聚焦于实践者们通常会遇到的五个主要问题：组织内部（以及组织在社会上）对权力的使用和滥用；人类存在的本性以及对管理的启示；领导力；“社会生态学”，即为识别和把握潜在威胁和机会而对组织内外部各种因素进行观察的过程；最后，就是创新和技术所承担的角色问题。在涉及这些话题的每一章，我们都会展示某一人文学科如何帮助管理实践者提升绩效的：通过提供不同的视角，通过提供一面新的看问题的棱镜，通过丰富管理者对其诸多责任的认知。

那么，为何我们现在特别强调管理学是人文学科呢？书中会提供很多案例，但是这里我们特别介绍四个称得上是管理失败的特定事例，这些事例为我们在当下这一关键时刻把管理学视为人文学科的必要性提供了有力的证据。这四个事例从根本上显示，把管理学视为人文学科的理念转化为实际行动将会给当今世界带来实实在在的影响。

## 关于权力的教训：高盛的“过于庞大不能任其倒塌”

安德鲁·罗斯·索尔金的专著《大而不倒》(*Andrew Ross Sorkin's Too Big to Fail: The Inside Story of How Wall Street and Washington Fought to Save the*