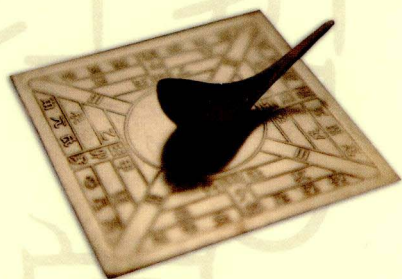


21世纪通才教育系列教材

中国管理哲学通论

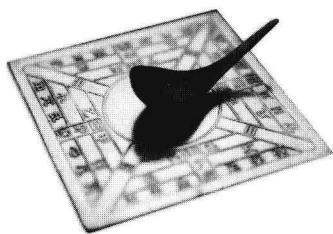
葛荣晋 著



21世纪通才教育系列教材

中国管理哲学通论

葛荣晋 著



中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

中国管理哲学通论/葛荣晋著. —北京: 中国人民大学出版社, 2012. 6

21 世纪通才教育系列教材

ISBN 978-7-300-15730-6

I. ①中… II. ①葛… III. ①管理学-哲学-中国-教材 IV. ①C93-02

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 088742 号

21 世纪通才教育系列教材

中国管理哲学通论

葛荣晋 著

Zhongguo Guanli Zhexue Tonglun

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 涿州市星河印刷有限公司

规 格 170 mm×240 mm 16 开本

印 张 18 插页 1

字 数 327 000

邮政编码 100080

010-62511398 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2012 年 9 月第 1 版

印 次 2012 年 9 月第 1 次印刷

定 价 36.00 元

版权所有

侵权必究

印装差错

负责调换

出版说明

通才教育、通识教育，或者素质教育、博雅教育，是一组具有家族相似性的概念。尽管不少学者撰文辨析这些概念之间的细微差别，但是大体来说，它们都指向一种共同的教育理念，即教育的目的是使受教育者不仅具备一定的专业知识和能力，而且要兼具多种才能，具有较宽的知识面、较高的文化素质和健全的人格，成为全面发展的创新人才。

当代大学生应该具备哪些知识、能力和素质，可能仁者见仁，智者见智。从我国高等教育的人才培养目标来看，大学生不论学习什么专业，都应该是复合型的高素质人才，不仅应该掌握某个专业的知识和技能，还要具备人文精神与科学精神。许多高校在借鉴国外高等教育经验的基础上，根据我国国情和社会对人才的需要，设计出了各具特色的公选课程体系，在通才的培养方面进行了有益的探索。但是，课程设置随意性大、缺乏适用教材的情况还比较普遍，不利于通才教育规范而有效地开展。

为了满足全国普通高等学校进行通才教育的需要，我们在广泛征求专家意见和对几十所大学进行调研的基础上，推出“21世纪通才教育系列教材”。其宗旨是拓宽大学生的视野，扩大其知识面，提高其人文素养，塑造其科学精神。我们将陆续推出由兼具专业功底和教学经验的优秀作者编写的、涵盖人文社会科学和自然科学的系列教材，供高校教师和学生选用，从而为我国的高等教育和人才培养服务。

中国人民大学出版社



目 录

绪 论	1
一、“综合创新”之路	1
二、中国传统文化的管理文化资源	3
三、中国管理哲学的基本特质	5
四、中国管理哲学的理论架构和管理模式	8

第一编 管理与人性

第一章 中国管理哲学与人性假定	13
一、“为政以德”的柔性管理与孟子的性善论	13
二、“宽猛相济”、“礼法合一”与荀子的性恶论	15
三、“自为”人性论与法家的刚性管理	18
四、道家“无为而治”与“超善恶”的自然人性论	21

第二编 儒商及其柔性管理

第二章 儒家的“三达德”思想与现代儒商的人格塑造	27
一、儒家“智、仁、勇”的君子人格论	27
二、塑造“四商”品格的现代儒商	32



第三章 孔子的“义以为上”与儒商的价值理念	38
一、“义以为上”命题的含义	38
二、“见得思义”（“见利思义”）	39
三、“博施于民而能济众”	43
第四章 “君子谋道不谋食”与儒商的快乐人生	46
一、快乐是一种价值选择	46
二、追求物质快乐是一种“减法哲学”	49
三、构建精神生活是一种“加法哲学”	51
第五章 儒家的“为政以德”与儒商的柔性管理（上）	57
一、“正己正人”与“自我管理”	57
二、“为政以德”与“形象管理”	60
三、“三贵之道”与礼仪文明	65
第六章 儒家的“为政以德”与儒商的柔性管理（下）	71
一、“德主刑辅”与“仁爱管理”	71
二、“以和为贵”与“协调管理”	76
三、“思不出其位”与“定位管理”	80
第七章 儒家的“无为而治”与儒商的“黑箱”管理	83
一、儒家“无为而治”的内涵和特点	83
二、“德修于己”与“人自感化”	86
三、“逸于得贤”与“黑箱”管理艺术	89

第三编 法商及其刚性管理

第八章 韩非的哲学智慧与法商的经营之道	99
一、力戒“重欲无厌”达到“利益双赢”	99
二、开拓市场与名人效应	103
三、“审名”思想与名牌商标	105
四、“竞和”理念与出奇制胜	107
第九章 法家的“以法治民”与法商的刚性管理	111
一、“循法而治”与现代企业制度化管理	111

二、实施制度化管理的基本原则	117
三、王熙凤以法协理宁国府	120
第十章 法家的“以术治吏”与法商的控制管理	124
一、“臣主之异利”	124
二、“察奸之术”	126
三、“防奸之术”	131
四、全面评价韩非的“术治”	134
第十一章 法家的“无为而治”与法商的“南面之术”	136
一、天道“自然”人道“有为”	136
二、“明主治吏不治民”	138
三、“明君无为于上，群臣竦惧乎下”	141
四、“虚静以待”的“自神之术”	148
 第四编 兵商及其智性管理 	
第十二章 兵家的“为将之德”与兵商的理想人格	153
一、“利国保民”与兵商的价值取向	153
二、“为将五德”与兵商的理想人格	156
三、“将有五危”与兵商的大将风度	164
第十三章 《孙子兵法》与兵商的竞争艺术	167
一、“避实击虚”与寻求市场卖点	167
二、“兵贵神速”与“抢先半步”策略	171
三、“奇正之术”与企业的制胜之道	174
第十四章 《孙子兵法》与兵商的企业经营谋略	178
一、“迂直之计”与兵商的迂回战术	178
二、“攻心夺气”与兵商的心理战术	182
三、“因粮于敌”与兵商的借助策略	187
第十五章 兵家的“宽严相济”与兵商的管理艺术	192
一、“恩威并重”与兵商的管理艺术	192
二、“将能而君不御”与兵商的“分身术”	194



三、“死地然后生”与“危机管理”	197
------------------------	-----

第五编 道商及其水性管理

第十六章 老子的“上善若水”与道商的理想人格	207
一、“水善利万物而不争”	207
二、“居善地”（“处众人之所恶”）	209
三、“心善渊”与“与善仁”	211
四、“言善信”与“正善治”	212
五、“事善能”与“动善时”	214
第十七章 道家哲学智慧与道商的潇洒人生	217
一、“身重于物”与“淡化名利”	217
二、“少私寡欲”与“知足常乐”	221
三、生死寿夭如昼夜交替	227
第十八章 道家的“光而不耀”与道商的低调做人	231
一、“光而不耀”	231
二、“不敢为天下先”	233
三、“不言之教”	235
第十九章 道家的“无为而治”与道商的科学管理	240
一、“以辅万物之自然而不敢为”	240
二、“圣人无常心，以百姓心为心”	242
三、“不争之德”与“蓝海战略”	245
第二十章 黄老的“无为而治”与道商的“因循”之道	250
一、“循理而举事，因资而立功”	250
二、“治大者不治小”	253
三、“君无为而臣有为”	255
四、“因材质而用众”	260

第六编 管理境界

第二十一章 中国管理哲学的四种境界	267
一、“管理实践”境界	267

二、“管理科学”境界	269
三、“管理道德”境界	271
四、“管理智慧”境界	273
参考书目	276
后记	278



绪 论

一、“综合创新”之路

实践证明，构建中国管理哲学思想体系，走“全盘西化”之路，是行不通的。正如两千多年前《晏子春秋》的作者所比喻的那样：“橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳。叶徒相似，其实味不同。所以然者何？水土异也。”（《晏子春秋·内篇杂下第十》）离开中国传统文化和现代国情，照搬西方科学管理体系与方法，在中国土地上，是不会生根、开花、结果的，因为西方的社会政治制度、传统文化以及人的心理素质和价值观念不同于中国。

目前的中国高等教育、公共管理和企业管理，由于不加分析地搬用西方的管理模式，遂造成了两个不可忽视的恶果：一是由于西方管理重“技（艺）”（形而下的管理技艺）而不重“道”（形而上的哲学智慧和思维方法），把管理简单地归结为制度化、定量化和严格化，而不强调管理主体的自我修养，造成了“管理主体的缺位”。这同中国的“先做人，后做事”的人本管理哲学是不相符合的。二是由于在现代管理中，讲得最多的是西方的管理思想和案例分析，而对中国的管理思想和管理艺术很少提及，所以，培养出来的管理者只知“哈佛”而不知“老祖宗”，顶多只能算是半个管理者。

从本质看，西方传统文化是一种崇尚科学主义的“工具理性”文化，是一种

注重自我价值和追求法治的“智性”文化。而中国传统文化则是一种崇尚人文精神、伦理道德和中庸和谐的“价值理性”文化，是一种强调集体主义、注重个人道德修养的“德性”文化。

东西方传统文化的差异性，直接影响和决定着东西方人的心理定势、思维方式和对人性的不同理解。西方文化中虽然也有人提出过性善论，但是占主导地位的是性恶论，即认为人的本性是恶的，社会上的绝大多数人都是为自己谋取私利，只要客观条件允许，就会做出有损公利的事。所以，西方人构建管理学的主要原则，就是通过建立完善的法治体制和控制机制，“使坏人无法干坏事”。在中国传统文化中，虽然也有人提出过性善论（如荀子等），但是占主导地位的是儒家的性善论，即认为人不同于动物，生而具有“仁义礼智”的善性。所以，管理学的主要原则是通过“存天理，灭人欲”的道德修养途径，去掉人的私心杂念，恢复和发扬人的善性。所以，中国注重理想人格的塑造、人生价值观念的引导以及和谐人际关系的构建等。

尽管东西方管理都承认“以法治人”、“以情感人”、“以理服人”是全部的管理手段，但是由于中西方传统文化的差异，各自的侧重点则是不同的。由于西方具有法治传统，所以，在管理中主张“法、理、情”，将“法”放在首位，强调“严格的制度化管理”、“高强度的物质刺激”以及“明确的等级观念”，实施管理的制度化、定量化和严格化。而中国则注重道德传统，所以，管理模式不同于西方的“法、理、情”模式，而是将“情”放在首位，重视“情感管理”，强调人性化管理，要求管理者要尊重人、关心人、鼓励人，以合理化的制度和合理化的人情达到人性化的管理。

因此，我们必须摒弃“全盘西化”的思路，坚定地走“综合创新”之路。所谓“综合创新”，可以用16个字来概括，即“以我为主，会通中西，熔铸古今，自成一家”。

“以我为主”，就是要从中国现在的国情、民情需要出发，尽快地构建适合于中国国情、民情的中国管理哲学体系，推动中国社会进步。这是构建中国管理哲学体系的出发点，也是落脚点。

“会通中西，熔铸古今”，是指构建中国管理哲学体系，除了丰富的社会管理实践外，还必须认真地从西方和中国古代传统文化中吸取丰富的文化管理资源。一是中国管理哲学源于社会管理实践。一百多年的中国企业管理有成功的经验，也有失败的教训，我们可以从中国企业管理实践中提升出科学的管理思想，方可做到理论与实践的统一。二是根据“洋为中用”的原则，积极向西方学习先进管理思想和经验，吸取西方适合于中国现代国情的科学理念和管理制度，使之达到“会通中西”的管理境界。因为西方的管理模式除了它的民族性之外，还有其普世性的地方，即适应于一切民族和国家管理的共同原则和普遍规律。这是人类文

明的共同财富。三是根据“古为今用”的原则，立足于当代，从中国优秀传统文化中吸取中国古代的管理之道，把“古”与“今”有机地结合起来，使之成为“熔铸古今”的管理。因为在中国传统文化中，除了具有时代性的思想外，还有适应于一切时代的普遍性东西。这是祖先留给我们的一份宝贵的文化管理资源，必须克服“重洋轻中”的错误倾向，加以继承和发扬。

所谓“自成一家”，就是通过走“综合创新”之路，在管理实践的基础上，努力寻找西方文化、中国传统文化与中国现代管理的结合点和生长点，并将三种要素有机地融合起来，经过长期的不懈努力，才能构建起中国哲学管理思想体系。

二、中国传统文化的管理文化资源

中国传统文化蕴涵着极其丰富的管理文化资源，它主要是由理论层面和实践层面所构成。

在理论层面上，主要有四点：

(1) 中国历代政治家和思想家的治国之方与管理之道。中国是一个文化早熟的国家。早在春秋战国时期，就形成了“百家争鸣”的局面，出现了所谓“九流十家”之说。“九流”是指道家、儒家、墨家、名家、法家、阴阳家、纵横家、农家和杂家。“九流”再加上属于文学范围的小说家，合称为“十家”。从管理哲学上讲，百家之中最主要的是四家，即以孔子、孟子为代表的儒家，以韩非为代表的法家，以孙武为代表的兵家和以老子、庄子为代表的道家。在他们的哲学思想中，蕴涵着极其丰富的辩证思维和管理之道。先秦以降的历代政治家和哲学家，在他们的著作中，也总结出了丰富多彩的治国之道。例如唐代史学家吴兢的《贞观政要》、名臣魏征等人的《群书治要》、宋代范祖禹的《帝学》、明代张居正的《帝鉴》以及历代的《名人家训》等，都含有极其丰富的管理智慧，有待我们进一步发掘和弘扬。

(2) 中国历代文人学者作品中的管理思想。在中国历代文人学者的作品中，有不少说理深邃的政论、奏议、书信、杂说等，对于现代管理也有某些启示意义。如韩愈在《杂说》中云：“世有伯乐然后有千里马，千里马常有而伯乐不常有。”（《韩愈全集·文集》卷一）这里说的是发现人才的问题，要求管理者要具备“识贤”的慧眼，方可发现“千里马”。杜牧在《阿房宫赋》中指出：秦王“使天下之人，不敢言而敢怒，独夫之心，日益骄固”是秦亡的根本原因。这里讲的是统治者如采用“一言堂”作风，不但使统治者“日益骄固”，而且也“使



天下之人，不敢言而敢怒”，总有一天是要垮台的。宋代诗人苏东坡在《潮州韩文公庙碑》中亦指出：“力可以得天下，不可以得匹夫匹妇之心。”这里讲的是儒家的“以德治国”的柔性管理。统治者单凭手中的政治权力推行严刑峻法，单凭金钱实施物质刺激，只能暂时压服或收买民众，而不可长久获取民心。要想得到“匹夫匹妇之心”，只有塑造管理者的人格魅力和实施儒家的柔性管理。明代洪应明撰写的《菜根谭》，通过日本企业家的现代诠释，已成为现代企业管理的座右铭。

(3) 中国古代兵书中的管理之道。兵战与商战虽有相异之处，但也有相通之处，因为二者都是人类的不同竞争方式。所以，可以把兵书中的竞争智慧经过现代诠释移植到商战中。中国最早将兵家智慧应用于商贾经营的人，是战国“善为商贾”的洛阳人白圭。在经营策略上，他采取“人弃我取，人取我与”的原则；在人格上，他根据《孙子兵法》，认为一个成功的商人必须具备“智”、“勇”、“仁”、“强”四种道德品格。白圭被历代商人推崇为治生祖师，成为商人效法的楷模。第二次世界大战后，日本企业家将《孙子兵法》和《三十六计》等兵书，自觉地应用于企业经营管理，形成了兵法经营管理学派。

(4) 中国古典小说和史书中的管理思想。其中最具代表性的文艺作品有《东周列国志》、《水浒传》、《西游记》、《三国演义》和《红楼梦》等。现代管理者可以从中吸取不少管理艺术和用人智慧。在《三国演义》中，诸葛亮、孙权和曹操在争斗中使用的多姿多彩的战略战术和管理艺术，往往为现代管理者津津乐道。《红楼梦》第56回《敏探春兴利除宿弊，识宝钗小惠全大体》描写的是，贾探春如何管理大观园的故事。贾探春按照墨家的“兼相爱、交相利”的管理原则，以“兴利节用为纲”，“使之以权，动之以利”，实行自负盈亏的承包责任制。同时，按照薛宝钗的“小惠全大体”的管理思想，通过对未承包者施以小利，从而极大地调动了人们的积极性。

据《三国志·蜀书·蒋琬传》记载，诸葛亮生前因蒋琬“出类拔萃，处群僚之右”，曾密奏后主刘禅曰：“臣若不幸，后事宜以付琬。”蒋琬被刘禅任命为丞相后，他要想稳定军心、民心，重振蜀国，不但要有正确的治国方略，还必须具有令臣民敬佩的人格魅力和道德形象。蒋琬执政后，督农杨敏在背后诋毁他，骂他“作事愤愤，诚非及前人（指诸葛亮）”。有人把此话告诉了蒋琬，主张惩办杨敏。他非但不怒，反而解释说：“吾实不如前人”，“苟其不如，则事不当理；事不当理，则愤愤矣。复何问邪？”后杨敏因罪入狱，蒋琬并未借机报复，反而秉公处置，未判杨敏重刑。管理者必须具备容人、容言、容事的宽容气质，对同事和下属持宽容态度，才能获得他们的真诚拥护，才能增强向心力和凝聚力。

在实践层面上，主要包括三方面：

(1) 明清商帮的经营理念和管理艺术。自明中叶以降，随着资本主义萌芽的产生和市民阶层的形成，不少士人的价值观念有所转变，或由儒而商，或由商而儒，把“儒”与“商”有机地结合起来，出现了许多儒商及其帮派，其中最著名的有徽商、晋商、宁波帮、潮汕帮等。红顶商人胡雪岩就是一位杰出代表。这些商人在经营中能够自觉地把中国传统文化的智慧运用于管理，并在实践中提出了新的管理思想。此外，还有明清以来的中华老字号店的经营之道，比如北京的同仁堂、全聚德、六必居等。它们所以能够长久不衰，必有其成功的秘诀，需要我们认真探讨和总结。

(2) 近百年来海外华人企业家的成功管理之道。这些企业家在自己的工商业活动中，总是努力把中国传统文化与经营管理活动结合起来，提出各种新的经营理念和管理模式。这也是一份重要的文化管理资源。他们中的主要代表人物有：近代民族工业的开山鼻祖陈启源，一品三代封典巨贾王炽，近代工商业先驱郑观应，民族工商业巨子刘鸿生。在现代社会中，香港有董建华、李嘉诚、霍英东、曾宪梓、汤恩佳、邵逸夫、金庸、荣智健、杨钊、蒋震等人；澳门有爱国报国的马万祺等人；台湾有台塑巨人王永庆等人。

(3) 中国大陆国有企业和民营企业的管理经验。这里有成功的经验，也有失败的教训，从正反两方面都可以为我们提供宝贵的历史借鉴。诸如山东“海尔”、内蒙古“蒙牛”、北京“联想”、大连“万达”、成都“恩威”、浙江“娃哈哈”、海南航空等，都作出了重要贡献。

综上所述，由理论层面和实践层面构成的中国管理思想，是极为丰富的。对于这些管理文化资源，必须站在时代精神的高度，对其进行现代转换，注入时代精神，进行新的诠释，才能为构建中国管理哲学思想体系提供有用的文化资源。

三、中国管理哲学的基本特质

正确地认识和把握中国管理哲学的基本特质，我们必须从“什么是管理”这一根本问题说起。

什么是管理？西方管理学界对管理本质的解读，最具权威的要数法约尔(1841—1925)的定义了。他在1916年出版的《工业管理与一般管理》(北京，中国社会科学出版社，1998)一书中指出：“管理活动，指的是计划、组织、指挥、协调和控制。”由于这一定义的不完整性，他之后的管理学家在其基础上，

采取管理职能叠加或突显某种职能的方法，根据时代的需要和实践的发展，不断地修正和补充它。如赫伯特·A·西蒙认为“管理就是决策”，而穆尼则认为“管理就是领导”，孔茨认为“协调是管理的本质”，韦里克肯定“管理就是设计并保持一种良好的环境，使人在群体里高效率地完成既定目标的过程”，而小詹姆斯·H·唐纳利则肯定“管理就是一个或更多的人来协调他人活动，以便收到个人单独活动所不能收到的效果而进行的过程”。西方对管理虽有各种界说，但是“管理是通过对组织的资源（包括人、财、物、信息、技术、时间等）进行计划、组织、领导、协调和控制而快速地达到组织目标过程”的说法，则为多数学者所赞同。从西方人对管理的这一界定中，可以看出西方管理强调管理手段和管理目标，偏重于从管理程序和职能来界定管理的本质。在他们看来，管理学只是强调如何管理别人，却忽视了如何有效地管好自己，这就在管理场中造成了管理主体的“缺位”。目前已出版的西方管理学著作和教材，几乎都是按照这一定义而构建起来的。

中国人对管理的界定不同于西方。中国传统文化是一种崇尚人文精神、伦理道德和中庸和谐的“价值理性”文化，是一种“德性”文化。所以，中国人根据自己的价值观念和“德性”文化，把管理的本质规定为一门大写的“人学”，即认为管理学是一门“以人为本”的“正己正人之学”（或“修己治人之学”）。这是中国人对管理哲学的科学解读。中国管理哲学的原则、模式和手段都是建立在“人学”基础之上的。中国管理哲学所谓的“人”，不限于是被物化了的“机器人”或“经济人”，还是有道德、有智慧、有理想的“全面人”。强调管理是一个始于“正己”（或“修己”）而终于“正人”（或“治人”）的过程。“人”是中国管理哲学的出发点，也是它的落脚点。

“以人为本”的“正己正人之学”（或“修己治人之学”）这一命题，是从体用相结合的高度来立论的。孔子曰：“政者，正也。”（《论语·颜渊》）“正”即“正人”，既“正己”又“正人”。所谓“正己”（或“修己”），就是强调管理者必须通过道德修养，提高自己的内在道德素质，树立自己的良好外在形象，实施成功的“形象管理”。在管理场中，管理者是主体。只有首先管好自己，才能管好他人。“正己”（或“修己”）是“正人”（或“治人”）的前提和基础。所谓“正人”（或“治人”），是指在“自我管理”的基础上，提高管理水平与管理艺术，实施有效的成功管理。“正己”（或“修己”）是“体”，“正人”（或“治人”）是“用”，这是中国管理哲学的两个不可分割的基本要素。从这一意义上说，中国管理学既讲“道（体）”，又讲“艺（用）”，是一门“道（体）”与“艺（用）”相结合的管理哲学。

中国佛学如同儒学一样，首先要求对管理主体的管理。台湾星云法师在《老二哲学》一书中指出：西方的管理学“都是学着去管事，去管人”，“对于如何



‘管理’自己，‘管理’内心，就很少设立如此的课程了”。他认为：“最好的管理，其实是自己内心的管理。心治则身治，身治则一切皆治。”“所以，管理的妙诀，在于将自己的一颗心先管理好，让自己的心中有时间的观念，有空间的层次，有数字的统计，有做事的原则。尤其最重要的是，让自己的心里有别人的存在，有大众的利益，能够将自己的心管理得慈悲柔和，将自己的心管理得人我一如，才算修满‘最高管理学’的学分。”在他看来，佛学的管理学，“是合乎自我的管理、自性的管理、自觉的管理、自知的管理”。

老子曰：“胜人者有力，自胜者强。”（《老子》三十三章）意谓能战胜别人的人是有力量的人，而只有首先能战胜自己的错误和缺点、管理好自己、做最好的自己的人，才是真正的强者。管理者和企业家的成功与失败，决定于自己能否战胜自己，能否管理好自己，只有先管理好自己，才有资格去管理他人。要战胜自己的错误、缺点和不足，就要通过修养使自己具备高尚品格，要求管理主体在人格上要具有“无为”的内在品质。只有内在地具有“无为”品格，才能在经营管理上有效地实施“无为而治”。

在现代中国企业家中，“联想”柳传志提出的“小公司做事，大公司做人”；“蒙牛”牛根生提出的“小胜凭智，大胜靠德”；红旗渠集团提出的“胜己者，胜天下”；“宛西”制药提出的“售药先‘售’人品”和“先学做人之道，再学经营之道”；香港李嘉诚称自己“首先是一个人，再而是一个商人”；华裔学者和企业家李开复博士提出的“做最好的自己”及“成功同心圆”的法则等。这些至理名言，都说明做人是做事的根本的道理，都是中国管理哲学根本精神的简要说明与集中体现。

以日本为代表的东方管理哲学，深受中国传统管理哲学的思想影响。日本株式会社爱华路多集团董事长五十岚由人写了一本管理学著作，叫做《商道即人道》。该集团的经营哲学是：人间是爱的体现，人生是奉献，商道即人道。书中所载的“爱华路多社歌”，集中地体现了它的“商道即人道”的思想。这首歌歌词是从人生观、价值观、经营观三方面阐述爱华路多集团的管理哲学。五十岚由人提出的“商道即人道”的命题，正是对中国的“修己治人之学”思想的现代转换，是对中国管理哲学真谛的现代诠释。

由上可知，包括儒、释、道在内的中国管理哲学，都强调管理主体的道德修养和人格塑造，强调首先要管理好自己然后再管理他人。这是东西方管理学的一个本质性的差别。如果不从中国管理哲学的这一特定本质出发，而是按照西方的管理模式剪裁中国管理学，势必会忽视中国重视的“正己”的“自我管理”，造成管理主体在管理场中的“缺位”，从而将中国管理哲学变成西方管理学的一种附庸，这是我们应当特别加以注意的。

四、中国管理哲学的理论架构和管理模式

基于中国人及东方人对管理哲学本质的特殊理解，构建中国管理哲学的理论架构也不同于西方。西方管理学体系，大体上都是按照“计划、组织、领导、协调和控制”这一理论架构创立的。中国人则从对中国管理哲学本质的特殊理解出发，按照“修己治人之学”的认识，将中国管理哲学的理论架构分成五个层次：人性假设、理想人格、人生价值、管理模式和管理境界。这是一个由主体向客体的逐步推展过程。

所谓人性假设，东西方的解读也有差别。西方文化虽然也有人提出过性善论，但是占主导地位的是性恶论，即认为人的本性是恶的，认为社会的绝大多数人都是为自己谋取私利，只要客观条件允许，人就会作出有损公众利益的事。所以，西方人构建管理学的主要原则就是通过建立完整的法治体制和控制机制，“使坏人无法干坏事”。在中国传统文化中，除了荀子、韩非等人提出的性恶论和道家的“超善恶”自然人性论外，占主导地位的是儒家的性善论，即认为人不同于动物，人生而具有“仁义礼智”的善性。所以，管理学的主要原则是通过“存天理，灭人欲”的道德教育手段，去掉人的私心杂念，恢复和发扬人的善性。中国注重管理人格的塑造、价值观念的引导以及和谐人际关系的构建等。

所谓理想人格，主要是指在人性假定的基础上，通过“自我管理”来塑造管理主体的理想人格。不管是儒家的智、仁、勇“三达德”的君子人格，道家的“上善若水”的理想人格，还是兵家的“为将五德”的理想人格等，皆属于这一范围。

所谓人生价值，主要是指在塑造理想人格的基础上管理主体如何“立身行事”，努力打造一个有道德、有情义的道德人生，追求幸福快乐的潇洒人生，充满辩证法思想的智慧人生。儒家的“义以为上”、道家的“身重于物”和兵家的“以智治军”以及法家的人生哲学智慧等，皆属于这一范围。

所谓管理模式，在诸子百家中，最具代表性的是四家，即道家（包括黄老学派）、儒家、兵家和法家。中国管理哲学虽然强调“正己”（或“修己”）的“自我管理”，但是从不忽视对“正人”（或“治人”）的管理手段的探讨。在管理手段上，西方人偏重于制度化、规范化、标准化的刚性管理，而中国人则除了法家的“法、术、势”三结合的刚性管理外，还有比西方更加丰富多彩的管理内涵。人的管理行为分成“有为而治”和“无为而治”。所以，中国管理哲学有两种基本模式和多种管理手段。一是“有为而治”的模式，二是“无为而治”的模式。