

现代西方管理理论视角下的 中国古代管理思想初探

陈志红¹ 陈志斌²

(1 南京大学商学院博士生,扬州大学经济学院讲师 南京 210093)

(2 南京大学商学院副教授、博士,厦门大学工商管理博士后 南京 210093)

摘要:中国古典管理思想是我国劳动人民五千年的实践经验形成的,它以中国优秀的传统文化为基本内涵。探索中国古代管理的思想流派和理论体系,古为今用,已成为当今世界管理学界研究的一个“热点”。不仅如此,这对于建设中国式现代管理也是十分必要的。鉴于现代企业管理理论体系更多的是借鉴于现代西方管理理论,本文尝试从这一角度对中国古代管理思想进行较为系统的探讨。

关键词:古典管理思想;流派;体系

中图分类号: K 825. 31 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001 - 8263(2007)010 - 0061 - 08

现代意义上的管理理论溯源于西方,它是伴随着近代资本主义文明的诞生而发展起来的。这就给人们一种模糊的认识:似乎西方文明是孕育现代化管理的唯一母体。其实,作为在人类共同劳动中产生的管理思想是与各个国家、民族的文明史及其文化背景相关联的。中国有五千年的文明史,积淀了浩如烟海的治国、治生(经济)及修身的思想,形成了具有独特韵味的管理文化。

从现代西方管理理论的角度来研究中国古典管理思想,分析其成败,探究其优劣,古为今用,这对于探索建立完整的社会主义管理学的理论体系和带有鲜明民族个性的现代企业管理模式,具有一定的现实意义。

一、中国古典管理思想的流派

中国古典管理思想是中国两千多年农业宗法

社会国家管理的指针,它的原生形态早在春秋战国时期就已成形。那时,恰逢诸子竞起,百家争鸣。各学派无不提出自己的一套经邦济世的理论、谋略,形成了强大的文化震撼力。这次思想大解放是中国传统管理思想成熟的标志。其中形成系统的管理理论并对两千多年中国传统社会具有广泛渗透力的却只有儒、道、法三家(见表 1)。

这三元的互动与嬗变使中国古典管理思想呈现出阶段性发展的特征,并且在这一思想整合的过程中逐渐确立了以儒学为主干的管理理论框架。

(一)儒家

绵延两千多年的儒家思想,是我国传统管理文化的基干。儒学在中国封建社会被视为显学。它在中国古代管理思想史和管理实践中具有其他派别思想无法比拟的影响力。

二

七年第十期

南京社会科学

表 1 中国古代管理思想的主要代表学说

	学说	人性假设	管理方法	管理目标
中国古代管理思想	儒家	人性本善	仁政、德治、礼制	齐家治国平天下
	法家	人性本恶	法制、刑治	崇君权、富国强兵
	道家	人性自然	无为而治	至德之世

所谓“半部《论语》治天下”反映的就是汉代以后,中国历代封建王朝的统治者都将儒学视为经世致用的必修课。原始儒学是以伦理为中心,政治伦理一体化的管理思想。其管理思维有一个由自我管理(修身)到家庭管理、再到国家管理的逻辑轨迹,而且还有独具中国管理特色的终极目标设计——“大同”的社会构想。一言以蔽之,儒家管理思想的基本精神是“信仰仁义,主张以同情忠恕来追求至善。体悟天地生万物的仁心,奋然兴起发挥生生不已的创造活力,并不只求个人生命的完成实现,而是连同一切人群,与一切万有的生命都一起要在雍容恢宏的气度中完成实现。”

(二)道家

道家是由中国古代哲人建立起来的学派,其管理思想极富于智慧和艺术。道家主张无为管理,推崇“无为而无不为”的管理方式。老子所谓“无为”并不是要求管理者消极观望或无所作为,而是应该效法道在化育万物中的作为:看似无为,实质上无所不为。这就说明管理者的管理行为要以一种无声无息的自然方式展开,其依据为“人法地,地法天,天法‘道’,‘道法自然。”

除此之外,无为管理最形象的概括是“治大国,若烹小鲜。”这句话包含了两层意思:一是“治”,指管理者要积极进行管理,而不是不管理;二是要求管理者尽量减少管理活动,就像烹饪小鱼一样,翻动多了,小鱼就会烂。西汉初年道家思想经过改造应用到社会管理活动中,结果取得了很大的成功。道家的无为管理实质上是把人的社会性减少到最低限度,通过恢复人的自然属性的方式来达到理想的管理效果。

(三)法家

法家是诸子百家中政治色彩最浓重的学派。该学派旗帜鲜明地站在封建统治者的立场上,专门探讨统治者的管理技术。“法”、“势”、“术”是法家管理谋略的三大理论柱石。“势”指管理者的地位和力量,它本身可以随着职位高低而变化。因此,管理上的服从与被服从要依权力的大小、地位的高低而定,而不考虑道德品质的因素。“贤而屈于不肖者,权轻也;不肖而服于贤者,位尊也。”“术”是统治者驾驭部下、统帅民众的方法、策略。“法”是统治者手中最锐利的武器,是“胜民”的不二法门。法家主张以法治国,以刑去刑。在法家看来,管理的行为是一种“循利”的行为。人“以肠胃为根本,不食不能活,是不免于欲利之心。因此人类普遍的爱是根本不存在的,人与人之间只是一种利害关系。

同时,法家强调君主之利是高于一切的,君主既要统率民众,又要防御大臣。那么,采取的最好方法,就是遵循“利”的原则,君主与臣民之间只不过是一桩以爵禄换取法术和“效死”的交易。

二、中国古典管理思想的理论体系

(一)管理思想的产生及内在逻辑发展体系

管理起源于人类的共同劳动,凡是有许多人共同劳动即协作的地方,就需要管理。可见,自从有了人类社会就有了管理实践,随着管理实践的发展,人们对管理活动逐步产生认识,这种认识亦即人们所掌握的有关管理的知识就是管理思想。将管理思想系统化和上升到理论形态,便成为管理理论。

管理实践自古以来就存在,而人们对管理知识

的掌握、积累、总结和上升,却要经历长期的历史过程。以企业管理为例,自18世纪60年代工业革命之后,西方几个主要发达国家特别是英国,便相继从工场手工业时期过渡到机器大工业时期,随着工厂制度的建立和工厂规模的扩大,管理日趋复杂,人们对工厂管理知识的积累也逐渐丰富。然而,作为一种系统的、反映出工厂管理规律性的知识即科

学管理理论,则直到19世纪末才开始形成。

管理实践、管理思想与管理理论三者的关系似一三角关系:在管理实践的基础上产生管理思想,将管理思想总结归纳上升便成为管理理论,管理理论又返回到实践,接受实践检验并指导实践,如此循环往复,螺旋式上升发展(如图1所示)。

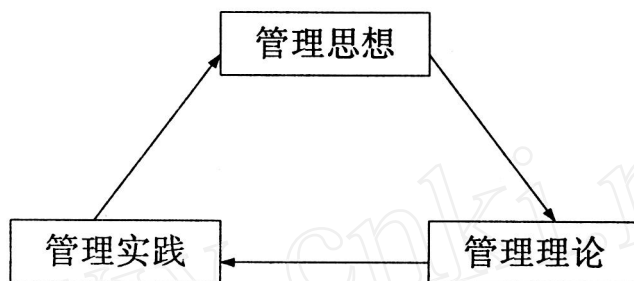


图1 管理实践、管理思想与管理理论三者关系

在各个历史时期,不同的管理者提出了各种各样的管理理论,流派纷呈、理论众多,因此必须把握住每一个种管理思想的内在逻辑发展体系:人性假设,管理方法和管理目标。由于人性假设的不同,管理者使用的管理方法也是不一样的,从而形成了不同的管理目标。

(二)中国古典管理思想的理论体系架构的特点

中国古典管理思想的理论体系架构有一个特点:先秦时期复杂多元,各学派旗帜鲜明。西汉以后,“罢黜百家,独尊儒术”。中国传统管理思想也从此划一时代,确立了以儒学为主干兼纳它派的理论体系。

1. 管理目标观。从某种意义上说,目标管理(management by objectives, MBO)是德鲁克提出的最重要、最有影响的概念,并已成为现代管理学理论体系的重要组成部分。

德鲁克认为:“目标管理和自我控制是惟一能够做到这一点的管理原则。”一方面,目标管理强调管理的目标导向,德鲁克提出:“每个职务都要向着整个企业的目标,才能有所成就。特别是,每个管理人员必须以整个企业的成功为工作中心。

管理人员预期取得的成就必须与企业成就的目标相一致。他们的成果由他们对企业成就所做的贡献来衡量”。另一方面,德鲁克强调目标管理的内部控制,即管理中的员工自我控制。德鲁克指出:“(目标管理)能让追求共同福祉成为每位管理者的目标,以更加严格、精确和有效的内部控制取代外部控制。”

目标管理是德鲁克提出的一种为了使管理能够真正达到预期效果并实现企业目标而在企业管理过程中采用的以自我控制为主导思想、以结果为导向的过程激励管理方法。在德鲁克之后,许多管理学者对目标管理理论的完善和发展做出了贡献。他们是乔治·S·奥迪奥恩、道格拉斯·M·麦克雷戈、维克多·H·弗鲁姆、爱德华·C·施莱和威廉·J·雷丁等。

相对于其他的管理理论,目标管理有以下几个鲜明的特点:

(1)目标管理的一个鲜明特点,就是运用了行为科学理论。目标管理具体运用的行为科学理论主要有两个方面:自我控制(self-control)和参与式管理(participative management)。德鲁克认为:“目标管理的主要贡献在于,我们能够以自我控制

的管理方式来取代强制性管理。目标管理可以把客观的需要转化为个人的目标,通过自我控制取得成就。这是真正的自由。目标管理的最大好处在于它使管理人员能够控制他们自己的成绩。

(2)目标管理的中心思想是引导管理者从重视流程、管理制度等细节问题转为重视组织的目标。目标管理达到目的的手段是过程激励。德鲁克注重管理行为的结果,而不是对行为的监控,这是一个重大贡献,因为它把管理的整个重点从工作努力(即输入)转移到生产率(即输出)上来。德鲁克认为:“只有这样的目标考核,才能激发管理人员的积极性,不是因为有人叫他们做某些事,或是说服他们做某些事,而是因为他们的任务目标要求他们做某些事(岗位职责);他们付诸行动,不是因为有人要他们这样做,而是因为他们自己认为必须这样做——他们像一个自由人那样行事。

(3)目标管理强调高层、中层、基层管理者职责的不同。目标管理的核心是,每一个经理人的工作目标,应该由他们对自己所属的上级单位的成功应做的贡献来规定。上级管理当局当然必须保留是否批准下级制定的目标的权力。但是,制定自己的目标,却是每一个经理人的责任,而且是他们的首要责任。目标管理还意味着每一位经理人应该认真参与他们所属的上一级单位的目标制定工作。做一个经理人就意味着承担责任。德鲁克(Drucker, 1954)指出:“每位管理者必须自行发展和设定本单位的目标。当然高层管理者仍然需要保留最终的目标批准权,但提出这些目标则是管理者的职责所在。”“企业的宗旨和任务必须转化为目标,管理者必须通过这些目标来领导下层并以此来保证企业总目标的实现。在高层管理者控制目标的前提下,操作层面的管理者可以“发展目标”,但不能逾越高层对管理的终极控制。

目标管理是被世界各国普遍认同的一种有效的管理方法。中国传统管理思想在目标设计上独具特色。道家个人管理的目标是“内圣外王”,社会管理的理想状态是“小国寡民”;墨家的社会管理目标是“三圣”时代;儒家的目标管理最具典型意义和现代价值,概言之,它力图通过“修己——

安人”的过程,达到社会管理的终极目标——“大同”。其中,“修己”与“安人”体现了个人管理与社会管理相统一的辩证关系。个人管理逐步实现自律到自觉的飞跃:“吾十有五而志于学,三十而立,四十而不惑,五十而知天命,六十而耳顺,七十而从心所欲,不逾矩。这样,就可以推己及人实现社会管理的目标。第一步“齐家”,对家庭及家庭成员进行行之有效的管理。第二步“治国”,国是家的扩大和延展。国与家只不过是地域面积和人口数量上存在着不同,二者的管理原则并不存在实质性差别。第三步“平天下”,在全世界的范围使大同的社会构想变成现实的社会制度。

其中“安人”是贯穿修齐治平的一条红线。修齐治平本身就是一个安定家人、安定他人、安定百姓的管理行为,而且也是管理者孜孜以求达到的目标和理想。那么,怎么样才算达到“修己——安人”的理想状态呢?儒家的回答是:大同社会。“大道之行也,天下为公。选贤与能,讲信修睦,故人不独亲其亲,不独子其子,使老有所终,壮有所用,幼有所长,鳏寡孤独废疾者皆有所养。男有分,女有归。货,恶其弃于地也,不必藏于己;力,恶其不出于身也,不必为己。是故,谋闭而不兴,盗窃乱贼而不作,故外户而不闭,是谓大同。这就是儒家为社会管理所设计的终极目标。它向我们展示的是一幅消灭了私有制,人人安居乐业的理想社会图景。但是,这种理想社会是在感叹当时礼崩乐坏、大道既没的社会现实中提出来的,它并不引导人们向前看,而是效法先贤,仍停留在对过去社会的留恋。

2 管理的组织观。组织是管理方法中的基本职能之一,它是指“对人员及事物进行有效的组合工作”。

管理的组织职能或者组织活动是一个具有内在逻辑过程的活动。正如一个大厦是由钢筋、水泥、各种硬件构成的一样,组织是由职位构成,组织结构是一种职位结构,也就是说组织是由职位盖成的一座大厦。

组织的过程和现实中建造大厦非常类似。建造大厦首先是确定建造构件,然后把这些构件垒成

一定的形状,在此基础上通水通电,使大楼具备一定的功能,还要进行内部装修,使它表现出一定的美学特点,最后要把相应的住户分到各个房间去。住了许多年之后,随着人们需要的变化,对大楼功能要求发生变化,或许还要对大楼进行改造。

管理的组织职能恰如这样一个过程。建造构件在组织职能中意味着对组织中的职位设计。把这些职位按照一定的逻辑顺序摆放成一定的形状,这在组织中叫做部门化;在部门化的基础上要使各个部门各个职位能够运作起来,必须像盖大楼通水通电一样,给之以动力,使组织运动起来的动力是

权力把权力分配到各个部门、各个层次以及各个职位上,叫做组织的职权配置;在此基础上,对组织结构进行上下左右的协调,叫做组织结构的整合;通过整合后的组织结构,就形成了一个基本上完善的结构,这个结构是由职位构成的,有了职位还需要由人来占据,这就涉及到人员的配备问题,或者人力资源管理的问题;一个组织运行若干年之后会随着环境的变化而出现种种不适,所以组织必须主动地适应环境的要求,这就需要进行组织的改造,也就是组织变革。组织过程主要就是由以上五个环节构成的(见图2)。

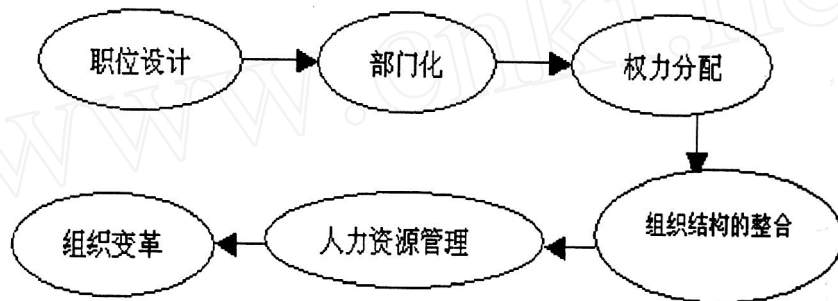


图2 组织过程示意图

中国传统管理思想对组织问题的探讨,集中在《荀子》一书中。荀子认为合群是人类的本性之一。那么,人类如何结成社会群体呢?荀子的回答是:“分”。在荀子看来,人类结成社会群体,没有等级划分的限制,就会发生争夺。

首先,“群分”是社会分工和职业差别所必然导致的,也是解决诸类矛盾的最佳方案。因为用来供养一个人的产品是由各行各业的人所提供的。一个人是无论如何不可能精通所有技艺的,也不可能同时从事所有的职业,所以人“群而无分则争,穷者,患也,争也,祸也。救患除祸,则莫若明分使群矣。其次,“分”为组织手段,是人类社会良性运转的基础。荀子指出:“有分义,则容天下而治;无分义,则一妻一妾而乱。在荀子看来,圣王所以制礼以分之,是籍此“养人之欲,给人之术,使欲必不穷乎物,物必不屈于欲,两者相持而长。把划分各人的等级地位职分作为人类社会组织的根本原则,没有名分,是人类的大灾难,有了分,人类社会组织

就可以良性运转了。最后,“分”是社会达到有序化控制的标志。荀子认为,职务划定了,民众就不会谋求其他职位;等级确定后,社会秩序就不致混乱。这样,从大臣百官到平民百姓无不是终身之后,才求安居;有了真才实学之后,才敢出仕谋官。民风日渐纯朴,人人各得其所。“夫是之谓政教之极。”

中国古典管理思想已经涉及现代组织理论的结构、形态等问题。但是,在社会主义市场经济条件下,我国企业管理迫切需要解决以下组织问题:

(1)建立一个合理而又富于弹性的组织结构,以适应多变的市场需求;(2)明确企业管理者和每个员工的责、权、利,促进组织目标的达成;(3)培养和造就一支高素质的企业家队伍,并为他们的发展提供一个温和的组织环境。

3. 管理人性观。对人性的认识是管理思想形成的重要理论依据。任何一种管理理论都以人性假设为出发点。中国管理思想中的人,既不是经济

人,也不是社会人,而是伦理人,伦理成为厘定和改造人性的基本法则。

中国传统的伦理人涵义主要指:第一,性善。孟子说:“仁、义、礼、智,非由外铄我也,我固之有也。”从孔孟之道到宋明理学,基本上都是以此为主来阐释人性的。既然人天生具有为善即履行道德义务的本性,因而在管理中就特别强调人之善端,强调与人为善,强调与人特别是上级和下级的沟通。第二,关系本位。人的自我的确立不是由自己张扬出来的,而是在特定的伦理关系中、在同他人的关系中被规定的。第三,道德修养。代表性的语言是孔子的“修己以安人”。管理者具有为善的义务,如果通过道德修养提高行善的能力,就能增强被管理者受教化受感化的能动性,增强他们为善的能动性。

在中国管理思想里,很少讲抽象的人际关系,而是讲具体的人伦关系。其特征就是:具有特定的结构性。在人伦关系网络里,有亲疏之分,近远之分,熟人生人之别。有血缘关系的称天伦,非血缘关系的称人伦。可见,人伦关系是“自己人”所组成的人际圈。

人伦关系具有自己人的情感和交往方式,它遵循的是情感法则,它往往对理性、权威、外部意志具有抗拒力。为了自己人,宁可自己多吃点亏,甚至牺牲自己的一切。个体所对应的人伦关系不同,他的权利和义务就规定的不一样,一个人在人伦结构中的位置决定了他应尽的份。所以,在人伦团体里,强调每个人都应该安分守己,安伦尽份。由于长期的历史积淀,这种人伦关系已经成为中国管理中一种深层的文化心理。这就是为什么在中国管理中,人们不喜欢那种冷冰冰的、只见条例规定而缺乏任何情感因素的管理方式。

以人情感来调控人的行为,是中国管理的重要特征。在中国管理思想看来,情感需要的满足、人情的浓郁,都是组织向心力的来源,所以管理之道正所谓“人情者,圣王之母也”。因此,管理过程是否充满人情味,对管理的效应往往产生直接的影响;人情味的有无和多少,与管理者的威信和管理的成效有直接的联系。一个只通规则不通人情的

管理者肯定不是一个草有成效的管理者。几千年来,人情管理还是中国传统的政治形态——伦理政治的重要内涵。在中国传统的政治管理上虽然也不排斥严刑峻法,但以人道仁义为中心、以心理情感为纽带、以情理渗透为原则的“德治”方式却始终占有主导地位。

心的管理是中国传统管理的法则。管子曾专门论述过心“心安是国安也,心治是国治也,治也者治心,安也者安心。这在管理上赋予了心很特殊的含义,提出了心治为管理之要的思想。中国古代统治者深谙此道,因为他们有太多的“得人心者得天下,失人心者失天下”的经验和教训。中国管理文化把那些对国家有忠心、待人有诚心、做人有良心的“君子”奉为万众学习的楷模,而把那些不忠不孝、狼心狗肺的忤逆之徒贬成千夫所指的“小人”,实际上是激励人们去做君子,从而在国家、组织中产生一种很强凝聚力的整体精神。心治的激励机制其实很简单,就是要求管理者先正己身,然后再正人心,通过将心比心,以心换心,最后达到万众一心。

它的要诀有三个方面:其一,正人先正己。通过不断的修身养性,使自己成为君子,成为大家可效仿的榜样,如此才能服众,才能征服人心;其二,以心换心。对待任何人和任何事都要将心比心,己所不欲,勿施于人。遇到问题和困难,首先要白我反省,然后唤起大家的良心,以上下一心,通力合作。其三,符合民族心理。制定管理措施,各种做法必须符合民族心理,符合民族习惯,否则就会引起反感,无法做到“得人心”,那就收不到激励之效,更勿论管理之功了。

而西方行为科学曾先后提出四种人性假设:经济人、社会人、自动人和复杂人。并据此产生三种人性管理理论:X理论、Y理论和超Y理论。中国传统人性理论有儒家的人性可塑说(其中包括荀子性恶论和孟子性善论)、道家的人性自然说、法家的人性好利说等。儒家的开山祖孔子最早提出“性相近也,习相远也”。荀子和孟子都承继了这一“人性可塑”思想,荀子认为人性是好利多欲的,他指出“人之性恶,其善者伪也。这里的“伪”并不是

虚伪的意思,而是指性善是人为的。他又说:“今人之性,饥而欲饱,寒而欲暖,劳而欲休,此人之情性也。若放纵人的本性,依顺人的情欲,就一定会出现争夺。因此,必须有“师法之化,礼义之道”才能使人们遵守礼法,从而最终趋于安定太平。

通过以上论述,可以看出,荀况的人性假设与西方管理学的以消极人的假设为基础 X理论十分相近。与荀子截然相反,孟子则认为:人的性情天生是趋向善的,之所以会不善,不是资质的过错。“人性之善也,犹水之就下也。人无有不善,水无有不下。这与西方行为科学的 Y理论对人性的认识如出一辙。Y理论认为:人并非天生就对组织的要求采取消极或抵制态度的,之所以产生这样的态度,只不过是他在组织内的经历和遭遇造成的。不仅如此,该理论还认为:人们也并非天生厌恶工作的,对人们来说,从事工作如同娱乐和休息一样是非常自然的。道家崇尚自然,在道家看来,人的形体、衰老、生死等等都是自然的过程。

在这里,道家将人还给了自然,人性的获得当然必须到自然中寻找。“同与禽兽游,族与万物并。”人类只有摆脱了一切社会关系的羁绊,自然到与牛马为伍,同大自然融为一体,才能算得上真正圆满的人性。法家的代表人物慎到、商鞅都认为人性是好利的。“匠人成棺,不憎人死;利之所在,忘其丑也。”韩非子继承并进一步深化了这一认识,他认为人性好利是出于人的本能,就连父母子女之间也是计算利而行事的。人性假设是管理者采取管理措施的必要前提。西方行为科学都假定人性不是一个“变数”。管理者只有设法去适应人性。在这一点上,与我国道家、法家的看法是一致的。道家认为人性是原生的;法家认为,人性是不能改造的,也无需改造。但是,儒家都认为人性是可变的。荀子主张“导人去伪”;孟子主张“领悟善端”。他们都强调后天的塑造和引导,这就比一味被动地适应人性能取得更理想的管理效果。无论我国古代先贤还是西方行为学家都没有认识到:除了人的自然属性之外,在阶级社会里,人性首先体现为阶级性,它是一定社会关系的产物。

因此,科学地、全面地认识人性对做好人性管

理十分必要。要做好人性管理,一方面,尊重人的个性差异,在管理过程中“用其所长,避其所短”,进行人性差别管理;另一方面,积极推动社会主义企业文化建设,在集体活动中锻炼和塑造人性。

4. 理控制观。控制是保证各项管理活动达到预期目标的基本手段。法国古典管理学家法约尔在《工业管理和一般管理》一书中明确地把控制列为管理的五项基本职能之一。他还指出控制的对象包括人、事、物、行为等等。

中国传统管理思想侧重于对人的控制。在这一点上,儒家强调礼治;道家讲“无为”;法家则依靠“法治”。由于道法两派在具体管理实践中都走向极端,所以强调以礼为核心,兼用德与刑两手的儒家则成为中国传统社会管理控制的主流。在儒家那里,“礼”是用来规范以等级为中心的社会秩序、社会结构及人们行为的基本手段,是治国的根本。“礼,经国家,定社稷,序民人,利后嗣者也。”“礼者,法之大分,类之纲纪也。”这些论述集中体现了“礼”在国家社会管理中的地位和作用。用政令来督导,用刑法来整治,对于治民虽然有效,但并不理想。孔子指出:“道之以政,齐之以刑,民免而无耻。道之以德,齐之以礼,有耻且格。”这样看来,以道德教化贯穿管理过程的始终,才能达到控制民众思想、稳定社会秩序的目的。

儒家以“礼”来整合社会秩序,就是要求建立贵贱、君臣、父子等级从属关系为核心的名分等次,而且这个社会整合体系是绝对僭越不得的。孔子要求自己的学生必须把“礼”贯彻到一言一行之中去,“非礼勿视,非礼勿听,非礼勿言,非礼勿动。”从这里可以看出,孔子所要求的“礼”不光是一种外在规范,而且有一个转化为个人自觉行动的鲜明要求。德与刑是儒家对社会进行必要控制的两手。他们主张“两手并用,先德后刑”,孔子说过“为政以德,譬如北辰,居其所而众星共之。德治属于内在管理和控制。孟子进一步指出:“以力服人者,非心服也,力不赡也;以德服人者,中心悦而诚服也。因此,管理者只有率先垂范,才能使被管理者的行为自觉地纳入正常的轨道。

“刑”在儒家看来是不得已而采取的措施,他

们仍寄希望于管理者的德行,“君子之德风,小人之德草,草上之风,必偃。当然儒家并不主张一味地求善,而应“宽猛相济”。儒家这一管理控制思想用之于现代管理实践就是要求:一方面要制定出严格的规章制度;另一方面又要充分发挥管理者个人的表率作用。一旦出现了违法乱纪的行为,就要给予相应地惩罚。

三、小结

进入 21 世纪后,知识、信息、技术的传播和应用给人类社会带来了巨大的变革,随着管理环境的变化,管理思想与管理模式也必然进行变革和调整,生产的国际化和经济全球化也会促使不同国度管理思想的相互整合,尤其是要注重集体取向和整体思维的中国管理思想与注重个体取向和系统思维的西方管理思想的相互整合。

在新世纪的管理实践中,我们一方面要从西方管理理论中不断学习最先进的管理方法,另一方面要从中国传统管理思想中汲取丰富的智慧,使我们

获得睿智的思想,形成有中国特色的管理理念。

参考文献:

- [1] 曾仕强:《中国管理哲学》,(台湾)东大图书有限公司,1981年版。
- [2] 彼得·德鲁克:《管理-使命、责任、实务》,机械工业出版社,2006年版。
- [3] 苏东水:《管理心理学》,复旦大学出版社,1997年版。
- [4] 弗雷德里克·泰勒:《科学管理原理》,机械工业出版社,2006年版。
- [5] 周三多:《管理学原理》,南京大学出版社,1995年版。
- [6] 狂继愈:《老子今译》(修订本),古籍出版社,1985年半。
- [7] 吴毓江、孙启治:《墨子校注》(上下册),北京:中华书局,2006年版。

责任编辑:春 潮]