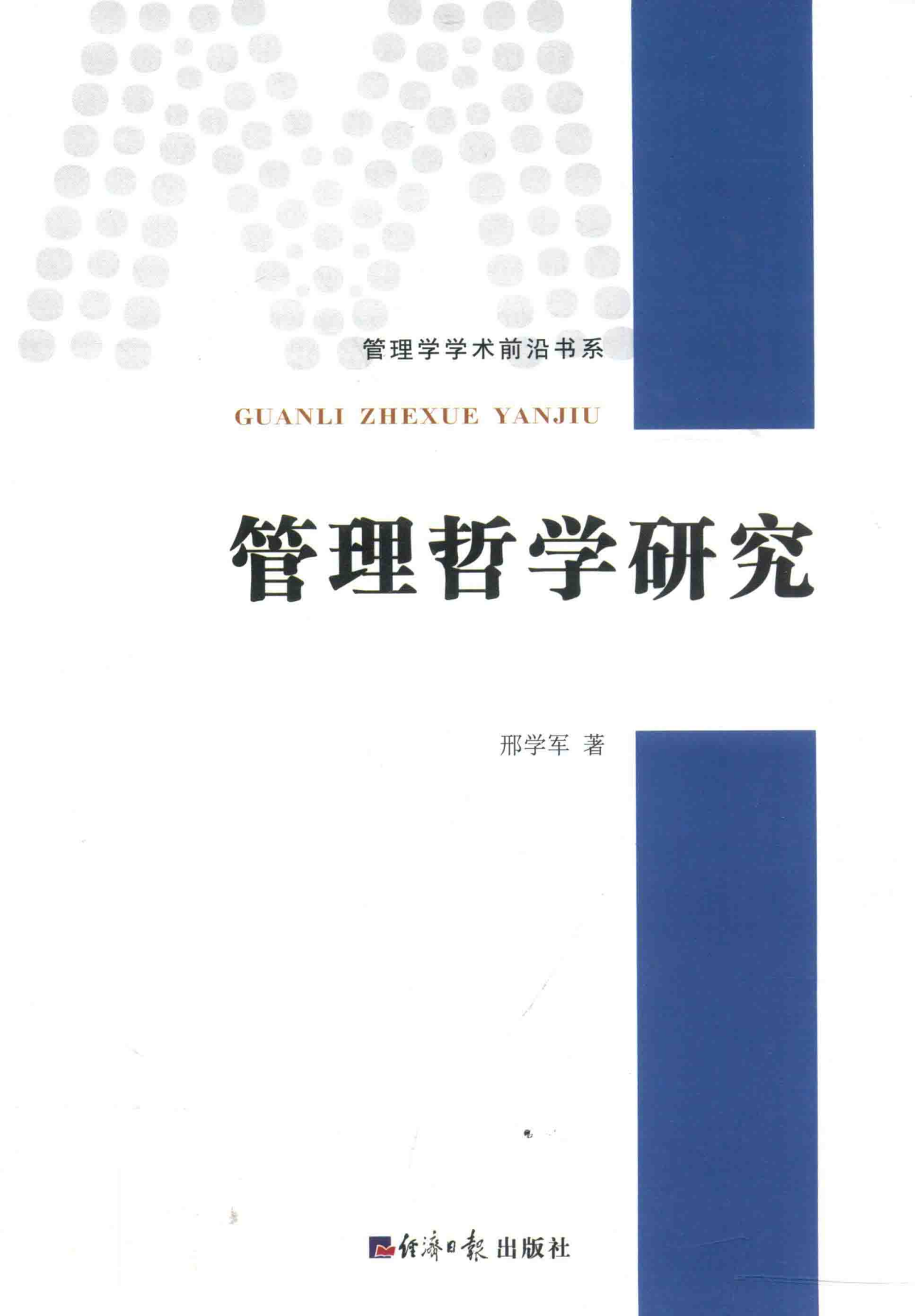




管理学学术前沿书系

GUANLI ZHIXUE YANJIU

管理哲学研究

邢学军 著

 经济日报出版社

管理学学术前沿书系

GUANLI ZHEXUE YANJIU

管理哲学研究

邢学军 著

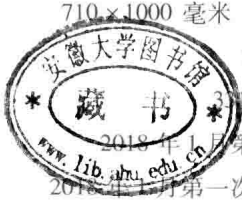
图书在版编目 (CIP) 数据

管理哲学研究 / 邢学军著. — 北京: 经济日报出版社, 2017. 12
ISBN 978 - 7 - 5196 - 0261 - 1
I. ①管… II. ①邢… III. ①管理学 - 哲学 - 研究
IV. ①C93 - 02

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 304033 号

管理哲学研究

作 者	邢学军
责任编辑	陈礼滢
校 对	徐建华
出版发行	经济日报出版社
社 址	北京市西城区白纸坊东街 2 号 A 座综合楼 710
邮政编码	100054
电 话	010 - 63567683 (编辑部) 010 - 63588446 63567692 (发行部)
网 址	www. edpbook. com. cn
E - mail	edpbook@ 126. com
经 销	全国新华书店
印 刷	北京九州迅驰传媒文化有限公司
开 本	710 × 1000 毫米 1/16
印 张	21. 25
字 数	311 千字
版 次	2018 年 1 月第一版
印 次	2018 年 1 月第一次印刷
书 号	ISBN 978 - 7 - 5196 - 0261 - 1
定 价	58. 00 元



序

人尽其才与自用其才

陈立新

管理现象从社会生活复杂体系中豁显出来，成为一个吸引人们眼球并让社会倾注智力资源加以探讨的现实问题，是与机器大生产的问世及其推广扩张有关。伴随着机器大生产接踵而来的，社会生产的分工与协作在规模、水平、性质等方面皆有根本性的变化。生活基础的变更必然带来整个社会生活的转型，作为现实生活世界的主要元素、社会经济生活基本单元的企业组织便应运而生，现代意义的、严格地说可以称之为本来意义的管理现象——企业管理开始出现在人们的面前，成为现代社会生活系列的重要内容。

迄今为止，诸如企业如何才能生存和发展，或者说企业应当遵循哪些基本要求才能维持自身存在这类重大问题，人们已然达成了共识。简而言之，这就是指企业在日常的经营活动中，必须实行自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展。而实现利润最大化、成本最小化、达到成本与收益之间的最佳配比，乃是每一个企业天经地义地追求，因为这是关乎每一个企业生存和发展的命脉。由此可以推论，企业的任何活动无一例外需要以上述追求为轴心来展开，都要服务于这一轴心。我们姑且称之为企业的经济功能。当然，在经济功能之外，企业还有服务社会大众的非经济功能。只是严格说来，企业的非经济功能不过是其经济功能的延伸和发挥，离不开经济功能这个轴心。明确了这些内容，有助于我们透视和把握企业管理能够成为自身的存在谱系。

在企业的实际运行中,企业管理具有丰富、复杂的内涵;涉及企业活动的很多方面,如生产管理、质量管理、供应管理、销售管理、研发管理、人力资源管理等等。当今盛行的“管理科学”提法,不仅是指当代知识体系的一个重要部门,而且宣告了一种新时代所要求的社会组织机制、组织行为向导乃至社会生活理念。从主旨、目标和运行过程来看,企业管理的要义无非在于为企业寻找或建构生财、用财、聚财之道。所谓向管理要效率的说法,可以看成是这一要义的简易而形象的表达。在实际工作中的运用和落实,企业管理往往通过建构一套激励与约束机制,借以调动人的积极性、主动性和创造性而表现出来。正是在这一基本点上,管理哲学获得了存在的理由或根据。

哲学原初的含义是“爱智慧”,亚里士多德和黑格尔据此用“思想思想”来指证哲学开展自身的表现方式。这就是说,哲学提供一切知识之可能性的根据,是对人类理性自身、人类生活基础、人类文明根基、人类文化创造力之原动力的“知识”。依此推论,管理哲学固然需要回答影响其“存在感”的基本问题——如管理是什么(what)、管理为什么(why)、如何管理(how),但如何看待人的现实作用、并致力于人的作用的合理化实现,不仅是解答这些问题的前提,而且始终是管理过程实际运行中隐而不彰的内容,因为企业生财、用财、聚财归根结底都是通过人实现的并且是为了人的生存和发展的。就此可以说,关注管理活动中人的现实作用,思考并构造最大限度地发挥人的作用的环境或舞台,理当是关乎管理哲学安身立命的重要原则和根据。然而,只要简要回顾管理学的历史演变,我们就会发现问题不是像这里所说的这样简单。

在西方管理学思想语境中,以美国企业工程师泰勒为代表的科学管理理论和由乔治·埃尔顿·梅奥奠基的行为科学理论,为人类管理活动刻画了两种特质不同的“人”。

按照泰勒的设想和规定,企业管理不能单凭经验行事,不能以经验法则为基础来处理问题。管理的中心问题是提高劳动生产率,目的在于谋求最高效率,而达到最高效率的手段只能是科学化、标准化的管理方法。不仅如此,泰勒还颇有卓识地倡导“精神革命”,提倡充分发挥个人潜质,满足个人自我实现的需要,实现雇主与雇员之间的友好相处。平心而论,诸如此类

的管理理念，蕴涵着对于“经济人”的向往和建构，不可否认地把“理性”允诺为管理活动所依傍的人性品质。相应地，泰勒提出了以“第一流的工人”为标准的劳动定额原理、基于传统经验与技巧的标准化原理、差别计件工资制等富有创意的管理制度，让上述理念落地生根、开花。必须承认，泰勒等人构建的科学管理理论，较之传统的经验管理方法，无疑推进了管理思想的发展与升级，更有实际贯彻运用的可操作性，能够提高企业的生产效率。不过，泰勒的“经济人”的人性假设，局限或不足是显而易见的。如此这般把人仅仅当作高速运转、重复简单动作的机器部件，实则暴露了游离于现实的人的理论缺陷。

乔治·埃尔顿·梅奥通过著名的“霍桑实验”，宣布工人的工作行为并不仅仅为金钱收入等物质利益所驱使，而是有着社会性的需要。梅奥开辟了不同于泰勒科学管理理论的一个新领域——行为科学理论。这一新的管理理论把心理学、人类学、社会学等学科知识导入管理领域，强调企业管理中人的因素的重要性，主张重视社会环境的作用，例如要关注人们的相互关系对于工作效率的这样那样影响——工人的人际关系需要得到满足的程度越高，工人的士气和情绪越高，生产效率也就越高。行为科学理论认为，行为是人的思想、感情、欲望在行动上的表现，管理的作用就在于通过刺激措施的供给而激发人们的行为动机，这就深入于人的行为本性来探寻如何催生行为动力的问题。不用说，在行为科学理论视野中，企业组织不再被看作是一部机器，而是被看作为一个社会系统、一个社会生活单元；企业成功与否，唯有依赖于推动职工最大限度地实现其潜能，而不是依靠严格控制来提高生产效率；影响职工劳动生产率的因素，除了物质生活条件外，很大程度上取决于社会环境和心理因素给职工造成的工作情绪。行为科学理论认为，企业中人的因素比物的因素更重要，工人并不是只关注和追求个人经济利益的“经济人”，而是有感情、有理智的“社会人”。行为科学理论虽然进一步发展了泰勒代表的科学管理理论，但是过分强调人的心理因素的作用，依然有着抓住一点不及其余的偏弊。

还原于原初所出的时代处境和思想语境，上述把人视为“经济人”或“社会人”的两种富有代表性的管理理论，共同的根本缺陷是依据自身对于社会生活的理解，固执于自设的闭合系统来看待现实的人及其现实作用，并

一力于建构这样的人性品质。显然各有所偏，却殊途同归。泰勒的科学管理理论强调依凭理性而不是经验去管理，要求依据理性原则建立劳动作业标准，被管理者按照理性制度办事，就能提高工作效率并获得最大收益。行为科学理论则强调人的非理性力量这一面，主张以人为中心的管理，重视人的感情和社会因素，但忽视企业作为正式组织的职能以及理性和经济因素在管理中的作用。这表明，即便是那些流传至今且确有现实价值和意义的管理理论，却仍然固守“便于更好地指挥和控制”的思维观念来研究和对待现实的人。无可讳言，在这种情况下，人在现实生活（包括管理活动）中能否如其所是地展现或实现自身，依然悬而未决。由之而来的问题就在于：当代管理理论依照自身理解设计了人性品质，用以建构并规范现实的人，在现实生活过程中，这种人只不过是接受和执行指令的被动服从者，企业依靠如此这般不能把握自己的人，究竟如何提高工作效率呢？果真能够提高工作效率吗？

由此看来，当代管理理论在指导或引领实际管理活动中，把人置于一个封闭的框架内，给人安排一个服从于企业组织需要的所谓合理位置，要求人精确、稳定、可靠地工作，结果固然可以阶段性地提高工作效率，人却在被动服从中丧失了自我实现的主动权，企业效率可持续提高的前景当然不容乐观。由此看来，当代管理理论的实际运用导致了事与愿违的结局，全部问题的关键仍然聚焦于“如何最大限度地发挥人的作用”这一核心问题之上。不用说，如何让人如其所是地工作，以便激发其热情和创造性，集聚能够释放活力的人性资源，这是渗透在当代管理实践之中的重要课题，无疑也为管理哲学的自我建构构筑了一个富有内容指向的原则高度。

马克思说过：“个人的一定的活动方式，是他们表现自己生命的一定方式、他们的一定的生活方式。个人怎样表现自己的生命，他们自己就是怎样。”^①这就明确无误地告诉人们，现实的人都是自己通过自己的感性活动而自我创生的，并由此而生存和发展，如此便构成并表现出敞开性的、生成性的、未完成性的存在性质。既然每个人创造了自己的生活，构成了自己的现实存在，那么，人在现实生存活动中所遭遇的问题，只有人自己才能加以解决，现实生活中的人一定具有此等智慧和责任担当。进而言之，现实生活中

① 马克思，恩格斯．马克思恩格斯文集（第1卷）[M]．北京：人民出版社，2009：520.

的人，总是面临着层出不穷的新问题、新挑战和新的发展可能性，本质重要地依赖于自己的取舍。这是人的特质，也是人之为人的生存命运。

依循这样的阐释思路，我们可以看出，管理哲学并不能轻松地获得属于自己的任务。在“如何最大限度地发挥人的作用”这个问题上，管理哲学不可能迎面碰上某种标准答案，我们也不可能指望出现这样的答案而可以现成地照搬照用。当然，在尊重人的敞开性、生成性、未完成性的存在性质前提下，管理哲学是有用武之地的，也能赢获自身的生长点。本书作者致力于论证和阐发的“人尽其才、才尽其用”观念，就是一个具有重要意义和前景的理论论题。

“人尽其才”，实质上弘扬以人为本理念，主旨则是让人是其所是，关键是充分发挥每个人的才能，达到每件事都有合适的人去做、每个人都能做合适的事这样的最佳效果。这种情况无疑能够实现才尽其用，为企业发展构建或供给相互依靠、相互匹配、相互支援的合力。

当然，“人尽其才”更多的是针对企业组织提出的要求，是提醒企业组织应当具备的对待人的态度。而且，更有人才供给不足的现实生活处境为参照。随着社会生产力发展水平的不断提高，社会生活没有任何例外地朝向改善而进步。在当今社会发展的繁荣昌盛时期，现实生活世界可谓人才辈出。在这种情况下，所谓的“人尽其才”，更多地指向现实生活中的每个人，要求每个人充分展示和运用自己的才华，这可以称之为“自用其才”。

苏东坡在《贾谊论》开头即言：“非才之难，所以自用者实难。”就是说，人要有才能并不难，难的却在于使自己的才能施展发挥出来。这里的直接意味，当然是苏东坡对于怀才不遇者贾谊的劝导。不过，这一观念推广到当代生活处境之中，不仅不过时，相反却有切中肯綮之效。在当代社会高度分化与高度综合并存的近乎悖论的时代境遇中，生活世界深度转型，社会生活扑朔迷离，尤其需要人们在把握时代变迁中合理安置自己的主观性，恰如其分地进行自我定位，最大限度地服务于社会、服务于民众，达到人生价值最大化的实现。这就是新时代对于每个人所要求的、客观上也予以支持的“自用其才”。

从“人尽其才”升华到“自用其才”，这是时代发展呈现出来的实际需要，对于当代企业发展直接具有提示的意义和现实的针对性。管理哲学无疑

需要实现基本观念上的与时俱进，审时度势地探究和阐明当代生活的新颖变化，切实可行地为当代企业管理提供可靠的智力支持和理论指导。正是在这种意义上，本书富有探索性地提出了问题，并做出了颇有特色的解答，这是难能可贵的。我们期待在本书研究的启发下，有更多的相关研究成果问世。

目 录

CONTENTS

第一章 管理的哲学分析.....	1
第一节 管理的语词分析	5
一、管理的字源学分析	6
二、管理的语义分析	8
三、管理的功能特点	11
第二节 管理的思想史分析	12
一、中国传统哲学中的管理思想	12
二、西方哲学中的管理思想	22
三、管理学理论中的哲学思想	27
第三节 管理的结构分析	32
一、管理什么	32
二、谁在管理	43
三、怎样管理	45
第二章 管理哲学思想述要.....	49
第一节 中国先秦管理智慧	50
一、《周易》管理智慧	50
二、儒家管理智慧	56
三、道家管理智慧	62
四、墨家管理智慧	65
五、法家管理智慧	69

第二节 西方古典管理思想	73
一、古希腊城邦管理思想	73
二、古希腊家庭管理思想	81
三、西方近代国家管理思想——卢梭的社会契约论	84
第三节 西方现代管理理论中的哲学思想	87
一、经济人：泰勒的科学管理思想	88
二、社会人：梅奥的人际关系管理思想	93
三、自我实现：麦格雷戈的 Y 理论	97
四、复杂人—文化人：沙因的组织文化理论	100
第三章 管理方法论	109
第一节 管理方法论基本问题	110
一、方法论释义	110
二、管理哲学方法论的含义	111
三、管理方法论的思维方式	127
第二节 西方管理哲学方法的反思	144
一、西方管理哲学方法演变	145
二、西方管理哲学方法局限	149
三、人本管理哲学方法的优越性	154
第三节 人本管理方法的基本内涵	158
一、人本管理方法的基本要求：高度重视人的作用	158
二、人本管理方法的基本条件：发挥管理人员的作用	165
三、人本管理方法的价值体现：全面释放员工积极性	171
第四章 管理价值论	177
第一节 管理、价值与价值观	179
一、管理的价值：对管理功效的探讨	180
二、管理价值观：对管理理念的探求	186

第二节 管理价值目标选择	195
一、管理价值目标	195
二、管理价值目标的确立	199
第三节 现代管理价值观刍议	205
一、以人为本管理价值观	206
二、管理价值社会责任感	213
 第五章 管理环境论	223
第一节 管理环境的内涵	224
一、管理环境的定义	224
二、管理环境的性质	225
三、管理环境的构成要素	226
四、管理环境的类型	227
第二节 管理环境的自然基础	229
一、管理哲学视野下的“自然环境”	229
二、自然环境对于管理环境的制约与影响	230
第三节 社会经济环境	233
一、社会经济环境的构成要素	233
二、社会经济环境对管理的影响	234
三、影响社会经济环境的外部条件	236
第四节 社会政治环境	242
一、社会政治环境的构成要素	242
二、社会政治环境对管理的影响	244
三、影响社会政治环境的外部条件	245
第五节 社会文化环境	249
一、社会文化环境的构成要素	250
二、社会文化环境对管理行为主体的塑造功能	251
三、影响社会文化环境的因素	258

第六章 管理实践论.....	265
第一节 管理实践与管理意识	268
一、管理实践是人类特殊的实践活动	269
二、管理意识的来历	272
三、管理实践与管理意识的相互关系	283
第二节 管理实践的逻辑建构	285
一、管理实践的生存论阐释	285
二、管理实践的主体	292
三、管理实践的客体	296
四、管理实践主体与客体相互作用关系	298
第三节 管理实践与管理理论	305
一、管理实践是管理理论产生的基础	306
二、管理实践是管理理论发展的动力	311
三、管理理论发展的转向	315
参考文献.....	320

第一章 管理的哲学分析

管理是人类社会最基本的实践活动，有人存在的地方就有管理的存在。人们为了满足生存和发展的需要，不得不结成一个群体，这个群体中的人和其他的存在物在一定的规章和目标的统一下相互联系和影响。同时，在社会生活中，群体与群体之间、群体与群体之外的环境相互联系和影响，这使得群体变成一个有机的组织。对这个组织施加影响，让组织系统遵循一定的规律生长和发展，并能有效地完成目标，这种行为就是管理。有多少种群体，就有多少种组织，也就有多少种组织管理，比如家庭管理、社群管理、军队管理、企业管理、国家管理等等。而这些组织由多少个要素组成，这些组织的管理又可以细分为多少种要素管理，如国家管理可以分为政治管理、经济管理、军事管理、文化管理、教育管理、资源环境管理、交通运输管理、医疗卫生管理、劳动就业保障管理等等；企业管理可以分为战略管理、投资管理、人力资源管理、财务管理、设备管理、生产管理、销售管理、绩效管理、薪酬管理等等。从野蛮到文明，管理现象伴随着人类社会发展的全过程，并且随着人的需要的不断丰富、群体的日益多样而变得纷纭复杂，难以把握，不断提高管理水平是社会发展的基本要求。管理学作为一门科学在现代社会诞生，就说明了人们希望从纷纭复杂的管理现象中发现管理规律，从而实现成功的管理。

管理现象的纷繁决定了管理学是一门综合性学科，它涉及政治学、经济学、人类学、社会学、历史学、心理学、生理学、数学、统计学、会计学、工艺学、教育学、法学等学科。一般地，把 1912 年弗雷德里克·泰勒的《科学管理原理》一书的发表，作为管理学的开端。随后，管理学的思想和理论体系随着管理实践和理论研究的不断深化而不断完善，成为一门最重要的社会科学。1954 年彼得·德鲁克《管理的实践》一书的出版，标志着

现代管理学的开始。管理学的发展,为各类组织的管理提供了重要的指导作用。但管理学首先应该是哲学,^①因为作为其他学科,管理学主要探讨管理过程中的各个方面的具体规律,而从哲学角度出发的管理学首先探讨的是管理自身。崔绪治指出:“管理活动中的哲学色彩,是指这种活动中渗透有待科学概括和总结的、并不断丰富和发展着的哲理。”^①所谓管理自身,指的是组成管理现象的各要素及其相互关系。但是这些要素及其关系不是自明的,而是隐匿于历史上和现实生活里人们关于管理的语言、思想和实践活动中。对管理进行哲学分析,就是要将隐匿于语言、思想和实践中的管理要素及其相互关系揭示出来,从而获得一种关于管理的智慧。

对管理进行哲学分析,首先还要分析哲学自身。当代哲学面临许多问题,但根本的问题是哲学自身成了问题,也就是哲学的死亡。它意味着哲学已经终结和完成,对当代思想不再具有规定性。但这不是全部哲学的死亡,因为哲学的事业依然生机勃勃,方兴未艾。这是某一种哲学的死亡,它具有一个特殊的名字,即西方形而上学。形而上学不仅是西方哲学的一个学科,它作为第一哲学不同于其他哲学,而且也是西方哲学的基本本性。它追问存在者整体:上帝、世界和灵魂,同时追问其存在的终极根据和本体。这种哲学在其发展中已经达到完满,并已经完成自身的思想使命,它的终结不是他杀,也不是自杀,而是寿终正寝了。当代哲学不再追求作为第一哲学的哲学,把自己自封在一个独特的领地,自诩科学之王,引领文化的走向,并为它们提供原则,即世界观和方法论。当代哲学与科学和文化的边界已经不再清晰,哲学与科学、文化的各个领域的结合已成为不争的事实。哲学的传统学科开始分化,如认识论与心理学的嫁接形成新的认知科学,伦理学出现了生命伦理学、生态伦理学,美学诞生了身体美学和环境美学等。哲学内部也开始产生新的学科,如政治哲学、经济哲学和管理哲学等。哲学在当代的发展与变化已经使我们不能再追问“什么是哲学”这样一个问题,因为这本身就是一种形而上学式的提问,即追问事物的本质和本性。当代哲学的本质和本性恰好是反本质和反本性,并且正因为如此才成为当代哲学。因此,我们

① 崔绪治,徐厚德.现代管理哲学概论[M].安徽:安徽人民出版社,1986:3.

不再追问哲学的本质和本性，而是探讨哲学可能的主题和方法。^①

哲学作为思想，其主题就是其已思想的。对此，中西哲学都各自包含了许多深刻而丰富的问题。但对中国传统哲学而言，主题也许只有一个，即道。中国传统哲学的主干儒、道、禅三家分别从社会、自然和心灵三个方面来阐释这个主题。与此类似，西方也在其不同的时代讨论了世界、上帝和理性等主题，现代和后现代将主题变得更加多元化。但是，无论对于哪一种哲学，存在、思想和语言始终都是其基本问题。首先，关于存在。存在问题形而上学的基本问题，莱布尼茨曾经提问：为什么只是存在者存在而不倒是虚无存在？海德格尔认为这是所有问题中的第一问题，是最宽广、最深入和最本源的问题。除了存在与虚无，存在与思维、存在与变化、存在与现象、存在与价值、存在与个体生存、存在与语言等等关系问题也一直是哲学探讨的主要问题。虽然由于语言关系，中国哲学没有直接探讨系词和系动词意义上的“存在”（to be 或 being），但仍然探讨了本源、根据意义上的存在问题。如儒、道、禅三家的道，魏晋时期的有无问题，唐宋之后的心性问题，都可以看作是在追问存在的本源和根据。其次，关于思想。思想的要素感性、知性和理性乃至非理性，以及思想与存在、思想与心理的关系、思想自身的结构等，它们都曾经是和正在是哲学探讨的主要问题。第三，关于语言。语言与现实、语言与工具、语言与思想、语言与欲望的关系，语言中的概念、逻辑、语词，语言自身的结构与解构等，也都是哲学发展过程中不断出现的问题。一部哲学史因此甚至可以被看作是语言从自在到自为的历史。

哲学的主题总是相关于它的方法。在西方哲学传统中，主题与方法的关系可以表达为本体与方法的关系；在中国思想传统中，主题与方法的关系被描述为道与技的关系。就西方传统而言，哲学的主题一直以来被认为是探讨思维与存在、物质与精神谁是第一性的问题，与之对应的方法就是演绎和归纳。它们都是从作为根据的前提推出结论，但都有其限度。演绎的方法虽然保证了结论的必然真实，但其作为思想根据、原则和公理的前提的自明性有待于揭示，即它们自身需要建立根据和说明根据。归纳的方法前提固然是真实的，但是，这并不能保证结论的必然真实，这样它就不可能提供确定

^① 彭富春，哲学的主题与方法[J]，哲学研究：2005（3）。