

现代管理哲学

顾源达 主编

辽宁人民出版社



行政管理学丛书

现代管理哲学

主 编：顾源达

副主编：吕文平

曲明哲

张兴邦

辽宁人民出版社

1989年·沈阳

·行政管理学丛书·

第一批书目

城市行政管理	现代公共关系学
乡镇行政管理	现代管理哲学
机关行政管理	中国行政管理史
与办公现代化	外国行政管理史
行政领导学	决策实例分析
行政决策学	政治学

现 代 管 理 哲 学

Xiandai Guanli Zhexue

顾 源 达 主 编

辽宁人民出版社出版 (沈阳市南京街6段1里2号)

辽宁省新华书店发行

沈阳航空工业学院印刷厂印刷

字数: 230,000 开本: 1092 × 787 1/32 印张: 10.75

印数: 1—6,500

1989年7月第1版

1989年7月第1次印刷

责任编辑: 孟凌军

版式设计: 赵耀今

封面设计: 赵多良

责任校对: 杨立中

ISBN 7-205-01116-7/D·211(ZF)

定价: 3.70元

·行政管理学丛书·

编 委 会

主 编

郝怀礼 孟继群

副主编

宋伟义 李和仁

由绍峰

编 委

袁德君 谢鑒正

吴玉有 王太一

王雪峰 王天舒

张风坡 方立群

李金山 王建学

《行政管理学丛书》序

夏书章

中共辽宁省委党校联合二十余所党校、行政学院、管理学院和高等院校协作编写出版《行政管理学丛书》。应当认为，这是对这门新兴学科的建设所做出的新贡献，是一件令人高兴和值得欢迎的好事情。

《丛书》的编写指导思想是正确的和明确的：“以党在社会主义初级阶段的基本路线为指针，坚持以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革、开放的总方针，坚持一切从实际出发的思想路线。既努力总结我国行政管理经验，又开拓思路、扩大视野、积极吸收国外一切科学成果，回答改革开放条件下行政管理的理论和实践问题，着重于行政管理人员思维和业务能力的开发和科学训练。力求具有原则性，时代性，针对性和实用性，以广泛适应各种行政管理的资格培训、岗位培训和在职学习的需要。”作为理论必须紧密结合实际的应用学科，上述要求比较恰当。虽然要完全做到难度较大，但是，只要朝着这个方向作不懈的努力，相信必能逐步接近所预期的目标并有所成就。

《丛书》的第一批书目有：城市行政管理，乡镇行政管理，机关行政管理及办公现代化，行政领导学，行政决策学，行政监察，人事行政，行政公共关系，行政管理心理学，现代管理哲学，行政能力开发，中国行政管理史，外国行政

管理史，政治学，行政组织学，调查研究理论与方法，决策实例分析等。显然，这是一项专业配套的系统工程，可见，编委会给自己提出的任务不轻，而且，可以说是行政管理学教材编写的一种变革性尝试。

《丛书》还规定了“编教一致，即编书者也是教书者”的原则，应该说，这对教学本身具有积极意义，同时也应该预防可能产生的局限性。编写组全体成员应统一认识，在编写工作中狠下功夫，使成果达到力所能及的广度、深度和新度。这样经过比较、鉴别，即使已有同类内容和性质的版本，也可以取长补短，后来居上。竞争机制无疑是适用的。我们对这套丛书寄以厚望。

中国行政管理学会已正式成立。国务院总理李鹏同志为学会成立的题词是：“政府行政管理必须讲科学、求效率、守法制、重廉洁。”这是对行政管理学研究提出的现实和迫切要求。现在，我们正面临全面改革的继续深化，其中就有举足轻重的行政管理改革。因此，在行政管理学研究中，一定要坚持理论联系实际的原则，既要在理论上有所创新和突破，又要始终注意把着眼点放在对现实问题的研究上，任何时候都不可偏离这个方向。这门学科的生命力也只有这样才能显示出来。换句话说，就是要力求学以致用，学能致用，不尚空谈，不可空谈，要为当前的改革实践服务。

建设有中国特色的社会主义需要创立有中国特色的社会主义行政管理学体系，从而也需要与此相适应的行政管理学研究，这对我国的行政管理学界和有志于从事这一学科领域研究的同志们来说，是责无旁贷的。

本来，顾名思义，行政，行政，行政就不能只是坐而言，而要起而行。但是，这并不等于说行政用不着理论指

导。例如所行的什么政，如何去行，怎样才能行，即通行无阻和行之有效，等等，便不是没有考究而是大有学问的。前人言：“为政不在多言，在力行耳。”不多言亦非不言；而是切忌空言、赘言、谎言之类。言之有物、言之成理之言和利于行的逆耳忠言、匡时弊的“盛世危言”（不是耸耳听闻的危言、不负责任的流言、别有用心的谣言）还是需要

的。

我们深知，由于理论贫乏和悖谬导致实践中失误的情况时有发生，各级政府的行政管理工作也不例外。而且因为事关国家和地区全局，这就更有必要对行政管理进行全面、系统的研究，以期有助于改革，有助于提高工作效率，直至整个管理水平。因此，这套《丛书》的有关同志在这方面所作的努力和可能作出的贡献，其意义自不能以一个区域或一个系统的范围来估量。

总之，在全面改革逐步深化之际，开展行政管理学的研究和使之得到加强，颇有现实意义。欣闻《丛书》出版，欣然笔命，略抒所感，以求正于广大读者。

一九八九年三月于中山大学

目 录

第一章 引论	(1)
第一节 案例分析	(1)
一、遵循客观的管理规律.....	(2)
二、管理观的突变.....	(4)
三、管理方法论的更新.....	(6)
第二节 管理活动是特殊的社会实践活动	(7)
一、管理活动是永久性的社会实践活动.....	(8)
二、管理活动是横向性的社会实践活动.....	(9)
三、管理活动是控制性的社会实践活动.....	(11)
第三节 管理哲学的研究对象	(13)
一、管理哲学是对管理理论的概括和升华.....	(13)
二、管理哲学是一种应用哲学.....	(15)
三、管理哲学是管理观和方法论.....	(16)
第四节 管理哲学的功能	(17)
一、管理哲学指导管理实践.....	(17)
二、管理哲学促进管理理论的发展.....	(19)
三、管理哲学有利于培养造就管理人才.....	(20)
四、管理哲学丰富发展了马克思主义哲学.....	(21)
第五节 建立现代管理哲学	(23)
一、建立现代管理哲学必须以科学的世界观方法论为 指导.....	(24)
二、建立现代管理哲学要以系统理论为基础.....	(26)
三、建立现代管理哲学要认真总结我国社会主义的管理 实践.....	(27)
四、建立现代管理哲学还必须吸收借鉴古代和国外有价 值的管理思想.....	(28)

第二章 管理思想论	(32)
第一节 管理与文化	(32)
一、文化背景与管理思想.....	(32)
二、现代管理思想与文化.....	(36)
第二节 管理思想的发展	(39)
一、中国的管理思想.....	(40)
二、西方的管理思想.....	(45)
三、日本的管理思想.....	(49)
第三节 管理思想的比较	(55)
一、管理思想的差异.....	(55)
二、文化变革与管理思想的现代化.....	(60)
第三章 管理价值论	(65)
第一节 价值观是管理系统的灵魂	(65)
一、价值观系统.....	(65)
二、价值观系统的内容及其特点.....	(68)
三、价值观系统在管理中的功能.....	(72)
第二节 现代管理是对传统价值观的改造	(75)
一、传统价值观的局限性.....	(75)
二、建立现代的管理价值观系统.....	(78)
第三节 现代管理价值观系统的实现	(88)
一、管理实践活动是实现现代管理价值观系统的根本 途径.....	(88)
二、管理中的真、善、美.....	(89)
三、现代管理价值观系统的变革.....	(94)
第四章 管理客体论	(98)
第一节 管理的客体系统	(98)
一、管理客体系统的要素.....	(98)
二、管理客体的系统效应.....	(103)

第二节 作为管理客体的人·····	(108)
一、人的个性·····	(109)
二、人的社会群体性·····	(111)
三、人的能动性·····	(115)
第三节 管理客体系统与社会组织·····	(118)
一、组织是一个整体系统·····	(118)
二、组织的环境·····	(123)
三、组织变革与发展·····	(127)
第五章 管理主体论·····	(131)
第一节 管理主体系统·····	(131)
一、管理主体系统的要素·····	(132)
二、管理主体的系统效能·····	(139)
第二节 作为管理主体的人·····	(142)
一、作为管理主体人的地位和作用·····	(142)
二、作为管理主体人的素质·····	(145)
三、作为管理主体人的优化组合·····	(151)
第三节 管理主体系统与领导体制·····	(155)
一、领导体制对管理主体系统效能的制约·····	(155)
二、领导体制改革与管理主体系统的优化·····	(161)
第六章 管理主客体关系论·····	(166)
第一节 管理主客体的矛盾·····	(166)
一、管理活动的主体与客体·····	(166)
二、管理活动的主体与客体的对立·····	(168)
三、管理活动的主体与客体的统一·····	(170)
第二节 管理主客体关系的本质·····	(172)
一、生产方式决定主客体关系的性质·····	(173)
二、利益与主客体的关系·····	(175)
三、社会主义初级阶段主客体关系的特点·····	(181)
第三节 管理主客体关系的调节·····	(186)

一、调节主客体关系的必要性·····	(186)
二、调节主客体关系的一般原则·····	(188)
三、调节主客体关系的一般步骤·····	(191)
第七章 管理规律论·····	(198)
第一节 管理规律的客观性·····	(198)
一、管理活动的能动性·····	(199)
二、管理活动的受动性·····	(202)
三、管理规律是管理过程中本质的、普遍的、必然的 联系·····	(205)
第二节 管理基本规律初探·····	(208)
一、管理系统整体律·····	(208)
二、管理过程控制律·····	(213)
三、管理的人待激励律·····	(217)
第三节 自觉运用管理规律·····	(222)
一、管理规律的特点·····	(223)
二、管理规律的作用·····	(224)
三、改革与管理规律·····	(227)
第八章 管理方法论(一)·····	(232)
第一节 管理的经验认识方法·····	(232)
一、观察·····	(233)
二、调查·····	(236)
三、实验·····	(242)
第二节 管理的逻辑方法·····	(245)
一、归纳和演绎·····	(246)
二、分析和综合·····	(249)
三、抽象和具体·····	(252)
第三节 管理的非逻辑方法·····	(256)
一、想象·····	(257)
二、直觉·····	(259)

三、灵感·····	(262)
第九章 管理方法论 (二) ·····	(266)
第一节 管理系统方法 ·····	(266)
一、系统方法与管理·····	(266)
二、管理中运用系统方法的基本原则·····	(270)
三、管理活动中运用系统方法的步骤·····	(274)
第二节 管理信息方法 ·····	(277)
一、信息、管理信息与管理·····	(277)
二、管理信息方法与应用原则·····	(281)
三、管理活动中运用信息方法的步骤·····	(287)
第三节 管理控制方法 ·····	(289)
一、控制方法与管理·····	(290)
二、管理控制方法原则·····	(293)
三、管理活动中运用控制方法的步骤·····	(296)
第十章 管理系统进化论 ·····	(300)
第一节 管理系统进化的根本动力 ·····	(300)
一、生产力的发展要求管理系统的进化·····	(300)
二、管理也是生产力·····	(302)
三、管理系统的进化是现代社会的重大课题·····	(304)
第二节 管理系统进化的机制 ·····	(307)
一、管理系统的非平衡性·····	(308)
二、管理系统的熵变·····	(311)
三、管理系统进化的必然性·····	(315)
第三节 管理系统进化与社会进步 ·····	(316)
一、我国传统管理系统的局限性·····	(317)
二、我国管理系统的现代化趋势·····	(320)
三、管理系统的进化促进人类社会的文明·····	(324)
后记 ·····	(327)

第一章 引 论

管理活动是一项逐步被人们认识的特殊的社会实践活动。事实证明，不同的管理者，以不同的管理观为指导，运用不同的管理方法，在其他条件基本相同的情况下，会出现截然不同的管理效果。因此，研究科学的管理观和方法论，已经成为当代管理领域中的新课题。著名的加拿大管理学者克·霍金森说得好：“倘若哲学家不会成为管理者，那么管理者必须成为哲学家。”^①

现代管理哲学就是研究科学的管理观和方法论的学问，它在科学的世界观和方法论的指导下，揭示管理活动的性质和最一般规律，是一门新兴的交叉学科。

本书力图在马克思主义的科学的世界观和方法论指导下，以系统理论为基础，认真总结社会主义管理实践，吸收和借鉴古今中外的管理理论成果，为创立一门现代管理哲学，做一点探索性工作。

第一节 案例分析

某报以“高境界高效率高效益”为题，刊登了以研究生产电子计算机为主的XY集团公司，民办科技实业崛起的事迹。它是我国改革大潮中涌现出的一朵光彩夺目的浪花。公司从筹建发展到1987年，短短三年里，在某市就发展有十个专业公司，在全国的其他城市，成立了十四个分公司。人员

^① 克·霍金森：《领导哲学》，云南人民出版社1987年版，第16页。

从十几人发展到五百人。1984年销售额980万元，1987年达到3个亿，连续三年销售额都以三倍的速度递增。重要的是，他们是在不要国家一分钱的前提下，却产生了引人注目的经济效益和社会效益，表现了极强的生命力。

XY集团公司为什么在短短的三年里能取得如此成功？在报导的字里行间可以明显地看到，集团公司的人们有一个高的境界，这就是比较深刻地认识了管理规律，实现了管理观的突变，运用了科学的管理方法论的结果。

一、遵循客观的管理规律

管理活动是人类社会特殊的实践活动，虽然有人参与，但它和其它社会活动一样，具有客观的规律。人们在管理活动中，如果无视或违反管理规律，必然受到它的惩罚；如果遵循规律来管理，就能达到管理目标，也一定得到它的褒奖。我国传统的科技管理体制效率低、效益差的根本原因就在于人们对管理规律认识不足，或者违背了管理规律。XY集团公司之所以效率高、效益好，也正因为他们是遵循管理规律办事的。

首先，他们遵循了管理系统的整体律。一个企业是管理系统，整个国民经济是更大的管理系统。他们把自己创建的民办科技实业看成是整个国民经济大系统中的—个子系统。这就不能象传统科研体制那样，将科技成果与市场需要割裂开来，迟迟不能转化为现实的生产力；而是加速实现科技成果商品化。市场需要什么，他们就研究什么，就生产什么，就销售什么，即以市场为导向，实现技、工、贸相结合。在公司内部，他们视所有部门为整个公司的有机组成部份，各个专业公司和分公司，都能遵照XY集团精神，密切配合，

协调一致地为实现集团公司销售额每年增长三倍的总目标而努力工作。他们的高效率、高效益的奥秘首先就在于公司的管理活动遵循了管理系统的整体律。

其次，XY集团公司在管理过程中，严格执行了控制律。与市场需要相联系，公司狠抓了全面质量管理，以商品的质量取胜。公司规定在产品的研制和生产过程中，发扬实事求是，一丝不苟的科学精神，做到废品不流向下道工序，次品不出厂。还通过信息网络，将市场和用户对商品的意见要求迅速反馈回来，并立即改进产品中的不足，通过公司内外两条反馈回路，对产品质量实行严格有效的控制，在用户中建立了很高的信誉。管理就是控制，无论宏观还是微观，失控就等于没有管理。XY集团公司已经深刻体会到，管理过程执行控制律就是管理的生命。

再次，管理中必须运用人待激励律才能充分发挥每个人的积极性和创造性。XY集团公司的领导者们认识到，管理主要是对人的管理。如果人的积极性、创造性没有调动起来，即使有优质的材料和先进的设备，同样会出废品。每个人都有各种各样的能力，但是人的能力的释放，不是无条件的。只有创造并满足了这种条件才能把人的能力释放出来。这种能力释放条件的创造和满足，就是激励。XY集团公司在管理中，特别注重激励每个成员的积极性和创造性。他们在这方面也有个规定，就是到公司工作的人，必须同“铁饭碗”告别，拿起“泥饭碗”。“泥饭碗”的含义是：公司效益好，多分配；效益差，少分配；无效益，不分配；公司如苦亏损，大家承担。这就叫“有福同享，有祸同当”。把大家的命运同公司的兴衰存亡紧紧拴在一起。公司不仅实行这种物质激励，而且特别注重精神激励。他们认为在工作中可

以犯这样那样的错误，但是只有一个错误不能犯，那就是使人才在他们公司里受到压抑。他们主张要创造一个宜人的“气候”。你有多大本事就给搭多大舞台；你能翻多远的筋斗，就给你铺多大垫子。对来公司的每一个人，都要根据其不同的特长，待之以礼、委之以任、施之以惠、授之以权。因此，一般说来，在公司工作的成员都是心情舒畅，干劲倍增的。甚至有的出国留学生都表示，学成回国要到XY集团公司工作。

二、管理观的突变

XY集团公司是在我国经济、政治体制改革深入发展的大好形势下出现的。在深化改革的激流里，产品经济的模式正在瓦解，有计划的商品经济的新体制，以及与之相适应的新的政治体制正在形成。新的经济、政治体制要求管理者必须有崭新的管理观。XY集团公司的领导们在管理观上实现了一系列的转换。主要是：集权观向民主观的转换，人治观向法治观的转换，传统价值观向现代价值观的转换。

首先，集权观向民主观的转换。我国传统科研管理体制，是以高度集权与统一为特征的。在XY集团工作的科技人员，大部分都是原来在国家科研单位工作的，他们在改革开放政策指引下，毅然决然地告别了“铁饭碗”，端起“泥饭碗”，创立自筹资金、自由组合、自主经营和自负盈亏的民办科技实业。说到底，就是为了彻底摆脱集权观念的束缚，真正实现企业的独立自主，不受外力干扰地进行科研与生产。他们强调以市场为导向，也是为了摆脱指令性计划的限制，把企业的自主权真正掌握在经营者的手中。在公司内部，他们要求每一个成员都要关心公司的科研、生产和经

营。他们发动公司成员提合理化建议，参加各种形式的决策座谈会，建议无论大小，只要一经采纳，就能获得奖励。即使不采纳，也受到表扬。在公司工作的人，都感到自己不是“局外人”，而是公司的真正的主人。公司在创建和发展的过程中，实现了集权观向民主观的转换。

其次，人治观向法治观的转换。传统科研体制的法律、法规很不健全。事无巨细，首长说了算。法治不足，人治有余。国家的科研项目完成与否，不负法律责任。科学研究中，由于盲目引进设备，或者重复性劳动而造成人力、物力和财力的巨大浪费，也得不到法律追究。与此相反，XY集团在三年中，无论国家一级的科研项目，还是与其他单位的协作，供销关系都签订了具有法律效力的合同，任何一方如不遵守合同，都要负法律责任。公司与每个成员也是确立合同关系，都严格依法办事。这样，公司的科研、生产和经营活动运转有序，大大提高了工作效率。人治观向法治观转换，是有计划商品经济解决管理活动中的混乱现象，使管理有序化、高效率的重要保证。

最后，传统价值观向现代价值观的转换。价值概念无非是两方面的内容：一方面是指客体的存在、作用以及它们的变化对于主体需要及其发展的某种满足；另一方面是主体的存在、作用以及它们的变化对于客体需要及其发展的某种满足。传统的科研体制决定了传统的价值观。简单说，就是科技人员只要服从命令听指挥，干多干少都可以，国家照样给发工资。一般的科技人员，也就满足于“干活拿工资”，甚至满足于“上班拿工资”，似乎国家对得起科技人员，科技人员也就对得起国家了。可是XY集团公司的人们，却放弃了这种平庸的价值观，勇敢地扔掉“铁饭碗”，端起了“泥