

论语 墨子 道德经 孙子兵法 韩非子
借五家真经 助现代企管

实

中国管理哲学 与 modern 企业管理

段淳林 程宇宏 晁罡 著

广东省出版集团
广东经济出版社

中国管理哲学 与 现代企业管理

晁 罡
程 宇 宏
段 淳 林

著

廣東省出版集團
廣東人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国管理哲学与现代企业管理 / 段淳林, 程宇宏, 晁罡
著. —广州: 广东经济出版社, 2006.4

ISBN 7-80728-258-4

I. 中… II. ①段…②程…③晁… III. ①管理哲学
—中国②企业管理 IV. ①C93-02②F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 015460 号

出版发行	广东经济出版社 (广州市环市东路水荫路 11 号 5 楼)
经销	广东省新华发行集团
印刷	广东科普印刷厂 (广州市广花四路棠新西街 69 号)
开本	787 毫米×1092 毫米 1/16
印张	11.25 1 插页
字数	273 000 字
版次	2006 年 4 月第 1 版
印次	2006 年 4 月第 1 次
印数	1~4 000 册
书号	ISBN 7-80728-258-4 / C·59
定价	23.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与承印厂联系调换。

发行部地址: 广州市合群一马路 111 号省图批 107 号

电话: (020) 83780718 83790316 邮政编码: 510100

邮购地址: 广州市东湖西路永胜中沙 4~5 号 6 楼 邮政编码: 510100

(广东经世图书发行中心) 邮购电话: (020) 83781210

营销网址: <http://www.gebook.com>

广东经济出版社常年法律顾问: 屠朝锋律师、刘红丽律师

·版权所有 翻印必究·

引言

人类社会发展到今天，已面临许多问题，并遭受极大的危机，如哈佛大学政治学教授塞缪尔·亨廷顿在1996年所著的《文明的冲突与世界秩序的重建》，深刻分析了文化危机给人类造成的灾难。因此，对文化危机以及人类的基本价值、世界文明的发展方向等问题，人们不能不作深刻的思考和反省。人类文化的发展方向到底将走向何方？英国人类学家汤因比在1976年就曾预言：“促成世界大一统的很可能既不是西方，也不是西方的哪一个国家，而是中国。”“人类已经掌握了可以毁灭自己的高科技手段，同时又处于极端的政治意识形态的营垒。因此，要使世界避免危机，最重要的精神就是中国文明的精髓——和谐。”20世纪80年代诺贝尔奖获得者联名倡议的《巴黎宣言》中，提出如果人类要在21世纪生存下去，必须回到两千五百年去吸取孔子的智慧。

这说明，中国几千年源远流长的文化，本身不仅能在人类遭受困难、危机的时刻，以自强不息的精神创造出一条美好的道路，甚至可以为当今世界文化的发展提供一个崭新的发展方向。因此可以说，中国文化对世界文化、对世界人类前途及价值取向将有着非常深远和重大的现实意义和历史意义。

全球经济一体化，引发了人类自工业社会诞生以来最深刻的变革。其标志是以信息和网络社会为背景的知识经济时代的到来。经济全球化，不仅使中国人、中国企业有机会走出国门，了解西方的文化，了解西方的现代企业管理思想，同时，也让欧美先进国家的西方人，有机会了解中国，了解中国传统文化中的精华。随着西方人对中国文化的直接了解和认识以及更多更深的研究，他们认为，未来十年内中国管理哲学将成为西方管理界的重要显学，成为经济全球化进程中的国际新趋势。

闻名世界的管理大师彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）曾在

1997年预言：

“过去十年内，‘日本管理哲学’之类的书盘踞西方书市；未来十年内，相信与‘中国管理哲学’有关的书将会成为畅销书。”

德鲁克的这一观点，是很有根据的，因为日本管理哲学的思想渊源，很多都来自于中国传统哲学的启发，是中国管理哲学思想在现代化管理中的活学活用，是日本经济腾飞的重要因素。

中国几千年博大精深的文化底蕴，形成了悠久的民族文化遗产，并以其无形的力量、潜移默化的影响，深深地积淀在我们的民族心理和民族性格中，并影响着人们的行为方式和生活方式。尽管在中国传统文化中，有着延续了几千年的对社会管理的丰富经验，但以往人们多从政治学、伦理学和哲学的角度加以研究和总结。对于中国传统文化中的管理哲学（或古代管理思想）的专门研究，无论是在国内还是国外，都是刚刚兴起的事（日本对中国管理哲学的研究则稍微早一些）。拥有中国文化资源与如何运用中国文化资源是两个概念，而如何把中国文化资源运用好，才是最为重要的。有鉴于此，本书旨在把博大精深的中国传统文化中折射出来的管理智慧，运用于现代企业管理的实践，以利于构建中国管理哲学的框架体系，并对现代企业管理有一定的启发和借鉴意义。

目 录

第一章 管理哲学概述	1
第一节 哲学与管理	1
一、哲学及其作用	1
二、哲学与管理的关系	2
第二节 管理哲学的内涵与研究内容	9
一、管理概念的发展与特征	9
二、管理哲学的内涵与研究内容	12
第二章 管理哲学的历史发展	23
第一节 古代社会的管理哲学	23
一、西方古典管理哲学	23
二、中国古典管理哲学	25
第二节 现代管理哲学思想的发展	28
一、泰勒的古典管理哲学	28
二、谢尔登的社会责任管理哲学	30
三、麦格雷戈的行为科学管理哲学	30
四、克里斯托弗·霍金森的新管理哲学	32
五、威廉·大内的企业文化管理哲学	32
六、彼得·德鲁克的现代管理哲学	34
第三节 中国古典管理哲学的特点与现代意义	36
一、中国古典管理哲学的特点	36
二、中国古典管理哲学的现代意义	38
第三章 《论语》与现代企业管理	47
第一节 《论语》的研究概况	47
一、国外的研究概况	47
二、国内的研究概况	55
第二节 仁的学说与企业人本主义伦理管理	58
一、仁学的基本思想	59

二、仁学理念与企业人本主义伦理管理	61
第三节 中庸之道与企业决策	64
一、中庸之道的的基本内涵	64
二、中庸之道与企业决策	65
第四节 义利观与企业经营管理	68
一、儒家义利观的基本内容	68
二、义利观与企业经营管理	69
第五节 诚信伦理理念与企业形象塑造	72
一、诚信伦理思想的基本内涵	72
二、诚信与企业形象塑造	74
第六节 和谐与企业共同愿景	75
一、“和而不同”与“和同之辨”	75
二、和谐与企业共同愿景	76
 第四章 《道德经》与现代企业管理	82
第一节 《道德经》的研究概况	83
一、国外研究概述	83
二、国内研究概述	85
第二节 “道”的理念与现代企业文化	88
一、老子关于“道”的思想	88
二、“道”的理念与现代企业文化	92
第三节 “自然无为”与企业管理方式	95
一、自然无为：老子关于管理方法论的基本理念	95
二、“无为而治”与企业管理方式	100
第四节 “有生于无”与企业创新	102
一、老子关于“有”与“无”的辩证思想	102
二、“有生于无”与企业创新	104
第五节 “柔弱胜刚强”与企业管理艺术	106
一、老子关于“柔弱”的思想	106
二、“柔弱胜刚强”与企业管理艺术	108
 第五章 《孙子兵法》与现代企业管理	112
第一节 《孙子兵法》的研究概况	112
第二节 《孙子兵法》的管理战略体系	115

一、兵家的治国战略	115
二、《孙子兵法》的管理策略艺术	117
第三节 《孙子兵法》的领导艺术与现代企业管理	120
一、辅周则国必强——领导的作用	121
二、智、信、仁、勇、严——领导者的特质	121
三、因事而变和令文齐武——领导的方法	123
四、受命于君和上下同欲——领导的环境	125
第四节 《孙子兵法》的权变艺术与现代市场营销	125
一、伐交胜敌的大市场营销	126
二、避实击虚的目标市场营销	127
三、迂直兼用的渠道决策	128
四、奇正相生的营销艺术	129
 第六章 《韩非子》与现代企业管理	134
第一节 《韩非子》的研究概况	134
一、中国内地对《韩非子》的研究	134
二、中国台湾学者对韩非思想的研究	136
三、中国“文化大革命”中的“韩非子”	136
四、今日文坛上的“韩非子”	137
第二节 韩非的“法”与企业制度化管理	138
一、韩非关于“因道全法”的思想	138
二、“法”与企业制度化管理	140
第三节 韩非的“术”与企业用人机制	142
一、韩非关于“非法则术”的思想	142
二、“术”与企业的用人机制	144
第四节 韩非的“势”与企业领导艺术	146
一、韩非关于“势必于自然”的思想	146
二、“势”与企业领导艺术	148
第五节 韩非的“功”与企业经济效益	150
一、韩非关于“入多，出少，乃谓功”的思想	150
二、“功”与企业经济效益	150
 第七章 《墨子》与现代企业管理	155
第一节 《墨子》研究概况	155

一、《墨子》文本的重新发现与整理	155
二、《墨子》价值的重新发现与诠释	156
三、墨学研究的全面展开与成就	156
四、墨学研究的重新启动与深化	157
第二节 兼爱交利与企业管理目标	158
一、《墨子》管理思想的核心——兼爱交利	158
二、“兼爱交利”与企业管理目标	160
第三节 选贤任能与企业人才观	161
一、《墨子》关于“尚贤使能”的思想	161
二、任贤用能与企业人才观	162
第四节 生财固本与企业生产管理	166
一、《墨子》关于“生财固本”的思想	166
二、生财固本与企业生产管理	166
参考文献	172
后 记	174

第一章 管理哲学概述

- 学习目的：1. 了解哲学与管理的关系。
2. 认识和掌握管理的本质特征。
3. 掌握管理哲学的内涵与研究内容。

作为一门独立的学科，管理哲学是 20 世纪的产物。特别是我国，对管理哲学的研究，是在经济全球化、政治多极化、文化多元化及信息网络化的背景下，现代企业为提高管理水平而对理论研究提出的新问题和新课题。作为交叉学科的管理哲学，是一门理论与实际相结合的新型学科，把管理哲学尤其是中国古典管理哲学与现代企业管理相结合，更是时代发展的要求。

第一节 哲学与管理

哲学与管理是两种不同的思想体系，但两者是相互联系、相互作用的，哲学是管理之本，是管理的导航，是管理的理论基础和最高表现；而管理则是哲学的具体体现与实施。

一、哲学及其作用

(一) 什么是哲学

哲学是一门古老的学科，它的产生标志着人类理论思维的成熟。哲学是时代精神的精华，它反映着人类各个历史时期政治、经济、文化的特征，代表着一定时期的社会文明水平。

什么是哲学呢？从词源学的角度讲，“哲学”一词源于古希腊文，由“爱”（philo）和“智慧”（sophia）两个词组成。因此，在古希腊，哲学就是“爱好智慧”或“智慧之学”。从中国古汉语的意思来看，“哲”解释为“聪明、智慧”，所谓“明哲”，就是通晓事理之意。在古代书籍中，就有“智人则哲”，因此，在古代中国，哲学从字面上讲就是使人聪明、给人以智慧的学问。

近代德国哲学大师黑格尔认为，哲学是包罗万象的学问，它包容了人类知识的全部，是凌驾于科学之上的“科学之科学”；而马克思认为哲学是对世界的根本认识，是世界观和方法论。把哲学定义为“智慧之学”是从非常宽泛的意义上而言的；而哲学是“科学之科学”，即为科学之母，则过于牵强。说哲学是世界观的学说，比较接近哲学的本义。所

谓哲学，就是人们对客观世界和人类自身存在的本质、关系及其发展过程的一般规律性的认识，简而言之，就是对事物本质及其运行法则的最一般的认识。从这个意义上讲，哲学是其他科学的主导原则与方法论。同样，它也是管理科学的主导原则与方法论。

（二）哲学的作用

哲学有什么作用呢？学哲学到底能学到什么？古希腊有个年轻人准备学哲学，苏格拉底问他到底想学到什么，他一下子被问糊涂了。他想，如果去学法律，就能学到诉讼的技巧，如果去学艺术能学会演奏音乐的技能，如果学木工能学会如何做家具。那么，哲学到底能学到什么呢？确实很难说清楚。这主要是因为，哲学不同于其他各门具体的科学知识，它不是一门科学知识，这是哲学与其他科学知识最根本的不同。当我们学到一种知识时，就会认识和了解一些事情，如科学可以告诉我们宇宙、世界的形成与发展的一般知识，而哲学只能告诉我们如何认识和看待宇宙世界。因此，哲学不能增加知识，只能提高人们的思想水平，或者说，哲学是一种思想方法。正如康德在讲授哲学时反复强调的，学哲学只能学会哲学的思考，只能提高理性认识水平。因此，哲学不是一种现成的知识，而是永不停息的思维活动。康德告诫学生要“自己思维，自己探索，用你自己的脚站着”。这就是知识与智慧的不同之处。从这个意义上，就如赫拉克利特所说：博学不一定有智慧。

哲学作为一种思想方法与科学方法、逻辑思维方法有什么不同的作用呢？科学方法有助于我们揭示自然规律，逻辑思维方法能保证正确的分析和推理，艺术方法可用于艺术作品的创作。而作为一种思想方法的哲学之作用是什么呢？

其他思想方法是面向外界事物的，并对外界事物作出各种不同的解释；而哲学则是面向内部即思想本身的，就是思想对思想的解释，是探求事物的本质和终极原因的。由此可见，哲学是证明一种思想、一种看法是否正确的终极尺度。哲学的关键是开辟思想的方法而不是思想的方向。如果说科学是不断增长人类的知识、开阔人类的视野的话，那么，哲学就是不断地增强人类的思维能力，更新人类的眼光，使作为人类社会之灵的人们变得越来越聪明，并因此推动人类社会的进步与发展的学科。

哲学被爱因斯坦称作“所有自然科学之母”。管理与管理科学在发展的过程中，离不开哲学的指导。哲学的思想是博大的，所谓“明哲达圣”，哲学只要被管理者所掌握，就能爆发出巨大的能量，指导企业在竞争中战无不胜。所以从哲学的一般作用来看，哲学对管理的导向作用与灵魂作用是不言而喻的。现代企业管理就需要有不断变化的管理哲学来作为指导原则与方法论，指导现代企业管理水平的真正提高。

二、哲学与管理的关系

（一）哲学与管理的横向联系

1. 哲学家与管理

关于管理，历来就是哲学家们喜欢探究和议论的话题之一。早在古希腊时期，哲学家们就开始探讨管理的普遍性和相对独立性问题，为管理从各种实践活动中独立出来，以及管理学的产生奠定了基础。苏格拉底认为：“私事的管理和公事的管理只有量上的差别，

在其他方面都是相同的。但是,应当注意的是,它们都是由人管理的。并不是私事是由一种人来管理,而公事是由另一种人来管理。被雇佣来管理公事的人,同被雇佣来管理私事的人,在性质上没有什么不同。那些知道如何雇佣别人的人,在公事上和私事上都能取得成就。那些不知道如何管理别人的人,在公事和私事上都会犯错误。”^①

另一位古希腊哲学家色诺芬问:“家务管理是不是像治病或铜匠活那样,是一种技艺的名称呢?”克里托布勒斯说:“我认为是的。那些有造房子技术的人,既能为自己造房,也能为别人造房。那些有从事家务管理技艺的人,肯定也能从事别的管理。”^②

柏拉图则力主哲学家当国王,他提出,管理者必须是哲学家。他在《理想国》中写道:“除非是哲学家们当上了国王,或者是那些现今号称君主的人像真正的哲学家一样研究哲学,集权力和智慧于一身,让现在的那些只搞政治不研究哲学或者只研究哲学不搞政治的庸才统统靠边站,否则国家是永无宁日的,人类是永无宁日的。”如果说这一思想在当时还是推想的话,那么今天,则具有非常迫切的现实意义。

2. 管理学家、企业家与哲学

从哲学层面思考管理问题,不但是管理学家进行理论研究的责任,也是从事实际管理工作的企业家的一种追求和境界。

泰勒是科学管理的创始人,但他很重视哲学对于管理的意义。其代表作《科学管理原理》一书篇幅不长,其中却有十余处论及哲学的作用。丹尼尔·A. 雷恩在其《管理思想的演变》一书中干脆把泰勒称作“到处讲学的哲学家”。

最值得一提的是德鲁克在1954年出版的《管理的实践》一书中认为:管理是艺术而不只是科学。他说:“管理是人的价值观和行为的综合科学,是社会秩序和智力研究的综合科学。管理作为一种艺术,它来源于经济学、心理学、数学、政治理论、历史及哲学。”德鲁克的这一思想,被现代很多管理专家认为是德鲁克一生中最伟大的贡献,在此之后几乎所有的管理学家都无法超越这一思想。

在此基础上,德鲁克进一步认为:90%的管理关系在所有的社会组织中都是相同的,如零售连锁店与天主教区的管理,在管理的一般要素上区别并不大。这属于科学管理的范畴,所以,管理是科学。剩下的一小部分虽然所占比例很小,但它却在管理的全部要素中起着至关重要的作用。它的内容是独特的企业目标,独特的企业文化,独特的历史及交流方式,简单地说,即是一个企业长期形成的独特的价值观和行为方式,它决定着企业的独特性和企业的个性。就这一意义而言,管理是艺术。因此,管理既是科学,又是艺术,是科学与艺术的统一。

加拿大维多利亚大学教授、英国剑桥大学客座教授克里斯托弗·霍金森在1983年,出版的《领导哲学》一书中指出:“管理是行动的哲学。哲学是管理行为的一个核心组成部分。”“倘若哲学家不会成为管理者,那么管理者必须是哲学家。”

除了管理学家重视哲学研究之外,优秀的企业家都应该具有哲学家的天赋和很好的哲学素养。美国著名学者埃德加·沙因(Edgar Schein)在《公司文化与领导》一书中认为:“领导者所要做到的唯一重要的事情就是创造和管理文化,领导者最重要的才能就是影响文化的能力。”企业家还应当独处静思,排除一切干扰,以哲学家的智慧和战略家的胸怀,

① 转引自孙耀君主编《管理思想发展史》,山西经济出版社1999年版,第9页。

② 转引自孙耀君主编《管理思想发展史》,山西经济出版社1999年版,第9页。

思考企业的重大问题。正如德鲁克所说：“战略家要在索取信息的广度和深度之间作出某种权衡，他就像一只捉兔子的鹰。鹰必须飞得足够高，才能以广阔的视野发现猎物；同时又必须能飞得足够低，以便看清细节，瞄准目标进行攻击。不断地进行这种权衡正是战略家的任务，一种不可由他人代替的任务。”

但由于中西方思维方式的不同，形成了各具特点的企业管理的哲学模式。

(1) 中国企业的哲学模式。

中国式的思维方式是一种整体性思维，遵循辩证逻辑即 A 是 A 又非 A，它是动态的、矛盾的无限思维，而不是非此即彼、一分为二的。中国哲学的这种整体性思维并不主张用综合去取代分析，而是在综合与分析基础上的进一步“综合”，就是说，在一分为二之后，还要合二而一。这个合成的“一”，已是新“一”，变原来混沌的“一”而成明晰的“一”。在儒家，叫做“执两用中”；在道家，叫做“一生二，二生三”，或者叫“得其环中，以应无穷”。这种中国式的思维方式也可叫做“一分为三”的思维方法。中国哲学主张世界是一个动态的平衡系统，在整体系统中的每一部分既是独立存在的，又是相互依存的。一分为三的哲学思维模式对中国企业的运营与发展具有重大的启发意义。

海尔集团总裁张瑞敏曾说，企业家首先应具备的素质就是哲学家的素质。张瑞敏不仅是一个成功的企业家，更是一位具备哲学家素质的企业家。

张瑞敏的座右铭是老子《道德经》中的“天下万物生于有，有生于无”。他认为：“企业现存的最大的弊病是：从各级领导一直到下面，看重有形的太多，无形的太少，哪一位上级领导来都是看利润多少，生产有多少，没有谁注重企业文化，而一个企业没有企业文化就等于没有灵魂。”^①

张瑞敏在总结海尔 20 年辉煌的成就时说：“最打动人的东西是什么？想来想去，比来比去，我认为就是四个字：观念革命。可以这么说，海尔创业以来最大的收获，绝不仅仅是销售收入、利税、出口创汇翻了多少番，产品品种增加了多少个，更重要的是抓住了改革开放为我们提供的一次改变对外部整个世界的看法和思维方式的机会。也可以说，中国 20 年的辉煌，海尔十几年的成就，主要不在于有形的东西，而恰恰在于无形的东西，这就是观念、思维方式的全新的变革。”^② 张瑞敏坚信，海尔的任何产品都可以被模仿，唯独在综合与分析基础上产生的“新一”，即海尔独特的企业文化是无法模仿的，它是一种哲学，它是一种品味，它是一种境界。著名经济学家艾丰在评价海尔时说：“不用哲学看不清海尔，不用哲学说不明海尔。最后还是哲学解决问题。”

(2) 日本企业的哲学模式。

日本企业是“禅宗式”的管理哲学模式。

一是“万物皆空”和间隙式管理。“无”也是一种存在，人们可以用心灵去体验它的存在。尽管空间是空无的，但仍有“有用性”。例如，美国的 R. 帕斯卡尔与 A. 阿索斯所著的《日本企业管理艺术》中，从管理角度分析了“有生于无”的思想，十分精辟。他们借老子的话：“三十辐共一毂，当其无，有车之用；埴埴以为器，当其无，有器之用；凿户牖以为室，当其无，有室之用。故有之以为利，无之以为用。”他们对比了日本、美国在管理风格上的差异，认为日本人的管理更具有艺术性，因而也更具有力量。他们认为日

① 胡泳著《张瑞敏如是说》，浙江人民出版社 2004 年版，第 2 页。

② 胡泳著《张瑞敏如是说》，浙江人民出版社 2004 年版，第 2 页。

本人的管理能从“有”中看到“无”，进而把握“有”，捕捉“无”，发展“有”。例如，看庭园风光，日本人不仅能看到池塘假山，而且还能看到亭台假山赖以存在的空间即“无”，看到亭外有天，假山有洞。而美国人则不能，他们只能实打实地看到那些实存形态的东西，而不顾及其他。

帕斯卡尔和阿索斯还用日本的一句著名诗句“春（间）已来临”，对日美两国的管理作了“有生于无”的另一种比较。“间”是日本的虚字，相当于标点符号中的停顿符号，它不读出声，是语音上的一个间歇，也没有直接的语音意义或文字意义，但就是这个停顿、间歇，给了读者、听者一个想象的空间，触发人们利用这个空间去联想春天的鸟语花香，花红柳绿，从而产生出时态意义上的“有生于无”的效果。这种思想在美国管理中是没有的。

二是“三无”与模糊管理。“三无”是禅宗六祖慧能说的“无念为宗，无相为体，无住为本”。“无念”指人在与外界接触中，不要受外部环境的影响，不依境起，不随法生，自在解脱；“无相”指“外离一切相”，远离我相、人相、众生相、寿者相，不要产生任何表象，以保持本心的虚空寂静；“无住”即本心不沾带外物，不思恋他物，顺应本性，无执著，由无住而达无缚，随心任远。日本企业的这种“三无”的管理哲学，实际上就是一种模糊管理，无为而无不为。

松下幸之助认为，宗教是普度众生的出世事业，经营企业则是除贫造富的人世工作，生产可以帮助人类生活趋向富裕和繁荣，也是神圣的使命。

（3）西方企业的哲学模式。

西方思维方式是逻辑实证的思维方式，它遵循形式逻辑即A是A，它是静态的、非矛盾的有限思维，具有科学性、实证性、分析理性的特点。西方思维方式更注重思维的结论和解决具体问题的现成答案，因此，西方思维方式实质是非此即彼、一分为二的哲学思维。

《基业长青》的作者詹姆斯·柯林斯在对美国60家卓越企业进行了6年研究之后，得出一个结论：高瞻远瞩的公司不受所谓“非此即彼”的二分法的思维方式的限制，认为两种表面冲突的力量或理念是可以同时并存的。用这种兼容并蓄、黑白兼容的方法，而不是在非黑即白之间进行选择，高瞻远瞩的公司就可以跳出两难选择的矛盾困境之中，能够同时在若干个矛盾两极或层面，化解矛盾，保持平衡，让高瞻远瞩的公司获得持续的高速增长。如在以下表面冲突的矛盾中兼容并蓄，保持平衡：

变革——稳定或和谐；

保守——激进或勇猛；

低成本——高品质；

创新的自主性、一贯性——严格控制；

为未来投资（长期利益）——短期优异表现（短期利益）；

靠有序的规划追求进步（原则性）——机会主义摸索（灵活性）；

为股东创造财富——为人类行善；

理想主义（价值导向）——务实主义（利润导向）。

优秀企业家与众不同的地方就在于“第一流人才的考验，是同时心里坚持两个相反的理想，却仍然能够运作”。例如世界第三大药品制造商默克公司，在它114年的发展历史中，始终把“我们从事的是保存和改善生命的事业”作为默克一百多年来追求的崇高理

想和神圣使命。默克公司的创始人默克先生说：“我们要牢记药品旨在治病救人，不在将本求利，但利润会随之而来。如果我们记住这一点，就绝不会没有利润；我们记得越清楚，利润就越大。”默克公司的链霉素计划、美迪善计划、鸡尾酒疗法计划等，都证明了默克公司对崇高理想的追求。利润是企业生存的必要条件，它就像人体所必需的氧气、食物、水和血液一样，但这些东西不是生命存在的目的。生命存在的目的和意义，就是为社会、为他人创造价值，企业也是如此。可见，优秀企业的企业哲学既是务实的，又是理想的，他们追求的是务实的理想主义。

总之，管理的一切问题都是与哲学有关的，企业家的最高目标就是成为具有哲学智慧的管理哲学家。

（二）哲学与管理的纵向联系

从纵向的历史发展来看，企业管理大致经历了经验管理、科学管理和哲学（或文化）管理三个阶段。其总体趋势是管理的软性化，即企业哲学理念、价值观等软性因素在现代企业管理中具有越来越重要的作用。

1. 企业管理的第一阶段——经验管理阶段

1769年，世界上第一家具有现代意义的企业诞生，标志着有目标有组织的企业管理的开始。但这种企业与现代企业相比，规模较小，产品数量单一，投资较少，无论是对企业的生产管理，还是对资金管理都比较简单。因此，这一时期企业管理有以下突出的特点：

（1）企业家以自有资金对企业进行投资。

（2）企业家普遍依靠个人经验和直觉对企业进行包揽管理。

（3）所有制形式是生产资料的归属权、使用权、处置权和受益权“四权合一”的个人所有制。

就当时的企业规模、市场条件和科学技术水平而论，不断积累形成的经验管理应该说对生产力的发展起到了积极的作用。然而，随着企业规模的不断扩大和社会化大生产的形成，这种经验管理反而成了企业发展的障碍。

2. 企业管理的第二阶段——科学管理阶段

（1）科学管理的产生。

1911年，泰勒《科学管理原理》一书的问世，标志着企业管理由漫长的经验管理阶段，迈向了划时代的科学管理新阶段。

社会化大生产的发展，使原来凭个人经验管理并全额投资的那种四权合一的个人所有制企业，碰到了发展的两大障碍：一是筹资问题；二是管理问题。如果说，规模较小的企业还可以依靠个人实力独资经营的话，那么，当产品生产变成大规模生产，小企业成为大企业或超大企业甚至企业集团的时候，企业家个人要进行这种投资已变得相当困难；再加上产品品种繁多，生产过程和经营活动的复杂化，仅凭一个人的能力和经验已经越来越难以胜任这种现代化的管理。

为了解决企业家所面临的两大困境，与之相适应的企业所有制的变化就表现为：

一是所有权商品化。其标志是股份制的出现，其目的是解决企业家扩大再生产的筹资问题。例如，1903年创立的福特汽车公司，当时，老福特拿不出那么多钱来投资，于是成立了股份公司。当初的股本为10万美元，福特和煤业资本家马尔科姆逊各持25%的股

权,算是两个大股东,其他都是小股东。公司开业时,底特律的银行家兼制造商约翰·格雷贷给福特汽车公司1万美元,连同公司原有资金,也只有2.8万美元。福特汽车公司就是在这个基础上发展起来的。到1913年,福特汽车公司便成为世界上最大的汽车公司,福特本人也获得了“汽车大王”的称号。

二是经营管理权从所有权中分离出来。其标志是泰勒制的出现,即现代管理方法的出现,其目的主要是解决企业管理问题。

泰勒证明了现代企业不能像以往那样仅凭企业家个人经验进行管理,而必须依靠一大批具有专门知识和才能的管理人员进行管理。于是,在现代企业中就发生了权力的分离和转移,即经营管理权从所有权中分离出来,并转移到专门的管理人员手中,由此形成了新的“管理阶层”和“职业经理人”。泰勒的科学管理理论使企业管理由经验上升为科学,极大地推动了社会生产率的提高。

(2) 科学管理的特点与局限性。

科学管理是社会经济发展的结果,是把科学的因素应用到经济事业中,使企业出现了专业化的趋势。科学管理在管理的效率方面,有着革命性的变革,其作用是不言而喻的。科学管理具有两大特点:一是规范理性。理性管理强调数字和工具,强调明确的分工和自上而下的控制,强调组织的正确性,强调规章制度、纪律的硬性约束等。二是分析性。分析管理强调数字资料、数字模型、定量分析和科学分析。

科学管理的局限性:一是目标上——追求利润最大化,是其唯一的目标。这种单纯的功利主义目标使企业很少追求社会、文化上的发展。二是方法上——科学管理方法的运用,往往把科学分析搞得过于烦琐而不实用,甚至把人、财、物、事都纳入到用科学知识和技术建立起来的管理模型中,这样,就不能兼顾各种管理资源及其特性的发挥,尤其忽视了人的因素。三是投入上——它基本上是以科学作为基础,所以完全是理性的,对于人的精神作用不够重视,缺乏灵活性。四是管理上——组织机构过于严密,把员工管理得过于“经济化”和“机器化”,而忽视了员工的需要,埋没了员工的工作主动性和创造性,缺乏对人的多方面潜能的开发。

总之,科学管理是现代化的成果,同时,也就带上了现代化的缺点。

3. 企业管理的第三阶段——哲学管理阶段或文化管理阶段

(1) 管理重点和主题的转移是科学管理向哲学管理发展的必然因素之一。

如果说科学管理的重点是对人、财、物的管理,主题是提高企业内部效率,并形成大同小异的封闭式的管理模式的话,哲学管理或文化管理的重点和主题则转向了企业的战略管理和与外部环境相适应上。

20世纪70年代是西方国家经济陷入“滞胀”的时期,企业外部环境复杂多变,原有的那种以提高企业内部效率为中心的封闭式的管理模式,难以适应经济环境的变化。在这种形势下,如何了解和把握国内外市场的变化,妥善处理企业与外部经营环境的关系,即研究企业与环境关系的经营战略,就成了企业管理的主题和重点。

战略管理要求企业从整体和长远利益出发,就经营目标、内部资源及共同环境的积极适应等问题进行谋划和决策,并依靠企业内部能力将这些谋划与决策付诸实施。因此,战略管理是全局性的,它解决的是企业的长期发展问题,而以生产管理为主的科学管理模式很难适应全局性战略管理的需要。

战略管理是一种面向未来的管理,是基于预测未来可能碰到的许多不确定的因素而进

行的管理。而以精确的定量分析为特点的科学管理模式，很难适应对不确定因素的研究和分析。

战略管理是一个多层次、多因素的系统，既包括调整企业与外部环境的关系，又包括适时调整企业的内部结构；既要注重技术和经济方面的变动因素，也要重视社会和政治方面的可变因素。因此，在复杂多变的竞争中求生存和发展的战略选择，必须以高明的战略远见和观念为指导，必须确立高明的企业哲学，因此，战略管理只有在文化管理的模式下才能实现。正如德鲁克所说：“……知识劳动者依靠上级的指导，但最重要的是依靠上级来为其界定何为整个公司组织之‘谱’，即何为标准，何为价值观，何为业绩和成果。”^①

(2) 分权管理的发展与企业精神的凝聚作用。

生产高度社会化和国际化，资讯发达，跨国公司大量涌现，是当今世界的一个重要特点。这一特点对企业管理的重大影响是分权管理的出现。

科学管理阶段的企业组织结构形式，主要是金字塔式的直线职能型。这种组织形式的最大弊端是：等级森严，组织体系严密，行政命令式的决策、管理，权力集中，效率低下，缺乏灵活性，难以适应新形势的要求。取而代之的则是灵活的扁平化组织形式，如事业部制、矩阵式组织、市场链式，以及重心移至基层的镇尺型组织和新兴的虚拟组织等。

分权式组织的特点，一是等级层次大幅度减少，灵活性大幅度增加，如GE所进行的零管理层的改革。二是组织弹性增强，效率提高。三是决策权下放，软性化管理增强。分权式组织的发展，越来越要求企业必须向更人性化管理的方向发展。跨国公司的发展壮大，使其在世界各地都有分子公司，但地理位置又往往相隔非常遥远，分权式组织形式的发展，又使母公司不可能对下属分子公司进行直接监督和控制，行政命令亦不再适宜。那么，靠什么维持庞大的企业（或跨国公司）的统一？靠什么形成数万员工的整体感？又靠什么把分散在世界各地的不同国籍、不同民族、不同语言、不同文化背景的员工队伍凝聚起来呢？只能依靠共同的价值观、共同的企业目标、共同的企业传统、共同的仪式、共同的标识等，也就是要有共同的企业文化。

如果说经验管理的特点在于它没有经过一个工业革命，不能够运用严密的科学技术和严格的科学方法来达到目标，科学管理的最大问题则在于没有关于“整体人”的理念。那么，文化管理则是经验管理与科学管理的结合，是人们对科学管理所带来的人文危机与生态危机（即环境问题）的一种反省。可以说，对管理的伦理因素、文化因素及社会整体目标的长远考虑，标志着管理走向了哲学时代，这就是我们基于哲学基础上的管理或管理学意义上的思考。

哲学管理时代，超越了科学管理，但并不需要放弃科学管理，而是把科学管理与文化管理结合在一起，从而使每个民族能够利用它自己的文化历史经验，产生一种管理特色。因此，现代管理模式，既不是西方的理性管理，也不是东方的人性管理或伦理管理，而是东西方管理模式的融合，即以美国为代表的重理性、重分析、重效率、重创新、重个性的西方式管理模式，与以中国和日本为代表的重感性、重人伦、重和谐、重整体的东方式管理模式的结合。例如，海尔的文化理念是“海尔是海，海纳百川，有容乃大”，其管理模式是日本管理模式（吃苦耐劳，团队精神）+美国式管理模式（重个性发展，务实创新）+中国传统文化理念的精髓（《论语》中的以人为本、和谐的理念，《道德经》中的

^① [美] 德鲁克著《21世纪的管理挑战》，生活·读书·新知三联书店2003年版，第171页。