

毛泽东军队管理思想的现代价值

李凯城◎著

北京工业大学出版社



作·者·简·介

李凯城，男，1952年出生，1969年入伍，历任战士、班长、技师、教员、干事、总参政治部政研室主任、总参政治部办公室副秘书长、研究所副政委等职。现在总参某研究所工作，大校军衔。

入伍三十九年来，先后在基层部队、院校、机关、科研院所等十多个单位，从事或分管过技术工作、教学工作、研究工作、政治工作、行政工作、后勤工作、质量管理、科技开发和生产经营等工作，积累了多方面的实际经验。在总部机关任职十四年，参与过许多重要文件的起草，擅长理论研究和社会调查，曾任《政工研究文摘》主编，发表过一些有较大影响的调查报告和学术论文，并多次获奖。近年来，经常应邀为部队、高校、政府机关、企事业单位做管理理论和思想教育方面的讲座或报告，出版了《用心去讲》、《把理讲透》两本专著。同时，还与他人合作，著有《新时期政治工作调查研究方法》，译有《把握你的未来》等著作。

毛泽东军队管理思想的现代价值

军队之道

李凯城◎著

北京工业大学出版社

为试读, 需要完整PDF请访问: www.ertongbook.com

图书在版编目(CIP)数据

领军之道:毛泽东军队管理思想的现代价值/李凯城著.
—北京:北京工业大学出版社,2007.7
ISBN 978-7-5639-1777-8

I. 领… II. 李… III. 毛泽东军事思想—应用—企业管理—研究—中国 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 068587 号

领军之道

——毛泽东军队管理思想的现代价值

李凯城 著

*

北京工业大学出版社出版发行

邮编:100022 电话:(010)67392308

各地新华书店经销

三河市世纪兴源印刷有限公司印刷

*

2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 1 次印刷

787×1092 16 开 25.5 印张 350 千字

ISBN 978-7-5639-1777-8

定价:39.00 元

序

——在现代管理理论与毛泽东思想、 解放军传统之间搭一座桥

改革开放以来的 20 多年,是中国管理科学发展的黄金时代。古今中外各种管理理论,都堂而皇之地步入学科殿堂;西方最新管理理念及经验,问世的同时即被介绍给国人;各式各样的管理图书和杂志,占据着出版业相当大的一块市场;以 MBA 为代表的管理培训,成为利润丰厚的新兴产业;管理界风云人物如同耀眼的明星,受到世人普遍的仰慕。事实再次证明了马克思的论断,社会需求是理论发展最好的推动力。管理科学的繁荣是经济迅猛发展的产物,同时也有力地促进着经济管理水平的提升。

在学科发展欣欣向荣的背后,业内人士也有一丝隐忧:管理领域虽然学派众多,繁花似锦,但好像尚未形成真正的理论主干,存在着明显的“丛林现象”。而且学者们津津乐道、媒体上炒来炒去的,大都是些“洋花”、“洋草”,真正属于中国本土的东西,似乎还不多见。面对蜂拥而至的现代西方管理理论,许多实际管理工作常不知该如何选择,出现了一些食洋不化、水土不服的现象……

所以,近几年国内研究中国式管理的呼声乍起,一大批著述先后问世。有研究先秦诸子管理思想当代价值的,有研究《易经》、八卦、阴阳五行在现代企业中应用的,有总结提炼国内知名企业管理经验的,有从中国古代文学名著中汲取管理智慧的。当然,也有相当一批学人开始将目光转向近代史上最成功的管理者和他一手缔造的组织——毛泽东及其领导下的中国人民解放军。

毛泽东及其领导下的解放军管理确实值得大书特书。在人类历史上,像毛泽东这样只用不长的时间,就将一支不足千人、以农民为主的军队,打造成无坚不摧、战无不胜的百万雄师,靠枪杆子缔造出一个新中国,并且在武器装备远落后于对手的情况下,仍打得号称世界第一军事强国的对手不得不乖乖地坐到谈判桌前的情况,绝无仅有。巨大的成功背后一定有丰富的理论宝藏,值得后人高度关注和深入研究。

目前市面上研究毛泽东管理思想及解放军管理经验的著作虽然很多,但仔细拜读,不难发现两点不足:一是不够系统。这些著作大都是选取毛泽东的若干观点或解放军的成功范例加以介绍,然后借题发挥,联系现代企业管理中的问题发表一通议论,而对毛泽东管理思想的整个体系和解放军管理的完整系统,则鲜有涉及。二是缺乏对比。这些著作没有讲清毛泽东及解放军的管理思想与当代管理思想的联系和区别,没有将毛泽东管理思想放在管理学史上做理论定位,也没有对哪些企业在发展的哪些阶段比较适合运用毛泽东的军队管理思想作出分析。

本书试图在上述方面有所突破。首先,对毛泽东军队管理思想体系做了高度的理论概括。用一句话点出了毛泽东管理思想的精髓,即教育群众组织起来为共同利益而斗争。围绕着这句话,本书将毛泽东军队管理思想分为一个宗旨、两大主体和六项最具特点的重要内容,并从这九个方面详细介绍了毛泽东管理思想的基本内容和解放军管理的主要经验,分析了各部分间的相互关系。阅读本书,读者可以形成对毛泽东管理思想及解放军管理经验的总体把握。

其次,本书在介绍毛泽东管理思想及解放军管理经验时,紧密联系了当代管理理论的新发展、新成果。举凡国内外最流行的管理理念和跨国公司最时兴的管理经验,书中几乎都有涉及,如知识经济、企业再造、网络管理、学习型组织、“六西格玛革命”、质量体系认证等。本书不仅各章节都突出了毛泽东管理思想与当代管理思想的对比,而且最后一章对毛泽东军队管理思想的理论贡献、历史局限和应用前景做了总体概括,集中分析了为什么20世纪90年代后西方管理理论会和毛泽东当年讲的越来越像。通过上述努力,笔者试图在毛泽东思想、解放军经验与当代管理理论之间搭起一座桥。

剖析毛泽东军队管理思想与当代管理理论的关系,势必涉及一些深层

次的理论问题。例如,东西方管理思想的根本差异,组织建设的关键和实质,企业文化理论的价值及不足,管理与教育的内在关系,影响行为的精神因素的分类,对马斯洛需求层次论的看法,对管理工作以人为本的理解,等等。笔者对这些问题进行了深入的分析,其中不乏新颖独到的见解。如将毛泽东的组织理论概括为“复式结构”,用荣格的集体无意识来解释作风,用PM理论来论证“两长制”,将亲兵制度与我军骨干制度做对比等,都是笔者独立思考的结果。

除注重系统、视角独到、观点新颖外,本书在结构安排、内容取舍和文字表述方面也有一些特点。

一是针对性强。本书介绍毛泽东军队管理思想各组成部分时,都是从当前企业管理实践中急需解决的具体问题出发,讲当年毛泽东创建和领导军队也遇到过类似问题,他是如何认识和解决的,经历过何种反复,提出过哪些深刻思想,创造出哪些成功经验,这些思想和经验与当代管理学的观点有何异同,对企业家解决具体问题有何启发。相信注重实际的企业家很容易从中找到自己需要的东西。

二是有可操作性。毛泽东军队管理思想原本就来自实践,有很强的可操作性。笔者长期从事部队管理,经历丰富,分管过各种工作,有多方面的实践经验,对书中介绍的毛泽东及解放军的管理套路,可以说是轻车熟路,感同身受。特别是在运用理论解决具体问题时需把握的诀窍方面,笔者有许多心得体会,这些经验层面的东西,远不是坐在书斋里所能想出来的。

三是史论结合,文风朴实。为了把毛泽东军队管理思想这个严肃的话题讲得引人入胜,不显枯燥,笔者在书中讲了100多个军史上的小故事,引证了包括10位元帅在内的许多高级将领的语录。在文字表述方面,也力求通俗、流畅、富有趣味。

绪论

为什么要研究毛泽东的军队管理思想

——解不开的“毛泽东情结”

在中国办企业、搞管理不能不研究中国式的管理思想，研究中国式的管理思想不能不讲毛泽东，而讲毛泽东管理思想自当首推其军队管理的理论与实践。

常见一些学者乐观地预测，从管理理论的发展历史看，似乎轮到中国出管理思想、管理大家的时候了。如果真有伟大的管理理论在中国出现，其一定会与毛泽东思想有某些共同之处。

近几年，向企业家学管理已成为一种时尚。向企业家学习，实际上就是向成功的管理者学习。一些著名企业家虽然很成功，可毕竟只是创办或有效管理了一个企业。而毛泽东却成功地缔造和领导了一个党，一支军队，打下了一个天下。巨大成功的背后必有丰富的理论宝藏。

近几年，向军队学管理亦成为时髦口号。有人甚至提出，“世界上最优秀的管理在军队”，相当一部分著名的创业者、企业家出身行武，属于从军营中升起的星。如果读者真的对军队管理产生了兴趣，那么，学习的捷径不在《孙子兵法》，不在西点军校，更不在克劳塞维茨，而在毛泽东的军事理论与实践。学军队管理不讲毛泽东，就像学物理学不讲牛顿、爱因斯坦一样。

毛泽东军队管理思想值得研究和借鉴，但真做起来又谈何容易。毛泽东军队管理思想及其现代价值，似乎成了管理学研究中的“斯芬克司之谜”。很多人感兴趣，不少人在研究，可谁也说不大清楚。

破解这个难题需要从两方面入手：一是从理论上探讨，毛泽东军队管理的理论与实践，是否有某种超越时代，超越军队，反映管理本质和一般规律的东西？如果有，如何用现代管理科学的规范语言将其表述出来。二是要引证当代最有影响的管理理论和著名企业家的管理实践，证明其与毛泽

东军队管理思想是相通的,证明当前企业管理实践中不少难题的解决,可以从毛泽东军队管理思想受到启发。

毛泽东军队管理思想是一个完整的系统,各个组成部分相当于构成理论“木桶”的木板。革命战争年代,这一“木桶”被实践证明是有效的、管用的。可后来搞经济建设,人们大都认为毛泽东的“木桶”未能盛住水。现在应该做的,不是稀里糊涂地将整个木桶扔掉,而是通过深入研究,切实搞清楚到底是某一块木板坏了,还是木板与木板间的连接出了问题。

摆在读者面前的这本书,介绍的是毛泽东军队管理思想及其现代价值。

一提到毛泽东,有人马上联想到“毛泽东情结”。国内现年五六十岁的人,大都成长于毛泽东时代,被毛泽东思想打上了深深的烙印,至今认识和处理问题,仍摆脱不了毛泽东的影响。这种联想不无道理,但确非本书真正的成因。笔者之所以研究毛泽东的军队管理思想,主要基于以下三点考虑。

第一,在中国办企业、搞管理不能不研究中国式的管理思想。因为,管理主要是管人。不同文化环境中成长起来的人有不同的价值取向和思维方式。在中国当管理者,必须探索适合中国人特点的管理模式及方法。简单地照抄、照搬国外 MBA 的经典教材或跨国公司的管理经验,不但理论上说不通,实践中也难免碰壁。这一点已为越来越多的管理实例所证明,并开始成为业内人士的共识,以至有人说,中国企业家 100%地照搬国外管理模式,将 100%地失败;照搬 80%,则有 80%的可能失败。

然而,令人遗憾并费解的是,目前国内高校的管理学教学和社会上的管理培训仍多以国外教材为主,讲授跨国公司的管理理念及经验。如某著名大学 EMBA 战略管理课程,要求学员阅读 900 页“原汁原味”的英文原版教材和案例,理由是中国管理思想太落后。至于为什么落后,专家们提出三点原因:一是中国进入市场经济的时间短,管理实践不够丰富;二是过于强调马克思主义的指导作用,束缚了人们的思想;三是经费投入不足,研究力量不够。不能说这三点理由毫无道理,都不成立,可显然没有说到点子上。其实,如一位哲人所说:“学术世界平庸的秘密在于它的二手性。”总跟在别人屁股后面,是永远不可能领先的。当然,从某种意义上说,开始阶段的照搬、照抄大概也属于全面开放后学术发展的一种必然。

前不久,某管理学杂志作了一项调查,结果发现“在中国最优秀的商学院中,只有 0.4% 的学生对 MBA 教学表示很满意,22.8% 的学生比较满

意”。调查者认为,这个结果值得所有商学院领导、教师及管理学研究者深思。跨国公司如同市场丛林中的老虎,目前国内多数企业只相当于梅花鹿,盲目地向梅花鹿传授老虎的功夫,那效果可想而知。

第二,研究中国式的管理思想不能不讲毛泽东。因为,毛泽东既有独创性的理论,又有成功的实践。他继承了中国传统文化及治国方略的精华,在治党、治国、治军的实践中加以运用,并多有发展,形成了一整套独具特色的管理理论。可以说,毛泽东集古代儒、法、道、兵等诸家管理思想之优长,明显高于诸葛亮、曾国藩等历史人物,更远非唐僧、王熙凤以及作家笔下的胡雪岩之类文学人物所能比。

近几年国内管理教育有一怪现象:一部分人“崇洋”,一部分人“复古”,却很少有人认真研究执政党几十年治党、治国、治军的成功理论与实践。笔者曾在一些大学听中国管理思想课,教授们从三皇五帝说起,一直讲到“大观园”里的贾探春,甚至提出“管理——向西门庆学习”,可就是不讲共产党、毛泽东。分析其原因,不难发现一些学者不仅对毛泽东的管理思想十分陌生,而且个人成见很深。

翻阅近几年的图书资料,常能见到三类“中国式管理”的研究成果:一类是讲中国古代管理思想及其运用的,如“孙子兵法与现代商战”、“儒家管理思想的现代价值”;一类是讲阴阳五行、周易八卦,如用《易经》对企业发展趋势进行预测,用五行相生相克的理论解释企业管理现象;还有一类就是我国台湾学者所讲的“中国式管理”。应该说这些研究如能深入,均有价值,值得参考,但亦应看到其不足:一则远,一则怪,一则碎。笔者认为,这些都不足以代表中国式管理的最高水平,要想真正学到中国式管理,还得研究毛泽东。

当然,也有部分企业家和学者喜欢创新,希望通过实践和总结,自己概括出一套中国式的管理思想。这种志向值得鼓励,可构建理论需要平台,中国式的管理理论一定得建立在中国文化的根基上。不把地基打牢,靠东找一块砖,西搬一片瓦,是盖不起高楼大厦的。毛泽东的管理思想深深扎根于中国文化中,可以作为深入探索中国式管理思想的一个平台。认真学习和研究毛泽东的管理理论与实践,对于创新管理理论而言可以少费许多打桩之力。

第三,讲毛泽东管理思想自当首推其军队管理的理论与实践。因为,毛泽东的管理实践首先是对军队的管理。其一生最成功、最看重的也是军队管理。他的管理思想大都来源于此。新中国成立后,毛泽东曾试图将管理

军队的成功经验运用于其他领域,号召“工业学大庆”、“农业学大寨”、“全国人民学解放军”,当时收到一定效果,后来也引发诸多非议。所以,要研究毛泽东的管理思想,理解其精神实质,认识其价值及局限,必须从毛泽东的军队管理思想入手。

在毛泽东时代,工业战线主要是学大庆,推广大庆油田的管理经验。最近出版的《工业学大庆始末》一书,全景似地回顾了当年轰轰烈烈的工业学大庆运动。书中多次援引周恩来、朱德、邓小平、彭真等国家领导人的讲话,强调大庆之所以搞得好,主要是“学习解放军,具体运用解放军的政治工作经验”。参加大庆石油会战的基本力量是军队转业官兵,总指挥为原解放军后勤学院政委余秋里。当年石油部总结了大庆油田的九条经验,其中最突出的、概括全篇的就是第九条,“以解放军为榜样”。《人民日报》发表的长篇通讯《大庆精神,大庆人》,公开赞扬大庆人是“一支穿着蓝制服的解放军”。

毛泽东本人并不讳言这一点。1963年12月16日,他在给林彪、贺龙、聂荣臻等人的一封信中,谈到地方工业部门有人建议,要借鉴石油部经验,从上至下学习解放军时,明确表示:“看来不这样做是不行的,是不能振起整个工业部门(还有商业部门,还有农业部门)成百万成千万的干部和工人的革命精神的。”据此,毛泽东提出四点意见:一是从解放军抽调政治干部到工、商、农部门;二是地方派得力同志到解放军的军师团学习几个月;三是地方选送干部到解放军政治学院培训;四是各单位参考解放军的政治工作条例,制定相应的管理办法。毛泽东还特别强调:“这个问题我考虑了几年了,现在因为工业部门主动提出学解放军,并有石油部的伟大成绩可以说服人,这就到了普遍实行的时候了。”^①

前些年出版的《跟毛泽东学管理》一书,书名很有吸引力,但从书中内容看,分别介绍了毛泽东如何管政治、管经济、管军事、管文化、管党建、管外交等,几乎包括了毛泽东思想的全部内容。而毛泽东在管理思想方面的独创和发展,反倒不突出了。可见,面面俱到不是好办法。要学习、借鉴毛泽东的管理思想,应重点看他是如何组建和领导人民军队的。

近几年,常见一些学者乐观地预测,从管理理论的发展历史看,似乎轮到中国出管理思想、管理大家的时候了。其理由是,先进的管理理论是成功管理实践的总结,世界上哪个国家的经济发展快,说明其企业管理相对比较

^①《建国以来毛泽东文稿》,第十册,中央文献出版社1991年版,第454~455页。

成功,而这些成功经验恰恰是创新管理理论的源泉。20世纪五六十年代是美国,七八十年代是日本,现在该轮到中国了。笔者很愿意看到这一预测成为现实。如果真有伟大的管理理论在中国出现,其一定会与毛泽东管理思想有某些共同之处。

近几年,向企业家学管理成为一种时尚。研究国内外优秀企业家的论著汗牛充栋,已成为人们学习管理的主要途径之一。如研究杰克·韦尔奇、松下幸之助、李嘉诚、张瑞敏、柳传志等人的专著,少说都在几十种以上。读企业家的自述、传记或看企业家的电视专访,人们不难发现一种现象:当谈及管理知识的来源时,很少有人提到管理学教科书和来自课堂的书本知识,谈得较多的还是名人、伟人的传记,特别是著名企业家的传记。这其中的道理值得深思。

领导力及其培养是当前管理学研究的一个热点。院校里讲领导力,大都是结合卓越领导者的思想与实践,概括提出若干领导原则并加以论证。可实际运用时人们发现,原则虽易懂,但用好很难,因为在实际工作中诸多领导原则之间经常“打架”。所以,领导工作成功与否的关键在“度”的把握。所谓领导力,就是运用领导原则解决具体问题时把握度的能力。所以,讲领导力不宜总是横向地开列领导原则,而应纵向剖析领导力的深层结构。笔者认为,领导力可分默会知识、实际经验、理论原则、管理哲学、领导艺术五个层次,一般领导原则属于第三层次的内容。领导原则可以传授,而原则的应用却无法从书本中或课堂上学到。成功的企业家大都同时具备这五个层次的素质,从他们身上可以学到许多教科书上学不到的东西。向企业家学习,实际上就是向成功的管理者学习。

可话又说回来了,一些著名企业家虽然很成功,其经验值得推崇和剖析,可他们毕竟只是创办或有效地管理了一个企业。而毛泽东却成功地缔造和领导了一个党,一支军队,打下了一个天下。巨大成功的背后必有丰富的理论宝藏,难道不更值得人们研究和借鉴?

近几年,向军队学习亦成为时髦口号。研究军事思想在现代企业中应用的著述时有所见,光是介绍西点军校如何造就商业精英的著作就出了不下几十本。有人甚至提出,“世界上最优秀的管理在军队”,“军队管理是社会管理的实验室”。梳理企业管理100多年的历史,会发现对管理理论贡献最大的不是企业家,不是商学院,而是军队、军校;现代企业管理中的许多原则和方法,都直接取自军队;最伟大、最优秀的“商学院”,不是哈佛,不是斯

清华大学出版社 2008年1月第1版 2008年1月第1次印刷 787mm×1092mm 16开 256页 32.00元

军营中升起的星,等等。

《向解放军学习》一书披露:“二战以来,西点军校培养出来的董事长有1 000多名,副董事长有2 000多名,总裁有5 000多名”。“截至2004年底,以营业额计,在中国排名前500位的企业中,具有军人背景的总裁、副总裁就有200人之多。”《蓝血企业》一书指出:“在西方,沃尔玛的创始人山姆·沃尔顿、麦当劳的创始人雷·克罗克、迪斯尼公司的创始人沃尔特·迪斯尼、联邦快递的创始人弗雷德·史密斯、惠普公司的创始人威廉·惠利特、索尼公司的创始人盛田昭夫、希尔顿旅馆帝国的缔造者康拉德·希尔顿、西门子公司创始人维尔纳·冯·西门子、英国报业巨子罗伯特·麦克斯韦尔、1886年调制出第一杯可口可乐的高约翰·潘伯顿、可口可乐真正意义上的创始人伍德鲁夫、美国杜邦的改造者及帝国奠基者、杜邦的第三任总裁亨利·杜邦以及IBM公司的拯救者小汤姆·沃森等,他们都出身军队。”

杰克·韦尔奇在自传中也谈到,通用电气公司(GE)“发现了一个取之不尽、用之不竭的人才源泉,这就是美国庞大的初级军官(JMO)群体。这些人绝大多数都是美国军事学院的毕业生,已经在军队里度过了四到五年的时间。他们工作努力,聪明机敏,而且感情浓烈。他们都有领导经验,并且有极强的适应能力,因为他们曾经在世界上最为艰苦的地方服过役。”为此,杰克·韦尔奇决定:每年招聘200名退役的美国初级军官到公司来工作,公司中层领导的培训与军事学院上校的课程合并。

如果读者少许被这些说法打动,真的对军队管理产生了兴趣,那么,学习捷径不在《孙子兵法》,不在西点军校,更不在克劳塞维茨,而在毛泽东的军事理论与实践。因为毛泽东是历史上最伟大的军事家之一,他不仅在军事理论上多有建树,而且有丰富的治军经验和骄人的战功。历史上像毛泽东这样,在不长的时间里,就将起义失败后残留的不足千人的队伍,培育成无坚不摧、雄视天下的百万大军,只用21年时间就打下江山,并且在武器、装备水平远落后于对手的情况下,仍能令号称世界第一的军事强国的将军乖乖地坐到谈判桌前,这种丰功伟业,绝无仅有。毛泽东是世界军事史上,特别是中国军事史上的一座高峰,至今无人能够企及。学军队管理不学毛泽东,就像学物理学不讲牛顿、爱因斯坦一样。

近些年,学术界时常在企业是否应该学习军队管理经验问题上出现争论。部分学者提出,“要真正研究适合中国人的管理方法,就应该去把解放军研究透,按照军事科学的套路将解放军的管理之道好好总结”,如“关注细

节、绝对服从、崇拜英雄、重视训练”等。当然,也有学者不同意上述意见,在他们的笔下,军事化管理是个贬义词,是与管理方法简单粗暴、不尊重员工人格等消极现象画等号的。两种观点截然对立,可在内行看来,争论双方对军事化管理特别是对解放军的管理并不真正了解,都没有说到点子上。军队管理确需解决一些不同于企业管理的特殊矛盾。可究竟如何解决这些矛盾,古今中外的军队所采取的办法并不一样。就拿让官兵服从命令听指挥来说,就有多种办法和选择,并非一定得用简单粗暴的方法。解放军的管理之所以值得一学,就是因为它与古今中外军队的管理都不相同,远非“关注细节、绝对服从、崇拜英雄、重视训练”所能概括。而解放军最有特色的管理之道大都来源于毛泽东。

“向解放军学习”与“向企业家学习”两个口号的同时提出,说明了什么?值得深思。笔者认为,这两个口号的交汇点,就在毛泽东军队管理思想。

有意思的是,近些年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”。他们认为,这全是盲目引进西方管理思想造成的恶果,麦肯锡文化是比麦当劳文化更深刻因而也更危险的一种“文化侵略”。为此,他们大声疾呼,要“寻找中国企业管理的‘毛泽东思想’”。意思是说,应该像当年毛泽东寻找中国革命道路那样,把西方先进理论与中国企业管理实践相结合,探索出一条有中国特色的管理新路。应该说,这种认识是清醒的,态度是积极的。问题是,何必再去“寻找毛泽东”,“中国出了个毛泽东”。毛泽东的管理思想就摆在那里,而且其价值已经被治党、治军、治国的成功实践所证明。现在最需要做的,是在与西方管理思想的对比中,深入研究毛泽东管理思想的现代价值,并结合市场经济、全球化、知识经济等新的实际,研究如何将毛泽东的管理思想创造性地加以运用。

毛泽东军队管理思想值得研究和借鉴,但真做起来又谈何容易。20世纪90年代以来,不断有企业宣称在管理实践中成功地运用了毛泽东的军队管理思想,如三株集团、巨人集团、飞龙集团等。可话音未落,这些企业便陷入了困境。

《大败局》一书揭示:沈阳飞龙集团的“姜伟跟他同时代的企业家一样,对毛泽东的军事理论崇拜得五体投地,他曾用毛泽东的‘在局部战争中,集中优势兵力打歼灭战’的运动战理论来解释他的这一广生车性战术” 王人

集团的“史玉柱走上了一条多线作战、俱荣俱损的大冒进之路。他亲自挂帅，成立三大战役总指挥部，下设华东、华中、华南、华北、东北、西南、西北和海外八大方面军，其中30多家独立分公司改变为军、师，各级总经理都改为‘方面军司令员’或‘军长’、‘师长’”。三株集团的“吴炳新描述道：‘市场前线总指挥委员会相当于国家军委，各省机构的市场前沿指挥部，相当于前敌委。以军事化管理模式运筹商战，意味着军事化的行动，而军事化的最大特点就是绝对服从命令。’”

时常有媒体报道，从中国最成功的企业如华为、联想、海尔等公司的经验中，都可以发现毛泽东军队管理思想的痕迹。专家们指出，任正非、柳传志、张瑞敏等企业家和同龄人一样，有无法摆脱的“毛泽东情结”。似褒似贬，含意无穷。可当媒体报道，一些后毛泽东时代出生的企业家，如张在东、陈天桥等，也对毛泽东有浓厚的兴趣，甚至提出要将毛泽东思想作为办企业的指导思想时，一些人愕然了，不知该说些什么好。

换个形象的说法，毛泽东军队管理思想及其现代价值，似乎成了管理学研究中的“斯芬克司之谜”。很多人感兴趣，不少人在研究，可谁也说得不大清楚。

一些人对学习毛泽东持怀疑态度：且不说军队管理与企业管理本身的差异，即便是军队管理该学，也未必非得学毛泽东。因为，时代毕竟是不同了，毛泽东的军队管理思想再伟大，也是战争年代革命军队管理经验的结晶；在知识经济时代，在市场经济条件下，毛泽东的那一套基于信仰的管理在企业中还能找到用武之地吗？

2004年12月26日，笔者参加了一场“毛泽东思想与企业经营高峰论坛”。会上，当河北某企业集团的董事长介绍了坚持用毛泽东思想搞好企业经营管理的经验后，与会者从不同角度提出质疑。所有问题归结到一点，即市场经济发展到了今天，还有多少人仍然信仰毛泽东？

关于军队管理与企业管理有无共同性，从理论上说是有共同性。著名管理大师彼得·德鲁克在《21世纪的管理挑战》一书中有一段精辟论述：“不同组织中的管理也互有差异”，“但是最大的差异在于各组织所使用的名词。也就是说，差异主要是在应用上而不是在原则上，即便在任务和挑战上也没有显著的差异。”“各种组织里，九成左右的问题是共通的，不同的只有一成。这一成的问题中企业和非企业之间的差异，与不同企业（譬如跨国银行与玩具制造商）之间的差异相差无几。”

笔者认为，对信仰问题的质疑倒是一针见血，抓得准，有深度。的确，毛

泽东对军队的管理是一种基于政治信仰的管理。在社会经济生活发生根本性变化和人们的政治信仰普遍淡化的新形势下,这种诞生于战争年代,适用于军人团体,特别是基于某一特定政治信仰的管理,不论历史上多么成功,多么辉煌,其应用前景和实际价值仍免不了受到学术界和企业家的质疑。

显然,破解这个难题需要从两方面入手:一是从理论上探讨,毛泽东军队管理的理论与实践,是否有某种超越时代,超越军队,反映管理本质和一般规律的东西?如果有,如何用现代管理科学的规范语言将其表述出来。换句话说,就是要对毛泽东军队管理思想的中心范式进行创造性地转换,由以阶级、革命为中心,转换到以市场、效益为中心上来。

范式是科学哲学提出的一个名词,主要是指在科学知识体系中处于中心、作为基础的若干概念。库恩等哲学家认为,科学知识都建立在中心范式的基础上,因而理论的发展必然伴随中心范式的转换。毛泽东的军队管理思想,就是建立在阶级、革命等中心概念的基础上的,不但一些基本理念与经典管理学不同,就连一些用语也有鲜明特点。如讲军队建设的目标,总是将革命化摆在第一位;讲组织内部的人际关系,出发点是阶级友爱;等等。正因如此,一些年轻人听别人介绍,对毛泽东管理思想产生兴趣后,常不知该从何学起,偶尔翻翻毛泽东的著作,由于范式及语言的隔膜,往往也不得要领。这些都影响了他们深入学习毛泽东管理思想的热情。

不了解时代背景,不会用现代管理学的语言进行解读,是当前企业家读毛泽东著作时的两个主要困惑。相对来说,前者是一个技术性问题,可以通过专家注释和辅导材料加以解决。而后者则是理论问题,需要对毛泽东军队管理思想的中心范式进行创造性地转换。而这正是回答毛泽东军队管理思想是否有价值,是否该学习的关键所在。

二是要引证当代最有影响的管理理论和著名企业家的管理实践,证明其与毛泽东军队管理思想是相通的,证明当前企业管理实践中不少难题的解决,可以从毛泽东军队管理思想受到启发。换句话说,讲毛泽东管理思想的当代价值,不能只讲到华西、南街,要讲联想、海尔,甚至要讲到德鲁克、韦尔奇,这样才真正有说服力。

谈起学习毛泽东思想,恐怕许多人会不约而同地想到坚持毛泽东思想的一类典型——河南省临颍县南街村。“南街现象”确实十分奇特,对外话

方红》等革命歌曲。对“南街现象”出现的原因及发展前景，一直有两种截然相反的看法。网上有人称赞其为“社会主义中国的希望”，有人则视作“‘左’的阴魂不散”。不管人们如何评价，有一点可以肯定，学南街需要一定的条件，在目前社会经济环境下，大面积地推广南街经验不太现实。因此，要让更多的企业家对毛泽东管理思想产生兴趣，需要用他们最熟悉的语言、最信服的事例来加以论证。

谈到学习毛泽东，一些人经常提出的另一个疑惑是：虽然毛泽东领导军队很成功，可新中国成立后管理经济似乎并不成功。他老人家自己都没用好的管理经验，值得后人学习和借鉴吗？

显然，这个问题更具挑战性。要想解答这个疑惑，不仅要正确评估毛泽东领导经济建设的成败得失，充分阐述毛泽东军队管理思想的当代价值，而且还必须深入分析毛泽东晚年的失误，研究其具体原因。借用管理学中常说的“木桶理论”来表述：毛泽东军队管理思想是一个完整的系统，各个组成部分相当于构成理论“木桶”的木块。革命战争年代，这一“木桶”被实践证明是有效的、管用的。后来搞经济建设，有些人认为毛泽东的“桶”未能盛住水。可即便是未盛住水，现在应该做的，不是稀里糊涂地将整个桶扔掉，而是通过深入研究，切实搞清到底是某一块木板坏了，还是板与板间的连接出了问题。在此基础上，具体分析这些板子还能不能用，怎样才能将尚有价值的材料重新组装成一个新的“木桶”。

总之，一要提炼，二要证明。在此基础上，还要深入剖析毛泽东军队管理思想的理论价值、历史局限和应用前景。这些都是大课题，有相当难度。要求研究者既要读懂毛泽东，熟悉解放军的历史、传统和管理模式，又要具备现代管理学知识，了解企业管理实践中经常遇到的困难和问题。近几年，笔者一直在做这方面的尝试，摆在读者面前的本书即为初步成果。应该说，许多看法尚不成熟，愿与读者朋友们共同探讨。