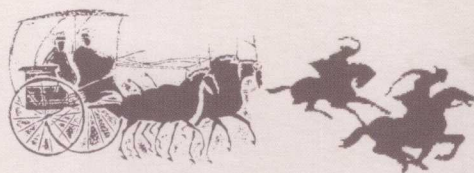




《韩非子》管理思想研究

孔雁◎



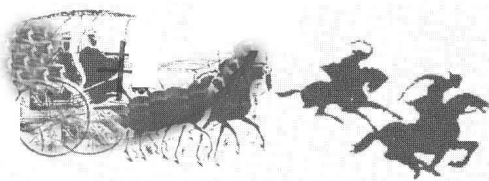
清华大学出版社





《韩非子》管理思想研究

孔雁◎ 著



清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书以《韩非子》原著为蓝本,以现代管理理论为参照对象,深入地研究了韩非著作的各个篇章,从而整理出一套对现代管理具有启迪和借鉴价值的《韩非子》管理思想。

本书首先分析了韩非的人性论,他的人性自私论,是其一切论证的基础和前提。“抱法、处势、用术”是其管理精髓,“法”、“术”、“势”三者相互依存,缺一不可。韩非的控制之道反映了其预防性控制、损益控制、人事控制、局势控制等不同侧面。他的领导思想论述了领导者应该具备的个人修养、素质和能力,以及领导者所应具有的导向作用等。对于今日各行各业的领导者,这样的提醒依然中肯而宝贵。在用人方面,韩非认为授权是必要的,书中分析了他的人才选拔标准及途径,并申明了用人的原则以及考核方法。他的激励思想突出了物质和精神激励相结合、正负激励相结合的技巧,同时强调了赏罚手段的具体要点。《韩非子》集先秦法家思想之大成,为中央集权的封建国家提供了切实可行的治国方案。若能吃透他的思想精髓并运用到现代管理中去,对于今天的管理者而言无疑是一大幸事。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

《韩非子》管理思想研究/孔雁著. —北京:清华大学出版社,2013

ISBN 978-7-302-32512-3

I. ①韩… II. ①孔… III. ①《韩非子》—管理学—思想评论 IV. ①B226.55②C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 108096 号

责任编辑:徐学军

封面设计:漫酷文化

责任校对:王凤芝

责任印制:李红英

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62770175-4506

印 刷 者:清华大学印刷厂

装 订 者:三河市新茂装订有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:8.75 字 数:189千字

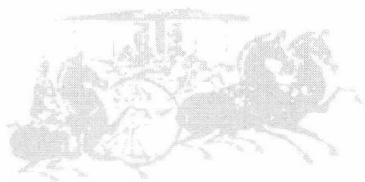
版 次:2013年6月第1版 印 次:2013年6月第1次印刷

印 数:1~2000

定 价:28.00元

产品编号:051174-01

序



较之古人,生活在今天的人们享尽了现代生活的各种便利和智巧。人类将地球改变到这种程度,人类的生活能细致繁复到如此地步,恐怕是古代最具想象力和前瞻性的预言家也无法预见的。然而,古人无法预见的不止这些。他们也不曾预见让人不敢张口喘气的雾霾,四五岁孩子的性早熟,更无法想象满载乘客的飞机撞向地球最高建筑物之一的世贸大厦时带给我们的绝望、恐惧和无奈。

今天的人所承受的精神压力也是有目共睹的。小小的学生娃过早地得上了颈椎病或腰间盘突出,职场的明争暗斗和你死我活,空巢老人的凄凉寂寞,使得心理咨询和救助成了现代社会不可或缺的环节。出去旅旅游、度度假,能够带来心灵的片刻休憩。或者读读书,让自己的身心完全沉浸到另外一个世界中去。读书,确确实实是一种很好的减压方式——只要不是为了准备某个考试而填鸭式读书。读小说,体验别人的人生;读游记,体验书香自然;读历史,感受不同时代的波澜壮阔。

读历史,站在局外人的视角去看在当时曾是惊天动地的事情,你会突然感觉自己的一些痛苦原来是如此鸡毛蒜皮不值一提,你会豁然开朗地放下一些曾让你纠结不已的烦恼。在宇宙演化的过程中,人类乃至地球本身就是沧海一粟,我们暂且有幸获得了对这个世界的短暂体验,又何必整日自寻烦恼呢?

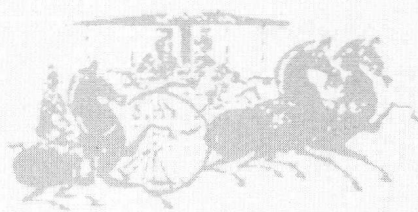
作为博士攻读中国管理思想史,对我的人生是一件幸事。说这是一件幸事,在于这个专业本身,它开拓了我的思想和眼界,不时地洗涤着我的心灵,提高了我的人文素质和个人修养,让我常能把世间之事放到一个宏观的历史框架中去审视,耳边经常聆听智者的箴言。它能够不时地帮助我摆脱功利之心的枷锁,保持一颗平常心 and 宁静心,让我的思想得到升华,在自己的世界里做到“谈笑有鸿儒,往来无白丁”。这是一次减压的、令人心身愉悦的学习经历。

选择《韩非子》作为我博士论文的研究对象,原因有很多。首先,它是中国古代思想中一颗璀璨的宝石,但被今人发掘认可的程度还不够,远不如《论语》、《道德经》或者《孙子兵法》受世人——尤其是外国人所认识。这三部书的英译本就有很多种,同时也受到更多国内外学者的研究和关注。而《韩非子》这部长达十万余字的古典著作受到的关注与其自身价值并不成正比。其次,《韩非子》对于当今的社会人来说,是一本非常实用的指南。它不同于《论语》,侧重于道德品质的说教;也不同于《道德经》,似乎有些虚无缥缈、深奥难懂;亦不同于《孙子兵法》,更适用于战争环境(当然,今人对《孙子兵法》有不同的诠释,例如用于商战的诠释)。细细品味《韩非子》,你会发现这部两千多年前的古典巨

著生来就是永远不会过时,必将要流传百世的。它对人性的入骨三分的描画和分析,对君臣(上下级)关系本质的探讨,对领导者素质和能力的要求,对人事管理(用人思想)艺术的研究,及其激励理论的建立(赏罚思想),似乎全然就是现代职场指南的古典版。我想,任何人读了它,都会有所感悟和收获的。

当然,我希望读者在读了我对《韩非子》管理思想的疏浅认识之后,得到的不仅仅是为人处世的方法,也要得到我所说的精神减压和放松:人世之事古来如此,笑看江山更迭,今人又何必庸人自扰呢?

目 录



1 绪 论 1

- 1.1 研究意义 3
 - 1.1.1 研究背景 3
 - 1.1.2 选题意义 5
- 1.2 文献综述 7
- 1.3 研究方法和本书结构 11
 - 1.3.1 研究方法 11
 - 1.3.2 本书结构 12

2 古代著名思想家韩非 15

- 2.1 韩非其人 17
- 2.2 《韩非子》其书 18

3 韩非的人性论 21

- 3.1 研究人性论的必要性 23
- 3.2 中西方人性论回顾 23
 - 3.2.1 中国古代思想家的几种代表性的人性论 23
 - 3.2.2 近现代西方管理人性论 25
- 3.3 韩非的人性论 27
 - 3.3.1 韩非人性自为论的证据及根源 27
 - 3.3.2 韩非人性自为论的服务对象及应用 30
 - 3.3.3 韩非的人性论与“经济人”假设 32
 - 3.3.4 韩非人性自为论的可取性及局限性 33

4 韩非的“法”、“术”、“势”的思想 35

- 4.1 韩非“法”的思想 37

- 4.1.1 “法”的作用及必要性 37
 - 4.1.2 “法”制定的原则 40
- 4.2 韩非“术”的思想 47
 - 4.2.1 使用七术 48
 - 4.2.2 慎查六微 50
- 4.3 韩非“势”的思想 51
- 5 韩非的控制之道和实力思想 55**
 - 5.1 韩非的控制之道 57
 - 5.1.1 预防性控制和事先控制 57
 - 5.1.2 损益控制 58
 - 5.1.3 人事控制 59
 - 5.1.4 局势控制 59
 - 5.1.5 权力控制 60
 - 5.1.6 控制的弹性 61
 - 5.2 韩非的实力思想 61
- 6 韩非的领导思想 65**
 - 6.1 领导者的个人修养 67
 - 6.1.1 谨慎 68
 - 6.1.2 谦虚 70
 - 6.1.3 守信 70
 - 6.1.4 节欲 71
 - 6.1.5 恬淡 71
 - 6.1.6 自胜 72
 - 6.1.7 去私 72
 - 6.1.8 行贤而去自贤之心 73
 - 6.2 领导能力 73
 - 6.2.1 善于识才并用才 73
 - 6.2.2 赏罚要依据法度 75
 - 6.2.3 目光敏锐,头脑警惕 75
 - 6.3 领导者的导向作用 77
 - 6.3.1 不轻易暴露个人爱好 77
 - 6.3.2 勤俭节约并具有经济头脑 78
 - 6.3.3 破除迷信 79
 - 6.3.4 目光长远,清正廉洁,嗜鱼而不受 80
- 7 韩非的用人思想 81**
 - 7.1 用人的必要性 83

7.2	选拔标准和途径	86
7.2.1	辨智且修洁	87
7.2.2	提拔“实用性”人才	88
7.2.3	慎察德行	89
7.2.4	使法择人	89
7.2.5	袭节而进,不拘一格	90
7.2.6	摒弃人情,任人唯贤	91
7.2.7	内部提拔	92
7.3	用人的原则	92
7.3.1	“一人不兼官,一官不兼事”	92
7.3.2	一职不设二官	93
7.3.3	用人不疑	93
7.3.4	用人所长	94
7.3.5	“上有所长,事乃不方”	95
7.3.6	根除“社鼠”和“恶狗”	95
7.4	考核的方法和原则	96
7.4.1	保持虚静	96
7.4.2	依据法度	97
7.4.3	循名责实,不得越官而有功	97
7.4.4	言行一致,前后一致	99
7.4.5	众端参观	100
7.4.6	一听责下	101
8	韩非的激励思想	103
8.1	激励的基本概念	105
8.2	激励的原则	106
8.2.1	物质激励与精神激励相结合	107
8.2.2	正激励与负激励相结合	108
8.3	赏罚手段的具体要点	109
8.3.1	赏罚标准要有可行性	109
8.3.2	赏罚公正,以法律为准绳	110
8.3.3	赏罚“信”而“必”	115
8.3.4	重刑少赏,以刑去刑	116
8.3.5	重赏原则	118
8.3.6	赏罚大权不可借人	119
9	结 论	121
	参考文献	125

1

绪 论

1.1 研究意义

1.1.1 研究背景

当代管理大师德鲁克曾经预言：“21 世纪中国将与世界分享管理奥秘”^①，这个奥秘指的是什么？那就是具有丰富内涵的中国管理模式。改革开放 30 余年来，中国管理似乎已经走过了全盘引进、诠释西方管理理论的阶段，但是具有中国特色、符合中国国情、能够反映中国传统文化的管理理论和管理模式仍然还没有建立起来。正如李京文院士和黄如金副研究员在第 2 届“管理学在中国”学术研讨会提交的论文《论中国式管理的理论框架及策略原则》所指出的那样，“近些年来不少睿智的企业家和清醒的学者开始意识到中国式管理思想缺失所带来的问题。‘满街都是管理学书籍，满街都是破产的企业’，‘满眼都是印着 EMBA 名片的企业家，满眼都是管得一塌糊涂的企业’。”^②因此，深入研究中国管理学，已经成为中国管理学者群体的历史责任。

曾经有人提出这样一个疑问：为什么中国没有自己的管理学大师？作者彭移风做过这样的总结：业界照搬西方理论不能产生管理大师，学者缺乏管理实践不能产生管理大师，咨询公司短期逐利行为也不能产生管理大师。当然，这和我中国现代企业发展起步晚，历史短也有关系。相比较而言，中国的近邻日本至少出现了三位管理学大师：威廉·大内、野中郁次郎和大前研一。为何他们能成为世界闻名的管理学大师？没错，他们曾经留学美国，接受了系统的西方管理学理论的教育和熏陶，可是我们的留洋博士也不少。应该注意的是，这些日本学者的研究有一个共同的特点，那就是他们都深深扎根于本国、本土的社会习俗和传统文化，并且其研究进程都伴随着日本经济的崛起及一批优秀企业的出现。相对比我们国家，改革开放以来中国经济的发展也是有目共睹，也有一批优秀的企业崛起，但是，能够对本国民族文化有着透彻了解，从而把传统文化和西方管理思想结合起来进行求同存异研究的学者实在是太少了。只单纯介绍、套用或者延续西方管理思想的学者很难有突破性成就，只有深深融入到本国历史悠久的文化底蕴中，研究本国人情、国情，并结合、借用别国先进的管理理论，才可能有所创新、有所成就。

国情不同，历史文化不同，中国人的思维方式与西方人也不同。中国人具有宏观把握客体对象的特长，能够透过表象把握事物本质，建立宏观的框架认识，但是不擅长细化和具体化，或者说不像西方人那么“教条”，往往带有很大的模糊性。这同东方文化的“顿

① 朱晓明. 解码中国管理模式一序二[EB/OL]. <http://data.book.hexun.com/chapter-4491-1-4.shtml>, 2009-04-01.

② 曹振杰, 王学秀. “管理学在中国”研究的理论反思与实践探索——第 2 届“管理学在中国”学术研讨会综述[J]. 管理学报, 2010, (2).

悟”思维特性有关。西方人强调通过严密的数学公式、逻辑推理而建立一个公理系统,从而形成循序渐进的理论体系,具有严密性、规范性、精确性、逻辑性和分解性的特点。如果没有对中国古代管理思想的发掘、整理和现代化改造,就很难在这不同的思维模式中找到切合点,西方的管理科学就不容易找到适合其生长的东方土壤,就会产生“水土不服”。不经“本土化”改造而单纯地引进、学习西方的管理思想势必让国人“消化不良”,也就很难形成中国式的现代管理模式。

从企业自身角度讲,中国企业发展企业文化,不能只是一味地引进西方或日本的管理思想与企业文化建设模式,因为西欧、美国、日本等国家和地区的企业文化建设都是以本国的文化为背景的。由于历史文化传统不同,企业家对员工的思想领导方式、价值观引导、企业文化结构、管理重心、市场策略思想等自然也就不同。在西方科学文化基础上形成的一套管理方式,如果简单地搬到东方,会产生一种基因环节上的冲突,而且随着管理深化它的矛盾将更加突出。这就提出了西方管理东方化的课题。这里必须寻到一个结合的“中介”,或称为“渗透点”。这个“渗透点”就是东方古代管理思想,因为它既是东方文化结晶,又是管理之道,所以能与西方管理相通。^①

党的十七大报告指出,要认真挖掘和提炼祖国传统文化中的有益思想价值,汲取合理的思想内核,赋予新的时代内涵,以便在历史的高起点上创造出符合当代精神和时代潮流的新文化。对中国古代管理思想史的研究,将为学界和各类组织提供中国式管理现代化的基础、平台和前提条件。美国北卡罗来纳大学教授克劳德·小乔治在其《管理思想史》一书中说:“现代管理的概念与实践在古代有其根源”。并以中国为例,“中国人早就以智慧著名,但对他们的管理思想却很少有人进行研究。可是《孟子》和《周礼》等古代典籍却表明中国古人已了解组织、计划、指挥和控制的某些原则。”“我们发现中国人在三千年前的一些管理思想,如组织、职能、协作、提高效率的程序以及各种控制的方式已具有当代管理的色彩。”^②早在1984年,日本专家村山孚在中国人民大学作“日本的管理现代化和中国的古典思想”学术报告时已郑重地指出:“中国古典思想是人类管理智慧的宝库,在实现管理现代化上,绝不要以为只有外国的新奇观念和数学公式才是科学,千万不要忘记,中国的古典思想是实现中国管理现代化的重要思想来源。”^③

虽然如此,令人不安的是,中国的管理学界和企业界重视时髦的“舶来文化”,轻视自家“土特产”,轻视历史的现象仍然比较严重。“西方经济学”、“工商管理”、“经济思想史”,“中国管理思想史”专业,每年硕士、博士报考情况的巨大反差就是明证。前者门庭若市,熙熙攘攘,后者门可罗雀。虞祖尧教授曾经忧虑地说:“我还感到在我国当前的高等教育中,对博士生、硕士生和本科生的培养思路里严重缺乏对中国古代优秀传统文化修养的重视。所培养的学生大多数正像毛泽东60年前所批评的‘言必称希腊,对于自己的祖宗,则对不住,忘记了’这样一种情况。60年前毛泽东批评的是少数留学生,我们现

① 陈荣耀. 中国古代管理思想史研究的现代精神[J]. 上海社会科学院学术刊, 1988, (9): 58-68.

② 转引自舒默. 中国古代管理思想的现代思考[J]. 江西社会科学, 1992, (6): 66-68.

③ 转引自舒默. 中国古代管理思想的现代思考[J]. 江西社会科学, 1992, (6): 66-68.

在的大学生并不言必称希腊,而言必称欧美的情况则极为普遍。我在高等学校教学第一线已经整整 50 年了,看到学生的这种状况感到很痛心,也为祖国的长远发展感到担忧。”^①

他并没有夸张,现状的确是:MBA,EMBA 等文凭泛滥,各类咨询公司的文案中,各个培训师口中也满是泰罗、法约尔、德鲁克这样的名字,吃透老祖宗留下来的传家宝的专家屈指可数。虽然,近年来易中天、于丹等人的闪亮登场为弘扬我们的民族文化做了很大贡献,但他们毕竟不是管理业内人士,他们的研究角度也很难与企业实践挂钩。

从西方管理历史本身而言,20 世纪,伴随着各种新的管理学理论不断提出,管理学从萌芽、发展进入了丛林时代。但是当人类进入新世纪之后,学者们却发现,整个 20 世纪研究者在管理学研究对象的界定方面出现了重大缺失,即只重视了对工人和普通民众的管理,而管理者却被置于管理的视野之外。于是,不少学者提出,21 世纪应该是“管理管理者”的世纪。其实蓦然回首,早在两千多年前,战国时期的韩非就已经在实质上提出了管理管理者的思想,他主张“治吏不治民”,并提出了大量针对“吏”的管理之术。这些思想、技巧对解决当前管理学界面临的“管理管理者”的世纪难题,无疑具有重要的启示和参考价值。

1.1.2 选题意义

刘备在临终前告诫儿子阿斗,要多读《韩非子》等著作,因为这类书“益人意智”,这话不无道理。中国传统社会的管理思想和制度,一言以蔽之就是外儒内法。白寿彝的《中国通史》评价说:“尽管在现实政治中法家思想更受重视,但‘外儒内法’,法家思想也往往要穿戴着儒家衣冠才能出场。”^②可见,法家思想在中国社会的实际重要地位。儒家和法家思想是最高管理艺术的典范,但二者各有千秋。儒家讲究人伦道德和社会和谐;法家讲究法令的贯彻和权力的稳固。儒、法如同统治者手中握着两种武器,守用儒,攻用法。可是儒家、道家甚至是兵家的思想在世界广为流传,孔子学院遍及世界各地,相比较而言,世界对《韩非子》的重视和研究就要少很多。人说:半部《论语》治天下^③。林语堂先生却说:“半部韩非治天下。”^④严复在上光绪的“万言书”中也说:“在今天要谈救亡图存的学说,我想只有申不害、韩非子的大致可用。”^⑤法家思想不虚伪,不遮掩,很多观点一针见血,虽然不很中听,但却极具实用性。

周勋初在《读韩非子》一文中说:“我总觉得若从‘古为今用’的角度而言,在先秦诸子中《韩非子》是最贴近现实的一部著作。因为书中所分析的,全是政治纷争中的权谋,以及人在复杂的社会关系中趋利避害的各种表现,只要政治上仍然存在种种复杂情态,人

① 虞祖尧. 思想一脉相承,管理与时俱进[N]. 中国企业报, 2001-10-22, (15).

② 白寿彝. 中国通史[M]. 第 1 版. 上海:上海人民出版社, 1999.

③ 典出宋·罗大经《鹤林玉露》卷七:宋初宰相赵普,人言所读仅只《论语》而已。太宗赵匡义因此问他。他说:“臣平生所知,诚不出此,昔以其半辅太祖(赵匡胤)定天下,今欲以其半辅陛下致太平。”

④ 林语堂先生在 1931 年发表了名为《半部韩非治天下》的文章。

⑤ 转引自丁忠兵. 略论《韩非子》的管理思想[J]. 青海社会科学, 2010, (5): 159-163.

在社会关系中还得计较利害得失,那么《韩非子》中所揭示的一些问题,仍然会‘益人益智’。”^①笔者非常赞同周老先生的说法。《韩非子》研究的是帝王之术,也就是治理国家、管理官吏百姓的方法策略。从本质上看,国家是一个庞大的组织,官吏百姓就是组织中的成员,所以从局部着眼,《韩非子》的许多管理思想亦可应用于各级组织,并且具有相当的适用度。《韩非子》的很多思想精华拿到现代社会中来,不仅不过时,反而能为很多疑难杂症提供解决方案。对于企业家来说,其中的一些管理原则对于现代企业管理有着很强的实用性和借鉴意义。无独有偶,美国当代著名的汉学家、翻译家伯顿·华兹生为了让西方人士更好地理解《韩非子》的“帝王之术”,也曾经从类似的角度打过一个很好的比方:“就像大的集团公司董事长一样,远离他的成千上万雇员与部下,坐在办公室里静静地运筹帷幄,发布命令。”^②华兹生对韩非思想的现代诠释,给了我们一个从不同角度解读《韩非子》的启示。美国芝加哥大学博士后、著名华人许倬云在与《哈佛商业评论》的编辑对话时,向企业管理者推荐历史书籍时说:“有一部书不是历史书,但确实很有用处,它就是《韩非子》。这本书的内容基本上涵盖了今天政治学、管理学的主要观点和主要论证方法。”^③他认为,韩非综合了“势”、“法”和“术”,任何一个好的组织、企业,管理上都应该这三者的结合。哈佛大学企业管理博士后、著名培训师余世维在他的管理讲座中谈道:“两千多年前,中国在春秋战国时代就有了了不起的鼻祖韩非子,我后来才知道美国哈佛大学把《韩非子》全部翻成了英文,全世界都非常崇拜我们中国的哲学思想,所以我把祖先的话好好地体验一下,就是一部管理学。”^④余世维建议中国的管理者应该读《韩非子》,从中找到管理智慧。中国企业家联合会副会长、海尔集团董事局主席张瑞敏先生曾经说:“有时候我认为把中国传统文化运用好就不错,用孔子的思想做事,用老子的思想做人,用韩非子的思想做企业管理。”在出任“赢在中国”总评委时,张瑞敏在做点评时说了一段话,语出《韩非子》的《八经》篇:“下君尽己之能,中君尽人之力,上君尽人之智。尽己之能者自操事,尽人之力者自计虑,尽人之智者不自计虑,不自操事。”^⑤可见张瑞敏对《韩非子》的熟稔。

古今中外的管理思想好像一条波澜壮阔的大河,西方现代管理思想是这条大河的下游,东方古代的管理思想是这条大河的上游,而《韩非子》作为最重要的支流之一,对这条大河的水量 and 水质起到了不可忽视的贡献作用。追本溯源,对《韩非子》的管理思想进行深入研究,无疑会帮助我们融会贯通,从整体和宏观角度把握人类的管理思想,帮助我们学会欣赏这条大河之美,甚至发现别样的风景。

① 周勋初. 读韩非子[A]. 郭沫若、王元化等. 韩非子二十讲[C]. 第1版. 北京:华夏出版社,2008. 372.

② Burton Watson. 1964. HanFeiTzu: Basic Writings. , p. 10 Columbia University Press.

③ 柯恩. 从历史看管理——与著名历史学家许倬云教授对话[J/OL]. <http://www.ebusinessreview.cn/article/detail-7022.html>, 2004-02-01.

④ 余世维. 余世维博士《成功经理人》讲座记录[EB/OL]. <http://www.jiaoshouhuayuan.com/bbs/dis-pbbs.asp?boardid=4&Id=671&star=2>, 2004-06-03.

⑤ 蔡毅臣. 法家思想与团队建设[EB/OL]. http://www.jiangshi.org/Lect/person/4854/detail/course_ffcc864b-3de4-4892-a197-13e5df407b2e.html, 2010-06-24.

基于上述原因,本文的研究选题将以《韩非子》原著为蓝本,以现代管理理论为参照对象,研究韩非的管理思想体系。对于其涉及管理方法、要求和原则等方面的内容进行挖掘和提炼,从而整理出对现代管理具有启迪和借鉴价值的一般管理思想。尽管韩非与我们今天所处的时代不同,社会背景、性质不同,但是有一个前提,那就是虽然社会发展了,但是古代和现代的人性是共通的,很多原则也是通用的,并没有“保质期”的。中国两千多年“外儒内法”的封建社会之所以得以存在,“法”的思想必然有其科学合理的因子。韩非作为法家的集大成者,其思想的完整性、逻辑性和严密性在法家诸位大师中可以称得上首屈一指了。诚然,韩非效忠的对象是君主,《韩非子》的原始读者是帝王,但是如果充分运用主观能动性,抛却那些封建专制主义思想,过滤掉其中的反动色彩,选择性地汲取其中的有益成分,批判性地继承这部著作所富含的管理思想,那么它就仍然可以为今人所用,为当代的管理者提供强大的思想武器和丰富的管理技巧。如果,各级管理者能从本书中找到对自己的管理工作有着实践指导意义的内容,有掩卷思考或者点头意会的时刻,那么,本书的写作就可以说是达到了目的,笔者这几年的研究也就算有了一点价值。

1.2 文献综述

在 EBSCO 数据库的查询中,查询日期限定于 1990 年 1 月至 2011 年 8 月,检索词为 Hanfeizi,共有 5 个检索结果,其中以《韩非子》为研究主题或者主题之一的有 3 篇,其他两篇只是在文章中有所提及。这三篇文章中,一篇将韩非与托马斯·霍布斯相比较,研究二者的政治思想;一篇对比了《韩非子》《老子》《墨子》三部著作,讨论了韩非的政治哲学,重点研究了统治者的道德自我培养;第三篇文章重点从语言、修辞学的角度,研究了《孔子》、《老子》和法家的语言特色。

在 Emerald 数据库中,以 Hanfeizi 为搜索词进行查询,一共得到 3 个结果,其中一篇是客座主编的社论;另外两篇皆出自同一个作者之手,论述的都是中国古代文献中涉及的人力资源管理问题,《韩非子》只是文章中涉及的一部分内容,并不是文章的主题。

在世界上收录最全的,有关人文和社会科学的博硕士论文库 ProQuest 中,以 Hanfeizi 为关键词进行搜索,共得到 31 个搜索结果,不过大多数的搜索结果都不是以《韩非子》作为研究主体,只是在论文的写作过程中涉及《韩非子》这部著作或韩非其人,并且这些搜索结果很多都是研究考古或者修辞学、文学的。在 4 篇以《韩非子》为研究主题的硕博士论文中,一篇是研究《储说》篇章的文体结构;一篇是研究《解老》和《喻老》这两章与《老子》相关的内容;一篇研究了韩非的政治思想;最后一篇对比了韩非和马基雅弗利的政治哲学。(以 Han Fei Tzu 为关键词进行搜索,有效结果增加一个,研究主题为《韩非子》的官僚观。)可见,国外学者,或者确切点说英文作者对《韩非子》的重视程度远远低于

我们的想象,至于对《韩非子》这部著作富含的管理学思想的研究就更是空白了。

不过,值得我们注意的是,笔者在对 Jstor 数据库进行搜索后,发现早在 1964 年,国际最权威的管理学杂志之一《公共管理评论》(*Public Administration Review*)曾经在其当年 3 月刊上刊登过一篇题为《韩非子:管理学先驱》(*Han Fei Tzu: Management Pioneer*)的文章,作者为美国现金出纳机公司的 Donald. V. Etz。文章将韩非的思想与印度、希腊的哲学思想相对比,并且高度肯定了《韩非子》的管理思想,同时摘选了原著中的文字加以说明论证。遗憾的是,在这篇文章之后,西方管理学及哲学杂志并没有对《韩非子》的管理思想进一步进行系统研究。推究起来,也许语言障碍是重要的原因之一。对于这样一部富含管理哲学,对中国历朝历代帝王的治国方略有着深刻影响的著作而言,这种研究留白不能不说是对我国文化遗产的巨大浪费。可见,加强对《韩非子》的研究,尤其是对其管理思想的研究,并将其介绍到国际文化舞台上,对于弘扬中华文化,推广国学,以及探讨中国管理思想的渊源有着重大的意义。

相比之下,汉语作者对《韩非子》的研究要多一些。截至 2011 年 8 月份,在中国知网 CNKI 的数据库中,在题名中包含关键词“韩非子”的搜索结果共有 385 条。其中,相当大一部分是从文学、史学、哲学或者政治学的角度来研究,从经济、管理学角度研究这部著作的文献不超过 50 篇。题名中包含关键词“韩非子”的博士论文有 5 篇,无一是以其管理思想作为研究主体的。题名中包含关键词“韩非子”的优秀硕士论文共有 46 篇,其中单纯从文学、修辞学角度进行研究的论文就有将近 30 篇,同样没有一篇是从管理学角度阐释的。可见,汉语学者对韩非的管理思想并未有足够的认识。相比较而言,在题名中包含关键词“孔子”的搜索结果有 12 211 条,包含关键词“论语”的搜索结果有 4 712 条。考虑到我国封建统治长期“阳儒阴法”的现实,这种研究的不平衡性似乎在呼唤我们对《韩非子》的重视。

在我国目前对《韩非子》管理思想研究的文献资料中,有一些专著及编著类书籍,当然,相关的思想史或者哲学专著中无疑会对《韩非子》及法家思想有所介绍和评述。相关管理思想的专著(编著)有:陈东升编著的《〈韩非子〉与中国式管理》(北京:企业管理出版社,2006);杨先举著的《向韩非子学管理》(东北财经大学出版社,2010 年);凌永放著的《国学智慧系列:学校没有教过的管理学·韩非子》(江苏文艺出版社,凤凰出版传媒集团,2011 年);黄伟著的《韩非子用人智慧》(中央编译出版社,2006 年)等。不过,这些读物大多为通俗读本,有些读物以《韩非子》中某句话作为引子,大篇幅讲述现代管理中的一些故事,其实和《韩非子》本身并无太大干系,甚至有牵强附会的嫌疑。

介绍《韩非子》的论文集有《韩非子二十讲》,作者为郭沫若、王元化等人。这本书汇集了名家评论韩非及阐释《韩非子》的经典文选 20 篇。论及韩非的悲剧人生、哲学思想、法律思想、经济思想、政治思想,韩非思想与儒、道的异同,和《韩非子》著作的特点及其阅读方法,等等。虽然具体涉及管理思想的论述并不集中,但是文章都出自大家之笔,都是《韩非子》研究的经典文章。

在论述韩非管理思想的各种期刊论文中,绝大多数都是从不同的细分化角度进行论述的,比如说韩非的用人思想、赏罚思想(二柄)、法的思想等,有一些论文对韩非的管理

思想进行了全方位的论述,但是毕竟篇幅有限,而韩非的管理思想实在丰富,所以这些概括性的论文大多流于笼统化和表层化,只是蜻蜓点水般地涉及星星点点的内容。

用人思想是韩非管理思想中内容非常丰富的一部分,说到底,韩非的“法”、“术”、“势”都是针对如何管理臣民而言的。换句话说,任何管理理论的基础都是对人的管理。刘珊珊在她的论文《从韩非的君臣观中看〈韩非子〉的治吏思想》(四川教育学院学报,2009年3月)中,认为君制臣、臣忠君是理想的君臣关系,《韩非子》中体现的治吏思想是为了有效实现这种关系而制定的策略,是从人性自利的观点出发的一整套约束和鞭策群臣与官吏的制度。对君主来说,法、术两者互为表里、互相配合地成为君主用来控制和利用臣下的得力手段与工具。

王立仁认为,治吏引纲是韩非提供给封建君主治国的关键方略,而能人政治是治吏引纲中的一个基本思想。治国关键在治吏,治吏要选能人为官,以“能”为选拔官吏的标准。由于能人并非是全能的,因而要因“能”而任官。由于能人也是好利的,都有为“非”的可能,因而要有使他们不敢为非的“法术”。(《韩非的能人政治及其意蕴》,政治学研究,2009年6月)

王丽霞则认为,韩非哲学思想体系中具有现代管理的合理内核,他的人才管理思想对君主而言是“治吏不治民”,这实质上是一种重君、保君、役使臣民的思想。围绕这个主题,韩非从多个侧面为保障君权,行使君术以役臣民,提出了种种设计,这其中君对自身的管理和对吏的管理是他论述的主要内容,从而形成了其“君—臣—民”的管理系统。(《韩非的人才管理思想略论》,江西社会科学,2001年1月)

在论文《韩非以法治吏的思想及其现代意义》(重庆工学院学报,2009年12月)中,汪蕾总结道:在我国建立法治社会的过程中,最关键的环节是依法治吏,管理好我们的干部队伍。这是构建法治社会与和谐社会的重要内容。因此我们要进一步完善干部任用、考核、奖惩、罢免、监督的法律和制度,把干部队伍建设纳入法制轨道,使干部工作公开化、民主化、法制化。由此,要树立法律的权威,法律面前人人平等,加大违法成本;完善岗位责任制和官员问责制,明确职责,求真务实;完善干部政绩考核制度和奖惩制度以及完善监察制度。

赏罚理论(二柄)亦是韩非思想重要的一部分。赏罚“二柄”是领导者实施控制的主要武器。杨欣在她的《韩非子的“二柄论”与现代社会管理》[广西大学学报(哲学社会科学版),1999年10月]中论述道:韩非赏罚二柄论实质上是形成于公元前三世纪的中国的激励理论。激励的实现源于期望的强化。韩非提出了“赏罚敬信”的原则,并进而提出了“厚赏、重罚”的激励手段。激励的效果体现于目标的设置。韩非指出“明主立可为之赏,设可避之罚”,并进而提出了“循名责实”的目标考核法,作为实行赏罚的依据。激励的持久来自于赏罚的公正。韩非强调:“明君无偷赏,无赦罚”,并由此提出了“法不阿贵”的执“柄”原则。韩非的上述思路与当代行为科学中的激励理论异曲同工,不谋而合,却比西方的行为科学整整早了23个世纪。

魏满霞认为,韩非的赏罚观非常丰富,他认为人性好利恶害,故赏罚可用。赏罚应该循名责实,依法实施,还应该具有可行性。赏罚必须遵循信赏必罚、厚赏重罚、赏誉同轨、