

## 文化哲学视域中的中国式管理<sup>〔\*〕</sup>

○ 周可真

(苏州大学 政治与公共管理学院, 江苏 苏州 215123)

〔摘要〕“中国式管理”有广狭二义: 广义者属于文化范畴, 狭义者属于科学文化范畴。在文化哲学中, 中国式管理是指贯穿于中华民族发展史各个时代的普遍管理模式。探求中国式管理的文化哲学研究, 本质上是为了求得符合人类永续发展目标的合理管理模式, 是运用辩证思维方法来进行的一种管理文化创新的过程。在历史意义上, 或多或少一贯主张有效地节制社会物质生活需求的儒家管理思想反映出中国式管理的本质特征; 为了达到全体组织成员都有合理的物质生活需求所进行的价值管理。

〔关键词〕文化哲学; 中国式管理; 价值管理

DOI:10.3969/j.issn.1002-1698.2018.03.009

### 一、“中国式管理”在何种意义上可以成立

“中国式管理”的概念最早是由我国台湾学者曾仕强提出来的, 曾先生从 20 世纪 80 年代起就一直在宣弘“修己安人”的中国式管理。

一个新概念的提出, 是需要有一定理论来支撑的。黄如金先生曾这样来论证“中国式管理”的概念: “管理亟具实践性的特征, 决定了这样一个简单的真理——世界上本来就没有什么最好的管理, 只有最合适的管理, 而最合适的管理就是本土化的管理。因此, 从五千多年历史文明中汲取精神营养的各种关于中国式管理的探讨是历史的必然, 是现实的需要, 也自然会引起热烈的反响。”<sup>〔1〕</sup>按

---

作者简介: 周可真(1958—), 苏州大学政治与公共管理学院教授、博士生导师、哲学一级学科召集人, 兼任中国哲学史学会理事、中国企业管理学会常务理事。

〔\*〕本文系国家社会科学基金重点项目“儒、道、法的国家治理哲学研究”(16AZX014)的成果之一。

照黄先生的逻辑,如果承认自弗兰西斯·培根(Francis Bacon)喊出“知识就是力量”的口号并以其“新工具”(科学归纳法)的发明而开创了现代实验科学以来实践性就成为科学的普遍特征之一的話,那么,至少在实践意义上就不能不承认,世界上并没有什么最好的科学,只有最合适的科学,而最合适的科学就是本土化的科学。由此看来,支撑黄先生的“中国式管理”概念的理论前提是大可值得推敲的,因为如果说以“科学具有实践性”为理论前提所得到的“最合适的科学就是本土化的科学”的结论是令人难以接受的话,那么,以“管理具有实践性”为理论前提所得到的“最合适的管理就是本土化的管理”的结论同样是令人难以接受的。

众所周知,法国科学家路易·巴斯德(L.Pasteur)和俄国科学家巴甫洛夫(дмитрий григорьевич павлов)都曾说过“科学无国界”的话,按照通常的理解,这句话的意思是指某项科学成果无论是产生于东方或西方,都可以无国界地为全人类所学习、仿效和分享。这意味着,作为一种知识形态的科学——无论它是属于科学理论范畴的知识,还是属于科学技术范畴的知识——具有普遍适用性,而并不存在国别差异或民族界限,在此意义上,当然也不存在什么西方式科学或东方式科学。这个意义的所谓“科学无国界”,已然成为现代人类的一种共识,正是基于这一共识,要是有人说物理有中国式物理与西方式物理的分别的话,他(或她)就难免因之而会招致别人的耻笑。

因此,如果把管理当作一门科学来看待,并且把这门科学理解为一种客观知识系统的话,那么,“中国式管理”概念显然是难以立得住脚的。

但是,“中国式管理”概念又并非在任何条件下都立不住脚。众所周知,20世纪70年代美国管理学大师德鲁克(Peter F.Drucker)曾提出:“管理是一种工作,它有自己的技巧、工具和方法;……;管理是一门学科,一种系统化的并到处适用的知识;同时管理也是一种文化”。<sup>[2]</sup>据此,如果把管理当作一种文化或一门艺术来看待的话,“中国式管理”概念就完全可以成立,因为文化、艺术当然都有国界——通常所谓“中国文化”和“西方文化”,即是表示文化有民族性或民族特色;所谓“东方艺术”和“西方艺术”,即是表示艺术有民族性或民族特色。

另一方面,笔者注意到,自从英国科学家和小说家查尔斯·珀西·斯诺(C.P.Snow)在1959年的一次演讲中首次明确使用“科学文化”一词,并在先后出版的《两种文化与科学变革》《两种文化与第二种见解》两本书中均频繁使用该词以后,“科学文化”很快成为科学哲学界的一个“热词”在全球范围内得以广泛流行;特别是美国科学社会学家小李克特(Mauriee Riechter, Jr.)所著《科学是一种文化过程》一书问世以来,科学哲学界越来越多的人也把科学理解为一种文化。

斯诺将文化区分为两种:一种是人文学者(斯诺本人称为“文学知识分子”)的文化,一种是科技专家的文化。他认为,这两种文化在现代世界是互相分裂的,由此导致了人文学者和科技专家互相都认为对方没有文化,而由于科学和技术在现代社会占据越来越重要的地位,这就使得人文文化越来越被挤到文化边缘,成为一种弱势文化而广受人们的轻视。

斯诺和小李克特关于科学文化的论著均在 20 世纪 80 年代后期被译成中文而相继在中国出版<sup>[3]</sup>，他们的思想以及最早由华夏出版社于 1989 年出版的美国著名科学史家乔治·萨顿(George Sarton)在以科学与人文的融合为基调的《科学史和新人文主义》一书中所阐述的思想，都对我国的科学哲学研究产生了重大影响，“科学是一种文化”的观点得到了我国科学哲学界越来越广泛的认同，吴国盛、孟建伟、洪晓楠、李醒民、周昌忠、吴海江等一批知名学者都有相关论著发表，在他们的积极推动下，由科学哲学研究转向科学文化哲学研究，已成为我国科学哲学研究发展的一个重要方向。

虽然至今学者们对“科学是一种文化”的理解和解释尚不尽一致，但是只要承认科学是一种文化，就得承认作为一门科学的管理也是一种文化，一种科学文化。在管理是一种科学文化的意义上，“中国式管理”概念同样是可以成立的。

然而，在“管理不仅是一门科学，而且是一种文化”和“科学是一种文化”两种语境中，“中国式管理”一词又有不同含义：在前一种语境中，“中国式管理”是指作为一种特殊文化的管理；在后一种语境中，“中国式管理”是指作为一种特殊科学文化的管理。这意味着，“中国式管理”一词可以表示两个不同的概念：一是属于文化范畴的概念，一是属于科学文化范畴的概念。这两个概念的区别本质上是文化与科学文化的区别：文化涵盖了科学文化与人文文化两种文化形态，而科学文化则排除了人文文化。据此，可以将“中国式管理”区分为广义和狭义两种概念：属于文化范畴者为广义的中国式管理，属于科学文化范畴者则为狭义的中国式管理。广义的中国式管理可以在文化哲学视域内加以考察；狭义的中国式管理可以在科学文化哲学视域内加以考察。本文是从文化哲学角度来讨论广义的中国式管理的。

## 二、文化哲学范畴的管理模式

一般说来，在文化哲学中，文化被理解为自然界中区别于其他生物的人类之生存的特有方式<sup>[4]</sup>；在文化人类学中，文化则被理解为人类世界中区别于其他民族的某个民族之生存的特有方式。<sup>[5]</sup>其二者的关系是一般与个别、普遍与特殊的关系：文化哲学范畴的文化是体现人的类本质的一般文化、普遍文化，文化人类学范畴的文化是体现人的种族本质的个别文化、特殊文化。当把管理纳入文化范畴时，这就意味着在理论上可以将管理文化区分为体现普遍人性(人的类本质)的人类管理文化和体现特殊人性(人的种族本质)的民族管理文化。以唯物辩证法的观点来看，人类管理文化(一般、普遍)是寓于民族管理文化(个别、特殊)之中，并且通过民族管理文化表现出来的。因此，从认识论角度讲，应该也必须通过对形式多样的民族管理文化的人类学研究，才能达到对人类管理文化的哲学认识。这种认识关系意味着文化哲学与文化人类学之间具有不可分割的统一性——正是在这个意义上，笔者认同我国当代著名哲学家江天骥先生关于“当今文化哲学包括人类学”的观点。<sup>[6]</sup>所以，现阶段所开展的对于民族管理文化的

人类学研究,理应被看作是对管理文化的一种哲学研究形式——这种形式的哲学研究既可以被理解为当今文化哲学的一种具体形态,也可以被理解为当今管理哲学的一种具体形态。

基于上述观点,借鉴由美国文化人类学家本尼迪克特(Ruth Benedict)在《文化模式》一书中首次提出的文化模式(Patterns of Culture)概念<sup>[7]</sup>,可以将管理模式界定为:作为文化主体的人在一定时空条件下或多或少一贯的管理思想和管理行为的方式。

在时空形式上,管理模式可区分为特殊管理模式和普遍管理模式。所谓特殊管理模式和普遍管理模式,包含如下两种意义:

其一,同一民族在不同时空条件下其管理模式的时代性差异和转换关系:在其时代性差异关系中,每个时代都有区别于其他时代的特殊管理模式;在其时代性转换关系中,各个时代的管理模式有前后相继的传承关系,这种关系使得不同时代之间具有共通一贯的普遍管理模式。

其二,不同民族的特殊管理模式和普遍管理模式:某一民族的普遍管理模式相对于其他民族的普遍管理模式都是特殊管理模式;在全球化时代,世界各民族之间各种联系日益紧密,其管理模式也频繁互动,相互影响日益深刻,互相渗透日益深入,由此导致出现彼此互通的普遍管理模式。

### 三、中国式管理的文化哲学意义及研究方法

在文化哲学中,中国式管理是标志作为中国文化主体的中华民族的管理模式的范畴,这种管理模式无论是在与其他民族的管理模式的关系中,还是在与全球化时代终将出现的那种通行于世界各民族之间的普遍管理模式的关系中,都是属于特殊管理模式,但这种管理模式的特殊性,有别于那种某一民族在不同时空条件下其管理模式的时代性差异关系中所表现出来的特殊性,即不是中华民族发展史上各个不同时代的管理模式所具有的那种体现其时代差异关系的特殊性。因此,所谓中国式管理就是通贯于中华民族发展史各个时代的普遍管理模式。

按照唯物辩证法的观点,外部世界的一切事物都可以区分为个别与一般、特殊与普遍,但是,这种差异关系对外界事物本身来说是一种自在关系,即个别与一般、特殊与普遍原本是不可分割地统一于外界事物的两个方面,只是由于人们认识活动的开展,它们才被自觉地区分开来,并且只是由于人们在认识外部世界的过程中有时自觉或不自觉片面强调和夸大了经验或理智的作用,它们才被对立起来。这也就是说,只有在人类的认识活动中,外界事物才会显现其个别与一般、特殊与普遍的存在形式:个别、特殊是可以被人的感觉所感知到的经验对象性存在,一般、普遍则是通过对感觉经验作抽象与概括的思维活动而为人所把握的理智对象性存在。

中国式管理作为通贯于中华民族发展史各个时代的普遍管理模式,它在人们的认识活动中是以理智对象的形态出现的一种共相(一般事物)。这种共相不

同于自然科学领域的共相,后者可以通过观察、实验等实证方式为人们所把握,而前者作为一种历史性的东西,其现象形态已然一去不复返,不再有可能被现在的人们所观察到,也无法被现在的人们通过实验方式使之再现出来。那么,怎样才能把握到这种具有历史性的共相存在呢?

凡共相都属于理智对象,一切理智对象都是通过人类的思维活动来把握的,其思维活动的成果则都是以一定的语言形式保存下来并通过以语言为媒介的社会交往和文化传播来实现其信息的人际传递和代际传递的。因此,对于通贯于中华民族发展史各个时代的普遍管理模式,我们固然无法通过观察、实验等实证方式去认识它,但却可以通过对中国管理思想史的研究来把握它。

在中华民族发展史上,其具体而多样的管理活动为历代管理思想家们的认识活动所反映,在反映这些管理活动的认识过程中,他们通过对现实生活中的管理现象的观察、体验而获得相应的感性经验知识,并通过对这些经验知识的理性思考而使之上升为管理思想,这些至今仍部分地保存于相关典籍中的管理思想,抽象地反映着历史上各种管理殊相的共性及其特殊本质,我们可以通过对载于史籍的这些管理思想的文本解读来探究反映在其思想中的那些相互差异的管理共相之间的同一关系,根据这种关系来确定通贯于中华民族发展史各个时代的普遍管理模式,也就是说,可以通过对中国历史上各种具体管理思想作“求同存异”的会通研究来达到对中国式管理的体认与把握。

由于这种会通研究需要借助于相关史籍的文本解读来达成,而文本解读是一种诠释过程,无非有两种基本方法:一种是以信息还原为特征的考据式诠释法,一种是以信息重构为特征的义理式诠释法。<sup>[8]</sup>借用冯友兰先生的术语,对文本的考据式诠释就是所谓“照着讲”,义理式诠释则是“接着讲”。按“求真”的学术(自然哲学和自然科学)标准,自然是“照着讲”的方法比较合理,但是如果按“求善”的学术(文化哲学和文化科学)标准,则“接着讲”的方法更为可取。<sup>[9]</sup>

对中国式管理的文化哲学研究本质上是一种文化创造活动,这种活动宜取“接着讲”的方法。但是,“接着讲”是以“照着讲”为基础的,倘若离开了“照着讲”,也就无所谓“接着讲”了。故而在具体研究过程中,这两种方法应该被兼取并用,才能收其实效。而我们今天所从事的这种文化创造活动是在全球化时代背景下进行的。所以,应该也必须考虑到这个时代所面临的重大现实问题。从管理角度看,“由于现代管理学与经济学关系密切,原本来自于经济学的管理学界的效率观念同盛行于经济学界的诸如‘拉动内需促发展’之类的消费观念和经济增长观念互相交织而相与互动,非但使人类物质生活需求的节制问题被搁置一旁,而且这种需求因受到无限鼓励而恣意膨胀,由此更加剧了现实世界中有限的自然资源之日趋于枯竭与人类对物质财富的欲求之日益膨胀之间的矛盾,而且只要现有的经济观念和相应的管理理念不变,从而人类的物欲继续受到无限鼓励,这个矛盾就绝难得到化解,相反会变得越来越尖锐,因为这个孤独的地球上可以转化成能满足人类越来越奢侈的生活需求的财富的资源绝非取之不尽,

用之不竭。因此,抑制人类的物质生活需求,使人类从过度膨胀的物欲的束缚中解放出来,已是刻不容缓之事。”<sup>[10]</sup>我们必须正视这个重大现实问题,本着追求人类永续发展的价值目标来探寻有利于达成这个目标的合理管理模式,并将中国式管理的研究纳入这个探索过程,从而将探求中国式管理的文化哲学研究视为具体地追求符合人类永续发展目标的合理管理模式的过程。在这种研究视域中,中国式管理是被置于历史与未来的联系中,它既是来自于历史的东西,又是走向未来的东西,在这种辩证联系中,与其说它是一种历史形态的管理模式,毋宁说它是一种理想形态的管理模式,只是这种理想不是一种脱离历史的虚幻空想,而是一种既传承了历史又超越了历史的合理理想。从这个意义上说,将传承历史的“照着讲”和超越历史的“接着讲”结合起来兼取并用的综合方法,其实就是将历史和未来联系起来作“温故知新”“继往开来”的管理文化创新的辩证思维方法。

#### 四、儒家思想与中国式管理

中国素有“礼义之邦”的名号。<sup>[11]</sup>《礼记·冠义》有云:“凡人之所以为人者,礼义也。是故先王本之情性,稽之度数,制之礼义。”据此,“礼义之邦”名号中的“礼义”实乃中国传统文化之标识,它意味着中华民族自古即以“礼义”作为自己生存的特有方式,同时也意味着这种生存方式是中华民族之“情性”(华夏民族的种族特性)的体现。《论语·为政》记孔子之言曰:“殷因于夏礼,所损益可知也;周因于殷礼,所损益可知也。其或继周者,虽百世,可知也。”这表明,中华民族的礼义生活方式乃是始于夏代,其后各代虽然互有损益,却是代代相因。历史证明,孔子“其或继周者,虽百世,可知也”的预言绝非虚言诳语,事实上,中华传统礼义生活方式是直到20世纪初叶以“打倒孔家店”作为其口号的新文化运动爆发,才正式宣告走向式微的。在以“礼义”为标志的中华文化发展过程中,以孔子为鼻祖的儒家起到了其他各家各派所无可比拟的巨大历史作用。正是由于服膺于“郁郁乎文哉”的周代礼乐文化的孔子生前以“学而不厌,诲人不倦”的人文教育精神,为宣弘“周道”而竭尽其努力,以至于达到了“知其不可而为之”的痴迷程度,更由于后世以弘传“周孔之道”为己任,以“为万世开太平”为宏愿的历代仁人儒士如孔子般的努力,才使礼义生活方式得以代代相传,从而使中华获得了“礼义之邦”的称号,而中华文化也因之以“儒教文明”名扬全球。在一个被冠以“儒教文明”之名的民族文化体系中,它所包含的管理思想,本质上即是儒家管理思想。

现代管理研究表明,管理是因组织而产生,组织必须得到有效管理,管理是旨在促进为了满足自己多种需要而建立组织的人们的特殊目的(个体目的)和共同目标(群体目的)的实现。这一思想成果比较集中地反映在美国著名管理思想史家雷恩(Daniel A. Wren)在《管理思想史》中对组织和管理的的基本关系所做的理论概括中,它包含两个基本观点:其一,组织是管理的基础;其二,管理是为了达成组织中的人的目的。<sup>[12]</sup>现阶段开展管理思想史研究,应该以这两个基本

观点作为理论向导,自觉地关注历史上思想家们关于组织与管理两个方面的思维成果,将其组织思想和管理思想都纳入管理思想史研究的范围,考察儒家管理思想,尤其应当如此。

在儒家管理思想中,用以指称与管理相关的组织的概念是“群”。古文献中最早对“群”字做出释义的是《国语·周语》:“兽三为群。”这说明“群”原是一个集合单位的名称。东汉许慎《说文解字》云:“群,辈也。从羊,君声。”又云:“辈,若军发车,百辆为一辈。从车,非声。”可见,《说文》归根到底也是把“群”解释为一个集合单位的名称。从“群”之“从羊,君声”的构字情况以及《国语》对“群”的释义来看,“群”的本义应该是指羊类个体的集合,其个体数量未必正好为“三”。《诗·小雅·无羊》有云:“谁谓尔无羊?三百维群。”这里“群”所指集合中个体数量为“三百”而非“三”,可见无论是“兽三为群”之“三”,还是“三百维群”之“三百”,其实都只是个约数概念,不过是虚指其个体数量之多罢了,并非实指正好三个或三百个。但是,“群”所指集合中个体数量至少为三,而不得少于三,故而有“兽三为群”之说。后来“群”的字义逐渐泛化,可以指包括人类在内的任何物类而不再特指羊类的个体之集合,并且派生出许多其他意义,其词性也因之发生相应变化而兼有名词、动词、量词、形容词等多种词性了。

“群”的本义是指由一定数量的同类事物所组成的集合,故当被当作动词来使用时,“群”就具有“某些同类事物会聚在一起”或“使某些同类事物聚合在一起”的意义,如《荀子·非十二子》:“……群天下之英杰”。当被当作名词来使用时,“群”又含有与“类”相近的意义,如《易传·系辞上》:“方以类聚,物以群分,吉凶生矣。”这里的“类”与“群”为近义词,均可释义为“种类”“门类”,只是其具体用法有所不同:“类”是用于人或物相聚情境下而言其所以相聚是因其同门同种之故,“群”是用于人或物相分情境下而言其所以相分是因其不同种类之故。据此,当这两个概念被用来思考外部世界时,这应可理解为是思考者基于对外界事物的现象关系的经验性观察,运用这两个概念来对外界事物作分门别类的逻辑思维:“类”是对性质相同者进行“合同”的归类,“群”是对性质相异者进行“别异”的分类。换言之,在分门别类的逻辑思维中,“类”概念是起“合同”作用,“群”概念是起“别异”作用。

据上分析,被作为动词来使用的“群”具有“合”与“分”双重意义:在“合”的意义上,“群”是指将某些同类的个体事物聚合起来;在“分”的意义上,“群”是指将某些个体事物区分为不同种类。这意味着,当“群”概念被应用于逻辑思维时,它兼有“合同”与“别异”之双重逻辑功能。当该逻辑范畴被运用来指导处置人事关系时,这种可被称名为“群”的实践活动就包括如是两方面的内容:一方面是将原本分散的一些个人聚合成一个群体,另一方面是对这些被聚合在一个群体中的个人进行分类。就其活动的目的和意义来说,将原本分散的一些个人聚合成一个群体,乃是为了这些个人可以在这个群体中合作共事;对这些被聚合在一个群体中的个人进行分类,则是为了这个群体中的个人彼此能够合作共事而对他们

进行明确的分工,使其可以达成互有分工的合作共事。一个后来被称作“社会”的人际合作共同体就是通过这种原本叫作“群”的实践活动来构建的。儒家鼻祖孔子生前所生活在其中的人际合作共同体是一个正处于瓦解之中的礼乐社会,这个社会是成立于“制礼作乐”的周公时代。当初周公是出于何种考虑才采取制礼作乐这种方式来构建这样的社会,且不去追究,就孔子而言,他是认同周公所创建的礼乐社会的,所以照理他是用不着考虑这个社会的构建问题的,而只要思考怎样使这个处于大动荡之中的社会安定下来的问题就行了。但是,从其“人而不仁,如礼何”(《论语·八佾》)的话来看,他又显然是认为礼乐社会仅靠礼乐制度是维持不住的,它还需要靠仁义道德来维持。这就足以表明,孔子对礼乐社会的建构是有通盘考虑的。按照他对“礼”“仁”关系的上述看法,一个足可维持不坠且能长久保持“郁郁乎文哉”之繁荣景象的礼乐社会,它至少应该有两根支柱来予以支撑,那便是“礼”和“仁”,而且在“礼”“仁”之间,“礼”又是靠“仁”来支撑的。所谓“仁者,人也,亲亲为大”(《礼记·中庸》),“人而不仁,如礼何”,都包含着这样一层意思:“礼”作为一种社会制度,它对人们的社会行为的种种规定,归根到底要靠人来执行,其存在状态终究是取决于这个社会中的人的道德素质,倘若“人而不仁”,这个制度就会是形同虚设,其规定是无法得到执行的;反之亦然。

按“兽三为群”之说,当“群”被用来指称与管理相关的组织时,这种组织概念内在地包含着这样一个观点:只要有三人就可以构成一个人际合作共同体。这意味着,在中国固有的组织观念里,规模最小的社会是由三人组成的三人社会。这令人联想到孔子“三人行,必有我师焉;择其善者而从之,其不善者而改之”(《论语·述而》)的话,此话也未尝不可以从管理角度来加以理解,将“三人行”的共同体视为一学习型组织<sup>[13]</sup>,则按孔子的观念,一个学习型组织至少应由三人组成,这样才有利于组织成员的学习和提高,使组织整体能力不断得到增强,因为在这样的组织中,每个人都可以从别人那里学习到自己原本缺乏的优长,还可以看到并借鉴别人的缺点来确定自我改进、自我完善的努力方向。据实而论,对于孔子这样的教育家来说,其自觉要求建立学习型组织来改善国家管理和提高国家管理水平,这绝非是不可想象之事;事实上,他提倡“有教无类”(《论语·卫灵公》)的全民教育,就有把整个国家构建成为一个学习型组织的愿景,而愿学孔子的孟子就更是明确具有为达成国家组织内部“人伦明于上,小民亲于下”的文明状态而提倡“设为庠序学校以教之”(《孟子·滕文公》)的管理思想,乃至可以说构建学习型组织实为儒家国家治理思想之一大特色,只不过儒家关于此种类型的组织有其独特的设计理念与构建方法,其与彼得·圣吉的理念和方法不可同日而语罢了。

可无论怎样,有一点是可以确定的,儒家建构社会组织的基本理念是出于文明的考虑,按照这种理念,一个合理的社会组织应该建立在文明基础上,使生活在该组织中的人们能普遍具有自觉的文明意识和文明行为。这种文明组织理念体现在组织行为观念上,就是“群而不党”(《论语·卫灵公》)的文明合作原则。



孔子是首先将“群”概念引入组织伦理领域,把它作为一种道德准则来规范组织行为的。从上文已经分析的“群”所兼有的“合”与“分”的意义来看,孔子所谓“群而不党”的“群”亦具有“合”与“分”双重意义;结合其具体语境(“君子矜而不争,群而不党”)来进行分析,这里“群”的意义应该是指这样一种组织行为,其行为主体是“博学于文,约之以礼”(《论语·雍也》)的“君子”,他们是按照“礼”(组织制度)的要求,在自觉分辨和明确区分合“礼”行为与不合“礼”行为的基础上,选择和采取合“礼”的行为方式来开展彼此间的相互合作。这种以“礼”作为行为准绳的君子合作方式,也就是儒家所提倡的文明合作方式。这种合“礼”的文明合作方式,孔子有时也称之为“道”——如说:“所谓大臣者,以道事君,不可则止。”(《论语·八佾》)这就是说,“臣事君”是礼制社会组织中的一种合作行为,从大臣方面来说,他应该采取合“礼”的文明行为方式来参与这种政治形式的合作,但假使君主方面不是相应地同样采取以“礼”相待的文明行为来对待大臣的话,大臣就可以中止同君主的合作关系了——所谓“邦有道,则仕”(《论语·卫灵公》)、“无道则隐”(《论语·泰伯》)、“道不行,乘桴浮于海”(《论语·公冶长》)也。由此可见,在孔子看来,君臣之间的政治关系是一种以相互合作为内容的组织关系,这种政治形式的合作应当是君臣之间都相互依“礼”行事的文明合作。假如合作双方之任何一方不依“礼”行事,文明合作关系就不复存在;而假使合作双方都不是依“礼”行事,这样的合作方式就不是“群”而是“党”了。所谓“群而不党”,是提倡依“礼”行事的文明合作,反对违“礼”的不文明合作。

“群”作为儒家管理哲学中用以标志文明合作的概念,在孔子那里是从属于“克己复礼为仁”(《论语·颜渊》)的组织伦理原则的,孔子是从这个伦理原则出发去分辨合作行为是否合“礼”的“群”与“党”的关系的,从而把这种关系的伦理本质归结为合作主体的心际关系是否合“仁”,这意味着,在孔子看来,文明的合作(“群”)是出于爱人之心(“仁”)而互相成人之美的道义性合作,反之,不文明的合作(“党”)则是出于爱身之心而互相利用对方的功利性合作。

对孔子来说,“为国以礼”(《论语·先进》)只是他从周公那里继承而来的一个基本的社会组织原则,依他之见,仅仅依据和运用这个原则,尚不足以构成一个稳定而繁荣的礼乐制国家所必需的社会组织形式。要确保一个礼乐制国家长久稳定和长期繁荣,必须同时依据“礼”和“仁”来构建社会组织。按照孔子“非礼勿视,非礼勿听,非礼勿言,非礼勿动”和“仁者爱人”“为仁由己”(《论语·颜渊》)之说,他所谓“礼”和“仁”,“礼”是指约束社会组织成员的外在行为活动的他律性规范,“仁”是指约束社会组织成员的内在心理活动的自律性规范。

就“礼”与“仁”对组织成员的关系来说,它们是“克己复礼为仁”的关系,这种关系意味着组织成员是从自我克制地接受“礼”对他们的行为的约束开始,由此逐渐发展到以“仁”自律,这个过程也就是从“克己复礼”的自觉状态到“为仁由己”的自由状态的转变过程。“礼”“仁”之间的这种关系表明,它们作为礼乐社会组织规范两种基本形式,“礼”对于“仁”具有先在性、本源性,“仁”的规范是依

据“礼”的规范来确定的。进言之，“仁”对人的心理世界所定“爱有差等”之规，乃是来源于“礼”对人的行为世界所立“贵贱有等，长幼有差，贫富轻重皆有称”（《荀子·富国》）之法。因此，探究儒家的组织思想，必须追问：为何以“礼”这样的组织规范形式来构建礼乐社会？

从《礼记·礼运》所引孔子“夫礼，先王以承天之道，以治人之情……是故礼必本于天……圣人以礼示之，天下国家可得而正也”的话来看，其以“礼”来构建礼乐社会显然是有天道观上的根据的，只是“夫子之言性与天道，不可得而闻也”（《论语·公冶长》），所以他到底有怎样的天道观，连他自己的学生都不清楚，我们自然更无从知晓其底细。从孔子生前所治“六经”的内容来看，“《诗》以道志，《书》以道事，《礼》以道行，《乐》以道和，《易》以道阴阳，《春秋》以道名分。”（《庄子·天下》）其中只有《周易》是论阴阳之道的，并且据说《周易》八卦是这样被创造出来的：“古者包牺氏之王天下也，仰则观象于天，俯则观法于地。观鸟兽之文与地之宜，近取诸身，远取诸物，于是作八卦，以通神明之德，以类万物之情。”（《易传·系辞下》）所以《周易》之卦爻及其义理被认为是同天地之道相合的，即《周易》所道之阴阳变化原理是对应于天地之道——这便是所谓“天地变化，圣人效之”“易与天地准，故能弥纶天地之道”（《易传·系辞上》）的义理所在。据《史记·孔子世家》说：“孔子晚而喜《易》，序《彖》、《系》、《象》、《说卦》、《文言》。读《易》，韦编三绝。曰：‘假我数年，若是，我于《易》则彬彬矣。’”但自从北宋欧阳修作《易童子问》对孔子作《易传》提出质疑以后，越来越多的人不再相信司马迁所说孔子传《易》之事。尔今从礼学角度来看，不妨将《易传》看作是对孔子“礼本于天”之说的意译，旨在陈说“为国以礼”的组织原则的哲学（天道观）理据。

按《易传》“天尊地卑，乾坤定矣。卑高以陈，贵贱位矣”（《易传·系辞上传》）、“有天地，然后有万物；有万物，然后有男女；有男女，然后有夫妇；有夫妇，然后有父子；有父子，然后有君臣；有君臣，然后有上下；有上下，然后礼仪有所措”（《易传·序卦传》）之说，礼乐社会中关于男女、夫妇、父子、君臣等人伦关系的礼制仪规，归根到底是根据“天尊地卑”的自然秩序来确定的。这种自然秩序，实质上是人们在对自然界的经验直观中所感受到的“天在头上、地在脚下”的空间秩序，也就是天与地在人们的经验世界中各自所占空间位置的上下等差秩序。在《易传》作者看来，当初为构建礼乐社会而创设礼仪的圣人，正是根据天地之间这种上下等差秩序来确定男女、夫妇、父子、君臣等人伦关系的尊卑秩序的。这种组织观念所反映的是儒家“究天人之际”所形成的“天人合一”观。这种“天人合一”的组织哲学思想，不仅在于肯定天道（自然秩序）与人道（人伦秩序）的统一性，还在于肯定人道与天道统一的基础是天道，在这种统一关系中，天道（自然秩序）是本体，人道（人伦秩序）是现象。按照这种组织哲学思想，一个社会当且仅当其人伦符合自然时才是合理的社会，一个社会组织当且仅当其人伦秩序符合自然等差秩序时才是合理的社会组织；这种自然等差秩序就是天地之间上下尊卑的等级差序，据此建立起来的社会组织，即是具有“贵贱有等，长幼有差，贫富

轻重皆有称”(《荀子·富国》)的等级差序的礼乐社会组织。

先秦儒家的组织思想,其大致不出乎封建邦国制国家的组织的范围,其基本构想则不出乎孔子关于“礼”和“仁”的思想框架。从秦朝开始,中国的国家形态由封建制邦国转变为郡县制帝国,这种帝国形态的国家一直延续到清代而未有质的变化。与之相应,儒家的管理思想从汉唐直至明清,其重心都不再是考虑“群”(组织)的问题,而是考虑“治”(管理)的问题。在此两千余年间,儒家(主要是汉唐之儒与宋明之儒)在孔子所定的基本思想框架内所进行的关于“礼”和“仁”的思考,也主要不再是关于“群”(组织)的思想,而是关于“治”(管理)的思想。这期间儒家管理思想的发展大致可以划分为两个阶段:(1)汉唐时期——偏重于发挥孔子“齐之以礼”的思想而主张推行“治之以礼”的组织行为管理,即以“礼”作为统一标准来规范组织中的个人行为,并通过“文化不改,然后加诛”(〔西汉〕刘向:《说苑·指武》)这种“德主刑辅”的管控方式来实现组织行为的规范化;(2)宋明时期——偏重于发挥孔子“道之以德”的思想而主张推行“治之以仁”的组织心理管理,即把“仁”当作“天理”“良知”来实行价值管理,并通过倡导“格物穷理”之学以求得组织价值观的统一。

汉唐至宋明儒家管理思想的发展也是儒、释、道由分到合的演变过程,亦即儒家之“礼”(“仁”)、道家之“自然”、佛教之“戒律”之区别逐渐缩小、界限逐渐消失的过程,到了宋明理学那里,它们终于融为一体,这就是理学家们所讲的“天理”。<sup>〔14〕</sup>宋明新儒学(理学)提倡一种为着心灵的自由而追求理性的快乐于物质欲望的自制的生活价值观<sup>〔15〕</sup>,这意味着儒家对于管理(国家治理)的必要性及其意义和目的的认识日益趋向并最终归结于这样一种思想:“治理之所以必要,是因为现实社会中人们的物质生活需求在总体上是不合理的,大多数人对于物质生活资料都有不知自我克制的超过一定合理限度的主观要求。治理的意义就在于把人们的物质生活需求引导到正确的轨道上,即通过治理,使人们懂得自我克制,将自己的物质生活需求自觉地控制在一定的合理限度之内而勿使其任意膨胀。治理的根本目标就是要达到全体社会成员都有合理的物质生活需求。”<sup>〔16〕</sup>

本尼迪克特论文化模式曰:“各种文化都形成了各自的特征性目的,它们并不必然为其他类型的社会所共有。各个民族的人民都遵照这些文化目的,一步步强化了自己的经验,并根据这些文化内驱力的紧迫程度,各种异质的行为也相应地愈来愈取得了融贯统一的形态。一组最混乱地结合在一起的行动,由于被吸收到一种整合完好的文化中,常常通过最不可设想的形态转变,体现了该文化独特目标的特征。”<sup>〔17〕</sup>据此可以认为,文化哲学范畴的管理模式,就其作为一个民族的特殊管理文化来说,也有其独特的目标特征,并且正是其独特的目标,才使该民族群体中各种异质的管理行为被整合成融贯统一的形态——该民族特有的管理文化或管理模式。进而,根据儒学发展史上或多或少一贯主张有效地节制社会物质生活需求的管理思想,可以将历史范畴的中国式管理的本质特征描述为:为了达到全体组织成员都有合理的物质生活需求所进行的价值管理。

## 注释:

[1] 黄如金:《21 世纪的中国式管理·自序》,北京:经济管理出版社,2007 年,第 1 页。

[2] [美]彼得·德鲁克:《管理:任务、责任、实践》,刘勃译,北京:华夏出版社,2008 年,第 2—5 页。

[3] 斯诺的《两种文化》在 1987 年以《对科学的傲慢与偏见》为书名由四川人民出版社出版,小李克特的《科学是一种文化过程》在 1989 年由生活·读书·新知三联书店出版。

[4] 我国著名文化哲学专家李鹏程曾在文化哲学意义对文化概念做出如下简明界说:“‘文化’就是‘我们的存在’。”(详见李鹏程:《论文化哲学的形上建构》,《光明日报》2007 年 11 月 12 日)在笔者看来,这个文化定义与罗马教皇约翰·保罗二世(Saint John Paul II,1920—2005)1980 年在联合国科教文化组织的代表大会上发表关于文化的演说时所给出的文化定义是一致的,保罗二世说道:“正因为有了文化,人类才真正过上了人的生活。文化是人类‘生活’和‘存在’的一种特有方式。人类总是根据自己特有的文化生活着;反过来,文化又在人类中间创造了一种同样是人类特有的联系,决定了人类生活的人际特点和社会特点。在文化作为人类生存的特有方式的统一性中,同时又存在着文化的多样性,而人类就生活在这种多样性之中……文化是人类之所以成为人类的基础,它使人类更加完美或日趋完美。”(转引自[法]维克多·埃爾:《文化概念》,康新文、晓文译,上海:上海人民出版社,1988 年,第 9—10 页)。

[5] 据《美利坚百科全书》解释:“文化作为专用术语,于十九世纪中叶出现在人类学家的著述中。”;美国著名文化人类学家本尼迪克特将文化概念定义为“通过某个民族活动而表现出来的一种思想和行动方式,一种使这个民族不同于其他民族的方式”。转引自[法]维克多·埃爾:《文化概念》,康新文、晓文译,上海:上海人民出版社,1988 年,第 3 页。

[6] 江天骥:《从意识哲学到文化哲学的转变》,载《哲学评论》(第 5 辑),武汉:武汉大学出版社,2006 年。

[7] 本尼迪克特所说的“文化模式”是相对于个体行为来说的。她在《文化模式》(Patterns of Culture)中指出:“当我们明确地认为,文化行为是地域性的,人所做出的,千差万别的时候,我们并没有穷尽它的重要意义。文化行为同样也是趋于整合的。一种文化就如一个人,是一种或多或少一贯的思想和行动的模式。”([美]本尼迪克特:《文化模式》,杭州:浙江人民出版社,1987 年,第 45 页)。

[8] 周可真:《中国哲学诠释方法——“同情之理解”的源流及其限制》,《河南社会科学》2013 年第 4 期。

[9] 周可真:《始于阳明心学的中国传统文化哲学的历史演变——兼论中西哲学同归于文化哲学的发展趋势》,《武汉大学学报(人文科学版)》2015 年第 3 期。

[10][16] 周可真:《中国传统学术中的治理学和治理哲学》,《江淮论坛》2015 年第 2 期。

[11] 据学者考证,唐朝房玄龄等监修的《晋书》中两次提到“礼义之邦”,这表明,早在东晋时就有“礼义之邦”的提法,保守地说,这个提法至迟在《晋书》成书的贞观二十二年(公元 648 年)。参见林存阳:《“礼仪之邦”抑或“礼义之邦”考论》,《光明日报》2015 年 1 月 21 日第 14 版。

[12] [美]丹尼尔·A·雷恩:《管理思想史》(第五版),孙健敏、黄小勇、李原译,北京:中国人民大学出版社,2009 年,第 13—14 页。

[13] 学习型组织(Learning Organization)是由美国学者彼得·圣吉(Peter M.Senge)在《第五项修炼》(The Fifth Discipline)一书中提出的管理观念。

[14] 周可真:《试论儒释道之联结点》,《苏州大学学报(哲学社会科学版)》1991 年第 3 期。

[15] 周可真:《理想的生活之道:自制与外制的统一——基于对中国古典哲学重新审视所获得的新生活观》,《江苏大学学报(社会科学版)》2009 年第 1 期。

[17] [美]本尼迪克特:《文化模式》,杭州:浙江人民出版社,1987 年,第 45 页。

[责任编辑:刘 鏊]