

东方管理思想适用性探析

许燕彬 厦门大学管理学院

【摘要】东方管理学是以中华优秀传统管理文化为核心所创造的。它不仅造就已维持达两千多年之久的中华统一国家,而且对于现在,东方管理学作为一种高境界的管理智慧,对于改善组织的管理状况,提升组织的管理水平,也具有重要的实践意义。

【关键词】东方管理学 适用 实践

当今世纪是一个多元化的世纪,各种管理思想百花齐放,而以中国管理文化为代表的东方管理文化以它独特的魅力形成管理世界的一枝奇葩。对于中国企业的繁荣发展,东方管理文化发挥着越来越重要的作用。

一、东方管理学的思想精髓

东方管理文化是以中华民族优秀管理文化为主要内容,既包括着《易经》、儒家、道家、墨家、法家和兵家等传统优秀管理文化,同时也吸收了佛家管理文化中的合理成分,可谓是内容博大精深,思想精髓深刻。

苏东水教授是一位对东方管理文化深有研究的学者,他认为东方管理文化的本质特征主要有三条,即“以人为本”、“以德为先”、“人为为人”。

一是“以人为本”。在东方管理文化中的管理是一切以人为核心,人不再是手段和工具,人是发展的根本目的,管理者和被管理者是平等的。古代的“人为邦本”的思想就体现了这个思想,孟子“民为贵,社稷次之,君为轻。”老子“故道大,天大,地大,人亦大。域中有四大,而人居其一焉。”都强调了人的重要性。

二是“以德为先”。“以德为先”是强调管理者的道德修养,具体来说就是“修己以安人”的管理方法。管理者只有提高自身道德修养,即“修己”,才能在管理过程中,对被管理者的行为起到潜移默化的作用,从而达到“安人”的目的。

三是“人为为人”。“人为”是发挥人的积极性、创造性和主观能动性。“人为”的根本目的是“为人”。在现代企业,管理体现了从“人为”到“为人”的过程,就是通过发挥人的积极性从而更好地服务于组织。

东方管理文化经过了长期历史的积淀和中华民族劳动实践的宝贵积累,不仅仅是只对古代社会有用,而且对于我们现在也是有很多的启发意义。所以探讨东方管理文化的内涵并把它应用于实践中是十分重要的。

二、东方管理学的实践价值

中国企业管理要实现现代化,首要的问题是对中华民族优秀文化怎么样应用到中国的管理实践中去,如何处理东西方管理文化的关系,做到中西融合。离开中国的传统文化和民族性格,全盘接受西方的管理制度和管理方法,实践证明已经难以取得理想的效果。

东方管理文化是“以中华优秀传统管理文化为核心,不断吸取包括西方管理文化在内的世界各民族管理文化之精华的开放系统”,其对建设适应中国本土文化的现代化企业管理模式具有重大的实践价值。研发东方管理学,将帮助我们找出东方管理学的发展规律,探寻如何把东方和西方不同的管理方法融合于一体,探寻如何在传统与现代之间实现良性互动的途径和方式,从而形成这方面的科学认识,这是促进中国特色的企业管理现代化认识的重要理论源泉。

东方管理学的三条本质特征“以人为本,以德为先,人为为人。”在现代仍具有很强的适用性。

“以人为本”强调了人的重要性。与企业中的非人力资源如资本、物质、技术等相比,人是生产力中起决定性作用的因素。只有人具有主观能动性,能够积极主动地利用非人力资源以使其发挥作用。因此,对人力资源的管理是管理的第一任务。管理者在实施“以人为本”时,应该注意这几点:一是阴阳平衡,即应该互相促进互相补充,既表现出人的主观积极性,又不违背自然法则,即重视人的价值观点。二是公平公正,公平公正对待员工,不要让员工因为不公平而对企业失去信任和信

心。三是爱民富民,以员工的心意为自己的心意,以员工的利益为自己的利益。管理者只有做到上述三点,才能更好地发挥人的自觉能动性,使企业能够更好地发展。

“以德为先”关注的是管理者自身的道德修养。有句话说得好“管理好别人得先管理好自己。”这句话用在企业中的管理也十分贴切的。管理者只有管理好自己,提高自己的道德修养和人格魅力,才能使得员工能够在管理者道德修养的影响下达到管理的良好状态,这是一种根本性的管理方法。在现实生活中,有很多管理者虽然有才能但是品质恶劣,缺乏基本的职业道德,个人私生活更是糟糕中,这种管理者只能成为害群之马,并不能管理好别人。所以管理者只有通过“修己以安人”,才能达到管理的真正目的。

“人为为人”体现了激励的作用。在现代企业中,只有对员工不断地激励,才能促使员工更好地发挥主观能动性,能够更加积极地工作。激励有物质激励和精神激励。物质激励是必须的、不可减少的,而精神激励更具有持久性和内化作用。所以管理者不仅要给员工适当的物质激励,更要重视员工的精神激励。可能管理者的一句赞赏,一句鼓舞,都会成为员工源源不断的动力。在现代企业中,企业文化是一种特殊的精神激励,由于企业文化体现公司的价值观,是员工的思想汇集,所以能够激发员工的积极性和创造性,促使企业目标的实现。

三、应用东方管理学的成功案例

从古至今,涌现出很多成功应用东方管理学的企业家。这些企业家无不证明了东方管理学具有很强的适用性。

中国有句古训“商道即人道”。著名晋商乔致庸的经商理念是:“讲义为先,守信次之,而后方为取利”在他看来“任何生意都是人的生意,做生意首先要做人。从乔致庸的经商理念可以看出乔致庸秉承着先做人然后在做生意的原则。在现实生活中,他也在不断践行这一经商理念。当闹饥荒的时候,乔致庸并没有袖手旁观,而是拿出自己的全部积蓄来搭建粥棚,帮助饥民度过难关。像这样好善乐施的事,数不胜数。乔致庸正是怀着做生意先做人的这种态度,乔家的生意才得以广泛的认可,并迅速发展扩大。乔致庸这种做生意先做人的态度不正体现了“以德为先”,做到了“修己以安人”。

松下说“用他,就要信任他;不信任他,就不要用他,这样才能让下属全力以赴”一般来说,员工在受到上司信任时,会有更大的干劲去完成工作。在这里信任就是一种强有力的激励。松下主张“适时地提升员工。因为”适时地提升员工“不仅给员工物质上的激励,更重要的是给员工无穷的精神激励。不仅如此,松下公司提倡“全员经营”,宣传“搞好经营是员工自己的事”,“员工是松下电器的主人翁”,这些都增强了员工的主人翁意识,从而使得员工能够更加积极主动去对待工作。松下公司所坚信的理念和所采取的措施不就是体现了“以人为本”、“人为为人”,这能很好的激励员工,使员工更好的发挥的主观能动性。

东方管理学所推崇的“以人为本”,“以德为先”,“人为为人”等思想,蕴涵着以实现人性为重点管理思想,在现代企业管理中具有独特的价值。我们有理由相信东方管理学具有很强的适用性和实践价值,它的未来是能叫响世界的。

参考文献:

- [1]《华商管理学》林善浪 张禹东 伍华佳 著
- [2]《中国式管理》曾仕强 著
- [3]《《孙子兵法》与经营谋略》刘志海 著