

Z H O N G G U O J U E C E X U E

中国决策学

第六卷

自导式管理

儒家管理心理学

张顺江 著



当代中国出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国决策学. 6, 自导式管理: 儒家管理心理学/张
顺江著. - 北京: 当代中国出版社, 2003. 9

ISBN 7-80170-219-0

I. 中… II. 张… III. ①决策学-中国②儒家-
应用-管理心理学 IV. C934

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 075654 号

内 容 提 要

本书是面对人世系统管理之难,以儒家的“仁论”为先导所演出的人性管理心理学。它探求人的行为心理和人类行为现象的规律,使个体达于组合而成为全体,从而发挥出整体大于局部的功能。

因此,它是应用现代决策、管理科学研究的最新观点,是研究中国儒家学说所得到的第一部决策管理理论专著。它追求和研究的是管理目标的最高境界,提出的是达到管理目标最高境界的理论和办法。这个最高境界,就是自导式的管理理论和办法。它不但对人的本质——灵性进行了开发与研究,而且对人的行为表象——人是社会关系的总和进行了开发与研究。因此,书名定为《自导式管理》。为了达到管理的最高境界,管理者必须从精神现象和行为现象两个方面去把握人的规律,其现实的手段是“教化”,是“人世感应”。

人世感应作为现代管理科学的最新成果,超越了X理论、Y理论、Z理论等现代西方管理理论,解决了它们不能解决的理论难题,使西方管理跳出非理性主义的迷惘,并使之建立在理性的基础上,剥掉了领导艺术和决策、管理科学的玄妙色彩。

本书理论艰深但又深入浅出,是高级领导、总裁、职业经理人员的必读之物,也是每一个想处理好人事关系的人的必读之物,更可以做研究工作者的参考。

灵活运用作者给你的智慧,你将战无不胜!

序 言

本书作者研究了古今中外大量的决策、管理科学的研究成果，对管理的科学原理进行了追根、溯源、探微之后，提出决策、管理研究的核心是“人”。为了对决策、管理理论有一个本质的认识，必须“把人当做人来研究”。古人云：人为万物之灵。人之灵，灵在有思想意识，灵在能够决策，能够因事而制权。孙武有言：“水因地而制流，兵因势而制胜”，又说：“兵无常势、水无常形，能因敌变化而取胜者，谓之神。”^①

决策是人对未来实践的方向、目标，以及为实现目标所采取的原则、方法、手段所做的决定。前者属战略性决策，后者又称战术性决策。决策是人的本质，是人之灵，管理则在于实现决策目标，充分发挥人群的组织效益。决策把握方向，管理决定人群组织的效果，科学技术解决人类征服自然、改造自然的手段、武器与能力。三者结合，才能使人类能够充分发挥自己的优势，使人与环境达到和谐共存的最佳境地。

儒家管理心理学研究的是如何达到管理的最佳境界、最高效益，它研究的对象是人，人的意识，人的灵魂，人的教化，对人的管理方式。

^① 孙武子十三篇·虚实篇。

人是世界上最宝贵、最高贵、最复杂、最难研究的对象。灵象学从管理的角度对人进行了深入的开发。什么是人，“人者，仁也”，“人者，灵也”，“灵者，人也”。由“灵”字发端而研究管理之道，管理之法，管理之最高境界。这个最高境界就是自导式目标管理，就是不管之管，无为而治，也就是用教化与感应的方法达到管理目标。“大道之行也，天下为公”。管理者若能出以公心，通过修己以安人，通过教化与感应，实现“天下归仁”，就能使管理系统上下同欲，万众一心，众志成城，所向披靡。

因此，管理的最高境界是自导式目标管理，是教化，是感应，是不管之管，中国古代哲人称之为“大化”。关于“大化”的理论与方法集中地反映在中国古代的儒家思想和学说中，反映在现代管理心理研究中。

本书集中地研究了现代管理心理学，为弘扬民族文化，对儒家管理心理进行了现代的诠释与研究，这种研究也正是“把人当做人来研究”。

西方管理，起源于本世纪初年泰勒的企业管理，其着重点多着眼于“管”，往往把人物化为机器，而中国式管理则渊源于古代思想家老子、孔子等哲人，其着重点在于如何“教”人，如何开发人的灵性，着眼于把人智慧化。孔子提出“君子不器”，人不是器械，不能物化，这是东西方管理研究从起点上的不同。

“天下一致而百虑，殊途而同归”，这是《易传·系辞》中的名言。西方发展了科学技术，在管理上把人物化，一些学者也在研究人的行为科学，因而也在向人的灵性方面探索。中国古代哲人看到了人的智慧性，研究人的灵性，但近代中国落后于西方的科技，因而现代中国的管理必须现代化，即利用西方科技发展中国的科学技术，从而丰富和充实中国古代哲人的管理思想，弘扬东方文化传统。成中英先生称“世界管理中国化，中国管理现代化”。现代化者吸收现代科技成果，中国化者吸收中国古代的哲学传统，“把人

当做人来研究”，把人的智慧开发出来。

灵——智慧是人的本质，对每个具体的人及其表象加以研究，必须由现象到本质。因此，管理的最高境界是管思想，通过教化达到不管之管，使人的智慧充分发挥，达于自导式目标管理的高度，自我管理境界。

因此，《儒家管理心理学》是一本研究最高境界管理之学，是一门开发人类最高智慧之学，本书具有以下特点：

一、它以辩证的观点，即用辩证唯物主义研究当代最新科学成果控制论、信息论、系统论，从而得到“法元论”，作为研究方法和手段。因此，法元论是对中国古代哲学思想的继承，是对西伯昌、老子、孔子思想的继承，可以说是“三宗归一”（易经·道德经·论语），又是对世界古代思想积极成果的继承；是对佛教、基督教、伊斯兰教中科学思想的归一，称之为“三教归一”；是对现代科学成果控制论、信息论、系统论的“三论归一”。归一于辩证法，归一于“元”，“元”是最基本的也是最高的范畴，它是一个矛盾的对立统一体，又是一个客观的存在，由元出发进行分析、推理，万物归璞于“元”，“元”能涵盖万事万物。用法元论为武器开发人的心灵，研究人的行为之根本：灵象。

二、它以法元论为武器研究人的根本——灵象的发端，从而得到了达于管理之最高境界的方法、教化与感应“修己以安人”。

三、它以法元论为工具解剖了人，从“仁”发端，“仁者人也”。仁为具备了由知到智，由世欲到法欲，由明德到明明德的元德。从元德出发使仁上升为人，高度智慧性的开发，从而为管理奠定了基础，管理管人在于管思想：教化与感应。

四、它以法元论为方法论，从人的象——人是社会关系的总和——具体的人，开发出人与环境的相互占有，不离不弃，天人合一，进而达于人利用环境，依存于环境，在环境中发展，从而实现人与环境和谐的管理最高境界，元人—客系统，从而实现自己的导

向目标。

五、它以法元论为武器研究管理系统的和谐。指出在上不骄，在下不倍是实现管理系统和谐之路，是达于管理最高境界的途径，是实现管理最高境界的方法和手段。

这样，本书以灵象作为出发点，开发了灵象——人，研究了人的抽象存在与具体存在，研究了达到管理最佳境界的具体途径。因此，本书是独辟蹊径，从儒家的四书五经着手，用现代观点研究人——“灵象”的新著，其研究之难度、精微，其独到之处，只有当读者读后，才能心领神会，达到共享。

美国未来学家阿尔温·托夫勒写了《第三次浪潮》一书。他说第二次浪潮——工业文明，创造了六大准则，即标准化、专业化、集中化、同步化、好大狂、中央集权化六大准则。在把人物化的管理思想形成与发展时期，西方企业管理的泰斗——泰勒，生活于本世纪初年，他的《科学管理原理》可以说是代表作。托夫勒在分析行将到来的第三次浪潮——信息社会文明时代时，则认为，将反其道而行之，其准则将是多样化、小型化、分散化，将把“征服自然”转向“人与自然和谐共存”。如果说第二次浪潮——工业社会文明将人物化为机械，那么第三次浪潮——信息社会文明将把人解放出来，极大地发挥出人的灵性——智慧化。历史在走着曲折的路，黑格尔称之为“否定之否定”，中国哲人则称之为“物极必反”。因此，就管理而论，早期的超前思维大智慧家孔子的“君子不器”，反对物化，提倡智化、教化；“玉不琢，不成器，人不教，不知义”，“人者，仁也”，主张“化人”使人智化。而第二次浪潮——工业革命的冲击，形成了把人物化的管理理论，而即将到来的第三次浪潮——信息革命，则使人重新获得解放。这样随着科学技术的进步，人类的管理思想，人类对自己的认识则经历了早期大智慧家的对人“教化”、“灵化”，发展到工业社会时代，把人“物化”即机械化，再发展到信息社会重新把人解放为人，使人智慧化。

由此可见，信息社会的到来，将使中国古圣先贤西伯昌、老子、孔子等哲人的思想在新的条件下发扬光大，使人从被管的束缚中解放出来，自觉地、自为地、自导地、自由地向着预定目标前进。这就是《儒家管理心理学》的理论价值与现实意义！

导 言

管理，在现代社会中是一个崭新而又时髦的名词。但仔细想来，究竟什么是管理？它到底包含什么内容？它追求什么目标？探索什么规律？它的最高境界是什么？就现代管理研究来看，众说纷纭，莫衷一是。

有人说管理是管人、管财、管物等；有人说管理只是管人，因为财和物等都由人来管理，而且管理机器一般又称之为操作。所以，管好人，通过人去管理财和物，自然也就管理好了财和物。看来管理是管理人的说法比较恰当。但是，更深入地思考，管理人有很大的难处。因为人的本质，从行为现象去考察，人作为个体的人，均是有思想的，都是想好了再干的。也就是说，他的行为是由他的动机支配的，是“想好了”，制定出“决策”后，自主、自动的行为。对这种自主、自动的行为主体即人，怎么管？所以有人说，人大都不希望别人管，尤其自己能力较强的人，更是不希望别人管。可是现实的生活和生产的实践又证明，现代的生活和生产须臾离不开强有力的管理。因此，对管理的研究也就显得十分的必要。

在《决策科学原理》中，我们给出的关于管理的概念是从主观精神出发考察管理，管理是微分决策的积分；从客观实践去考察管理，管理是主观对客观世界的改造。这就是说，管理管的是理而不

是人。以理服人，人才能自动、自主，表现为“顺从”；以力服人，人的行为表现是不自主、不自动，逆来顺受，但隐寓的是心理反抗。基于此，决策、管理科学必须从精神上，从“理”上去研究“人”。所以，决策学是精神现象学，是研究、探索人的理性，科学地把握现实，做出正确决策，从而达于主观意志自由的科学。用通俗的话说，决策学研究的是如何才能使人们“想好了”的过程科学化，从而真正地想得“好”。管理是微分决策（每一次想）的积分（连续相加），所以，管理就是管这个“想好了”的规律，即“理性”（精神现象）的科学。就是说，管理者的任务，就是协助集体中每一个人“想好了”，而后自主、自动地去干。因此，管理既不是管人，也不是管物，而管的是理，管的是人的“灵魂”，管的是人的精神现象并使之合于客观的规律。乍听起来，似乎有点“玄”。有人首先要问，什么是“灵魂”？什么是“精神”？答曰：人的灵魂是人的思想的先在基础，本书称之为“知”；人的精神是人的理性思维能力，本书称之为“智”。“知”与“智”是人区别于动物的根本属性。中国古代的儒学对人的这种根本属性有深刻的研究。在四书五经的《大学》中，“知”为“明德”，“智”为“明明德”。孔子把人的这种先在的思想基础，知、明德，称之为“天命之谓性”的“性”；把通过后天环境造就的人的具体的智能结构及其表现出来的思维能力，称之为“率性之谓道”的“道”。道是理性，是人对规律的认知与把握。这种对道的认知与把握正确与否，决定着人的行为实践是否符合客观的规律。不管人们对这种道的认知与把握正确与否，它均给人的行为实践以指导，所以，要使人的行为实践得到预想的结果，就必须正确地把握“道”。对个人来说，就是不断地学习把握客观的规律，明自身的明德。对于管理者来说，就是通过教育，使人明白事理，按照规律办事，把事情办好。所以，孔子说：修道之谓教。也就是说，管理的根本方法是教化。通过教化，使被管理者把握“想好了”的科学，做出正确的决策，并在这种正

确决策的指导下自主、主动地创造一番伟业，从而达到管理的最高境界——不管之管，无为而治的自导式管理。汉朝王符在他著述的《潜夫论》中对管理的最高境界有非常精辟的表述。他说：“人君之治，莫大于道，莫盛于德，莫美于教，莫神于化。道者所以持之也，德者所以苞之也，教者所以知（智）之也，化者所以致之也。民有性、有情、有化，有俗。情性者，心也，本也。化俗者，行也，末也。末生于本、行起于心。是以上君抚世，先其本而后其末、顺其心而理其行。心精苟正则奸无所生，邪意无所载矣。”^①

管理者怎样实施教化，从而达到不管之管，无为而治的自导式管理呢？这首先要把握天道，人的“情”与“性”；其次要把握人道，现实的社会规律，化与俗；第三要明确管理目标；第四是教化的手段——感应性（自导式管理方法）。本书的重点在于研究自导式的管理方法，而前三个问题只为研究第四个问题建立开端，不做详细研究。

^① 汉·王符著，清·汪继培笺《潜夫论笺》，中华书局1979年版。

目 录

序言	(1)
导言	(1)
第一章 自导式管理的发端——仁论	(1)
第一节 天道与人道	(1)
一、天道与人道	(1)
二、灵与肉	(3)
三、善与恶	(4)
四、知与智	(5)
五、人与环境（情与理）	(7)
六、天人合一的理念	(9)
第二节 关于自动	(10)
一、无知动、知动、智动	(10)
二、智动的特征——自导	(12)
三、自导式管理系统的科学结构	(15)
第三节 自导式管理的研究方法	(16)
一、探索“心灵”运化的方法论基础	(16)
二、大学科方法论	(20)
三、管理的目标——明理	(44)
四、自导式管理方法——大学之道	(46)
第二章 心灵奥秘的开发——人的本质分析	(51)

第一节 知灵知肉	(51)
一、知灵	(51)
二、知肉	(57)
三、灵与肉的完美结合——人	(58)
第二节 知天(知)知智	(60)
一、知天(知)	(60)
二、知智	(62)
三、知与智的完美结合——智能结构	(65)
第三节 知恶知善	(65)
一、知恶	(66)
二、知善	(67)
三、善恶不分是谓“元德”——价值准则	(69)
第四节 知天道知人道	(70)
一、知天道	(71)
二、知人道	(71)
三、天道与人道的完美结合——自由	(73)
第五节 心灵的开发	(74)
一、知基础	(74)
二、知目标	(77)
三、知过程	(78)
四、心灵的开发	(79)
第三章 心灵的现实性——人是社会关系的总和	(81)
第一节 知自然知社会	(82)
一、知天地之化育	(82)
二、知经纶天下之大经	(83)
三、知立天下之大本	(84)
第二节 知“我”达于“超我”	(86)
一、知天伦	(86)

二、知人伦	(87)
第三节 知天时、知地利、知人和	(89)
一、知天时	(89)
二、知地利	(92)
三、知人和	(94)
第四节 在决策管理科学中, 中西方文化比较	(95)
一、理念不同	(95)
二、认知的观念不同	(97)
三、对法制与纪律的认知不同	(99)
四、方法不同	(100)
五、管理目标不同	(101)
六、管理对象不同	(102)
第四章 心灵的感应——以曲致诚自导式管理(知行)	(105)
第一节 管理自身——正人先正己	(107)
一、目标——止于至善	(107)
二、原则——非礼勿动	(108)
三、方法——达仁、达义、达礼、达智	(108)
第二节 心灵感应——不言而教、无为而治	(110)
一、行为准则——絜矩之道	(111)
二、行为规范	(119)
三、心灵感应——自明明他	(133)
四、以曲致诚, 金石为开	(134)
第五章 心灵感应术——在上不骄	(137)
第一节 制定正确的决策目标	(139)
一、正确的理念目标具有巨大的感召力	(139)
二、制定正确的科学的管理系统的目标是决策 管理者的“大德”	(145)
三、制定正确决策目标的方法	(149)

四、对决策目标的要求·····	(155)
第二节 至诚无息、理布四方·····	(156)
一、至诚·····	(157)
二、至诚无息·····	(159)
三、至诚无息则理布四方·····	(160)
四、勤学笃行，在上不骄·····	(160)
五、在上不骄有“三戒”·····	(161)
六、虚心纳谏，选贤任能·····	(165)
七、处世公正、排忧解难·····	(174)
第六章 心灵感应（方法）——在下不倍·····	(182)
第一节 追求自由是人的天性·····	(182)
一、个人理智指导下的行为实践，内心感到自由·····	(183)
二、论管·····	(185)
第二节 在下不倍，追求自由·····	(188)
一、在下不倍有“三戒”·····	(189)
二、在下不倍是恪尽职责·····	(193)
三、在下不倍是求尽天理·····	(195)

第一章

自导式管理的发端

——仁论

第一节 天道与人道

1

一、天道与人道

儒学的四书之一《大学》开宗明义第一句话就是：“大学之道，在明明德。”《中庸》中的第一句话是：“天命之谓性。”

关于什么是“明德”？什么是“性”？朱熹在《四书集注》中说：“明德者，人之所得乎天，而虚灵不昧，以其众理而应万事者也，但为气察所拘，人欲所蔽，则有时而昏，然其本体之明，则有未尝息者。故学者当因其所发而遂明之，以复其初也。”基于这种注释，《四书白话注解》^①则将明德注解为：仁、义、礼、智固有的德性。这种注释原初于“人之初，性本善”。关于“人之初，性本善”还是“人之初，性本恶”几千年争论不休。荀子提出“人之

^① 长春古籍书店出版本。

初，性本恶，其善伪也”。告子提出：“性无善，无不善也。或曰，性可以为善，可以为不善，是故文武兴，则民好善，幽厉兴，则民好暴。”就是说，人的本性无善恶可言，善恶是由外部环境的教化和影响决定的。遇到周文王、周武王那样的好环境，人就好善。遇到周幽王、周厉王那样的坏环境，人就好恶。人的本性到底是善还是恶呢？我们认为，善恶不分是谓“元德”。儒学所说的“明德”就是“元德”，就是“天命谓之性”中的“性”。这种性质是和人类的起源一起诞生的，笔者在《本元论》中对这种性质进行了开发，认为人的天性有三，即三种先天的思想：物质需求、性需求和自由的需求。在这里，自由的需求指的是灵性，是可以获得知识的先在基础。也正是这三种先天的思想，使人成为万物之灵，有别于世界上的万物而成为世界之贵，并构成了自导式管理的发端。

2 灵性是人可以获得和把握知识的先在基础，我们称之为知。这个知在人的生长发育过程中，由于环境的机遇不同，就可产生出具体的人的不同的知识结构，从而产生不同的思维活动、分析问题和解决问题的能力，即思维方式和思维能力。人所把握的知识，即对自然和社会规律的认知与处置方法就称之为人道。可见人道是人所认识了客观规律，这种客观规律既然是人所认识的，就不免打上主观的烙印，就具有相对真理的意义。真理是一个过程，是主观概念与客观实在的统一，是天道与人道的统一。人从其出生所具有的先天思想是天道，而人经过后天的学习所具有的智慧、理性，则是人道。从天道即明德过渡到明明德的过程，就是学习过程。既然明明德是一个过程，首先，这个过程就要有推动它的动力，也应明确它的目标。因为明德是善恶不分的“元德”，所以，“元德”中有善也有恶，那么是明（发挥）其善呢？还是明（发挥）其恶呢？孔子说：“大学之道，在明明德，在新民，在止于致善。”这就是说，要明（发）“元德”中的善，抑它的恶。那么，什么是善呢？什么是恶呢？善、恶这个对立的两极可以不可以相互转化呢？回答是肯定