

## 《管理论坛》杂志

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

## 相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



## 中国的传统文化与现代管理学

杜彪 教授

人是社会主体,也是企业主体。而人的最大特点就是认同与抗拒。认同,与管理者合作,企业就能成功,就能取得好的效益;如果不认同,而是进行反抗,或者说是抗拒,企业就难以成功,也难以取得好的效益。利益与目标会使人认同,但人的自尊又会使人产生“抗拒”,而传统理念与伦理又会“减阻”。

例如,职工是不是企业的“主体”,直接关系到“企业发展”。我们传统的理论称职工是企业的主人,但学术界认为国有企业职工是“雇工”。如何将职工变成主人呢?西方企业采用职工入股的办法,中国过去采用理论宣传,现在也尝试用“入股”办法增强职工主体感。

怎样从理论上说明这个问题,西方的人学虽然对如何管人进行了大量探讨,但总是将人看成生产要素,没有达到尊重人的尊严的程度,而中国的传统文化在这个问题比西方要进步。

现代企业管理日益重视人在管理过程中的地位和作用,提出以人为中心,实施“人本管理”。“人本管理”是强调以“人”为中心,发挥人的主观能动性,进而达到组织目标的管理。在这个问题上,西方的理论存在着缺点:

第一,它的理论和模式是建立在如何提高劳动功效上的。它始终是把人当作一种生产要素,而没有将人当作社会主体、企业主人来看待。它的理论都是围绕着怎样促进这种特殊生产要素作用的发挥来论证的。西方的“人本管理”强调人的因素,是因为,在现代企业中,人的因素的作用更突出了,人相对地获得了更多的独立性,有了多种需要,不尊重被管理者的人格,不关心被管理者的需要,就不能调动他们的积极性,不能达到管理者的目的。它所谓的“人本管理”、激发人的积极性和主动创造性,实际上仍然是一种“以资为本”,对于人的社会性的研究都是服务于资本的效益。人在这种管理模式中并没有获得他应有的地位。人本身是社会的中心,应恢复人至高无上的主体地位。西方的理论难以达到这个目的,而中国传统文化、马克思主义理论却把人提高到这样的高度来对待。

第二,强调群体和谐、团队精神是现代管理的要求。而西方文化中的人文主义提倡个人人格的独立性,强调个人意志和愿望的实现。这种个人意志和愿望在一定条件下很有可能同整体目标相冲突。从现代管理的角度说,西方传统的人文主义带有一定的缺陷。

第三,“人本管理”、同西方的主体文化即科学文化是相矛盾的。西方的科学

文化强调理性、规范性、重视量化分析。而人是一个复杂的活生生的社会动物，有生命、有思想、有情感，人又是在不断发展的，这本身就决定了人是无法用纯科学的、纯理性的、数量化的手段测定和衡量的。用纯科学和理性的手段来管理人，其效果会大打折扣。

因此，西方的“人本管理”并未真正地体现“以人为本”的内涵。

上述这些问题在西方文化内部无法解决。1982年8月11日，美国旧金山首次举行孔子诞辰2533周年祭记大会，当时的里根总统亲派代表致祭词说：“孔子崇高与伟大的伦理道德思想不仅影响他的国人，也影响了全人类。孔子的学说世代相传，揭示了全人类丰富的处人处世原则。”1988年1月，全世界诺贝尔奖获得者在法国巴黎发表宣言：“如果人类要在21世纪生存下去，就必须回头2500年，去吸收孔子的智慧。”

西方文化是科学文化，在管理上表现为注重“法治”、规范管理。中国文化则是“人文”文化，重视人与人之间的“情”，是极富人文特质的人文文化。它强调“以人为本”、群体和谐、义重于利、“仁政”、“德治”，与“人本管理”的思想是一脉相承的。中国传统文化中充满智慧的管理思想，使许多学者开始认识到东方管理文化和思想的意义和价值。

我国也提倡“人本管理”，但内含与模式同西方不尽相同。我们应充分挖掘和借鉴中国传统文化中的精华，真正做到“以人为本”，实施“人本管理”。具体应从以下几个方面去进行：

第一、科学地理解和认识人。“人”是什么？如果把人作为生命理解，那人与动物没有什么两样；如果把人提高到社会层面，那人就成了真正意义上的“人”。真正的人，用马克思的话讲，不是抽象物，而是社会关系的集结点。马克思主义同时认为，人在社会生活中既是主体也是客体，既是目的又是手段，是主体、客体、目的、手段的统一体。人不同于物质生产要素，他是生产实践和管理实践的主人、主体，是管理实践发展的目的。只有从这个意义上去理解人，才能真正做到“以人为本”，从根本上去激励和激发人的积极性和主动创造性。中国传统文化中与此相关的大量阐述对此很有价值。

第二、人不仅有“平等欲”，也有“主人欲”，要求自己成为家庭、企业、国家的“主体”。但实际情况是，人在企业中大都是“被雇用者”，主体是“国家”，是“老板”。在我国的国有企业里，虽然一直都在提倡“职工是企业的主人”，但由于种种原因，并未落到实处。职工实际上是企业的“雇工”，国家是雇用它们的老板。由于体制的原因，我国几十年管理的一大失误在于没有真正地做到“以人为本”，长期以来存在着见物不见人的现象。

第三、充分挖掘、继承和发扬中国传统文化中丰富的有关“人本管理”的思想和智慧，将其应用于现代企业管理；同时注意引进、吸收和消化西方的科学文化的精华，取长补短，融科学精神和人文精神于一体。只有这样才能探索出既适合中国国情的有效的“人本管理”模式。

一种管理模式产生必须植根于所在的社会环境和文化土壤，是人们在特定的文化背景下的一种自主选择。文化力量和传统力量能最大限度地减少管理的文化阻抗，增大民众的认同效应，实现管理效果的优化。一种管理模式或一种管理理论最终能否获得成功，并不取决于其选择的具体内容和方法是什

么，而是取决于这种内容和方法同特定的文化背景与传统文化的融合程度。能融合，就能成功，否则就会失败。因此，现代管理融合中国传统文化是势在必行，是科学管理模式的选择。

---

### 最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰
- [重大疾病保险 职工的保护神](#) 周书勇
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小](#) 李翊玮 等
- [和谐生产方式基本原理](#) 张西振
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略](#) 高磊
- [时间管理在企业中的应用](#) 高磊
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究](#) 陈杰
- [更多文章...](#)