

- ▶ 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



## 管理价值论（续）

——现代管理价值实现研究

中共中央党校博士论文 作者：史会学

### 第三章 管理价值的实现

“理论在一个国家实现的程度，总是决定于理论满足这个国家的需要的程度。”

——马克思

“人类始终只能提出自己能够解决的任务，因为只要仔细考察就可以发现，任务本身，只有在解决它的物质条件已经存在或者至少是在生成过程中的时候，才会产生。”

——马克思

人们研究管理价值的目的在于实现管理价值，实现不了的管理价值是无效的管理。管理价值的实现是一定主体和社会需要和利益满足的过程。我们先了解实现及价值实现的相关问题。

#### 第一节 实现的意蕴与价值实现

人的一生有许多美好的梦想。通过自身努力可以实现的梦想是理想，不能实现的梦想是幻想。人之所以比动物高贵之处就在于人可以通过自身有目的的实践活动追求自己的梦想。人生因梦想而使人伟大，人也因为梦想奋斗而体验成功的乐趣。人因此而活得富有价值和更有意义。人们追求成功，成功也意味着一定的价值实现，但成功并不完全不等于实现。成功有助于人们的自我实现，但人的成功并不意味着人的自我实现。二者之间的区别在于成功仅仅局限于较窄的领域，如对某一个问题的或其它外在性困难的克服。人的成功往往取决于社会外在的标准，它是更注重‘量’（想要更多）的类型。实现则是人寻求自身内在发展的永恒要求，它来自于我们自身内部，是我们自己所想成为的类型，也是我们自身所想要的东西，它是更注重‘质’（想更好）的类型。实现的思想存在于人类社会生活的方方面面。人可通过经营自我而造就自己现在和未来的一切。因为，人的价值实现意味着对自己人生的无怨无悔，而一些成功者并不满足自己的所做所为，许多没实现自我的人更是浑浑噩噩地虚度人生，浪费生命。组织要赢得市场竞争的生存和发展权，就必须向社会和市场提供个性化、富有价值的产品和服务。一个国家要保持安定团结和繁荣富强的局面，也需要一定的实现条件和依靠力量。一个社会要达到可持续发展的良性循环，必须要有一定的价值目标和实现保障。实现不了的主观臆断只会导致挫折；没有核心价值理念和不善的管理只会导致组织的

危机；不能宁事安人的国度不可能实现繁荣富强；缺乏辩证思维的发展也不能保证社会的可持续发展。

## 一、实现的意蕴

自有史以来，实现问题一直是人类面临的非常现实的实际问题。生存需求是人获得自身发展的首要前提，而享受、发展需要是人之所以为人的根据。在生产力发展水平极低的条件下，我们探讨社会管理价值实现的问题对多数民众而言，显得既不现实也不可能。因为，社会中的多数人还在为自身的生存线而斗争。在社会生产力相对发达和科技急速变革的现代社会中，即“人类的生产在一定的阶段上会达到这样的高度：能够不仅为生产生活必需品，……生存斗争——假定我们暂时认为这个范畴在这里仍然有效——就变成享受而斗争，不再是单纯为生存资料斗争，而是也为发展资料，为社会地生产发展资料而斗争。”即大多数民众已经摆脱了为生存线的斗争，社会已允许管理活动追求一种个人、组织和社会目标有机结合的价值实现最大化。

什么是实现呢？所谓实现，就是现实化，即人类追求理想目标的奋斗过程及其所完成特定目标的现实化过程。任何实现都是一定价值的实现，是一定价值客体由可能的价值转化为现实的价值，转化为主体内在有机体和促进主体本质力量的增强。实现是人们行动的合目的性和合规律性的统一。实现的过程表现为一定主体的欲望、需要和利益的满足，它是人的本质力量的再现。没有实现社会价值和自我价值的人生，是惨淡经营、无所作为的人生；不能实现生存和发展的组织，最终将被市场所淘汰。实现不仅是涉及理论的现实化问题，而且实现也是主体为解决自身生存和发展的现实问题。一方面，人类发展生产力的需要永远不会终结；另一方面，社会生产关系同样需要随着生产力的进步而需要进一步的协调。人的最内秘的本质不表现在‘我思故我在’的命题中，也不表现在费尔巴哈的‘我欲故我在’的命题中，而是表现在‘我在故我实现’的命题中。变革的社会需要实现人的价值，而管理价值实现则需要体现人的价值、尊严和福祉，这是个人、组织和社会价值目标有机结合的前提。现代管理价值实现问题的凸现意味着现代管理活动必须满足多数民众特定的需要和利益。人生就是实现，实现就是人生，我在，故我实现。在管理方面，管理就是实现，实现就是管理。对管理活动而言，管理者能否实现自我价值、组织价值和社会价值目标的有机整合，则是现代管理活动本身的内在要求。

### 1. 实现的心理学意义

西方哲学文献中，作为名词出现实现概念的是心理学领域中戈尔茨坦的“自我实现”（Self-realization）。他是第一个使用“自我实现”概念的人，它主要描述每个有机体（包括人类）都有实现自己潜能的内在需求，因而他把生物有机体具有满足自己生物学天性的潜在冲动称之为自我实现。对人而言，戈尔茨坦的自我实现是一种人的自我发挥和自我完善的欲望，也就是一种使自己潜力得以实现的倾向，这种倾向可以说是使一个人成为他所能成为一切的欲望。当然，戈尔茨坦的“自我实现”不仅包括实现人的自身潜能的需要，而且也包括生物有机体实现自身内趋势的需要。

马斯洛把一个人最高需要的满足境界称之为自我实现。这种自我实现主要是从人的需要层面上来理解，即自我实现是继承人的生理需要、安全需要、归

属需要、自尊需要等基本需要的优势出现之后，才会出现自我实现最高层次的基本需要。马斯洛把自我实现描述为“充分利用和开发天资、能力、潜力等等。这样的人似乎在竭尽所能，使自己趋于完美。也就是尼采所劝戒的“要成为你自己”。”在马斯洛自我实现的理论中，人只有充分地、活跃地、无我地体验生活，全身心地献身于某一件事而忘怀一切，如此，自我实现才是有可能的。人不应该畏惧任何困难，他应作出成长的选择，并且尽量避开外界干扰以便让自我暴露出来。人必须对自己诚实，在遇到任何问题时都要有反躬自问的责任心。人应顺应并倾听自己的志趣和爱好，坚持实现自己潜能的训练，尽量创造高峰体验出现的条件，发现自己的本性，使之不断成长，这样人才可能达到自我实现。

总之，心理学上的实现含义是指一个人心灵所能达到的最大潜能释放。在此基础上，西方一些管理学者从实现的角度探讨了管理组织目标实现的问题。对人性善恶的基本假定，人的制约和激励措施以及组织应否承担社会责任的问题，实际上都涉及到管理组织价值实现的问题。若从管理的社会实现角度而言，不同民族和不同文化所追求的社会价值实现都不一样，比如西方社会更强调个人的自我实现，其重要性高于社会的价值目标，而东方文化则强调社会整体或集体价值目标。在同一文化中的不同阶层的利益主体也追求不同的价值实现内涵，如政治家要实现心中理想就必须追求权力；理论家要影响社会，其思想必须能打动人；企业家要成为市场就必须能赢得客户。总之，社会中处于不同地位、不同阶层的人会有不同的价值追求及其实现方式。因此加强基于个人、组织和社会管理目标结合的管理价值实现势属必然。

## 2. 实现的哲学内涵

什么是哲学上的实现概念呢？哲学的实现是指道德的实现。古希腊时期的亚里士多德认为，人生在世可以达到一个尽善尽美的完人境界。人达到至善就是一种自我实现，而“中庸是最高的善和极端的美”。至善要求人在社会政治生活中，实现人的理性。这就是亚里士多德道德哲学中的自我实现内涵。在德国古典哲学中，费希特的“行动哲学”把自我创造和克服非我的过程看作自我的认识 and 实现过程。其自我实现的主体道德观认为，自我分为理论自我和实践的自我。前者是指在自我被非我规定中被非我规定的自我。后者则指在自我规定非我中规定非我的自我。从无意识的自我到达理论自我，再从理论自我回复到绝对自我，是一个自我实现、自我完成的过程。实践的自我即理性的实践能力——人的“行动，行动——这就是我们生存的目的。”黑格尔认为，自我是社会的自我，道德的自我实现就是社会性的自我实现，是内在的我与外在事物完善的统一。英国新黑格尔主义者格林、布拉德雷等人继承了这一传统，提出了自我实现的道德理论，认为所谓自我实现就是“有限的我”与“无限的我”的统一。因为人是有欲求的，它产生自我满足的愿望，自我满足的真正实现就是善，而善就是无限的我，即上帝，它有绝对价值。人生最大的目的是使个人实现于一个全体之中，与宇宙合一，与上帝合一，达到至善。文化上的价值实现观认为：“价值实现乃是随着文化意识的发生、建构、升华、提高在实践中所进行的价值思维、判断、选择活动，人作为意识到的存在者与实现者不管有多少非理性，都有其存在与实现的理由，都必须尊重他的存在、价值与实现。”此观点从文化层面揭示了价值实现的内涵。王玉木梁学者认为：“所谓实现，是指未付诸现实的可能产生的价值客体作用于主体转化为实际价值的过程。”“所谓价值的实现，就是客体作用于主体，并对主体产生的实际效应，即对主体生存、发展、完

善产生一定的施加效应，产生积极的或消极的作用和影响。”

马克思指出了实现的三种形式和一种自由的实现。“……克服这种障碍本身，就是自由的实现，而且进一步说，外在目的失掉了单纯外在必然性的外观，被看作个人自己自我提出的目的，因而被看作自我实现，主体的物化，也就是实在的自由——而这种自由见之于活动恰恰就是劳动，……在这些条件下劳动会成为吸引人的劳动，成为个人的自我实现”。自我实现有三种表现形式，一是前资本主义社会的自我牺牲形式，一是资本主义社会中利己主义的自我需要满足，再者是个人自由发展和人类社会发展相一致的自我实现，这中自我实现抛弃了自我牺牲和利己主义两种形式，而是充分发挥了个人的天赋潜能、本质力量和创造能力。正如马克思所指出：“无论利己主义还是自我牺牲，都是一定条件下个人自我实现的一种必要形式”，共产主义条件下，个人的自我实现“既不是……自我牺牲精神，也不是利己主义。”而是个人自由发展同人类社会发展和谐一致。因此，马克思把主体的物化看成为自我实现，所谓自我实现是指主体目的的物化、实现，自我实现是一种自由的实现，也是指主体本质力量的对象化，即主体本质力量的确证。

因此，实现的哲学含义是指主体意志现实化的过程及最后的状态。它实际上体现为一种价值和某种效应。实现和价值紧密相关，价值是客体对主体的效应，指客体对主体的价值，所谓价值实现就是价值客体对价值主体所产生的作用和意义。

### 3. 实现的现实意义

“实现”在日常语境中常用作动词，如实现什么和怎么实现等。实用主义的实现观意味着“兑现”的意思，实现的意蕴在于主体为达到某种目的而采取的措施和手段。实际上，整个人类社会的发展过程是人们不断实现自身价值的历史过程。因为，人们在认识世界和改造世界的实践过程中，都存在着实现什么、谁去实现、怎么实现以及实现的如何等问题。任何实现都包含着实现的主体、实现的对象、实现的方式以及价值实现的程度等，它们构成了实现的系列。凡是对世界改造具有科学性认识的价值实现是指真的价值实现。人们能否把世界改造成为我的世界，即管理实践能否满足人的行为规范要求和审美的价值要求，指得是善和美的价值实现。理论实现的价值在于理论能为人认识世界和改造世界提供一种科学的认知范式。理论的价值实现意味着理论家的思维抽象转变为具体的现实力量，意味着理论能指导人们的现实生活，也意味着理论从观念形态被人接受、认同，并化为现实的形态。正如马克思所指出：“理论只要说服人，就能掌握群众；而理论只要彻底，就能说服人。所谓彻底，就是抓住事物的根本。”理论研究者必须关注理论的价值实现。

马克思主义的现实化表现为理论内化为无产阶级头脑，并化为改造社会现实生活的过程。市场竞争中产品的价值实现是指私人劳动向社会劳动的惊险一跳，意味着产品向商品的转变。目的作为规律决定着行动过程，也决定着人的行为方式和行为方法。实际上，价值关系贯穿着实践和认识的全过程。正如人的理想的价值实现不仅包含着理想目标，而且包含着为实现理想做出的一切努力和理想现实化的结果。实现是指现在和未来能够实现的价值理想目标，如此，对主体才有意义。对人们而言，一定时期追求不能实现的价值目标是毫无意义的。实现是为了满足人们的需要服务的。为满足心灵的需要，

人们追求精神的价值实现；为完成长期战略目标的需要，组织上就有战略实现的需要；人类社会有人与自然、人与人、人与社会以及人与自身关系和谐的需要，所以，人类开始注重天人合一和可持续发展的价值目标实现。实现的现实意义在于使人们都必须关注一切理论和实践活动的现实价值和未来价值，即不能急功近利，不思考未来价值，又不能把遥不可及的未来理想当作现实目标追求。

## 二、 价值实现的内涵

人类认识世界和改造世界的实践过程必定是一定价值实现的过程。价值实现包含着一定主体所追求的价值理想目标、价值实现过程、价值实现条件、价值实现方式以及价值实现对象化的结果。由于任何主体实践的目的都是为了创造一定的价值，所以实现就必定表现为一定价值的实现。人们认识的目的虽然表现为获取真理，但其最终目的却是为指导实践来创造价值和实现价值。所以，价值能否实现是主体认识和实践活动的最终目的。世界上一切价值实际上都是人们实践的创造物。因为，人类创造客体价值的过程也是实现主体自身价值的过程。

### 1. 价值的实现

人们关心价值在于要创造和享用价值，而这个价值创造和价值享用的过程就是价值的实现。如此，人们才能使观念或潜在价值转化为对人的需求的实际满足（这种满足是以人的需要的性质不同而具有不同的现实形式）。列宁指出：“作为主观东西的概念（=人）又以自在的异在（=不以人为转移的自然界）为前提。这个概念（=人）是想实现自己的趋向，是想在客观世界中通过自己给自己提供客观性和实现（完成）自己的趋向。”价值的规定性和本质就在于观念地否定自身的前提下实现自在的客观性，它内在包含着使自己现实化、实在化的强烈趋向。即强烈地要求实现自己、否定自己的主观性，实现由主观向客观的转化，使在观念中预先假定、构建的本身并不实在的客体实在化、对象化，从而以这种实在化、对象化了的客观性，实际地否定那目的事先得以建立前提的自在客观性。

价值的实现实际上是价值自身具有的使自己实在化、现实化或对象化的趋势及这种趋向所达到的终点。比如在社会管理的活动中，管理价值实现过程中的价值并没有消失，只是否定了原有的那种主观的观念形态，内容不再是观念地构成，而是以一种现实的结果客观地实在化、对象化。即与以现实的、前所未有的实际客体融为一体。作为一种价值的时间段，就具体过程而言，是结束了，但它结束于人的需求得到实际满足，或者是用于（各种实践活动的）手段需要的满足，或者是用于（物质生活和精神生活的）消费、享受的需要的满足，或者是改变（自然和社会）生活环境方面需要的满足。价值的归宿总以人们的某种需要的实际满足作为其结果，它是现实价值。所谓现实价值是指价值实现的最后结果，它是相对于潜在价值而言的。现实价值是指已经被认识利用的客体的价值，具有现实性。确切地说，现实价值是具有产生价值的现实可能性的价值客体作用于主体产生的价值，它是实现了的价值。现实价值是现实的价值客体作用于主体产生的实际效应，它不同于价值实现，价值实现则是指客体作用于主体并对主体产生实际效应的过程。

### 2. 价值实现的内涵

价值实现则是实现价值的过程，是由潜在价值到内在价值，再到现实价值的过程。价值实现的过程是指主体在实践-认识的活动过程中，客体以自身的存在、属性和合乎规律性的变化实现了与主体的存在与发展相统一的性质状态。这种状态的本质是在主客体相互作用的过程中，以主体的内在尺度为根据实现的，它表现为主体需要的实际满足的过程。价值实现是价值关系运动的现实具体状态或现实效果，是主体价值活动的结果，它通过主体本身的存在和变化表现出来，即在价值关系运动过程中，主客体之间相互作用的客观效果和后果，表现为主体本身存在、结构、功能的活动的变化方式。因此，价值实现具有特定的质的效果，即主体活动实现的价值是对主体的肯定或否定的状态，它因主体不同而有不同的效果，甚至具有相反的性质。价值实现的实际效果可以是精神价值形式，可以是物质价值形式，或物质-精神价值形式。作为现实状态和效果的价值实现可成为评价的对象和评价所反映的价值事实。

价值实现既包括物的价值实现，又包含人的价值实现。物的价值实现是指人对物的潜在价值的开发利用状态。就人的价值实现状态而言，存在着潜在的价值和实现的价值两种形态，人的潜在价值是指人的本质力量即主体力量所具有的创造力和自身财富，这种潜在价值是人的价值实现的客观基础。潜在价值只有在人的实践活动中才能被激发和唤醒，人在实践中使自身潜力发挥出来变成创造客体价值的现实力量，人成为现实的主体而实现了自身的价值创造。因此，人类创造价值的实践是人的潜在价值向现实价值转化的过程，实践是人的价值实现的根基。人类实践活动的无止境性和人潜能的无限丰富性决定了人的价值实现的无限性，人的价值实现并非一种先定的、一成不变的终极模式或指标体系，而是随人的主体性的不断提高而发展变化的。价值实现是指人在实践的基础上把物的潜在价值向现实价值转化的过程。价值实现的这种转化是有条件的，它不仅受主体条件的限制，而且受客体条件（自然、社会）和文化观念条件的限制。主客体条件的不同决定了一定社会生产力发展条件下价值实现的不同方式和不同程度，许多潜在价值由于缺乏实现的主客体条件而泯灭。人的价值实现包括主体能力、主体作用、主体地位等全部主体性内容，人们能否确定自身的主体地位则是人的价值实现的首要前提。对不同主体而言，价值实现的内容、要求和方式都不一样。凡是对主体适合又能满足社会发展的需要就是好的价值实现，价值实现对不同的阶层有不同的内涵。政治家追求政治权力，企业家追求市场占有率，理论家追求思想影响力。人在实践过程中通过发挥自身的主体能力，激活了客体价值，这是实现人的价值的必要条件，但并非充足条件。因为，它并不能保证人的主体地位。如私有制条件下的劳动者虽然创造了巨大的物质财富和精神财富，但劳动者却没有作为主体地位享用其创造的大部分价值。价值实现是在主体实践活动中完成的，主体实践活动的出发点是基于主体的客观需要、能力及其认识，也基于对客体的本质及其必然性的认识。由于人们面临着独特的文化世界，其所经历的文化环境、文化情境、文化情势都是独特的，因而价值实现的意义对不同主体则有着不同的内涵。不同的价值主体有着不同的价值需要、价值实现内容以及不同的价值实现方式，在此基础上形成了现实的人的价值活动。在实践活动中，一定主体的利益和需求的满足程度并使客体主体化是价值实现的标志。在此基础上它也表现为新的价值关系的形成和价值关系运动的重新进行。

### 3. 价值实现的过程

价值实现过程是指价值客体对价值主体需要的满足过程，依据主体的不同，它可分为价值的社会实现过程和价值的个体实现过程。前者以社会主体的共同利益和社会现实生产力发展水平相应的需要为价值实现的出发点，后者以个体在社会生存和发展的客观需要为基础。这是每一价值实现过程的双重性质和特征。个体实现是指每一价值都是对于一定主体（包括个人、群体等）的价值，价值实现是个体的需要的满足，即可能的价值变为主体的个体现实。从这一意义来说，任何价值的实现首先都表现为个体的实现，即一定的主体获得该价值。没有个体实现的价值实现是不存在的、虚幻的价值实现。但是，任何个体主体都不是孤立于社会之外而存在的，个体离不开人类社会这个整体。每一个价值的实现也必然同一定的社会价值的实现相联系，是一部分社会价值的实现，或具有社会的意义，或采取一定的社会形式，或兼而有之。完全不表现为任何社会实现的纯粹个体实现也是不存在的。像人对衣、食、住、行需求的满足一样，它不仅表现为个体价值的实现，而且表现为社会的价值实现。任何个人的价值实现必然以一定的社会物质和文化生产为前提和保证，是以社会劳动、分配和交换等社会方式来实现的，并且这种实现对于社会生活本身也有普遍意义。个人如果离开社会，其衣、食、住、行等需求不可能得到满足，或者根本不可能得到满足。如社会上成功人士所取得的成就，一是取决于自身不懈的努力，一是取决于社会提供了其成就事业的机会和可能。那些不能实现社会价值实现的个体活动，其价值的个体实现是不真实的、有时甚至是负面的价值实现，如一些没有市场的理论著作和黄色书刊的出版对个体而言，也许有价值的个体实现，但却不是社会所需要的价值实现。价值的个体实现与社会实现之间是既对立又统一的辩证关系，二者不可分割。正确地理解这种关系必须注意：其一，任何价值都具有具体的、个体的性质，不可将其抽象化。没有具体主体的价值不是真正的、现实的价值；其二，要通过对价值实现的社会条件和社会性质的分析，把握具体价值的性质和地位，揭示它的真正社会意义，任何个体的价值并非都有积极社会意义。有些个体价值的实现同社会进步发展相一致，有些则相反。一个健康进步的社会体系必然保护和促进前者，而反对和防止后者。个体的价值实现和社会的价值实现是在人类主体无限的、不断发展的价值实现过程中得到统一的。

价值实现的过程不仅是客体作用于主体的过程，而且是主体作用于客体，是主客体相互作用中客体主体化的过程。价值客体的属性和功能作用于主体，主体以其自身的素质、知识、能力、情感、意志对客体的属性功能加以处理、加工、改造，使之对主体有用。而主体的本质力量对客体属性、功能对主体作用的加工、处理、改造，是一个再创造的过程。价值实现过程就是价值主客体相互作用，主体对价值客体及其作用进行加工改造之后，价值客体最后作用于主体产生一定效应的过程。价值实现过程是以主体内在尺度为依据，主客体相互作用的过程，其中，客体的存在、属性及主体的存在、结构、能力是价值实现的客观基础，主体的内在尺度是价值实现的根据。价值实现的过程是人的价值活动过程或价值关系的运动过程。主体在实践活动中，使客体的本质、属性和合乎规律性的变化的存在与主体的生存和发展相一致、相符合性质的现实化过程。人类社会发展的客观规律说明人类社会本质是一个连贯的价值实现过程。随着人类社会的向前发展，其内容越来越丰富，形式越来越多样化、越来越具有更高的、更普遍的表现形式。人类在每一次价值实现的基础上生产、形成新的需求，主体尺度的内容具有新的实



质,它形成、发展着更高的价值实现活动。需要—价值实现—新的需要,这就是价值实现过程的规律。

#### 4. 价值实现的特性

任何价值实现都含有主体性、社会性、实践性和时效性。

价值实现的主体性是指某种价值因主体不同体现出不同的价值特性。根据主体实现的方式,价值实现可分为价值的社会实现与价值的个体实现两种方式。人类社会就其价值关系的运动发展过程来说,是一个价值不断实现的过程。每一个阶段或每一个环节的价值实现是更高的、更新的价值开始实现的起点,也是在以前价值实现的基础上活动的结果。价值实现既是价值关系运动的结果,也是价值关系运动的起点。价值实现的主体性特征就是指价值的形成、性质、特点及其变化,与价值关系的主体有直接的联系。价值是以主体尺度为尺度、因主体不同而不同,价值的具体内容和特点取决于主体的特性。价值实现的主体性不同于主观性。因为价值的实现是现实的主体和客体相互作用的客观产物,它不是由主体的主观意志所决定的,而是同主体的客观需要和能力有关。价值的主体性还包括价值实现的多维性或全面性。价值实现的主体性同价值实现的客观性、社会性、历史性和实践性等社会现象的共性并不冲突,而是集中、综合体现这些共性的特殊个性。

价值实现的社会性来自于活动满足人们需要的社会性。价值实现本质是一种社会现象,因为,一定社会的生产方式所决定的经济、政治制度和社会文化等,深刻影响和制约着价值的实现。价值实现的社会性主要表现在:一是主体及其需要产生的社会性。马克思指出:“我们的需要和享受是由社会产生的,因此,我们对于需要和享受是以社会的尺度,而不是以满足他们的物品去衡量的。因为我们的需要和享受具有社会性质,所以它们是相对的。”人的社会存在及其需要产生条件的社会性,决定了人的需要及其需要满足方式的社会性,进而决定价值实现的社会性;二是指价值活动和实现内容的社会性。因为,人们总是在一定的社会环境、社会生产方式和一定的社会关系中进行价值活动的,任何主体的价值目标及其实现都与一定社会生活的内容和条件相关,每一价值通过客体对一定主体产生作用而具有社会的意义,都要受到社会的评价和检验。任何时代和社会中人们的需要是否合理、能否实现,以何种方式满足以及在什么意义上得到满足,都必须以社会尺度加以衡量,都应以社会物质生产水平和由此决定的人们生活的水平来衡量。价值实现的社会性体现了价值作为人类生活的现象而具有同其他一切社会现象的共性,考察价值实现不能脱离现实社会及历史来研究。比如在社会主义初级阶段的特定历史阶段,非公有制企业存在的剥削势所难免,而最关键的问题是管理者应如何尽量减少剥削的程度和限制其剥削方式,尽力维护劳动者的合法利益,这是任何价值实现的历史必然。

价值实现的实践性是指任何价值实现都必须在实践中来完成。其一,实践确定了一定的价值主体,价值主体的确立是价值实现的前提,而价值主体及其功能是在实践基础上形成和发展起来的。为了生存和发展,人们在实践活动中产生各种各样的需要。凡是有利于满足人们进步需求的东西就是有价值的。人们的价值实现需求不仅是在实践基础上产生的,而且随着实践的发展而不断变化。不同时代、不同地域主体之间的社会实践决定了不同的价值实现需求。其二,实践不仅创造了价值主体,而且也创造了价值实现的对象化



客体和价值属性。因为，事物及其属性并非天生为人而存在，同样也不会自动满足人的需要。人们实践的能力、程度与范围决定了价值实现的对象化产物、事物的价值属性、价值功能及其价值实现的方式和大小。实践创造价值客体还表现在它不断揭示和拓宽着价值客体，实践的发展使事物各种自然属性日益为人们所利用。其三，实践活动是价值主体与价值客体的中介，缺少价值主体和价值客体任何一方，都不可能有价值形成和价值存在。沟通价值主客体之间关系的是人们的社会实践活动，主体通过实践活动影响客体，主体根据自己的需求对客观事物的某种属性进行加工与改造，使之满足主体自身的需求，并对客体满足自身的需求程度进行评价。客体在实践过程中又影响和作用着主体，客体以自身的属性和功能满足主体的需要，并不断地改变着主体的需要。最后实践还检验着价值实现的程度、效果。因为，人们一时一地对特定主体的价值实现并不意味着辩证科学的价值实现。特定主体在特定时空的价值实现也许有损于人类社会的可持续发展，实践的标准要求管理者必须考虑近期、中期和远期目标的有机结合，既不损害长远利益，又不觉得虚无飘渺，也就是把远大理想和现实目标有机结合的价值实现。

价值实现的时效性是指每一种具体的价值实现都是针对特定的价值主体，在特定的历史时间段实现了的现实价值。况且随着主体在不同时段的变化和发展，一定客体对主体的价值或者在性质和方向，或者在程度上，都会随之改变。如市场经济条件下主体把握市场机会信息的时效性就足以表明，一定时段的价值实现都是针对特定时段的主体而言。随着人们价值水准不断地改变、更新、转移和提高，价值实现也表现为不同时段体现一定主体利益的动态发展过程，永恒的价值是不存在的。价值实现的动力来自于主体的不断发展和需要的不断增长。价值的时效性也同客体有关，正是客体的相应属性才产生了满足主体一定需要的价值，比如雪中送炭和锦上添花的价值实现完全不同。因此，客体提供的机会对于实现一定主体的价值至观重要。价值实现的时效性包含着两种形式：一是价值实现的即时性或及时性。即某些价值实现只能在特定时间内完成，过时的实现不是价值的真正实现；二是价值实现的持续性，即一定价值对于主体来说存在时间长短的持久度。二者是不能截然分开的统一体，本质上显示了一切价值是以时间、地点、条件为转移的辩证法原则。价值实现的时效性表明，新价值推翻、取代旧价值是价值在更大范围或更高程度上对旧价值的扬弃。因此，人只有把自我放到整个社会历史结构的发展、变化中，才能真正把握人生的价值和意义，也才能知道应该做什么和怎么做，才能成为社会历史结构发展、变化中的自我，成为自觉的价值实现者。

## 第二节 管理价值实现的内涵

管理价值是人所追求的，而它又必须通过人的管理实践活动来实现。管理价值实现是指管理价值客体（管理活动）满足价值主体（个人或社会）需要的过程。现代管理活动根据社会发展的客观规律性和因果制约规定的客观事物发展的趋势和可能性，以观念的形式否定当下的客观现实，建立起人所希望的新现实。现实管理实践活动中，管理价值由观念的东西转化为实在的东西，达到自己的物化、对象化。管理价值的物化、对象化是人能动地认识世界和能动地改造世界的过程。管理价值的认定是为了实现管理价值，而实现了的管理价值是主观性和客观性的现实统一，是价值已经体现自己于其中的客观现实的对象物。管理价值是管理实践活动过程中的结果和结晶，它把不同因素融合在一种静止的现实对象中，融合在主观活动与其内容的结合中。

因而，它是人的本质力量、自觉能动性的对象化的实现和确证。实现了的管理价值总是一个有限的具体价值，体现这个价值的对象物又成为达到其它价值的工具和起点，如此递进，以至无穷。管理实践活动为实现特定时段的具体有限价值而进行无限的对象性活动，从而构成人类对象性的创造活动历史。

## 一、管理价值实现的内涵

人类社会的管理活动不仅包含着对管理价值的认识，而且包含着为实现管理价值所采取的一切努力。马克思指出：“社会生活本质就具有实践性。凡是把理论引向神秘主义的神秘东西，都能在人的实践活动及对实践的理解中得到合理的解决。”因此，管理价值实现是建立在人们管理实践活动的基础上，实现人的潜能和物的价值开发和利用的最大化。管理价值实现是管理价值目标的现实化，价值选择、价值评价和价值享用等的过程和结果的总概括，是管理价值活动目的得以现实化的过程和结果。正因为管理的价值主体作用于管理的价值客体，从而使作为客体的管理活动的潜在价值、内在价值转化为管理的现实价值和外在价值的对主体——人或社会所产生的作用或意义的过程。管理价值实现既是管理的价值客体主体化的过程，也是管理主体客体化的过程，即管理活动在价值方面产生实际影响、效果和效益的过程。管理价值实现包含着三个方面的内容：

首先，管理价值实现是指管理价值目标的现实化。所谓管理价值目标的现实化是指人们确定价值目标、实施价值目标以及完成价值目标所采取的一切现实努力过程。管理主体意识现实化的过程和能达到预计目标的结果，就是管理价值的实现。理论的实现意味着理论化为客观现实力量的过程和结果，马克思主义哲学的现实化意味着马克思主义哲学要走向生活，渗透到社会发展主体的头脑之中并转化为现实实践的活动。马克思主义理论现实化的结果是无产阶级不断从自发到自觉阶级斗争的过程。因此，实现本质上包含着现实目标和未来有可能实现的未然目标的现实化过程。管理者必须力戒那些不切实际、人力难及的目标，因为这不仅对实现主体毫无意义，而且还容易导致主体遭受不必要的损失和打击。因为，任何假、大、空的目标只会导致成员意志力的丧失和凝聚力的瓦解。任何政党对组织成员和对社会的承诺都必须能得到落实。过多不能实现的承诺只会导致民众的反感。管理价值目标是一个有机的系统，包括管理的效益和效率、管理的自由和纪律、管理的理性及人的全面发展等，它们都是管理的价值方向、终点和归宿。管理价值目标标志着人们对管理活动的期望和理想目标。管理价值目标的现实化是人类期望和理想的现实化。管理价值目标具有引导人们关于管理行为方向的意义。若没有一定的价值目标作为最基础的方向，管理规划、组织的过程就不可能达到人类目的，甚至会走向人期望的反面，从而导致无谓的人力、财力和物力浪费。管理价值目标在一定时段具有终极追求、归宿的意味，管理的完美追求成为人类对管理价值的永恒追求。管理价值目标的现实化永远只是阶段性的完成，而阶段性管理价值目标的现实化构成了管理价值实现的历史链条。比如管理效率价值目标的实现是指管理者在一定的时间空间内，所投入的人力、物力和财力能实现价值的最大化，就是以最小或最少的代价，尽可能地完成更多的任务和目标。管理效率的实现有赖于管理主体做正确的事情而非仅把所做的做的最好，只有在做正确事情的基础上，把事情做好才是管理效率的本质要求。

其次，管理价值实现意味着管理必须通过感性的管理实践活动来进行。价值是反映主客体之间的需要满足关系，而需要总是同某种对象联系起来，没有对象的需要就不成为需要。人类实践活动正是管理价值实现的中介，它是联结管理客体和管理主体的中心环节。但对人而言，不能简单地利用现成的现实对象来满足自身的需要，需要意味着对某种现实对象的不满足。因此，人必须通过管理实践来改变他所不满足的现实对象，创造能够满足自己需要的对象。管理活动对客观现实对象改造的现实性，在于是否符合客观现实对象自身包含的否定自身的发展趋势和可能性。管理价值作为人类实践中管理活动满足人和社会需要的反映，实际上反映着主体和客体、主观和客观的矛盾，而且也反映着客观现实自身包含的肯定和否定的矛盾。由于人类需求在不断更新、变化和发展，人类社会的管理活动总是对当前拥有的客观现实对象不满足，不断提出能满足人们新的需求作为未来现实对象的目的，与当前的现实对象相对立，并不断否定当前的现实对象，创造能满足需求的新的现实对象。管理活动中人的价值指向和选择某种新的现实对象，就是对当下某种现实对象的否定。在管理实践过程中，管理者要关注管理真善美利的价值实现。所谓真是指人们在认识和改造世界中必须遵循管理的客观规律，即按照客观对象本身的尺度来规定管理主体的活动。任何管理者都不可以所欲为，管理按其符合真理的程度而表现为成功的、不成功的和失败的管理。所谓善是管理所追求的境界，现代管理要实现个人、组织和社会价值目标有机结合。善的管理价值是关心人、尊重人、促进人的全面发展；所谓美是指管理活动要符合人的艺术化审美需要，管理必须是人性的，任何违背人性的管理都是不长久的。所谓利是指管理必须遵循的价值性原则，即管理活动必须最大限度地满足一定社会和个人的需要，按照人的内在尺度使社会活动尽可能实现人的最大利益。利益是社会发展的基础、前提和动因。生产力是社会发展的根本动力，而需要和利益则是社会生产不断向前发展的内在动因。管理变革实际上是人们利益关系重新调整的过程。现代管理价值实现是指相关利益主体利益目标得到尽可能的实现，是一种共生共赢的关系，而不是零和游戏。

最后，管理价值实现是指管理活动主体合目的性和合规律性的统一。它一系列力图改变不符合人的需要的现实运动，即管理有要求实现自己，具有使自己实在化、现实化的内在趋势。这种实现不是单纯的观念形态范围内的实现，而是对当下客观现实对象的不满足，要求改变当前的现实对象，创造新的现实对象。客观事物是不以人的意志为转移，也不是为了人的目的而存在的。人只有通过自己的对象性活动，认识客观事物的属性和规律，认识客观事物对人的可能益处和价值。人们要把管理活动中潜在的价值特性变为实际地满足人的需要的现实的价值特性，就必须通过自身有目的的管理实践活动实际地改变客观事物的自然形式。管理实践活动结果若不能满足人的需要，实际上就没有管理价值。所谓实现一定的价值，必须是根据客观事物的属性和规律，根据人的需要和主观意志，该变事物的存在形式，使之适合目的的主观规定，或者说使改变了的存在形式的客观对象成为价值的现实体现物。

任何管理活动都是一定时空范围内创造一定价值的人类社会实践。如何激发成员最大限度地创造物质财富和精神财富，是管理活动富有成效的关键。因此，管理者必须在特定的时空条件下，尽可能地挖掘人的潜能和价值以及实现组织合力的最大化。“时间就是金钱，效率就是财富。”这充分说明了一定主体管理并利用时间的结果，一个组织、一个国家若不能有效地利用所拥

有成员的时间，社会和组织是不可能实现所在成员的时间价值。现实生活中，许多管理部门由于管理不善，不仅没有带来管理效率，而且造成管理混乱。尤其中国许多没有效率、管理不善导致时间消耗的管理现实，都迫使人们必须关注管理的时空价值，进行合理的组织安排。这也是人类管理失误或管理的不科学所导致的价值损失。一个国家、一个地区、一个组织乃至一个人对时间和空间的概念，可以反映一个国家、一个地区的管理文明程度。社会主义的优势在于能利用所确立公有制的主导地位，更好、更快地发展生产力，才能实现服务人民的价值。国家若不能有效地利用开发自身所拥有的人力资源，不能有效地开发所拥有的物质资源，实际上就是管理价值的损失和管理的未实现。如过多的失业、闲散人员是一个社会管理价值的损失。

## 二、管理价值实现的方式

从传统意义来说，管理往往被当作达到组织目标和社会目的的一种手段，被当作一种实现组织和社会目标的方式，因此，在人类发展的历史长河中，曾出现把被管理者不当人看（一定生产力水平的必然产物）的管理实践。现代管理已涉及人类社会生活的方方面面，若管理者还停留于把人当作一种工具或实现价值的手段，不把人当人看，是不适应现代社会发展的潮流的。尤其在以知识为基础的经济时代，智力资源已经成为组织成功的第一战略资源，管理者必须转变传统的管理思维，努力开发组织和社会成员的潜力和智能，才能不断实现现代管理价值。

管理价值实现的动态性方式意味着管理者对组织人员的绩效评价不仅要注重其过去所取得的成绩，而且要关注基于对成员现状和未来能力发挥态势的考察和分析。传统组织的许多绩效评估更强调对过去成绩的认定，而管理者要真正激励成员的创造性和积极性，就必须满足成员那些没有满足的需要，即要挖掘成员为组织和社会未来福祉目标的激励。现实管理实践中论资排辈的职称评定和依赖等级职位官本位的分配方式，都与现代管理价值实现方式上的动态性不相符合。若任何管理的分配方式都是建立在职位、资格以及年龄等基础上而非现实实际绩效的肯定和评估，管理者不是对成员对组织贡献的有效肯定，那么只会导致成员得过且过混日子的行为。成员对权力和职位的盲目追求及其导致组织内部关系的复杂化，使成员忽略了对组织和社会的能力和贡献的重视，组织日益失去竞争力和凝聚力。管理中破格提拔的对立面理应与降级降职相补充，但现实管理方式的单向思维造成了人才浪费和人才流失。尤其计划经济形成的人员单位所有制，最终导致机构臃肿，闲散人员膨胀，一些无能之辈因偶然因素长期占据一些职务和岗位，而资源分配上的官本位导致管理行为极端扭曲。管理者若不实行动态的竞争淘汰制，南郭先生就会充斥市场，而优异人才也很难脱颖而出。现代组织的项目工作制和团队型的管理方式就是一种基于任务的动态择优模式，从而保障组织活力和竞争弹性。

管理价值必须通过管理主体系统地、超越性的规划、组织和调整，才能不断实现着管理价值目标。社会管理由于生产力发展条件的限制（自然界和社会力量），人类社会管理实践有可能还会按照价值目标相反的方向起作用，从而造成管理价值实现的障碍。比如阶级社会那些阻碍社会前进发展的反动势力，常阻碍人们实现一定的价值目标。管理是神圣的事业，而社会主义的各级管理者担负着维护人民根本利益和实现人类伟大理想的历史责任。现代管理不仅主宰着一个社会和组织成员的福祸，而且对个体潜能的开发和人的全

面发展起着愈来愈重要的作用。当今社会各种组织充斥，一个人自我管理意识和水平以及组织的管理状况，影响着个体和社会的价值实现程度。若自我实现是一种个体生命的追求和所能达到的境界，那么现代管理则是有组织地实现个人、组织和社会的有机目标的价值整合。能否在管理制度、管理体制、管理机制和管理方式上不断变革，使人类自身潜能和社会各种资源得到最佳开发和最大化利用（人财物的有效利用），则成为现代管理价值最大化实现的必然追求。尤其对拥有世界上人口最多的国家而言，能否挖掘所有成员的潜力，能否有效地开发所有成员的创造价值，一定程度上影响着中国的现代化进程。在全球化竞争日趋激烈的条件下，一个国家、一个地区、一个组织是否有竞争力主要表现在管理空间价值的实现上。管理空间价值就表现为主体能否在最短时间内实现管理的效率和效益。新加坡在一无资源优势，二无历史禀赋的条件下，适时在全球保证自身竞争力处于优势地位，是因其政府能提供高效优质的服务，能充分挖掘国家所拥有成员的潜能，从占领世界市场的角度，实现管理价值的时空管理价值最大化。由于责、权、利明晰的行政系统为社会生产力的发展提供最有价值的公共服务，新加坡人弥补了小国资源少、先天优势不足的劣势，减少了政府部门设租和民营企业寻租的可能性。

要实现现代管理的价值，就必须破除以下错误的观念。首先，管理价值实现不是一种固定不变的终极完善状态，也不是一种一切人类社会问题的最终解决而使社会达到大治状态，也不是人们要达到一种超人的平静或狂喜的状态之中，更不是一劳永逸美好时光的到来。现代管理价值实现是管理者必须持续努力的一种境界和实践，它将摆脱传统管理过程中的危机导向，而是一种发展导向的新的管理实践，不是“头疼医头，脚疼医脚”的战术家，而是高瞻远瞩，运筹帷幄的战略家。其次，管理价值实现不是一时一地的目标完成，而是从全球以及人类长远的时空进行的管理实践，从而力图避免人类传统管理实践的短视行为。最后，对每一个管理者和每个个体而言，现代管理也被赋予一种使命，而且是必须完成的伟大事业。管理没有最好，只有更好。管理价值实现成为管理者永远追求的管理境界，管理则是一种不断完善的艺术和科学。正如艺术家要持续创作一样，管理者为改善管理就必须不断进行创新、不断努力追求卓越，其效应就体现在符合人民根本利益的管理价值实现上。前社会主义国家执政党因执政过程中因培养出一个特殊的利益集团而导致社会主义实践的破产。中国共产党始终把“全心全意为人民服务”作为宗旨，把“人民满意不满意、高兴不高兴、答应不答应”作为检验自身工作的标准，最终赢得人民群众的拥护，赢得社会主义改革开放和现代化建设的大好局面。江泽民同志提出的“三个代表”开创性地发展了马克思主义，体现了与时俱进的理论品格。

### 第三节 管理价值实现的条件

管理价值内在地包含着价值的可能性与价值的现实性。价值的可能性是指一种主体与客体之间在客观上所构成的某种价值关系；价值的现实性是指客体从可能有某种价值到完成或实现这种价值的特质，即价值现实化的过程和对对象化结果。管理价值实现过程实际上是从内在价值到外在价值、由潜在价值到现实价值的矛盾转化过程，也是管理者挖掘自身以及被管理者的智慧、才能、品德的实践转化过程。管理价值实现的过程需要一定的主观条件，还须依赖客观条件，外在条件不同，管理价值实现的方式和程度也就不同。

## 一、管理价值实现的客观条件

管理价值实现的客观条件包含着自然条件和社会条件。管理活动中人的价值实现的特殊性在于人要在改造自然的过程中创造一定的物质财富与精神财富。在对物质财富和精神财富的消费中，在物质财富与精神财富价值实现的同时，人的主体价值才得以实现。所以，人的价值实现离不开物质财富和精神财富的创造，这就涉及自然条件的问题。管理价值的实现受自然条件的限制也已为世界各国历史的发展所证明。人类历史文明古国都与其有优越的自然地理条件密切联系。在优越的自然环境条件下，管理价值能得到更充分地实现。管理是在尝试成功和失败的基础上，不断提升管理价值。

管理价值实现的社会条件体现在人的本质的社会性，因为人的活动是社会化的活动，管理活动更是如此。管理活动同人的活动一样要受到社会条件的影响。社会条件同自然条件一样，既可以促进管理价值的实现，也约束着管理价值的实现。“人们自己创造自己的历史，但是他们并不是随心所欲地创造，并不是在他们自己选定的条件下创造，而是在直接碰到的、既定的、从过去继承下来的条件下创造”。因此，管理的价值实现活动也被规定在一定社会历史条件之下，这就是由经济基础所决定的政治条件，以及人们思想条件，离开人活动的社会制约性，是抽象空泛地谈论管理价值实现。

经济条件包含的生产力发展水平、经济制度等是管理价值实现的基础。因为，人类社会一定的历史发展阶段的经济条件制约着管理活动的内容和方式，从而也规定和限制着管理价值实现的具体形式。奴隶社会同封建社会，发达国家同发展中国家，由于生产力水平的不同，经济制度的差异，管理价值实现的方式和途径则各不相同。在社会生产力发展水平较低的情况下，人们为自身的生存而进行艰苦的斗争，管理者往往不把人当人看，管理者注重人的体力和工具性的利用，人最多只满足人的生理层次的需要。在社会生产力水平发展高的社会，人摆脱了为生存资料的斗争，而人的价值实现更注重人的精神追求。计划经济体制下形成的僵化管理体制制约着人的主体性地位确立，人的积极性、主动性和创造性都没能得到充分发挥。因此，人们更多是消极、被动地服从组织安排，个人的能力得不到充分地施展。在市场经济条件下，人们有了更多发展的自主权，管理者必须关注人的潜能和智慧开发，这样，管理活动才能实现个人、组织和社会目标实现的有机统一。

政治条件包含的政治制度、领导体制等上层建筑与社会条件一道规定和制约着管理活动及其价值实现。在封建社会专制的管理制度条件下，君王的意志就是社会的意志，大多数被管理者主体地位的缺失和主体性的被压抑，所以管理价值都是基于少数人利益的价值实现。在民主制度的国家中，民众的意志就是社会的意志，民众有权利和自由选择管理价值实现的方式和内容。

思想观念的文化条件制约着管理价值的发挥。价值观念影响着管理价值实现。当管理主体具有符合时代要求、体现人类崇高精神境界、反映组织成员根本利益的正确价值观念时，就可促进管理价值的合理实现；与时代要求相悖，腐朽没落的价值观念阻碍着管理价值的合理实现。因此符合社会发展和进步规律的价值观念将促进人的全面发展和价值实现。在管理活动中，管理价值的实现是指在一定的文化条件下，作为继承文化的创造和产物的管理主客体相互作用的结果。由于价值认识和价值实现能力都受到文化的制约和限制，管理价值实现体现并反映一定文化的基本精神和特点。如美国对追求个人成就的价值管理，而东方社会则强调集体价值观。

## 二、管理价值实现的主观条件

管理价值能否实现及其实现程度不仅与客体有关，而且与主体有关。对不同的主体而言，由于主体意识、主体能力、主体个性的不同，管理价值实现的层次各不相同。因此，人们的主观条件极大制约着管理价值实现。

管理主体的自我意识促使人追求自我价值的实现。人们只有充分意识到自己在社会关系、价值关系中所处的主体地位，主体才有可能实现其价值。列宁指出：“意识到自己的地位而与之作斗争的奴隶，是革命者。没有意识到自己的奴隶地位而过着默默无言、浑浑噩噩、忍气吞声的奴隶生活的奴隶，是十足的奴隶。对于奴隶生活的种种好处津津乐道并对和善的好主人赞赏不已以至垂涎欲滴的奴隶是奴才，是无耻之徒。”对于同样处于奴隶地位的人，即本来具有同样价值的人，因是否意识到自己的价值存在而有不同的人生选择，也会有不同的价值标准和价值实现结果。管理活动中，管理主体若能够通过积极的实践和探索，意识到自己所处的管理关系中的地位及其必然性，并能根据这种自觉意识去行动，在一定程度上获得驾驭自己活动条件的能力，以便把自己提升为主体。当其能意识到自身的主体地位时，他的存在就是自为性的存在，他就会有意识、有目的地去实现主体的价值。尤其在高度发达的社会生产力之下，人的主体地位与自我意识的觉醒才有了思想条件和社会条件。因此，现代社会中的管理主体能否在管理活动中具有主体地位和自觉意识及维护这种地位的实际能力，对管理价值实现将起着先导的作用。

管理主体的心理结构在管理价值的实现过程中，是一种先在的比较稳定的倾向，是一种价值实现的准备状态。对管理主体而言，人们对世界和人的认识以及对自我的认知，都影响着管理价值的实现。那些能根据自身潜力和兴趣需要进行智力开发的组织和人将赢得更大的成功，个体坚强的意志和具有较高情商（EQ）、智商（IQ）的人可以更大地得到自我价值的实现。总之，管理价值能否在一定范围内得以实现及其实现程度，是由管理主体的知识水准，认知结构和经验结构来决定的。若管理主体处在不同的情感状态下，他对管理客体的认识及由此引起的客体价值的实现程度也就不同。

在管理价值的实现过程中，管理者还要正确处理好个人价值实现与社会价值实现之间的辩证关系。马克思说：“每个人为另一个人服务，目的是为自己服务；每一个人都把另一个人当作自己的手段相互利用。……每个人是手段同时又是目的，而且只有成为手段才能达到自己的目的，只有把自己当作自我目的才能成为手段，也就是说，这个人只有为自己而存在才把自己变成为那个人而存在，而那个人只有为自己而存在才把自己变成为这个人而存在。”因此，作为价值主体的人即是目的，人所做的一切理应是自己的解放与幸福；作为价值客体的人，他又是手段与工具，即人为实现自己的自由与幸福，必须创造价值，必须为他人和社会创造价值。人是社会的人，人总是处在社会关系之中，人的存在和发展必须以社会的存在与发展为前提。所以，人要实现自我价值，要从社会与他人那里获得满足自己生存和发展需要的物质和精神条件，就必须首先为他人和社会创造价值，为社会和他人做贡献，实现自己的社会价值。个人的社会价值实现既是自我价值实现的表现形式，又是自我价值充分实现的前提。人若没有社会价值的实现，就没有人的自我价值充分而又合理的实现。所谓欲达己，先达人。



除了主客观条件之外，管理价值实现还必须借助一定的中介才能完成。因为，任何物的价值实现是以其自身直接提供作为主体的人的消费方式来进行。比如物质财富直接供人享用，精神财富丰富人的精神世界。管理价值实现必须借助一定的中介。社会中介是管理价值实现的第一中介。因为任何人的活动都是在社会里的活动，任何单个人的孤立“自我奋斗”是不存在的。因此，任何管理价值只有在一定的社会环境、以一定的社会方式表现出来才能得到实现。比如，服务公共利益的管理者，他的价值实现只有在社会所有制占很大的程度的社会环境中才可实现。其次是实践中介。管理价值实现并不是以其自身直接供主体来消费的方式完成。相反，他总是通过自己实践活动的成果（物质的和精神的）满足他人和社会的方式来实现自我的价值。比如，经营者的管理价值是以自己开发他人积极性和创造性来满足他人和社会的需要来实现。

#### 第四节 管理价值实现的特性

管理价值实现的特性表现在历史性、社会性、主体性、层次性和动态性。以下将予以说明。

##### 一、管理价值实现的历史性

作为管理价值主体的人是不能离开社会而独存的，无论是个体主体还是群体主体以及社会主体的价值实现社会性决定了价值实现的历史性。社会本身是发展变化的，社会发展的历程就是历史。首先，管理价值实现的历史性表现在一定管理价值主体的历史性。因为任何价值主体的人都是一定历史阶段的人，都是一定社会生产力发展水平所决定的特定的价值实现主体，一定生产力水平决定了价值主体所实现的内容和方式。随着社会的发展，人的利益、需要、知识和能力、情感和意志也都随之发展。随着主体因素的发展，管理价值实现的内容和方式也就发生了根本性的变化。其次，管理价值实现的历史性还表现在管理价值客体的管理活动也随历史发展而变化，实践的日益深入、科技的日益发展，人们改造主观世界和客观世界能力的日益增强，都使得价值客体发生着变化，管理客体的价值随着实践的发展而变化，因此管理价值实现的内涵也完全不同。作为社会的人，人的需要满足是一定社会历史条件下特定需要的满足。所谓社会的尺度就是指人的需要的产生，归根到底是由一定历史阶段的社会物质生产水平所决定的，社会物质生产发展到什么程度，就会生产出与此相适应的人的需要。如在私有制条件下管理价值更多表现为少数人的利益需要满足，而公有制条件下社会管理价值更多为民众利益的满足，民众成为社会管理的真正评价主体。

##### 二、管理价值实现的社会性

管理价值实现的社会性表现在：一是管理主客体之间形成价值关系的社会性，任何管理活动产生的价值关系都是管理客体对管理主体的效应关系。管理价值实现的社会性还指人们某种需要的提出是否合理，能否实现，以及满足的程度等，也必须以社会为尺度来加以衡量。归根到底，以社会物质生产水平和由此决定的人们生活水平来衡量。马克思指出：“因为人类，也像在动植物界一样，种族的利益总是要靠牺牲个体的利益来为自己开辟道路的”，“人”的类的才能的这种发展，虽然在开始时是要靠牺牲多数的个人，甚至靠牺牲整个阶级，但最终会克服这种对抗，而同每个个人的发展相

一致。因此，个性的发展，只有以牺牲个人的历史过程为代价。”人需要的社会性和客体价值属性的社会性决定了一定社会管理价值实现的社会性。作为主体的人的需要具有社会性，所以，管理价值也具有社会性。客体的价值属性是在人们社会实践活动中形成的，管理价值是社会实践活动的产物，主体需要和客体价值属性的联结而形成的价值关系也是一种社会关系。管理价值是一种具有社会性的价值。一个社会管理制度的价值、政治法律制度的价值都是一定阶级利益的反映，这种价值的阶级性是一种社会性的价值。

### 三、管理价值实现的主体性

任何管理活动都是针对不同的管理主体而言的，因此，管理价值实现因主体不同而呈现较大的主体性差异。这种差异既有管理者和被管理者在管理价值实现上的差异，也表现为被管理者个人价值实现的差异。管理价值客体结构不仅具有层次性，而且具有主体性。不同的主体意识、主体能力以及客体所提供的各方面条件，使得管理价值的实现具有明显的主体性特征。一般而言，主体性主要包括主体心理结构和主体文化两方面。

在管理活动所构成的管理价值实现中，管理主体的心理结构是指管理价值主体在创造价值和享用价值的过程中，一种先存的、比较稳定的倾向和心理准备状态。这种心理结构储存了先入为主的基本信息、价值观念、主体生活经验感受等，形成认识、评价和接受客体的一种价值参照系和坐标图。主体只能接受其心理结构所允许接受的客体及其价值，而这种心理结构是以往社会文化和个人经验的心理积淀。在人类社会管理的实践过程中，不同主体的社会化过程，即主体从事价值认识、价值创造、价值评价以及价值实现的过程，这也是主体心理建构的过程。这种建构包含两方面内容。一是纵向的历时态的文化心理建构。这主要指一个地区、一个民族的风俗习惯、语言文字以及思维方式的传递延续，科学技术、意识形态的代代相传，构成了不同民族特有的文化心理结构。如美国是高度重视创新开拓、兼容并包和个体价值实现的创新型文化，而东方则是注重传统、强调集权和注重集体价值实现的文化。二是横向的共时态的文化心理结构。在一定时代的社会交往和社会关系中，个体是通过个人天赋、经验知识、情感、气质和心境等来实现客体价值的。个体心理建构对管理价值实现的影响，既有社会因素，也有个人因素；既有理性因素（如主体知识、经验、价值观念等），也有非理性因素（如直觉、情感、意志等）。因此，管理价值的实现因不同主体而呈现出丰富的主体性，管理价值实现的过程是主体心理结构中的共性与个性、纵向历时态性和横向共时态性的统一过程。

管理价值实现的主体性还表现在主体生活文化对不同主体价值实现的影响。因为人离不开环境，有什么样的客观环境，管理价值实现就表现出一定的差异。一切环境都是人的本质力量的对象化活动的产物，都是文化环境，尤其是管理价值实现的文化背景、文化氛围和文化价值的中介。一定的文化环境为管理价值实现提供文化背景，在不同的文化背景中，同一事物、行为往往具有不同的价值，或者以不同方式实现其价值。计划经济时代体现的价值更多是一种政治价值，而市场经济时代所追求的则是一种全方位的价值实现。文化环境为价值实现提供一种文化氛围，即在特定时空内由某种文化构成的一种“文化物”，它靠群体的长期传承、整合而产生的文化气氛和情调，体现了这种文化的精神风貌和主要特点。管理实践中主体自觉不自觉地把它与这种文化的基本精神风貌相比较，由此决定对客体的肯定与否定、接受与拒

绝。文化环境还作为人的价值实现提供一种文化价值中介。人和物并非天生的价值主体和价值客体。作为主体和客体都是实践结果和文化的产物。它们既对立又统一。

#### 四、管理价值实现的层次性

现代管理价值实现的层次性是指管理价值实现是一个有机的系列组成，即社会价值目标、组织价值目标和个人价值目标的次级实现共同构成了社会管理价值实现的层级结构。在现代市场经济条件下，任何组织只有满足一定的社会和个人需要，自身才能获得市场和社会人们的认可。在此基础上，组织才能实现自身的组织管理价值目标。同样，组织的价值目标实现是个人价值目标实现的保障，因为，现代组织的每个人都非常关心自身的价值追求和利益目标，为了实现个体成员的价值目标，个体必须为完成组织确定的价值目标的实现做出贡献。虽然个体有可能以损害社会和组织价值目标而达到自身的价值实现，但这种自我实现的做法是不长久的。因为，作为各种利益聚合体的组织不可能没有个体贡献而维持长久的生存和发展。组织目标的价值实现是个人目标实现的前提和基本保障。个人目标的价值实现则内在统一于组织目标实现的过程。现代管理价值实现是在满足成员合理利益诉求的基础上，达致组织和社会价值目标的有机实现。管理者能否充分调动成员的积极性和创造性，则是个人目标、组织目标和社会价值目标有机实现的关键所在。

现代管理不仅包括组织显性价值目标的实现，而且包含着隐性价值目标的实现。前者包括诸如生产率、管理效率和市场占有率等可具体量化的目标，后者则包括诸如组织发展的动力和组织文化观念的软性价值目标，管理价值实现是系统性价值目标的有机统一。像社会、国家、组织的显形价值目标是经济发展的速度、生产产值等量化目标，而隐性的管理价值目标则包括一个社会、一个国民以及一个组织中成员的自豪感和组织凝聚力。现代管理价值实现是个人实现、组织实现和社会价值实现的统一体，因为个人的自我实现是建立在组织目标的动态实现的基础上，组织实现是自我实现的有利保证，社会价值目标实现是前两者的必然要求。市场竞争条件下，很难想象没有个体实现的社会实现以及没有社会实现的个体实现。

管理价值实现是基于管理实践中矛盾的发现并找出矛盾解决的办法的一系列行为过程，管理者所进行的一切活动都是为实现一定的价值目标而开展的。管理者实践的智慧意味着管理活动必须在一定时段为一定主体实现一定的管理价值目标，若不能达到一定管理价值实现的活动是失效的管理，达不到基于民众利益的价值实现，也不是现代管理的价值实现。任何管理价值的实现都是一定阶段、一定时期，凭借一定人力、财力和物力可以解决并能完成的价值目标体系。管理价值实现是建立在对资源的充分利用和对外在机会的适时把握，实现个人、组织和社会价值目标的有机结合。

#### 五、管理价值实现的动态性

现代管理价值实现表现为一种价值目标完成的动态性发展，它是在管理实践中一系列动态目标完成的过程。动态的管理思维和管理模式使管理富有活力和充满意义，并能实现良好的管理效果，达到更高层次的管理境界。

现实社会中的一些组织之所以缺乏活力和竞争力，其主要原因就在于没有达到管理价值实现的动态性。因此，这种静态式管理制约了管理效能和作用的发挥，如职务职称管理评定中的静态思维模式导致的是按部就班、死水一潭的管理局面，平庸者有可能因为偶然因素（机会及人为因素）而占据职位及指标，优秀者却因名额指标限制而无法公平地参与竞争。计划经济时期干部管理上的能上不能下、国有企业成员能进不能出以及工资待遇的能增不能减等管理现实，使组织弥漫的是讥讽、牢骚及新人咒前人的管理现象。管理者若基于管理价值实现的动态性，即依据成员对组织中的不同贡献而采取资源分配的方式，就可以完全改变上述局面。现代管理价值实现的动态性要求打破传统僵化、机械、静态的管理思维模式，尽量了解和满足成员多方面的需求，配之以科学的、促进人们上进和进取的动态竞争管理模式。

从哲学角度而言，管理价值实现上的动态性是一种辩证的管理理念。从管理的立足点、管理目标的设定及管理绩效的评估，它不是基于过去阶段性经验成果的评估和过时激励，而是立足现在，着眼未来，注重开发成员的潜能，无论组织目标还是成果评估，都将之看作是变化、开放和发展的动态过程。动态管理是符合辩证法的管理观和方法论，是能挖掘组织潜力和应对外界挑战的管理观。无论对组织竞争力的培育，还是对国家及个人的发展都有重要的理论价值和应用前景。管理价值实现上的动态性符合各类管理事务发展的逻辑和规律，符合人们追求真、善、美、利的利益诉求。如用人机制上“能者上，贤者让，庸者下”的能本位动态管理，就是坚决反对以“官本位”为特征的资源分配以及绩效评价的静态管理模式。

从时空角度来看，管理价值实现的动态性是指管理活动的立足点不仅着眼于过去所设定的条件、现状，而且更着眼未来可能性的塑造；对成员的管理不仅注重其过去经验，更关注其经验对现状素质和潜力挖掘的可能性；对组织资源的开发利用及竞争优势的认识，主要着眼于未来发展的动态优势培育。就空间纬度而言，高层管理者将视野放到更广阔的空间（不仅包括本组织，而且尽可能地利用组织外的资源）。在现代社会日趋融合和交流不断扩大的生活形态下，管理必须适应世界的飞速发展，否则就可能成为不适应社会变化的现代恐龙。传统管理只注重短期效益，计较成员和组织一时一事的得失，缺乏长远眼光和发展变化的思维。结果造成只重形式，不看本质；只重暂时效益，不管长期效应。如人员招聘中的学历崇拜、经验名校崇拜，大材小用的管理现实使那些不能发挥自身特长和优势的人才大量流失和对组织的愤懑反叛。

最后，管理价值实现的动态性就管理目标而言，是指不同时期、不同阶段有不同的管理侧重点。管理是服务于尽可能地解决组织和社会中的各种冲突。矛盾存在的客观性也就决定了管理的永恒性。比如资源限制和人们需要之间的永恒矛盾，管理者和被管理者之间的矛盾等等，所有对管理矛盾的认识和解决都服务于管理价值的实现。管理价值实现是在发现矛盾、认识矛盾的过程中不断解决矛盾。一定程度而言，管理所做的一切都是要在事物发展的动态运动过程中实现管理价值。马克思的管理价值实现是指管理者在一定阶段、一定时期凭借一定人力和物力来完成的现实目标任务。现代管理价值是建立在对管理资源的充分利用和对外在机会的充分把握，以实现个人、组织和社会价值目标的最大化。中国传统管理绩效评价是基于个人忠实伦理的道德评价而非实际绩效，组织中成员的评价基本上以是否忠于管理者的意志及同管理者个人的亲疏程度为标准，这其实根本违背了管理的科学原理和价值

标准。传统管理注重形式（学历、资历经验崇拜）而轻实质（实力、过程和效果）的管理思维，其实限制了优秀人才的脱颖而出。现代管理大师德鲁克对中国封建社会科举取士对士人字迹苛刻要求的做法大加批判，因为这使士人更注重形式，而轻视实质内容。因此，管理者必须要坚持以绩效论成败，不以形式评价，要树立管理价值实现上的动态性思维。

“没有最好，只有更好”是管理价值实现动态性的永远追求境界。老子的无为管理的无为实际上是最大的“为”。这里的“无为”与其说“不为”，不如说已经达到了“无所为”的管理境界。老子最宝贵的思想是其辩证、动态的思维模式。管理者始终要明白：管理是动态发展的，而非静态停滞的。管理注重实质，而非刻意形式。现实的一些管理模式违背管理的要旨，不仅跟制度机制密切相连，而且跟传统文化有关。管理是追求完美的艺术和科学，永远不完善又永远追求完善，这是管理价值实现的动态性特征。

（未完待续）

---

## 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...](#)