

- ▶ 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



论管理人才的基本素养

康志良

中国是世界四大文明古国之一,已有5000年文字可考的历史。在中国的古代文化中,渗透有丰富的管理思想。对管理人才的基本素养,概括起来,主要有以下几个主面:

一、为国为民的高尚思想素养。

早在西周,《尚书·召诰》中就指出:“欲王以小民,受天永命”(意思是给小民谋求安乐来取悦上天)。可见,在那时,管理者已认识到要安抚好被管理者,不然就可能失去自己的地位。继而又出现了晏婴“社稷为主”的思想,孟子“民为贵,社稷次之,君为轻”的论断,唐太宗李世民则这样教子:“水能载舟,亦能覆舟”。近代,孙中山又大力倡导“天下为公”。我们共产党的干部则把“全心全意为人民服务”作为自己的宗旨。

二、多谋善断的决策素养。

这一点,我国古代管理积累了许多经验。

在原始社会,据传说,尧在作出每一重大决策以前都要征询参谋人员的意见。《尚书·尧典》中记载:尧对四岳说:今洪水为害,浩浩荡荡,漫山遍野,民众忧苦,由谁去治理呢?大家都说鲧行。尧开始反对,四岳又说:“试了不行再说吧!”最后尧同意了大家的意见,让鲧治水。到现代,出现了专门的参谋机构和参谋人员。

到西周时期,已把搜集不同来源的信息作为决策的基础。其时,周公等人的管理思想虽然粗疏,缺乏系统的理论概括,但已涉及到了中国传统管理思想的主要方面。比如,他提出管理者应有“不耻下问”的态度。在今天讲,就是甘当小学生,眼睛向下,认真的进行调查研究,才能进行决策。再比如,慎重决策,注意决策的可行性。《诗经·小雅·小旻》把天子治国时的态度形容为“如临于谷,战战兢兢,如履薄冰。”《国语》还讲,周宣王时,大臣樊仲山父说:“行而不顺,民将弃上。”即如果不管人们能否接受而强制推行政令,民众必将背弃君主。还比如,管理者应有主见,要能听逆耳之言,不可听信谗言;还应随着时势不同而改变自己的决策。

后世则多为这些决策思想的发展、实践和丰富。春秋时期,子产就提出,决策应听取民众的意见,闻善则从,闻过则改,不可禁止议论时政。三国时曹操广开言路,重视谋略;诸葛亮决策审时度势,谨慎周密;以及唐太宗李世民虚心纳谏等,至今广为流传。

对因时而变的决策思想,商鞅在变法中,就一直强调“治世不一道,便国不

法古”的权变思想。汉初刘邦听了陆贾的建议，采取坐天下和打天下完全不同的方针、政策，缓解了西汉初期的社会危急，使经济稳步发展并逐步繁荣兴盛。宋朝的王安石在变法中，也提出“法先王当法其意”的变通思想。在改革开放的今天，因时而变的决策思想更具有现实的意义。

另外，墨子的“三表”决策思想，即：判断一件事是否可行，先察看历史，然后听一听百姓的意见，最后，看是否真正有利于国家民众。这跟现在提出的“三个有利于”标准几乎同出一辙。

还有，孙武从军事上，提出决策应“经之以五事”，“一曰道，二曰天，三曰地，四曰将，五曰法”。

白圭从经商角度，提出了“人弃我取，人取我予”的决策原则，以及薄利多销，把握时机，运用智谋的经商要领。

还有，孙臆在田忌赛马故事中体现出的对策思想。

最后，老子的“为无为”的决策思想也格外令人注目。他认为“为无为，则无不治矣”。（《老子》；《道经》三章）。“无为”即顺应自然和事物变化的规律进行管理，这样才能真正有所作为。后来，西汉的“文景之治”，就是50余年奉行“无为”政策，使经济复兴的。管仲也说：“仓廩实而知礼节，衣食足而知荣辱”。意思是，治理国家要首先解决好人民的生产和生活问题。荀子也提出管理者要满足人的需要欲望来达到安定的思想。老子则主张要制约人的欲望，以便于管理。

这些，综合起来相辅相成，相映生辉，为当今管理者提供了生动的指导和借鉴。我们党“从群众中来，到群众中去”的群众路线，和古代的这些经验和探索也是一脉相承的。

三、知人善任的用人素养。

毛泽东曾精辟的指出：“领导者的责任，归结起来，主要的是出主意、用干部两件事。”出主意即多谋善断，用干部则为知人善任。

自有管理，即有用人。在原始社会，尧传位于舜，《史记》记载：“尧知子丹朱之不肖，不足以授天下，于是乃授权舜。授舜则天下得其利而丹朱病，授丹朱则天下病而丹朱得其利。尧曰‘终不以天下之病而利一人。’”

西周时，周公教育儿子伯禽对待下属不能求全责备。春秋战国时期，儒家则把用贤看作国家兴衰的决定性因素，孟子将这一思想概括为：“用贤则治，不用贤则亡。”（《孟子》；《告子下》）孔子则提出“君子不以言举人”（《论语》；《卫灵公》），“听其言而观其行”（《论语》；《公孙长》）。荀子则民展地提出了“观其行”的四种方法：其一、让人执行礼法，以观察其是否真诚地遵守礼法；其二、让人处理复杂多变的事务，以观察其随机应变的能力；其三、让人处于安乐之中，观察其能否克制欲望而流于放荡；其四、用声色权利加以诱惑，用忿怒、危险加以威胁，来考察他是否保持节操，忠于职守。墨子则指出：良弓难张，良马难乘，良才难令。管理者要有肚量容纳贤才，不计较他们的缺点，正确认识人才。

汉朝刘邦可堪称成功用人的典范，他注重用人之长。取得天下后，刘邦说：“夫运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房；镇国家，抚百姓，给馈饷，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之军，战必胜，攻必取，吾不如韩信。此三者皆人杰也，吾能用之，此吾所以取天下也。”

三国时，曹操“青青子衿，悠悠我心”，求贤若渴，唯才是举。诸葛亮则提出了了解人才七种方法：一、“闻之以是非而观其志”；二、“穷之以辞辩而观其变”；三、“咨之以计谋而观其识”；四、“告之以祸难而观其勇”；五、“醉之以酒而观其性”；六、“临之以利而观其廉”；七、“期之以事而观其信”。（《诸葛亮集》78页）并在此基础上，量才使用。

唐太宗李世民“使人如器”，讲应取才于当代，对人才应弃其所短，用其所长，全才不可求。并认为：处于乱世，用人可以只顾其才，不问其德；在太平之世，官吏要起到为人表率的作用，必须德才兼备。

当今，我们的干部路线是：任人唯贤，要坚持德才兼备的标准。显然，浓缩了历史上的用人精华。

四、依法治理的法治素养。

这一思想最早由管仲提出，韩非先秦法家之大成。“以法治国”就是韩非在《韩非子·有度》中的用语。他们都主张用法令来规范人们的行为。“劝之以赏赐，纠之以刑罚。”（《国语》卷6《齐语》）秦始皇则将韩非的思想运用于军事，统一了六国。三国时曹操、诸葛亮都很重视法纪，执法严明。

最令人注目的是雍正关于法治的论述。他认为：“有治人，即有法治。”法治从属于人治。即法令制定和执行的好坏，都由人来掌握。碰到好人，很好的法制就能产生并推行下去；碰到坏人，法制反倒被他利用，而成为“贪营取巧”的工具。而且，法久弊生，还要靠人把它改过来。有了法以后，只要有好人来执行，即使法不完善，他也会“因时制宜”，加以补充调整，使之成为完善的法律。所有，在“依法治国”战略实施的今天，每个管理者还应具备以法治理的基本素养。

五、统一思想的教育能力。

孟子主张：教化而治。认为：“善政不如善教之得民也。”（《尽心·上》）墨子也提出管理者的当务之急是建立“尚同一义”的组织目标。不然，人人只为自身利益而毫不顾及他人的利益，必然产生争斗，整个社会也必将处于一片混乱之中。

儒家注重礼仪教化，同时并不拒绝使用法律手段。他们主张先教后诛，反对不教而诛。诸葛亮就以教刑相辅来维护法纪的权威，认为赏罚一定要合理掌握分寸，不可意气用事，赏罚失当，主张制定法纪之后，就应该教育民众，懂得守法。所有这些，都将政教和法制结合进行。

六、集权分权的组织能力。

这一点韩非最为推崇。他提出了法、术、势三位一体的管理手段。“势”，

即权力，认为“凡明主之治国也，任其势”，就是要用权力治理国家。秦始皇就非常重视树立统治者的权威，并建立了中央集权的管理体制。

还有，诸葛亮为更好地发挥下级的作用，主张充分授权。朱元璋则在地方不设统一的最高行政机构，废除宰相，加强了皇帝的权力等等。

总之，为国为民的高尚思想素养、多谋善断的决策素养、知人善任的用人素养、依法治理的法治素养、统一思想的教育能力、集权分权的组织能力等构成一个管理者的基本素养。其中，为国为民是前提，多谋善断、知人善任是核心，依法治国、统一思想、集权分权是方法，这六个方面相互作用，相互影响，相互制约。只有从为国为民出发，知人才能善任，多谋才能善断，依法才能得到治理，民众才有凝聚力，民主集中才能正确贯彻执行。

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...](#)