

中国式阿米巴之



项目制人单合一 精益运营管理

● 熊 坚 编著



企业将各业务实行项目制划分、经营，
以人单合一为激励机制，围绕企业核心业务，
促使各项目的增值或裂变、提升收益，培养经营人才，形式精益高效的经营模式。



华南理工大学出版社
SOUTH CHINA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

中國式管理
熊堅

項目制人字合二 精益管理

● 熊堅 編著



华南理工大学出版社
SOUTH CHINA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

· 广州 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

中国式阿米巴之项目制人单合一精益经营管理 / 熊坚编著. —广州: 华南理工大学出版社, 2018. 10

ISBN 978 - 7 - 5623 - 5806 - 0

I. ①中… II. ①熊… III. ①企业经营管理 - 研究 - 中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 218627 号

Zhongguoshi Amiba Zhi Xiangmuzhi Rendanheyi Jingyi Jingying Guanli

中国式阿米巴之项目制人单合一精益经营管理

熊 坚 编著

出 版 人: 卢家明

出版发行: 华南理工大学出版社

(广州五山华南理工大学 17 号楼, 邮编 510640)

<http://www.scutpress.com.cn> E-mail: scutel3@scut.edu.cn

营销部电话: 020 - 87113487 87111048 (传真)

责任编辑: 林起提 李 夏

印 刷 者: 佛山市浩文彩色印刷有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16 印张: 20.75 字数: 429 千

版 次: 2018 年 10 月第 1 版 2018 年 10 月第 1 次印刷

定 价: 58.00 元

版权所有 盗版必究 印装差错 负责调换

此为试读, 需要完整PDF请访问: www.ertongbook.com



代序

认清未来经济发展趋势 创新组织成为人力资本家

从当前中国经济的发展态势走向看，未来十年中国的经济发展可能出现三大发展趋势。

这可能是不以人的意志为转移的社会经济发展的客观规律。可以说是天道自然；也可以说是大道当然。所谓天道自然，就是当社会与经济发展到一定的阶段后，社会与经济的发展就会从量的发展、规模的发展走向质的发展，这是不以人的意志为转移的客观规律，当这个客观规律出现以后，就要顺其自然，把握其发展规律，跟随其发展步伐。所谓大道当然，就是当经济发展趋势形成后，就给我们奠定了一条创业发展的康庄大道，这就需要我们在这条发展的大道上去创新，去寻找自己的发展机遇和落脚点。俗话说“条条道路通北京”，就是说，去北京有很多很多条路可以走，可以坐飞机、坐高铁、开汽车、骑自行车，也可以徒步，等等。虽然最后都可以到达目的地北京，但由于选择的交通工具不同，走的方式不同，所用的时间向是决然不同的。尤其在当今“时间就是金钱，效率就是生命”的时代，选择什么样的道路和什么样的方式去实现自己的目标，是决定企业发展速度、甚至生死存亡的关键。所以，“大道”也就是大道人为。所谓人为，就是事在人为。当趋势已经来临，大道已经出现，走什么道，选择什么样的交通工具去实现预期的目标，就全靠我们自己了。这里讲的选择，就是创新，包括创新组织形式、创新经营体制、创新管理技术、创新业务模式、创新科学技术和创新劳动报酬分配激励机制等。

什么是趋势？就是天下大势运动的趋向，也就是常说的“风口”。如果把天下比作大海，风向就是时，因风向而动的潮流就是势。小米创始人雷军说“站在风口上，猪都可以上天”。所谓站在风口上，就是只要把握时和势，就能在风口上弄潮。换句话说，就是趋势来临后，企业如果能顺着趋势而上，就可能会成功，就可能会快速发展；但是，如果在趋势来临后还无动于衷、因循守旧，甚至逆势而动，可能会被淘汰，甚至相当于等死或送死。

下面就未来中国经济已开始出现的三大发展趋势作一些浅析。



第一个趋势，也是第一个风口：中国已从人力资源经济时代进入人力资本经济时代。

2012年，中国的新生劳动力人口出现下降拐点，连续三年减少近千万新生劳动力，而到2015年老年人口增加到2个亿，2015年中国的年轻劳动力人口红利基本消失，年轻劳动力供给大幅下降，人力成本大幅上升，廉价劳动力时代一去不复返。这就预示着自这个时候开始，中国已经从人力资源经济时代进入人力资本经济时代。什么是人力资源经济时代？什么是人力资本经济时代？这其实是一个企业经营哲学的理念认识问题。在人力资源经济时代，由于人口红利，劳动力的供需关系中供大于求，人力资源是需求侧，僧多粥少，劳动力便宜，企业雇佣劳动者容易，劳动力在企业的生产力构成中仅仅就是生产资料的一项资源，因此叫人力资源经济时代。在这个时代，企业在经营中为获取利润最大化，普遍都是将人工成本当作用工成本来管控，没有成本投资意识，在员工使用上也都是将员工当劳动力使用，没有当作人力资本来经营。而进入人力资本经济时代后，劳动力总量人口红利虽然还有，但新生劳动力人口红利消失，新生劳动力供求关系发生逆转，供小于求，人力资源是供给侧，无论是城镇劳动力成本还是农村劳动力成本，每年都在以15%~25%的幅度上升，预计在现有人力成本的基础上到2020年会翻一番，这就预示着廉价劳动力时代从此一去不复返。如果在这个时代，企业在经营中还把人工成本仅仅当作用工成本来管控，就势必会雇不起人，不敢雇人。因此，在人力资本经济时代，货币资本可以雇佣人才，人才也可以雇佣货币资本，这就要求企业要改变原有的货币资本雇佣人才的关系，把雇佣劳动关系转变为合作与经营关系，把人力成本的投入当作资本来投资，把员工的能力当作能力资本来经营。在人力资本经济时代，企业家不仅是经营货币资本的资本家，还应该成为经营人力资本的资本家。

在这个企业人力资源经营和管理的哲学理念认识问题上，既是一个理念认识问题，也是对中国未来经济发展时势的认识问题。天下时势，扑朔迷离，瞬息万变，变幻莫测。谁能把握时势，因时用势，谁就是弄潮儿，谁就能从人力资源的使用者，成为经营人力资本的资本家，谁就是赢家。

第二个趋势，也是第二个风口：中国已从产品资本经济进入金融资本经济。

中国自1978年12月改革开放以来，历经37年的产品资本经济发展，到2015年11月已基本实现完全的市场经济，并开始迈向金融资本经济发展之路。在这37年的产品资本经济发展历程中，中国的市场经济探索大致经历了三个发展阶段。

第一个阶段：从1979年至1992年邓小平“南方谈话”，是有计划的商品经济发展时期。这个时期，政府主要做了三件大事，一是在农村实行了土地承包责任制，解放了农村劳动力，出现了大量的乡镇企业；二是进行了第一轮国有企业改革，允许企业承包，出现了第一批企业家，并同时进行了第一轮劳动用工制度改革，破“三铁”（打破“铁



饭碗——能进不能出”，实行“双向选择”；打破“铁工资——能高不能低”，实行企业工资制度，自主分配；打破“铁交椅——能上不能下”，实行干部考核制，能上能下）；三是放开农牧市场，允许农副产品自由交易，出现了大批专业户、个体工商户和万元户。这个时期的市场经济发展探索，极大地丰富了轻工业商品和农副业商品的供给，奠定了有计划的社会主义市场经济发展的基础。

第二个阶段：从1992年3月邓小平“南方谈话”至2001年10月中国加入世贸组织（WTO），是有计划的社会主义市场经济发展时期。这个时期，政府主要做了五件事，一是1992年3月邓小平“南方谈话”后，政府鼓励全民经商，政府机关事业单位、部队、学校等各行各业都办企业，大批优秀人才下海经商，涌现了一批民营企业。二是有限度地开放国内市场，引进外国资本开展合资合作，出现了大批合资合作企业。三是进行了第二轮国有企业改革，将全民所有制企业改为国有企业，产权与经营权分离，同时大规模改革劳动用工制度，减员增效、下岗分流，全面实行全员劳动合同制和社会保险制度改革。伴随着国有企业职工大量下岗和大量农民工进城打工，为促进劳动力和人才的有序流动和就业，政府各级劳动行政部门和人事部门纷纷开设劳动力市场和人才市场，为国有企业下岗职工、农民工提供职业中介、档案挂靠和社保代理服务，并由此催生人力资源服务业萌芽。四是改革土地使用制度和住房分配制度，将福利分房改为货币分房，实行住房商品化，催生了房地产业市场化，从而带动制造业、加工业、零售业、原材料等市场化，涌现了一大批民营企业，社会财富开始出现两极分化。五是进行了第一轮金融体制改革，将国有银行、城市信用社改为商业银行，并催生了保险业和股票市场的快速发展，随着金融业改革使企业的融资从银行贷款单一渠道，又多了一条股市融资渠道，从而大力推动了大量高新技术企业的发展。以第一轮金融业改革为标志，完成了有计划的社会主义市场经济的发展使命，为中国加入WTO，进入完全的市场经济奠定了坚实的基础。

第三个阶段：从2001年11月至2015年，中国经济进入了完全的市场经济。这个时期，政府主要做了四件事情，一是借助中国加入WTO，在对外资有限度地开放中国的市场外，对内全面放开了所有行业市场，使民营经济获得了快速发展；二是对医疗、教育行业实行了产业化市场发展，大幅度整合医疗、教育产业资源，有效地提升了医疗、教育水平和拉动了中国经济的高速发展；三是大力发展服务经济，各类服务产业得到了快速发展，尤其是人力资源服务产业异军突起，在全国建立了五家国家级产业园，正在朝着万亿级服务产业发展；四是大幅度放开金融服务市场，各类商业银行、互联网银行、公募基金、私募基金如雨后春笋般遍布中国大地，并在全国建立了四个融资平台（上海主板、深圳创业板、北京新三板、广州股权交易板），为大众创业、万众创新提供了广泛

的融资渠道，也为中国向金融资本市场经济发展奠定了坚实的基础。未来在中国地区做企业，第一，必须要做好企业；第二，要尽快让企业证券化。

第三个趋势，也是第三个风口：从消费互联网经济时代进入产业互联网经济时代。

中国的互联网经济发展经历了两个发展阶段，现在进入到第三个发展阶段。第一个阶段，从1995年到2005年左右，互联网的发展主要以网站建设为主。在这个阶段，基本上各行各业都建立了自己的互联网站，宣传自己的形象和品牌，公共网站的突出代表有谷歌、新浪、网易等。第二个阶段，从2005年到2015年，这个时期的互联网发展，主要以SaaS软件服务和消费互联网为主。SaaS软件服务解决了工作结果管理的问题，而消费互联网颠覆了传统的零售实体店的消费模式，使消费实现了零距离消费，也改变了人们的生活方式，更重要的是实现了财富大转移。在这次财富大转移中，突出的代表有马云的阿里巴巴、马化腾的腾讯、李彦宏的百度、刘强东的京东等。消费互联网的发展和推动，为产业互联网的发展奠定了坚实的基础。

从2015年下半年开始，随着政府倡导大众创业、万众创新，产业互联网（实体经济+互联网工具）的开发与运用已开始风起云涌，传统企业、传统行业普遍都拉开了进军产业互联网的序幕，并将逐步形成三大发展方向，一是企业经营管理平台化；二是产品营销、服务交易平台化；三是精益制造物联平台化（精益制造、精益劳动和精益物流+互联网，实现互联网平台化操作监控），并正在朝着人工智能商业经济发展。

这三大经济发展趋势，就是中国未来十年的经济发展时势。中国兵法始祖鬼谷子说：“天下时势，扑朔迷离，神鬼莫测，瞬息万变。”所谓时，就是天时，就是大势的运动趋向、风向；所谓势，就是推动天下大势的各种力量。知时识势，因时用势，就能抓住发展机遇。

随着中国未来的三大经济发展趋势被越来越多的人所认同，各种力量都会投入到发展趋势中去抢占市场，去争得一席生存与发展之地。企业怎么办？俗话说：“创新者昌，固执者亡。”在这大好机遇来临之际，我们做企业的不能因循守旧，而是应该勇敢地迎着潮头大胆创新，成为趋势发展中的弄潮儿，只有这样我们才能走上一个新台阶，才能不断做大做强。

所谓人力资本经济时代，就是在这个时代，要用人力成本投资思维去经营员工的思维、去经营员工的劳动能力；所谓金融资本经济时代，就是在这个时代，要扎扎实实做好自己的企业，使企业证券化，去拥抱新一轮金融资本泡沫周期；所谓产业互联网经济时代，就是在这个时代，要实现实体经济+互联网，建立本企业的圈层经济体，为这个圈层经济体中的客户，提供更个性化、更专业的服务，以实现企业持续发展。

随着人力资本时代、金融资本经济时代和产业互联网时代的来临，企业员工的个性



化需求也在发生变化。据美国等西方发达国家企业对员工的福利激励调查数据显示,学习与成长、弹性工作制和现金激励这三大福利政策,已成为员工福利激励的首选。这就预示着在新的经济发展趋势下,如何解决员工为谁干的问题,已成为企业经营管理的重要课题。过往企业与员工的关系是雇佣劳动关系,员工与企业的关系是打工关系。在这种雇佣与被雇佣的关系中,政府为保护劳动者的合法权益立了很多法规,企业也为如何做好人力资源管理煞费苦心,什么目标管理、工作分析、岗位评估、360度考核、平衡记分法等各种管理工具层出不穷,但依然未能很好解决雇佣劳动关系和员工心态问题。红海创造的“项目制人单合一”就是在这种时势和背景下推出的一项重要企业经营体制、经营机制改革。红海以项目为单位作为经营实体进行独立经营核算和管理,是学习借鉴稻盛和夫的阿米巴经营模式,并结合中国企业实际的一种变革。所谓阿米巴经营模式,其核心就是划小经营单位,以每一个阿米巴为一个经营单位。而红海的项目制,就是以项目形式划小经营单位,以一个个项目作为经营单位,然后将一个个项目作为员工的创业平台去经营自己,把雇佣劳动关系转变为合伙人关系;人单合一结算,是红海对企业薪酬分配制度的一种创新。人单合一,就是将员工个人或班组、项目单位、公司经营班子作为一个“人”,与个人或班组、项目单位、公司经营班子完成的工作量、经营指标作为一个“单”进行合一结算,这样就把员工的激情付出、能力付出与劳动报酬分配紧密捆绑在一起,使员工劳动报酬分配更透明化、更自主化,把员工的工作与企业的人工成本支付关系转变为合作经营关系,从而从根本上解决员工为谁工作的问题。

经过一年多的实践摸索,我们发现,实施项目制人单合一的关键前提,是企业各级经营管理者 and 员工的思维理念转变问题,是建立信任、信赖的文化渗透问题。因此,要有效实施项目制人单合一精益经营管理,首先是各级经营管理者思想要转型,尤其是公司的各职能部门和各分公司、子公司领导要带头从思想上转型,要转到为员工提供创业服务的心态上来,把管理角色转变为服务角色,真正从组织形式上建立起“倒三角”的服务型组织;其次,要教育、引导员工进行思想转型,从雇佣心态转变到创业思维上来,真正实现自我经营、自我管理、自我发展。

这就要求企业的各部门、各单位领导者应做好以下关键工作:一是要传文化,当好企业文化的宣传者,经营员工思想,植入企业的核心价值观;二是要建平台,当好项目制平台的构建者,将所有工作设置成项目,为员工提供创业平台;三是要经营团队,当好团队经营者,用民主的方法推荐、选拔项目经理(组长)和项目成员,制定好人单合一结算标准,让员工真正实现自我经营、自我管理、自我发展;四是要管控项目经营目标,当好项目经营目标的监控与指导者,项目人单合一经营结算是一件新生事物,市场环境瞬息万变,各单位领导者应盯紧各个项目的运营,对各种风险的突然袭击,适时给



予指导和控制；五是要授技术，当好经营技术、管理技术传授者，各单位领导者应经常深入项目现场调研，指导项目经理（组长）做好经营与管理，不断提高项目组织经营效益。

企业实施项目制人单合一经营，是为了让员工在项目组织平台上创业，同时也是为了让员工能够以“经营者”的身份受益，增加他们的主人翁精神和经营意识，从而形成企业内众多深具战斗力的作战单元，为企业攀登新的高峰增添无穷的战斗力的。

熊 坚



目 录

上篇 项目组织建设与经营管理

第一章 经营哲学 / 3

- 第一节 项目制人单合一经营哲学 / 4
- 第二节 项目组织进化经营哲学 / 7
- 第三节 人单合一员工进化经营哲学 / 10
- 第四节 项目制人单合一文化经营 / 11
- 第五节 实施项目制人单合一精益经营应遵循的原则 / 15

第二章 项目组织立项与划分 / 19

- 第一节 项目制的组织形式 / 19
- 第二节 项目的立项 / 20
- 第三节 项目组织的划分 / 24
- 第四节 项目组织管理与经营目标设立 / 29
- 第五节 项目组织领导人选拔 / 47

第三章 项目组织的预算、结算管理 / 55

- 第一节 预算前的业务经营盈亏测算 / 55
- 第二节 项目组织经营预算方法 / 60
- 第三节 项目组织经营管理预算 / 66
- 第四节 项目组织经营会计管理 / 73
- 第五节 项目组织的量化分权 / 96
- 第六节 单位时间附加值的核算 / 101



下篇 项目制人单合一精益经营管理法

第四章 精益经营管理法 / 111

第一节 精益经营管理法的概念 / 111

第一节 精益经营管理法的内涵 / 115

第五章 业务项目商业模式选择 / 122

第一节 按业务量单价结算 / 122

第二节 按固定总价结算商业模式 / 130

第三节 浮动固定总价结算商业模式 / 134

第四节 按工时单价结算商业模式 / 139

第五节 业务项目商业模式与报价的选择 / 146

第六章 精益现场管理 / 149

第一节 周计划、月计划管理 / 149

第二节 精益班组会议管理 / 153

第三节 精益安全管理 / 160

第四节 精益机器设备管理 / 168

第五节 精益经营管理活动统计 / 170

第六节 精益后勤保障管理 / 173

第七章 精益员工劳动管理 / 180

第一节 精益有效工时管理 / 180

第二节 精益员工业务量管理 / 195

第三节 精益劳动力调配管理 / 197

第四节 精益员工动作管理 / 202

第五节 精益员工工作轨迹管理 / 204

第六节 工艺流程标准管理 / 208

第八章 精益人力资源管理 / 211

第一节 人力资源管理概念 / 211

第二节 精益人力资源管理 / 215

第三节 精益定岗定编管理 / 226

第四节 工时定额和有效工时利用率的核定 / 234



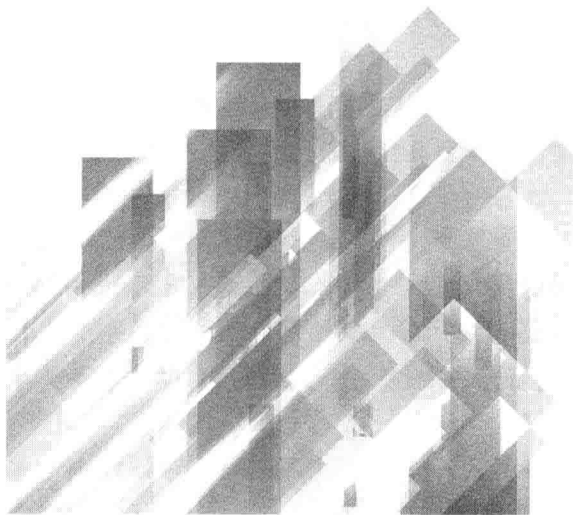
第五节	班（组）长管理幅度的确定 / 237
第六节	精益招聘管理 / 239
第七节	精益入职管理 / 247
第八节	精益劳动合同管理 / 253
第九节	精益工资核算 / 257
第十节	精益社保管理 / 267
第九章	精益用人、留人机制构建与执行 / 270
第一节	精益用人机制构建 / 270
第二节	精益留人机制的构建 / 271
第三节	精益用人、留人机制执行操作 / 273
第十章	精益人单合一结算管理 / 282
第一节	人单合一结算概念 / 282
第二节	人单合一结算模式与运行机制 / 283
第三节	超额超量计酬 / 295
第四节	精益绩效管理 / 297
第五节	精益员工人文关怀管理 / 301
第十一章	精益风险管理 / 304
第一节	业务项目在运营中的风险特性 / 304
第二节	业务项目运营流程风险分析与防范 / 306
第三节	业务项目经营的风险控制 / 313
第四节	应急预案管理 / 314
参考文献 / 317	



上 篇



项目组织建设和经营管理





第一章 经营哲学

企业组织创新的时代发展是经济社会持续发展的产物。在不同的经济发展时代，就会出现相对应的企业组织形式。自工业革命以来，在 200 多年的企业发展历程中一直在持续不断地进行组织创新。工业时代最深刻的观察者彼得·德鲁克，把过去 200 多年的组织创新总结为三次革命：第一次是工业革命（industrial revolution），其核心是机器取代了体力，技术（technology）超越了技能（skills）。第二次是生产力革命（productivity revolution），大致从 1880 年到第二次世界大战，其核心是以泰勒制为代表的科学管理的普及，工作被知识化，强调的是标准化、可度量等概念。公司这种新组织也正是随着科学管理思想的发展而兴起。第三次是管理革命（management revolution），知识成为超越资本和劳动力的最重要的生产要素。与体力劳动相比，知识工作者是否努力工作很难被直接观察和测量，相应地，管理的重心转向激励，特别是动机的匹配（incentive alignment）。期权激励就是这 20 年高科技企业大发展最主要的组织创新。

沿着这个思路观察，随着互联网从 PC 互联网到移动互联网，从云计算到大数据，再到物联网、虚拟世界、智能机器人，未来企业的一个基本特征已经非常清楚地展现在我们面前，那就是基于机器学习的人工智能和虚拟技术，将成为未来企业的基础。而随着产业互联网向人工智能商业经济的发展，我们已经又开始面临一个时代的大变革，那就是第四次革命——“创意革命”（creative revolution）。随着“创意革命”浪潮的逐渐到来，未来的社会最有价值的人，是以“创造力、洞察力和对客户的感知力”为核心特征。在“创意革命”时代，创意者最主要的驱动力，是创造带来的成就感和社会价值，自激励是他们的特征。

在迈向“创意革命”时代的前夜，中国经济的发展态势已呈现出三大发展趋势：一是已从人力资源时代迈向人力资本时代；二是已从产品资本经济时代转化为金融资本经济时代；三是已从消费互联网经济快速向产业互联网和人工智能经济转型。在这个重大的转型期，企业的组织进化、企业的绩效管理、企业的薪酬激励的最重要功能，就是怎样为员工提供一个“赋能”的平台和机会，而不再是纯粹的管理，而应该是以经营员工为主导，以管理员工为辅助的一种新型的经营管理体制的建设。红海的“项目组织经营



和人单合一经营”就是在这样的时代背景下诞生的。

项目组织经营和人单合一经营是为了顺应人力资本时代和产业互联网经济的发展而创的一种新的企业组织经营形式和劳动报酬分配方式。在企业实施项目组织经营和人单合一精益经营管理，是一个系统工程。因此在实施中，企业的各个部门、各个单位都需要有一个统一的经营管理哲学理念进行指引，转变经营管理思维，并遵循基本的流程步骤，把握工作重点要求，才能取得预期的效益。

第一节 项目制人单合一经营哲学

一、哲学的概念及内涵

（一）哲学的概念

哲学，按照字义解释，是一种使人聪明、启发智慧的学问。然而，这并不足以表明哲学的实质。哲学作为一门学问，是人们认识世界形成的世界观的理论表现形态。因此，哲学是理论化、系统化了的 worldview，或者说，是人们世界观的理论体系。

作为理论形态的世界观，同人们自发形成的世界观是有所不同的。任何一个健全的成年人都会在其生活实践过程中形成一定的世界观。所谓世界观，就是人们对于生活在其中的整个世界以及人与世界关系的根本观点、根本看法。

（二）哲学的内涵

人类从其诞生时开始，为了自身的生存和发展，时刻都需要同周围的现实世界打交道。为了获得生存所必需的衣、食、住等物质资料，就必须进行变革自然界的生产活动。在这个过程中，人们不仅要认识周围的自然界，也要逐渐地积累对自己同自然界之间的关系的认识。在实践中人们就是凭借这些认识向自然界索取人类所需要的一切的。世界观的形成是一个过程。开始，人们只是对个别的具体事物有所认识，久而久之，这种认识逐渐丰富并连贯起来，就形成了对诸如世界的本质、世界上各种事物之间的联系、人在这个世界上的地位和作用等问题的看法，这些根本观点、根本看法就是世界观。但人们自发形成的世界观一般是不系统的，缺乏理论的论证和严密的逻辑性。哲学则是将人们的世界观用理论的形式加以高度的抽象和概括，通过一系列特有的概念、范畴和系统的逻辑论证而形成的思想体系。所以，哲学是系统化、理论化的世界观，是以总体方式把握世界以及人与世界关系的理论体系。人人都有自己的世界观，但哲学作为世界观的



理论体系，不是自发的，而是要通过自觉的学习和训练才能掌握的。

当人们形成了一定世界观之后，就会按照这些观点去解释一切现象，处理各种问题。世界观也就成为指导人们观察、思考 and 解决各种问题的基本原则，这就是我们通常所说的方法论以及与此相联系的思想方法和工作方法。一般来说，有什么样的世界观，也就有什么样的方法论，世界观和方法论是一致的。

人们的世界观并不都是一样的。因为：第一，在人类发展的各个历史阶段上，由于实践水平、科学技术发展水平的不同，人们对世界以及人与世界关系的认识在深度和广度上也有所不同。第二，人们的经济地位、根本利益和在社会生活中分工的不同，使得各自对社会发展、人生追求的看法和态度有所不同，因而他们的世界观也会有明显的区别。特别是在阶级社会中，不仅不同阶级有不同的世界观，即使同一阶级内部的不同阶层，同一阶级的不同发展时期，其世界观也会呈现出差别性。所以，作为理论形态世界观的哲学，在不同历史时期和不同阶级之间，其内容和形态也有许多不同。在阶级社会中，一定的哲学只是一定阶级的世界观的理论表现，是从属于一定阶级并为该阶级的利益服务的。哲学作为一种理论体系，只能在社会分裂为对立的阶级，一部分人得以摆脱繁重的体力劳动而专门从事脑力劳动的条件下才能产生。因此，哲学从其产生的那天起，就深深地打上了统治阶级的烙印，是为统治阶级服务的。直到在马克思主义哲学诞生后，劳动人民才真正有了自己的哲学。

哲学，是教会人们运用唯物辩证法、对立统一、一分为二等辩证思维方法，去观察、认识世界和事物的学问。通过运用辩证思维去观察、认识世界和事物，形成了人们看待世界和事物的价值观。因此，价值观对人们的思维方式起着决定性的作用，有什么样的价值观，就有什么样的思维方式。

1. 什么是价值观

价值观是基于人的一定的思维感官之上而做出的认知、理解、判断或抉择，也就是人认定事物、判定是非的一种思维或取向，从而体现出人、事、物一定的价值或作用；在阶级社会中，不同阶级有不同的价值观念。价值观具有稳定性和持久性、历史性与选择性、主观性的特点。价值观对动机有导向的作用，同时反映人们的认知和需求状况。通俗地说，就是一个人认为什么是的对的什么是错的，什么是好的什么是不好的，什么是你认为重要的什么是你认为不重要的……为什么价值观要放在第一位？有个著名的判断句式是：思想决定行为，行为决定结果，结果决定命运。所谓思想，其核心就是一个人的价值观。一个人认为自己的命运主要掌握在自己手里，他就会选择对自己负责，自我奋斗；一个人认为命运由他人和不可预知的力量控制，他就会选择消极懒惰、听天由命或怨天尤人。价值观对人们自身行为的定向和调节起着非常重要的作用，它的作用大致