

Abstract

The thesis puts forwards that it is the action of economic inherent disciplinarian that people pay a lot of attentions to person in management both in theories and in practices. It's the need to correspond human element (labour) and material element (capital) each other in the course of compounding social resource optimum, so it's the certainly result when society and corporation reach some degree in their own progress procedure. But, in traditional management theories and practices, people usually regard person as measure and even more, as a tool, but not purpose, not a main body. This phenomenon should be worth paying attention to and keeping alert.

The thesis regards the value of person consists of two parts: the value of person as main body and the value of person as tool. The two parts of the value of person should be and could be united organically in some social and historic condition. So the thesis puts forwards: Maximizing the value of person and uniting the value of person as main body and the value of person as tool is corporation's essential task. The thesis points out that the disfigurement of traditional theories and practices of management is that they emphasize the value of person as tool only but ignore the value of person as main body. At the same time, the thesis attempts to bring plural plane coordinates into the study on the value of person. So it becomes possible to research the value of person in quantitative analysis.

The thesis recommends the headstream and character of humanistic thoughts about west philosophy and ancient Chinese thoughts. According to the basic principium of Humanism based on Marxism, the thesis points out that the social practice is the only way to let humanism come true, and humanism is the historic process and social movement which the whole society participated.

Through the study of the develop process of management thoughts, the thesis

indicates management theories and practice will evolve to humanistic management in the future.

The thesis analyses the corporation's develop course driven by "The Utilitarian Principle". Researching expanding phenomenon of "benefited party", the thesis finds the objective developmental rule of corporation about "self-regard——achieve self-regard by means of altruism—— achieve the union of self-regard and altruism". The thesis predicates that corporation is not only a economic organism but also a social organism. By "The Hand Invisible" and "The Hand Visible", corporation will take "maximizing value of person" as its own essential task and basic purpose .

The thesis introduced the basic character and primary view of humanistic management in brief, and asserts that the management in future will be "Humanistic Management".

【Key words】 humanistic management the value of person
the value of person as main body the value of person as tool.

概 述

《人的价值最大化是企业的根本使命——人本主义人力资源管理概要》属于管理哲学和人力资源管理理论研究的交叉范围,其价值在于:针对现有管理的理论与实践不同程度地存在将人仅仅看作是一种手段甚至只是一种工具的缺陷,创造性地提出并论证了“人的价值是主体性价值与工具性价值在一定社会历史条件下的有机统一”、“人的价值最大化是企业的根本使命”的全新管理思想,并希望以此作为基本原理构建人本主义的管理体系,促进企业、人和社会的全面发展与进步。

本文所探讨的问题,是对管理理论和实践有重大影响甚至起着决定性作用的问题,但长期以来被人所忽略,只是在国内外学者关于人力资源管理、管理哲学、企业文化等方面的研究中有一些相关的论述,但未做深入系统的研究。而本文则首次将这个问题作为管理最根本、最核心的问题来看待,并以此构建人本主义的人力资源管理体系。

论文分为六章,各章主要内容如下:

第一章讨论人在现代管理中的中心地位问题:从经济学的角度对“现代管理以人为中心”的必然性、合理性给予全新的解释和论证;从案例入手,分析现有管理思想对人的地位和作用问题的理解和认识,透过表象揭露本质,指出现有的管理普遍存在一个严重的缺陷:由于考虑问题仅仅从组织和组织利益出发(而不是从员工个人的角度出发,或个人利益与组织利益统一的角度出发),不免把人作为实现组织利益的手段或工具;强调研究人的地位和价值等基本问题的理论意义与现实意义。

第二章对人的价值进行了深入的分析:从哲学角度阐释价值的含义,由此创造性地提出了人的价值包括工具性价值和主体性价值两方面、人的价值是主体性价值和工具性价值在一定社会历史条件下的有机统一;同时,尝试引入数学中的复数平面坐标系,建立人的价值坐标系,对有关问题进行直观的解释,提出建立数学模型对有关问题进行定量分析研究的设想。由此明确提出一种全新的管理理念——企业的根本使命是实现人的价值最大化。

第三章比较详细地阐述了人本主义管理思想的哲学基础——人本主义思想的源

流。本章引述哲学界的研究成果，介绍了西方哲学中的人本主义思潮的起源、发展和演变；对中国古代哲学中的人本主义理论进行了简要的述评；对马克思主义的人本主义理论作了系统扼要的介绍；强调人本主义首先是在人类实践中展开的社会运动和历史进程，提出企业应该将实现人的价值最大化、促进人的全面发展作为重要的任务。

第四章对管理思想的发展演变做了简要的回顾，分析了管理思想发展的历史过程和逻辑规律，指出人本主义管理思想是管理思想发展的必然结果。同时对管理学偏爱实证方法、偏爱技术而反对哲学、拒绝方法论的现象进行了简要的分析。

第五章探讨企业在“功利原则”的驱动下追求“利益当事人最大幸福”的过程，创造性地运用否定之否定的辩证法揭示出“利己——通过利他实现利己——利己与利他的统一”的企业使命的发展规律，并探讨了企业应承担相应的社会责任问题，指出在“看不见的手”和“看得见的手”的共同作用下，企业最终必然以实现人的价值最大化作为根本目标。

第六章简要地论述了人本主义人力资源管理的基本特征和主要观点，指出企业的根本目标是实现人的价值最大化，提出管理应该从个人利益与组织利益相统一的角度出发来考虑所有问题，断言未来的管理必然是人本主义的管理。

第一章 现代管理中人的地位——表象与本质

第一节 “现代管理以人为中心”的经济学分析

一、管理理论与实践对人的高度重视

现代管理的重要特征之一，就是高度重视组织中人的因素。企业将人力资源作为企业最重要的财富，相应地将人力资源管理放在管理的核心地位。企业界的管理者非常重视人力资源在企业中的重要作用，美国克莱斯勒公司的 CEO 罗伯特·伊通认为，“我们能赢得竞争的唯一途径就是人”；从事咖啡零售业的 Starbucks 公司的领导人也指出，“我们唯一的可持续性竞争优势是我们的劳动力质量”（转引自 P. 罗宾斯《组织行为学》P4）。这种观念在现代管理中已经逐渐成为一种共识。

现代管理的内容非常丰富，涉及到对物流、人流、资金流和信息流等各方面的综合管理。在各种管理中，人力资源管理日益成为管理工作的核心。因此，国内学者将管理定义为：“管理是社会组织中，为了实现预期目标，以人为中心进行的协调活动”（周三多《管理学原理与方法》P10）；美国的管理学界甚至认为，管理的实质上就是人力资源管理，“所谓企业管理就是人事管理。人事管理，就是企业管理的代名词。”（张德《人力资源开发与管理》P22）

IBM 公司的总裁小托马斯·沃森这样描述公司的人力资源管理：“我看来最重要的一条信念，那就是对人的尊重。这是一个简单的概念，但在国际商用机器公司，管理当局却把大部分时间花在这方面。我们在这方面所下的工夫比在其他方面却要多得多。”（转引自苏勇《管理伦理学》P107）这代表了许多企业特别是成功的企业在人力资源管理方面的情况。

二、“现代管理以人为中心”现象的经济学解释

对人力资源管理的高度重视既是管理学理论与实践发展的成就，更是社会发展和进步的必然结果，是企业发展到一定阶段之后的必然选择，这可以从经济学方面找到充分的依据。

在企业的生产经营中，生产取决于诸多方面的因素，生产的函数可描述为：

$$Q=f(L, K, \dots T)$$

其中, Q 代表生产量, L 代表投入的劳动 (即人力资源的开发利用), K 代表投入的资本, T 代表一定的技术条件 (参见陈章武《管理经济学》P75)。

从这个函数表达式可以看出: 在一定的技术条件下, 生产由两方面的因素决定, 一是投入的劳动 (人的要素), 二是投入的资本 (物的要素)。技术条件在某种意义上也是劳动和资本的函数, 是一个中间变量, 所以生产函数可以进一步简化为关于劳动和资本两个基本要素的函数。因此, 生产实际上只与资本 (物的要素) 和劳动 (人的要素) 这两个自变量相关, 因此就不难理解人力资源管理在生产和整个经济活动中的重要地位。

经济学的中心问题——社会资源的优化配置——在某种程度上可以理解为资本要素与劳动要素的优化配置问题。资源优化配置的任务就是使资本和劳动在一定的生产技术条件和社会经济形势实现协调和平衡, 发挥社会资源的最大效率。这是经济学的中心问题, 也是管理的首要任务。由于资本和劳动的总供给和总需求在不同时期有不同的表现形式, 因此, 经济学和管理学在不同时期也有不同的侧重点——经济学的重点工作是解决限制经济发展的瓶颈问题, 管理学的主要任务是解决经营发展中的限制性因素。

在社会经济发展的初期阶段, 资本的短缺是导致经济发展速度较慢的限制性因素, 因此发展中国家和地区的重要任务是招商引资, 增加资本的投入以促进生产的发展; 而当社会经济发展到一定水平之后, 整个资本市场出现了供求平衡甚至供大于求的情况, 这时, 资本就不在是制约生产发展的最重要的因素, 而人力资源则成了一种限制性因素, 因此发达国家和地区将人才引进作为一项十分重要的任务, 这在美国表现得尤其突出。

企业个体也同样是遵循这种客观规律。对于发展初期的规模较小的企业而言, 资本是企业发展最需要解决的问题; 而当企业发展到一定规模、具有相当的实力之后, 资本就不再是制约企业发展的障碍, 而人力资源则是企业发展的限制性因素, 因而成为管理的核心问题。由此可以真正理解人力资源管理在现代企业管理中居于核心地位的原因。

美国管理学者 F. K. Foulkes 对于这个问题有一段非常精彩的论述:

“许多年以来, 人们一直都说, 对于处于发展中的行业来说, 资本是一个瓶颈……真正构成生产瓶颈的是劳动力和公司在招募和留住优秀劳动力方面的无能……那些增长陷于部分停滞或完全被遏制的行业是由于它们不能维持劳动力的效率和工作热情……” (德斯勒《人力资源管理》P3-4)

第二节 现代管理理论与实践对人的高度重视

一、管理学理论对人的深入研究

近现代管理学对人的研究日益深入,从最初的控制人的行为,发展到后来通过影响人的心理来改变人的行为,经过一百年左右的努力,管理学对人的行为和人的心理的研究取得了许多重要的成果。

以法约尔、泰勒和马克斯·韦伯为代表的古典管理理论强调对人的行为的控制和管理,提出了通过科学管理提高劳动生产率的有效技术和方法,是管理学发展的初级阶段;而行为学派则开创了通过影响人的心理来改变人的行为的管理思想,可以说是一个飞跃式的进步。这方面的主要成果有:

关于人性的基本理论: X 理论、Y 理论、超 Y 理论、Z 理论

需要层次理论: 马斯洛的心理需要层次理论和 Alderfer 的 ERG 理论

激励理论: Skinner 的强化理论、Vroom 的期望理论、公平理论

企业文化管理理论

.....

随着对人的地位和作用的重视程度的发展,在管理学特别是人力资源管理理论中,对人的价值的重要性的认识也不断深化和发展,各种对人的地位和作用的论述越来越多。最著名的是毛泽东的经典论述:“世间的一切事物中,人是第一个可宝贵的。在共产党的领导下,只要有了人,什么人间奇迹也可以创造出来”(《毛泽东选集》第 4 卷 P1512)。有人明确地提出,应该以“人本原理”作为一个基本的管理原理(周三多《管理学原理与方法》P108-115),并在相当广泛的范围内引起了共鸣。

二、管理实践中的人力资源管理

在管理理论指导下的管理实践,随着人们对于人的认识 and 理解的深化,已经进入了一个新的时期。现代的人力资源管理,早已告别了简单地把人单纯地理解为“经济人”的“X 理论”时代,非常重视员工的个性心理规律和行为规律的研究,对人的需要有较为深入的理解,主张通过满足员工的需要来调动员工的积极性、挖掘员工潜能的管理思想和相应的管理方法和制度体系;并且越来越重视内在激励的作用,试图通过影响员工的心理来间接影响员工的行为,从而确保组织目标的实现。

比起早期依靠强制手段控制员工的行为和简单地利用外部刺激物来调动员工的工作热情的做法,无疑是一个进步。

一些企业明确提出了“人是企业最大的财富”、“做人第一,做事第二”、“人的价值高于一切”等企业理念,并建立了相应的管理制度,如美国联邦捷运公司的目标是“一贯地做到把人放在第一位”,美国萨顿公司的每一位雇员都随身佩带的一张标有本公司价值观的卡片,其中就有这样一条:“相信并尊重个人,我们没有什么比人更为有价值的东西。”(德斯勒《人力资源管理》P19)

第三节 人是什么?——现实中的表象与本质

一、人是什么?——由案例引发的思考

案例 江海大学教师刘伟华的调动

37 岁的刘伟华是江海大学管理系的教师,硕士,副教授。1982 年大学毕业后就在江海大学工作,主要原因是他毕业时已经结婚,爱人在江海大学所在地的城市市区一家效益较好的企业任行政管理人员,刘伟华为照顾夫妻关系自愿到江海大学工作。

由于刘伟华工作努力,是学校的骨干教师,而江海大学位于市郊,为了解决他爱人跑月票的辛劳,学校主动将他爱人调到江海大学机关做一般行政工作。对此,刘伟华十分感激。

刚到江海大学工作时,刘伟华是安心的,觉得江海大学环境好,领导也比较正派,特别是对教师也很尊重、很关心。可是慢慢地他产生了当教师不合算的想法,每拿一次工资,这种思想就加深了一次。一次大学同学会上,看到当初不如自己的同学都发展得很不错,既有事业、地位,又有经济基础,只有自己还……刘伟华得心情再也无法平静,开始在外面寻找工作。96 年 10 月,本市一家证券公司以月薪 2000 元聘请刘伟华去工作,这个工资是刘伟华当教师工资的 4 倍。刘伟华决定无论如何要得到这份工作,于是开始了商调活动。

起初,刘伟华所在系的领导好言相劝,但由于刘伟华去意已定,难以挽留,也就同意放人了。似乎一切都还顺利,但是到最后关卡亮了——工资关系不办!学校的理由是:要走,把你爱人一起调走。

原来江海大学有一个自己规定的“土政策”,凡属于该校干部和教师要调走而

其爱人也在该校工作的，爱人也应一起调走。刘伟华几经奔波申请，校方坚决不动摇这一原则。校长也有苦衷，他说：有人说我们违反了国家政策和中央精神，但如果不这样，我们学校就只有关门了。我们学校处在市郊，当初许多人的爱人调进来纯粹是为了照顾职工的生活。现在我们学校有六千多职工，教师不到三千，骨干教师更少。现在若学校的骨干走了，而他们的妻子却都留下来，学校就没法办了，学校又不是“收容所”。他又说，人才流动是一个趋势，我不反对，刘伟华走了，我可以调人进来，但由于我们学校地理位置较偏，我要调人进来，必须得两口子一块调进，否则别人不愿意来。这是我们为什么坚持要两口子一块走的原因。

刘伟华心里也有委屈：当初是学校主动把爱人调进来的，现在已经有十多年了，爱人再回原单位已不可能了。爱人已三十几岁，没有专业特长，不好找接受单位。另外，江海大学的校园和住房、子女教育在该市都是较好的。刘伟华一家的计划是，让刘伟华在外面赚钱，爱人照顾家和孩子，两全其美。

可是，这该死的“土政策”，让他们失算了。

到了次年2月，事情仍无进展，于是刘伟华和爱人在2月15日到民事法庭办了协议离婚手续。

在这种情况下，学校只得放人，刘伟华终于如愿以偿地去证券公司工作了，而刘伟华的爱人也仍然留在学校工作。

但是，同年中秋，刘伟华的爱人与刘伟华又办理了复婚手续。

问题：评价江海大学的管理思想和人力资源管理办法。

（选自吴兆龙《工商企业管理案例》整理改写）

这个案例的真实性不容怀疑，类似的情况具有相当的普遍性。

就江海大学的领导而言，对于学校的教师，学校尽可能地解决他们的实际困难，使他们能够安心地为学校工作。因此，在刘伟华本人并未申请的时候，学校领导就主动将他爱人调动到学校，帮助教师解决后顾之忧，也赢得了刘伟华由衷的感激。这说明学校是尊重知识、尊重人才的，体现了高等学校在人力资源管理方面对人应有的关怀与尊重。

但是，后来的情况却发生了变化。客观地说，学校的“土政策”——调入骨干教师时可以将家属一起调入，但要调出就必须连家属一起调走，虽然有些不妥，给人的感觉似乎是商品短缺时代畅销商品和滞销商品的搭配销售，但却是不得已而为之，校长所说的也是客观存在的实际情况，况且从某种意义讲，学校的政策和做

法也有合情合理的地方。最后的结局虽然令人啼笑皆非，但却相当具有典型的“中国特色”。

而这些只是问题的表象，实质在于：对学校而言，员工到底是什么？刘伟华在学校领导心目中处于什么地位？学校主动将刘伟华的爱人调入学校的真实意图是什么？更重要的是，刘伟华的爱人到底是不是学校的员工？她在学校又是怎样一种地位？

对这个问题的深入思考，引发了问题背后隐藏的更深层次、更为本质的问题。

二、管理的出发点和归宿——组织和组织利益

通过对以上案例的反思，可以发现这样的事实，现有的各种人力资源管理思想和实践仍然存在着一个共同的重大缺陷——由于研究问题的出发点和归宿的错误而导致的对人的地位 and 价值的片面认识和错误理解。

现有的各种管理理论的出发点和归宿，都是组织和组织的利益，而不是员工和员工的利益或者员工利益与组织利益的统一；管理者和管理活动始终是从组织利益的角度来看待人的地位和作用，并以此为基础开展人力资源管理工作的，对人力资源重要性的高度重视仅仅是因为这是实现组织目标、任务的决定性因素。比较常见的人力资源管理方法是：从员工个体、员工群体和组织结构三个水平层次，从员工的劳动生产率、缺勤率、流动率和员工的工作满意度四个维度研究人力资源管理的有关工作（参见罗宾斯《组织行为学》），通过各种有效手段确保人力资源管理工作与组织的目标任务相适应，从而保证组织目标的实现和组织任务的完成。即使是最富有人道主义精神的观点，认为人力资源管理的目标和任务包括三个方面：取得最大的使用价值；发挥员工的主观能动性；培养全面发展的人（张德《人力资源开发与管理》P8-15），也仍然将发挥人的使用价值、实现组织任务和目标放在首位，不能彻底摆脱重视组织利益、忽略员工利益的局限。

如果从组织利益的角度出发，无论如何强调员工在企业中的重要地位和作用，都是把员工看成是完成组织任务的一种手段，而不是目的。松下幸之助有一句名言，暴露了传统管理的本质：“企业的成长，要靠员工自动自发的工作精神；同时，经营者也要把员工看成比自己伟大——这样员工才会卖命工作”（《松下幸之助经营管理全集》第 21 卷 P142，转引自《经营管理名言集》）。原来如此！企业为员工、对员工所做的一切，无论看起来多么温情脉脉、多么慈爱友善、多么关怀体贴，都

是为了一个真实的目的——让员工为企业“卖命”——而已，充其量是一种感情投资，只不过是鼠夹上的蛋糕或者鱼钩上的诱饵——这，就是传统的人力资源管理的本质！

三、“人是工具”——传统人力资源管理的本质

一百多年前的德国哲学家康德有一句格言——“人的目的是人本身”，这是一个非常著名的论断。无论是哲学意义上、伦理学意义上还是日常意义上，手段和目的是有根本差异的，手段只是工具，目的才是主体，将人作为目的和将人作为手段的区别可以说不言自明。

从手段和目的的关系出发，分析传统管理思想对人的认识，就可以发现一个不幸的现实：那就是迄今为止的各种人力资源管理思想，都是在有意无意中犯了一个同样的错误，把人看作是一种手段——实现组织目标、保障组织利益的手段，而不是目的。这些思想尽管表现形式和具体主张有较大的差异，但可以用一个共同的模式来概括，借用十八世纪法国机械唯物论者拉·美特利的代表著作《人是机器》的说法，那就是——

人是工具

各种理论的差异，仅仅在于对人这种工具的属性和特点的认识和理解有差异，因此对这种工具的使用方法有所区别：

奴隶社会——“人是会说话的工具”；

X 理论——“人是懒惰被动不负责的工具”

Y 理论——“人是积极主动负责的工具”

Maslow 需要层次论——“是有物质需求和心理需要的工具”

对于成就激励理论——“是有成就需要的工具”

.....

这是多年以来被美丽的表象所掩盖的一个可悲的事实。美国管理学者彼德·德鲁克甚至公开宣称——“人是一种多用途工具”（《有效的管理者》P120，转引自《经营管理名言集》），这是管理学的悲哀和耻辱。

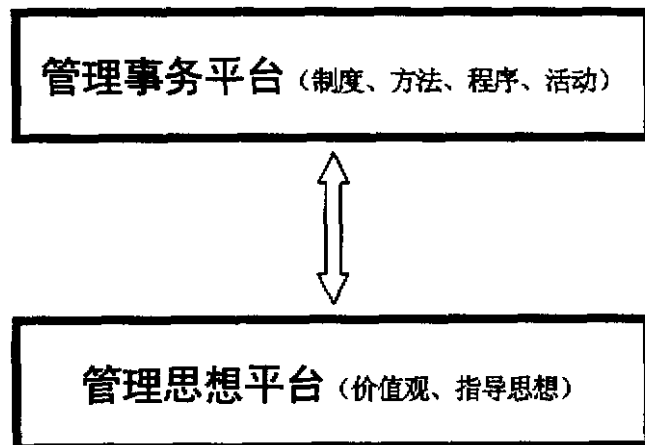
由此看来，过去人们所说的“管理以人为中心”真实含义，仅仅是指在对各种管理对象或管理要素的重要性进行排序时，将人的要素作为高于物的要素放在中心

地位来考虑，如此而已。

四、对人的问题深入探讨的理论和现实意义

人到底是什么？两千多年前的古希腊哲人就说过：“认识你自己”，千百年来人类不停地探索这个斯芬克斯之谜，取得了许多积极的成果，管理学中也有不少理论对这个问题做出了解释，似乎应该是不成问题了。但实际上，无论是在管理的理论上还是管理的实践中，这个问题却实实在在地仍然是一个没有彻底解决的问题，而且是关系到整个管理基础的大问题。这个问题不解决，整个管理学就缺乏科学的基础和正确的方向。马克思曾经指出，“批判的武器不能代替武器的批判”，但是，同样的道理，“武器的批判不能没有批判的武器”，科学的武器是批判的前提。

事实上，任何管理活动实际有两套系统，一种是由各种管理制度、方法、程序和活动构成的管理事务平台，这是管理中的前台系统，各种管理活动直接在这个平台上进行；而管理思想平台即管理的价值观和指导思想，则是支撑管理事务平台的基础。二者之间有着非常密切的联系，同时也有明显的区别：管理事务平台解决“怎么做”的问题，而管理思想平台则回答“为什么这样做”的问题；前者是外显的，容易被认识到，而后者有时是隐含的，不易被察觉，或者说，前者是冰山浮出水面的部分，而后者则是隐藏在水下的部分。管理思想平台是管理事务平台的决定因素，有什么样的管理思想，就有什么样的管理实践。因此，构建科学、先进的管理思想平台，是建立科学、先进的管理事务平台的基础和前提。



从管理学界来看,人们对管理中人的地位和人的价值等“抽象的”、“纯理论的”问题不很重视,对许多问题的研究都嫌不够深入,而热中于各种具体管理问题、管理技术和管理方法的研究,这似乎是一种潮流。而在企业界,忽视人、不尊重人之类的现象就更为严重。许多企业——不仅是民营企业,也包括相当一部分国营企业,出于短期的功利目的,恨不得用一种管理技术、方法就彻底改变企业的经营状况,尽可能地挖掘员工的潜能,从而最大限度地提高企业的经济效益。于是,军事化管理、泰勒制或其他基于 X 理论的管理模式作为最先进的管理方法而奉为主臬,似乎是包治百病的灵丹妙药,在二十世纪末、二十一世纪初还上演卓别林《摩登时代》所讽刺、鞭挞的那种闹剧,这是当代中国的一大怪现象!对此,我们忍不住要大声疾呼——中国企业向何处去?!

当今的中国,社会的飞速发展,一切事物、一切价值都处在非常剧烈的变化之中。旧的东西被打碎,新的东西还未建立。社会变得急功近利,人的心态也变得浮躁不安,在这种情况下,客观、科学、清醒地重新探讨人的问题,具有非常重要的理论意义和现实意义,决不是魏晋时期误国的清谈。

第二章 人本主义管理的目标——人的价值最大化

本文认为,真正科学的先进的管理,应该是一种建立在人本主义基础上的管理思想和制度体系,以“人的价值的最大化”作为组织的目标和任务,通过管理实现人的主体性价值和工具性价值在一定社会历史条件下的有机统一,促进人的全面发展。

第一节 人的价值的双重性

一、人的价值的双重性——工具性价值与主体性价值

(一) 价值的不同含义

“价值”一词,具有多种不同的含义。在经济学中,价值被理解为“凝结在商品中的无差别的人类劳动或抽象的人类劳动,商品的基本因素之一”(《中国大百科全书》P2327)。在价值工程中,价值被理解为事物的功能与为实现这些功能所付出成本之比值(价值=功能/成本)(参见张德《人力资源开发与管理》P390-392)。国外管理学者对价值也有独到的理解,如Stephen P. Robbins 对价值的理解是: Values: Basic convictions that a specific mode of conduct or end-state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse mode of conduct or end-state of existence. (Stephen P. Robbins 'Organizational Behavior', P172), 将价值理解为: 个人或社会对某种事物的行为或终极存在状态的特定模式所持有的基本信念(“价值观代表一系列基本的信念,从个人或社会的角度来看,某种具体的行为或存在状态比与之相反的行为或状态更可取”,译文引自孙建敏译《组织行为学》P138)。在哲学中,价值被理解为一种关系范畴,表示客体属性与主体需要之间满足与否的关系,或者可以直观地理解为事物存在的意义和理由。

(二) 主体与客体——理解价值的关键

对任何问题的理解,最终都必须上升到哲学的层次才可能真正完成,对人的价值的理解也不例外。既然价值在哲学上是表示主体与客体之间的关系范畴,因此有

必要对主体与客体的概念及人的主体性等关键问题作一简要的探讨。

主体与客体是哲学中的一对重要的范畴,具有本体论、认识论和历史观三方面的不同含义。在本体论意义上,“主体”指属性、状态、作用的承担者,即本体。在认识论和历史观中,主体是与客体相对应的范畴,主体是具有能动性、创造性的、居于主动的一方,客体则是具有受动性、消极性的、居于被动的另一方。主体与客体之间是对立统一的关系,并可能在一定条件下发生相互转化,即主体客体化和客体主体化。

人的主体性是一个富有哲理但又不易理解的概念。马克思主义认为,人的主体性是指主体对客体的主导地位以及对客体能动地认识和改造的特性,其根本内容是人的实践能力和创造力,包括主体的能动性、主体的创造性和主体的自主性三方面。

从人类社会整体来看,在人类与自然的关系中,人无疑居于主体地位,自然则是客体,这种关系非常明确,也很好理解。但是,在人类社会内部,情况就复杂得多。就个人与社会整体、个人与所在的组织、个人与其他个人之间的关系来看,二者之间的关系是一种互为主体也互为客体的关系,无论是个人还是社会(或具体的社会组织,或其他个人),都同时具有主体与客体的双重属性,是主体与客体的统一。

(三) 人的工具性价值与主体性价值

从人类的社会实践活动来看,实践的参与者包括个人(作为个体的人)和社会整体(或具体的社会组织),就其关系而言,无论是个人还是社会整体(或具体的社会组织),都同时具有主体和客体相统一的特征。如果将社会整体(或具体的社会组织)当作主体、将个人作为客体,考察客体(个人)对于主体(社会整体或具体的社会组织)的需要的满足与否及满足程度,就是客体对于主体所具有的物化的价值,在本文中称为“工具性价值”。如果将个人当作主体,将社会整体(或具体的社会组织)当作客体,考察客体(社会整体或具体的社会组织)对于主体(个人)需要的满足与否及满足程度,可以发现主体有权要求客体满足自身的合理要求,换句话说,人作为主体应该具有某种价值,在本文中称为“主体性价值”。人的价值是这两种价值的有机统一,人的价值实现就是人的本质的在社会实践中的实现和人性的在人类历史中发展的过程。

人的工具性价值,是指作为客体的个人对作为主体的社会(或具体的社会组织)的满足与否以及满足的程度,或者说个人对组织发挥的作用,即人作为一种生产要素——物——的价值。通俗地理解,是指人可以通过劳动来创造财富,与经济学中“劳动力的使用价值”相近,简而言之,人是有用的。历史唯物主义中对劳动者在社会生产的贡献和对人类社会发展的推动作用,以及人们在日常生活中所说的个人对组织的作用、贡献,实际上就是指人的工具性价值。

人的工具性价值是容易理解和接受的。传统的管理学中对人的作用和地位的论述,如“人是我们最重要的财产”、“社会无论如何变化,构成经营的各种因素当中,没有比人更可宝贵的了”、“职工重要,是无可替换的财富”(转引自《经营管理名言集》)等等,就是针对人的工具性价值而言的。事实上,过去的所有人力资源管理思想,都对人的工具性价值做了充分的肯定,因此,对这个问题毋需作更多的解释。

人的主体性价值则是社会对个人需要的满足,以及个人在社会中人的本质的实现和人性发展的过程。为避免哲学术语的晦涩与艰深,在管理学中可以这样理解:

“人的主体性价值”是个人在社会中所具有的权利(即通常所说的“人权”),以及组织和社会对个人应该履行的义务,包括尊重人的主体地位,强化人的主体作用,充分满足人的合理需要,提高人的素质和能力,促进人的全面发展。

过去的管理理论与实践,由于未能真正理解和认识人的主体地位,因而忽略了人的主体性价值,只强调人的工具性价值,于是造成把人当作手段而不是目的、把人当作工具而不是主体,在理论上带有很大的局限性,在实践中必然产生极大的消极作用和负面影响。

二、人的价值是主体性价值与工具性价值的统一

人在社会(或具体组织)中同时具有的主体地位和客体地位,决定了在管理理论与实践,人的价值包括两个相互区别、相互联系又相互促进、不可替代的方面,即人的工具性价值和人的主体性价值,人的价值本质上应该是其主体性价值和工具性价值在一定社会历史条件下的有机统一。

人的价值,特别是主体性价值,不仅是哲学所探讨的纯理论问题和人本主义的

社会理想,更应该是在社会中实现的基本目标。对于人的主体性价值的强调,是近现代人本主义哲学思潮的重要特点,也是现代社会发展的总体趋势和对社会组织的根本要求。

人本主义的管理,就是企业自觉地将实现人的价值最大化作为自己的根本使命,高度重视人的主体性价值,同时充分发挥人的工具性价值,并力求追求两种价值的统一,从而实现人的价值最大化的目标,促进人的全面发展。传统的管理思想尽管也非常重视人在组织中的地位和作用,也谈“人道主义”和“人本管理”之类的概念,但却在有意无意之中将人作为客体,将组织作为主体,把人仅仅当作是一种手段、一种工具,在组织与个人相对立的前提下,强调人的工具性价值,忽略人的主体地位和主体性价值,因此,并不是真正的人本主义,并造成了对人本主义的歪曲和误解。

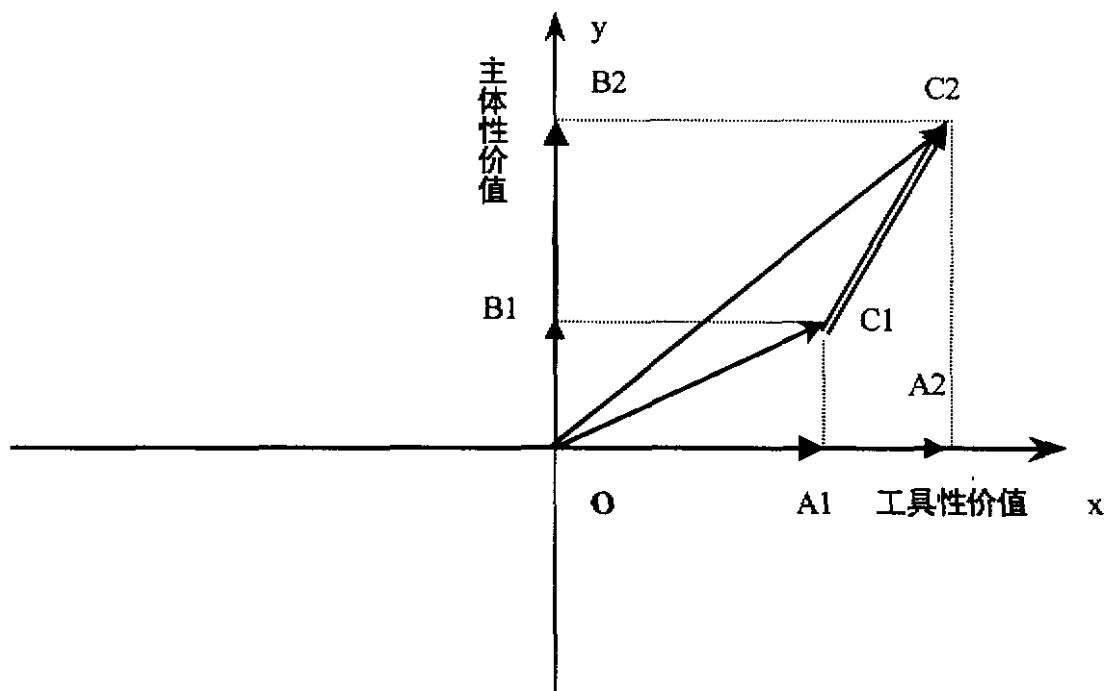
第二节 人的价值及其发展的数学模型

人的主体性价值和人的工具性价值,是人的价值中相互联系、相互影响、相互促进的不可分割、不可替代的两方面,应该是、必须是而且也可以是统一的,决不能片面强调其中的某一方面而忽略另一方面。

一、对人的价值理解的两种错误倾向

在人的价值问题上,人们经常犯两种错误,一是抽象地强调人的主体性价值,忽略人的工具性价值,脱离社会历史条件将人的主体性价值无限夸大,剥离人的工具性价值抽象地谈论人的主体性价值——一些空想社会主义者、形而上学的人本主义哲学家、等经常犯这种错误;另一种错误是片面强调人的工具性价值,忽略人的主体性价值,将人作为实现某种目的的手段或者说具有某种功能的工具,无视人的主体性价值——这是人们通常容易犯的错误,在管理工作和日常生活中非常普遍。实际上,这两种错误尽管表现形式不同,但其错误也有共同之处,那就是割裂了人的主体性价值与工具性价值统一的辩证关系,片面地强调其中的某一方面,从哲学角度讲,是犯了形而上学的错误。

二、简单的数学向量模型——“人的价值”坐标系



人的价值坐标示意图

为了直观地理解人的价值的双重性，我们借用数学中的“复数平面坐标体系”来描述人的价值（参见“人的价值坐标示意图”）。其中横轴（X轴）表示人的工具性价值，这是人们相当熟悉和普遍接受的，类似于复数中的实数部分；竖轴（Y轴）代表人的主体性价值，这是在管理中长期被人所忽视的，类似于复数中的虚数部分。

（一）人的价值在坐标系的位置

对于某个特定的个人而言，其价值在任何时候都可以在这个坐标系中有唯一确定的位置。例如，某人在某一时间的位置为 C_1 ，其价值可用向量 OC_1 来表示，这包括两部分：一是向量 OC_1 在横轴上的投影（向量 OA_1 ，或数值 x_1 ），这是其工具性价值部分；另一部分是在竖轴上的投影（向量 OB_1 ，或数值 y_1 ），这是其主体性价值部分——即 $OC_1 = OA_1 + OB_1 = x_1 + iy_1$ 。经过一段时间，人的价值得到了进一步的实现，在坐标系中移动到了 C_2 的位置，此时其价值可用向量 OC_2 来表示—— $OC_2 = OA_2 + OB_2 = x_2 + iy_2$ ，同样可以理解为由工具性价值（向量 OA_2 ， x_2 ）和主体性价值（向量 OB_2 ， y_2 ）两部分。

向量 C_1C_2 则代表人的价值实现的过程

对人的价值的理解,即人在坐标系中的位置 (x, y) ,既可以其价值向量在横轴和竖轴上的投影(工具性价值和主体性价值)的组合来表示,也可以用向量的模值 R ($R \times R = x \times x + y \times y$)和幅角 θ (向量与横轴的夹角)来表示,二者是等价的。

(二) 对人的价值的两种片面理解

传统的管理思想只承认人的工具性价值、否认人的主体性——即坐标系的横轴部分,不承认竖轴部分,因此对人的价值及其实现过程(向量 OC_1 、 OC_2 、 C_1C_2)做了片面的理解,只承认其在横轴上的投影部分(向量 OA_1 、 OA_2 和向量 A_1A_2),虽然认识到人的工具性价值有大小之分,并尽力提高人的工具性价值,但完全忽视了人的主体性价值;空想社会主义者则只强调人的主体性价值,而忽视了人的工具性价值,将人的价值及其实现过程(向量 OC_1 、 OC_2 、 C_1C_2)简单地理解为向量 OC_1 、 OC_2 、 C_1C_2 在竖轴上的投影向量 OB_1 、 OB_2 、 B_1B_2 ,很少考虑甚至故意忽略了人的工具性价值,犯了矫枉过正的错误。虽然有强烈的提高人的主体性价值的愿望,但是由于理解的片面性而不可能发现实现这一目的的方法,所以注定无法实现。

(三) 人的价值及其实现过程——几何学的直观解释

实际上,人的位置,除了个别极端情况之外,通常是位于坐标横轴和竖轴之外的第一象限范围内,即图中的 C_1 和 C_2 的位置,人的价值,既包括人的工具性价值,也包括人的主体性价值,是二者的有机统一。

在人的价值从位置 C_1 移动到位置 C_2 的过程中,向量 C_1C_2 则代表其价值实现和发展的过程。这一方面表现为在横轴(工具性价值)和竖轴(主体性价值)的投影的增量,另一方面表现为向量模值和幅角的增量。

(四) 社会成员群体在坐标系中位置的分布区域——对社会进步的理解

对于社会而言,全体社会成员在该坐标系中的分布区域代表了社会在实现人的价值方面情况,是社会进步和文明发展程度的反映。在社会发展的初级阶段,人的工具性价值和主体性价值的实现程度较低,社会比较强调人的工具性价值的发挥,所以社会成员在价值坐标系中的位置比较接近于原点 O 的位置,向量的模值小,而且比较接近于横轴(幅角小);由于社会内部的不平等现象严重,人的价值实现的程度差异巨大,所以不同个体的价值在坐标系中的分布区域离散性很大。在社会发展的较高阶段,由于人的工具性价值和主体性价值都得到了很大的发挥,所以社会成员在价值坐标系中的位置远离原点 O ,具有较大的平均模值;同时,社会也比较注重人的主体性价值,因此社会成员的价值在坐标系中的位置就比较靠近竖轴(幅

角较大);同时,由于社会内部不平等现象减少,因此人的价值的实现程度相对差异较小,分布区域相对较为集中,离散性较小。

社会发展历史中人的价值的实现过程,在坐标系中表现为社会成员从接近原点、靠近横轴的位置,向远离原点、靠近竖轴的方向运动的过程,在这个过程中,价值向量的模值增大、幅角也加大,在横轴和竖轴的投影的长度也不断增加,即人的工具性价值和主体性价值都得到了实现,并逐渐走向统一。

三、人的价值实现及评价——定量研究的问题

以上是对人的主体性价值与工具性价值的发展过程的一种定性的探讨。作为进一步的研究,完全可能通过对一些指标的量化处理来对人的价值问题进行定量研究。

(一) 指标的量化处理

通过一定的数学方法建立模型,用人均国民生产总值、人均产值、人均创利能力、劳动生产率等指标反映人的工具性价值;用人均国民收入、劳动时间、恩格尔系数、受教育程度、主导需要层次、道德水准等指标反映人的主体性价值。从而可以确定该坐标系中横轴(人的工具性价值)与竖轴(人的主体性价值)的标准单位,完善这一坐标系,进行定量研究。

(二) 定量研究的范围与内容

利用这一理论,可以就人的价值的相关问题进行相对定量的研究,至少可以从三个方面研究人的价值问题:一是整体性研究(宏观研究),探讨不同历史时期社会中人的价值的实现程度及其演变轨迹,用以判断社会发展的水平、状态和速度、方向、趋势,进行不同国家和地区的比较研究(横向研究),以及对同一国家和地区进行历史的比较研究(纵向研究);二是局部性研究(中观研究),将具体的企业或组织中人的价值的实现程度与当时社会的平均水平进行比较分析,可以对企业存在的问题、解决的办法和企业的发展方向提出建设性意见;三是个体研究(微观研究),可以根据特定的个体人的价值的实现程度及其与所在的组织的平均水平和社会的平均水平的比较,来判断一个人在组织和社会中所处的相对位置,并设计出其个人发展的目标和方向。由此,可以将人力资源开发与管理工作向前推进一步。

四、社会历史条件对人的价值实现的影响

人的价值的实现,即人的主体性价值和工具性价值的实现以及二者的统一,必然受到当时社会历史条件的制约和影响。人在改造客观世界的同时,也不断改变自己和自己的主观世界,人的主体性价值是在人的工具性价值的发展中逐步得到实现

的,从而构成了人的价值的全部内容。这是历史唯物主义的基本观点,同时也是人类社会发展的客观规律。

在社会经济发展程度较低的阶段,由于生产力水平低,解决人类社会生存所需要的物质基础是整个社会的基本任务,因此,对人的价值的理解,自然较多地集中在人的工具性价值方面,强调发挥人的积极性和创造性,生产更多的物质财富,满足社会的需要。而且,在这种历史条件下,社会的生产资料所有制和由此决定的政治体制、文化价值观念都不可避免地是一种以人与人之间的不平等为前提的等级制度,这一时期的管理当然就是维护少数人对多数人的剥削关系,因此,在管理中对人的作用和地位的认识自然只能停留在将人看成是一种工具——具有某种功能、实现某种目的的工具。这在工业革命以前的农业社会和工业化初期表现得尤其突出。在这一时期,管理的中心任务就是采取有效手段,使员工在人的价值维度坐标图上的位置沿着 X 轴从 A1 向 A2 的方向移动,最大限度地发挥人的工具性价值,创造更多的财富。

当社会经济发展到一定的阶段之后,整个社会的物质财富相对丰富,尽管财富的分配仍然存在种种不平等、不合理现象,但是已在一定范围内消灭了绝对贫困现象,社会群体的较低层次的需要已经得到了满足,人的工具性价值也被发挥到了相当高的水平,在这种情况下,对人的主体性价值的重视就成为一种需要和必然。在这一时期,管理的任务就是争取使人在人的价值维度坐标图中的位置从 C1 向 C2 方向发展,不但尽力提升人的工具性价值,而且采取一切手段促使人的主体性价值得到充分的实现,达到人的价值最大化的目标。

至于空想社会主义者所强调的在社会进步中不断地实现人的主体性价值的论述,即人在人的价值维度坐标图从 B1 到 B2 的发展,实际上是人的价值在从 C1 到 C2 的发展过程中,在 Y 轴(人的主体性价值维度)上的投影的变化表现。人的主体性价值决不是脱离社会历史条件而独立存在的东西,离开了一定社会历史条件、在人的主体性价值与工具性价值统一之外,抽象地谈论人的主体性价值,只能是一种幻想和错觉。

第三章 人本主义管理的哲学基础

人本主义从字面意义讲,是以人为本位的思想,作为一种哲学理念和社会思潮,有着相当悠久的历史 and 广泛的社会影响。与人本主义相近似的概念有人道主义、人文主义、人学等等,严格说来,这些理论是有区别的,但是,它们具有许多共同的特征,如强调维护个人尊严、追求实现个人价值,要求保障人权,主张人与人之间实行“自由、平等、博爱”的人道关系,从这个意义上讲,可以将人本主义作为符合这一特征的各种理论的统称。

人本主义是东西方文化的精华,是人类古老的梦想,也是马克思主义理论的重要组成部分。人本主义不仅是一种哲学理念和社会理想,更是一场历史悠久、意义深远的社会实践,也是人类社会发展的方向和目标。人本主义的社会运动,要求企业必须以实现人的价值最大化、促进人的全面发展作为企业的根本使命。

第一节 西方哲学中的人本主义思想源流与发展

一、古希腊哲学中的人本主义思想萌芽

古希腊罗马哲学从研究世界的本原、人类与自然的关系、个人与人类社会的关系等角度出发,对人的问题进行了多方面的探讨,充分肯定人的价值,描绘了人类社会的理想蓝图,具有朴素的人本主义的基本特征。这是人类哲学的童年时代,尽管很多方面显得幼稚天真,但却始终具有一种健康向上、朝气蓬勃的特点。

古希腊哲学家智者普罗泰戈拉(Protagoras,490-410B.C)最早提出“人是万物的尺度,是存在者存在的尺度,也是不存在者不存在的尺度”(转引自《西方哲学原著选读》上卷 P24),如果剔除其相对主义认识论的谬误,其本质就是高度重视人的价值和主观能动性,把人看成是主宰宇宙万物的根本力量,这是对当时传统观念中“神是万物的尺度”的一次否定,具有进步意义(参见魏金声《现代西方人学思潮的震荡》P7-8)。这是西方人本主义思想最早的宣言。

稍后的唯心主义哲学大师柏拉图(Platon, 427-347B.C)从唯心主义的理念论出发,通过“善的理念”推导出关于人性的认识和对国家的政治主张。柏拉图特别推崇“三”这个数字,他认为人的灵魂包括理性、意志和情欲三部分,相应地

国家也应该由与之对应的三个阶层的人组成：统治者、军人和人民，各个阶层的德行分别是智慧、勇敢、节制，这三个阶层应该各司其职，形成完美的秩序。如果“这三个等级的互相干预、彼此替代是国家的大害”。当然，柏拉图自己也意识到这种理想国距离现实太遥远，“除非哲学家们当上了王，或者是那些号称君主的人象真正的哲学家一样研究哲学，集权力和智慧于一身……否则国家是永无宁日的，人类是永无宁日的。这套制度就永远不会实现，永远不可能实现。”（柏拉图《理想国》，转引自《西方哲学原著选读》P108-118）。尽管柏拉图的理论本身在今天看来没有多大的价值，但他按照人类的灵魂结构来设计国家制度和社会秩序的思想，即按照人类的形象来设计理想的世界，还是为人本主义思想的发展作出了一定的贡献。

作为古希腊哲学的集大成者，亚里士多德（Aristoteles,384/3-322B.C）的哲学带有很强的折中调和的色彩，对中庸非常推崇。例如，在对社会组织结构方面，他认为“在任何国家中，总有三种成分：一个阶级十分富有，另一个阶级十分贫穷，第三个则处于中间。最好的政治社会是由中等阶级的公民组成的。”（亚里士多德《政治学》，转引自《西方哲学原著选读》P157-159）。在对人的美德方面，则格外推崇“美德是一种适中”的观点，他认为“过度和不足是恶行的特性，而适中是美德的特性——因为人们为善只有一途，而为恶的道路则有多条”（亚里士多德《尼各马可伦理学》，转引自《西方哲学原著选读》上卷 P154-157）。从他著名的哲学论断“人在本性上是政治的动物”出发，指出了人的行为符合德行是人们获得幸福的关键。同时，亚里士多德对灵魂进行了分类，认为灵魂有三种形式，最低级的是“植物灵魂”，只具有营养、繁殖、水分三种功能；第二是“动物灵魂”，除具有“植物灵魂”的三种功能外，还具有感觉、欲望和移动这三种维持动物生命的功能；而“人类灵魂”则是灵魂的最高级的形式，除了具有“植物灵魂”和“动物灵魂”所具有的六种功能之外，还具有理性思维的特点，从而从灵魂的形式和灵魂发展的过程对人高于宇宙万物做了充分的肯定。（参见任厚奎《西方哲学概论》P58-73）

伊壁鸠鲁（Epikouros,341-270B.C）在朴素唯物主义基础上，提出了“快乐即是目的”的人生观，主张顺应自然是人的本性（在古希腊语中，“自然”与“本性”是同一单词）认为追求肉体和精神快乐是人生的意义之所在，提倡一种“肉体无痛苦，灵魂无纷扰”的生活方式。由于其晚期的追随者更多地追求“肉体无痛苦”，而忽略了“灵魂无纷扰”，使伊壁鸠鲁的理论遭到曲解。因此，伊壁鸠鲁主

义在西方被误解为享乐主义甚至是纵欲主义的代名词，在文艺复兴时期成为反对宗教禁欲主义的武器。（参见魏金声《现代西方人学思潮的震荡》P10-11）

二、中世纪神学对人和人本主义的全面否定

欧洲的中世纪被成为“黑暗的中世纪”，是历史发展和文明进化的一次倒退，正如恩格斯所说，“中世纪是从粗野的原始状态发展而来。它把古代文明、古代哲学、政治和法律一扫而光”（《马克思恩格斯全集》第 7 卷 P401）。基督教会的权力是至高无上的，连世俗的王权也必须臣服于神权；基督教神学成了这一时期唯一的官方哲学，对其他各种思潮和各种异己力量均视为异端，加以残酷镇压。因此，在中世纪，信仰取代了知识，教义取代了理性，科学和哲学只是神学的婢女。

中世纪的神学，无论是早期以圣·奥古斯丁为代表的教父学，还是后来以托马斯·阿奎那为代表的经院哲学，都将维护教权和神权作为首要任务甚至是唯一的任务，利用《圣经》和新柏拉图主义以及亚里士多德哲学中的唯心主义成分，拼凑了一套支离破碎、不堪一击但却繁杂晦涩、禁止怀疑的神学理论体系，其主要内容包括上帝创世说、原罪说、赎罪说、末日拯救说等荒谬的内容。

按照中世纪神学的说教，人是上帝按照自身形象创造的，人类的始祖亚当与夏娃因为违背上帝的意志，偷吃了知善恶树上的果实而遭到上帝的处罚与诅咒，被驱逐出伊甸园。因此，所有的人从一出生就带着从祖先那里继承的所谓“原罪”，人一生的全部的使命就是接受上帝的处罚，在人世上承受各种痛苦与不幸，为祖先赎罪；所有的人必须绝对信仰上帝，无条件地遵从上帝在人间的代表——教会的意志，把自己所有的一切连同自己无保留地献给上帝——及其在人间的代表，以期在死后灵魂能够升入天堂而不至于坠入地狱，或者是在世界末日时能够成为上帝的选民，得到上帝的拯救，得到永生。

中世纪神学是对古希腊人本主义哲学的一次否定，是一种历史的倒退。其本质是用神性来取代人性，用荒诞不经的来世天堂掩盖现实世界的苦难与不幸，为现实世界的黑暗与不合理寻找辩护的理由。在神面前，人的价值失去了意义，人只能是神创造的、听命于神的赎罪的工具。

在中世纪，人被贬低为神的附庸，人性被神性所取代，古代哲学中朴素的人本主义思想受到彻底的践踏。人的一切都被以神的名义完全否定、彻底剥夺，人的任务就是赎罪和赞美上帝两件事，连人类认识、求知的权利也被剥夺，思想遭到禁锢，充其量只有研究“天堂里的玫瑰有没有刺”、“一根针尖上能站多少天使”之类问题的自由。

三、文艺复兴时期人本主义的复兴

黑暗的中世纪对人的贬低和对人性的扭曲,在后来遭受了一次彻底的批判和否定,这就是伟大的文艺复兴运动。

在中世纪后期,随着社会生产力的发展和新兴的资本主义生产关系萌芽的出现,宗教神权和封建专制制度已经成为社会发展的障碍,因此,从十五世纪开始,以意大利为中心、波及欧洲主要国家的文艺复兴运动蓬勃兴起。文艺复兴运动作为资产阶级登上历史舞台的第一次思想革命和早期的政治宣言,托言古希腊罗马文化的复兴,用人取代神作为世界的中心和本原,高度强调人和人的价值,用“人性”反对“神性”,用“人道”对抗“神道”,用“人权”打倒“神权”,充分强调人的尊严和人的价值,主张个性解放,消灭宗教桎梏,极大地促进了社会的进步,推动了历史的发展,并直接奠定了近现代人本主义哲学的基础。

文艺复兴时期的人文主义者在人本主义思想内涵方面的贡献,主要有以下三个方面:

(一) 颂扬人的伟大,歌颂人生的价值

伟大的文学家、人文主义者莎士比亚(Shakespeare, 1564-1616)在其著名悲剧《哈姆雷特》中说:“人类是一件多么了不得的杰作!多么高贵的理性!多么伟大的力量!”,人有天神的行为、天神的智慧,人是“宇宙的精华!万物的灵长!”(《莎士比亚戏剧集》第4卷 P187,朱生豪译,作家出版社 1954 年版),体现了人文主义者对人的价值的高度重视和肯定。

(二) 肯定人生的意义和追求尘世的享乐

人文主义者彼特拉克说,“我不想变成上帝,或者居住在永恒中,或者把天地抱在怀里。属于人的那种光荣时代对我就够了,这是我所祈求的一切。我自己是凡人,我只要求凡人的幸福。”爱拉斯谟(Erasmus, 1469-1536)也指出,“如果你把生活中的快乐去掉,那么生活成了什么?它还配得上称作生活吗?”这是对中世纪神学否定现世的快乐与幸福、寄希望于来世的彻底否定,也是用人性反对神性的强有力的呐喊(参见《从文艺复兴到十九世纪资产阶级文学家艺术家有关人道主义人性论言论选集》,商务印书馆 1971 年版,转引自任厚奎《西方哲学概论》P130-133)。

(三) 提出了自由、平等和博爱的人本主义的基本原则

文艺复兴时期人文主义者最大的贡献,是提出了人本主义哲学的基本内容——自由、平等、博爱。这是人文主义者的普遍信仰和一致主张,也是现在人本主义的

核心理念和重要的价值观。

文艺复兴时期的人文主义思想,是近现代人本主义哲学的直接来源,其历史意义和贡献是非常巨大的。但是,由于历史和阶级的局限性,人文主义者的思想都是建立在抽象的人性论的基础上的,脱离了社会历史条件去空洞地讨论抽象的人性和人的价值,并以此作为权衡是非的标准,其片面性是显而易见的。

四、近现代哲学对人本主义认识的深化

文艺复兴之后,欧洲各国进入了一个新的发展时期,社会生产力的发展推动了社会的进步,各国纷纷爆发了资产阶级革命,资产阶级作为革命的进步的力量登上了历史舞台;同时,这一时期近现代科学技术不断发展成熟,在很大程度上促进了人类认识的发展,哲学高度繁荣,产生了许多重要的哲学流派:十六至十七世纪以培根(Francis Bacon, 1561-1626)、霍布斯(Thomas Hobbes, 1588-1679)、洛克(John Locke, 1632-1704)、休谟(David Hume, 1711-1766)等为代表的英国经验主义哲学;十七世纪以笛卡儿(Rene Descartes, 1596-1650)、斯宾诺莎(Spinoza, 1632-1677)、莱布尼兹(Leibniz, 1646-1716)为代表的唯理论哲学;十八世纪百科全书派为代表的法国唯物主义和启蒙运动;十八至十九世纪以康德(Immanuel Kant, 1724-1804)、黑格尔(Friedrich Hegel, 1770-1831)、费尔巴哈(Ludwig A. Feuerbach, 1804-1872)为代表的德国古典哲学,极大地丰富了人类文化的宝库。

由于资产阶级是这一历史时期的革命的进步力量,其哲学在当时是资产阶级反对封建专制制度和教会神权的理论武器,因此,这一时期的哲学普遍继承和发扬了文艺复兴时期对人的价值的重视的传统,强调人性和人的价值,并取得了许多新的突破。

(一) 英国经验主义哲学对人本主义的贡献

英国的经验主义哲学反对封建专制的需要出发,提出了“天赋人权”、“社会契约”和“分权学说”,作为英国资产阶级革命的思想武器,丰富了人本主义的内涵。

“天赋人权”:霍布斯认为,在国家产生之前,人类处于自由状态。在那时,每个人都是自由的,他们在自然的范围内,按照他们认为合适的办法,决定他们的行动和处理他们的财产和人身,毋须得到任何人的许可或听命于任何人的意志。人人都享有这些自然的、不可转让的权利,这种自然权利主要有:私有财产权、自由权和平等权。由此明确提出了自由、平等和私有财产权神圣不可侵犯的人权主张。

“社会契约论”:洛克认为,为了防止自然状态下个别人违背人性和理智而损害和侵犯他人的利益,为了保障每个人的自然权利,人们建立国家、组建政府并制

定法律作为维护人的自然权利的手段。因此,最好的政治制度应该由民选的议会掌握最高权力,君主立宪制是理想的选择。一切权利都是人民赋予的,“主权在民”,人民可以将权利授予给某些机构,但同样也有权收回这些权利。

“分权学说”:洛克认为,立法权、行政权和联盟权是三种基本的权力,三种权力必须独立,分别由一个相应的机构掌握,防止权力过度集中造成的危害(专制与独裁)。后来法国大革命时期的孟德斯鸠在《论法的精神》中继承和发展了分权学说,明确提出了立法权、司法权、行政权“三权分离”的主张,并得到了广泛的认同,成为西方资本主义国家政治制度的基本模式。

由于英国资产阶级革命的不彻底性(未彻底推翻封建君主制,只建立了君主立宪政体,在形式上仍然保留了王权),因此其在人本主义的认识上也有相当大的局限性。但无论如何,这毕竟是一个巨大的历史进步。(参见任厚奎《西方哲学概论》P156-195,《人权学习指导》P42-45)

(二) 十八世纪法国唯物主义哲学对人本主义的促进和发展

以百科全书派为代表的唯物主义者十八世纪的法国乃至整个欧洲掀起了一场轰轰烈烈的启蒙运动,这场启蒙运动以“理性”为武器,把理性作为衡量一切的标准,一切必须在理性的法庭面前为自己的存在作辩护,或者就放弃存在的权力。启蒙运动高举科学和民主的旗帜,反对愚昧神学和封建专制,成为后来法国资产阶级大革命的先导。

启蒙运动的导师和精神领袖伏尔泰(Voltaire, 1694-1778)发展了洛克的天赋人权思想,主张人的自然权利。启蒙运动的干将孟德斯鸠(Montesquieu, 1689-1755)则将三权分离的理论发挥到了登峰造极的程度,并奠定了现代西方资本主义国家政体的基本格局。而最有代表性的则是激进的民主主义思想家卢梭(Rousseau, 1712-1778)。

卢梭是天赋人权的积极鼓吹者。《社会契约论》一开始就指出,“人是生而自由的,但却无往不在枷锁之中”。卢梭认为,人类社会的发展经历了一个平等——不平等——平等的历史过程。最初自然状态下的野蛮人是平等的,也是自由的,私有制还没有产生,没有贫富贵贱之分,也没有剥削和压迫,“每个人生而自由、平等”,这是人类的“黄金时代”;随着私有制的产生,这一切都结束了,人与人之间不再是平等的,一些人也因此丧失了自由。文明每前进一步,不平等也同时前进一步。不平等的发展经历了三个阶段:第一阶段是私有制的产生和贫富不平等的产生(不平等仅局限于经济领域);第二阶段是建立国家以保护私有制(不平等扩大

到政治领域),这种国家权力“给弱者以新的桎梏,给富者以新的力量”,“它把保障私有财产和承认不平等的法律永远确定下来,把巧取豪夺变成不可取消的权利,从此以后,便为少数野心家的利益,驱使整个人类忍受劳苦、奴役和贫困”,使不平等进一步加剧;第三阶段是当暴君出现,理性的国家变成独裁的工具,合法的权利蜕变成暴政,“这里是不平等的顶点,这是封闭一个圆圈的终极点,他和我们所由之出发的起点相遇……危机和革命的时代已经来临”。在这种时候,人民就必然揭竿而起,以暴力推翻暴力,结束暴政的统治;并缔结新的社会契约,实现平等——这种平等已经不是原始人在自然状态下的平等,而是更高级的社会契约的平等,人类社会也由此获得了发展与进步。(参见任厚奎《西方哲学概论》P253-262,《人权学习指导》P45-48)

(三) 康德哲学对人本主义的发展

康德(Kant)是德国古典哲学的奠基者,在整个人类哲学认识历史中具有非常重要的地位。康德的哲学又被称为“批判哲学”,除了因其三大主要哲学著作(《纯粹理性批判》、《实践理性批判》、《判断力批判》)均以批判命名之外,更重要的是因为康德哲学具有一种强烈的批判精神,强调一种对人类理性能力的自由、客观而冷静的剖析、审察和探究。

康德哲学的中心是人,是以人为主题、以人为主体的哲学体系,康德哲学的本质就是人本主义哲学。康德对人本主义发展的贡献表现在以下方面。

首先,康德高度重视人的价值。康德哲学的出发点,是人及人的理性。康德把人的理性作为探讨包括世界本原和运动规律的出发点,通过对人的理性的分析批判,构建了一个复杂的完整的思辨哲学体系,并利用当时科学技术的认识成果,描绘出宇宙运动的蓝图并致力于揭示宇宙和社会的秩序。

其次,康德哲学非常注重人的主观能动性。康德哲学系统地提出并阐述了主体的能动性,开创了从主客体关系去探讨哲学根本问题的新方向,同时将单纯研究认识的传统认识论扩展成了研究整个人类主体的功能、价值及人类文化的哲学,宣告了人的哲学的真正诞生。

第三,康德在其伦理学思想中,从人具有的绝对的意志自由出发,提出了三条“先验的”道德原则。第一条:“不论做什么,总应该做到使你的意志所遵循的规则永远同时能够成为一条普遍的立法原则”,强调个体的人应该使自己的行为适合于人类普遍遵循的道德原则;第二条:“你须要这样行为,做到无论你自己或别的

什么人,你始终大人当成目的,总不把他只当做工具”,明确区分了目的与手段的关系,强调每个人都是目的,而不是单纯的手段——这是对今天的管理学界和管理界来说仍然值得高度重视的基本的人本主义哲学命题;第三条:“个个有理性者的意志都是颁布普遍规律的意志”,强调人是道德法则的主体,每个人都应该按照理性所规定的道德律、按照实践理性的意志和目的而行动。

康德哲学对人本主义的最大贡献,就是在思辩哲学的体系中,给人以至高无上的地位,将人放在世界的中心,并明确提出“人的目的是人本身”,反对任何形式的只将人作为手段的理论和行为,并开创了从主体与客体、目的与手段的角度来研究人本主义问题的先河。(参见任厚奎《西方哲学概论》P263-291,魏金声《现代西方人学思潮的震荡》P18-20)

(四) 费尔巴哈的人本主义思想体系

费尔巴哈(Feuerbach)的哲学体系被称为“人本学唯物主义”,是以自然的人为本位、为中心的唯物主义哲学,费尔巴哈也因此被公认为是人本主义哲学的代表。

费尔巴哈首先用人学理论对宗教神学进行了彻底的批判。他认为,宗教的本质是人的本质的异化,“人尊奉自然界为神,只是为的使自然界变成为人;换句话说,人使自然界神化了,同时也就是使自己神化了。自然界不过供给造神的材料而已”,“对上帝的信仰,就是人对他自己的本质之无限性及真理性的信仰。属神的本质就是属人的本质”,因此,“人是宗教的始端,人是宗教的中心点,人是宗教的尽头”(《费尔巴哈哲学著作选集》,转引自任厚奎《西方哲学概论》P338-339)。费尔巴哈在对宗教神学的批判方面,不仅指出了一切宗教的本质和宗教产生发展的心理机制和社会原因,更重要的是第一次将黑格尔辩证法的异化理论引入到人的本质问题的研究。这对青年马克思的思想产生过积极的影响,而且也是现代西方哲学流派中存在主义哲学的方法论来源。

费尔巴哈对人本主义哲学的贡献,在于他将自然和人作为全部哲学的中心,并将人本学作为思辩哲学的基础,构造出人本主义哲学的框架。“我的学说和观点可以用两个词来概括,这就是自然界和人”(《费尔巴哈哲学著作选集》,转引自任厚奎《西方哲学概论》P344),尽管从时间和物理的意义上说,自然界是第一位的,是人赖以产生和生存的基础,是非发生的永恒的实体,是第一性的实体;但是,从地位上和道德的意义上说,人才是第一位的。

费尔巴哈对人本主义哲学的贡献还在于,他将“实践”的概念引入到哲学的研

究之中,“把人类实践的总和当作认识论的基础”,其哲学体系“本质上具有一种实践倾向”,从而将人的本质的研究与人类的活动有机地联系起来了——当然,费尔巴哈所理解的实践与马克思主义的实践在内涵上有大的差异,但却为马克思主义哲学的发展做了准备。

从人本主义的哲学体系出发,费尔巴哈提出了他的伦理道德主张,或者“爱的哲学”,其核心内容包括三个方面:第一,人的本性是追求幸福,人具有感情和欲望,人的基本欲望就是追求幸福,“一切的追求,至少一切健全的追求都是对幸福的追求”,肯定了人对现实幸福的追求是符合人的本性的,因而是合理的,以此对抗各种宗教的或非宗教的禁欲主义;第二,道德的基本准则是自爱和合理的利己主义,因为追求幸福是人的本性,所以,自爱——即使自己获得幸福,不仅是人的权力,更是人的责任。从这个意义上说,费尔巴哈认为人是利己的,但是这种利己是善良的、符合人性的、不损害他人幸福和利益的“合理的利己主义”,因此,每个人都应该在使自己幸福的同时,也使别人得到同样的幸福,在满足个人利己主义的同时,也应当使别人的利己主义得到满足——这就是人类社会理想的道德;第三,“爱的哲学”或“爱的宗教”,费尔巴哈认为,爱是生命和生存的本质,也是联系人与人关系的纽带,因此,爱是真理,爱是美德,“爱就是上帝本身”,爱(包括性爱、友谊、同情、舍己精神等)对人和人类社会具有绝对的价值。(参见任厚奎《西方哲学概论》P335-357,魏金声《现代西方人学思潮的震荡》P20-22)

五、当代西方哲学对人本主义的再认识

从十九世纪中叶以后,资本主义的发展从自由竞争时期进入垄断时期,社会的政治、经济、思想和文化也随之发生了重大变化,各种社会矛盾和危机也开始出现,特别是两次世界大战对人类心灵所造成的巨大创伤和震撼,使人类面临一些前所未有的问题。原来被认为是完美无缺的理性王国所表现出来的千疮百孔,使被当作这一社会的思想支柱的理性主义遭到了怀疑和否定,人类的理性面临着巨大的困惑和挑战。尼采说“上帝死了!”实际上是西方古典哲学时代终结的象征;“重新估价一切价值”的口号,实际上是对传统哲学观念进行彻底否定的宣言。

在这种情况下,形形色色的西方现当代哲学流派产生了。从总体上讲,现当代西方哲学可划分为两大流派,一是否定传统古典哲学单纯强调人的理性因素,转而研究人(特别是个体的人)的非理性因素,由此开创了人本主义思潮或者说非理性主义思潮;二是强调哲学应当以实证自然科学为基础,哲学应该是自然科学的方法论和认识论,由此开创了科学主义或者实证主义思潮。(刘放桐《现代西方哲学》

绪论)

现代西方哲学中,人本主义思潮是其主流之一。但是,这一时期的人本主义哲学,从总体上讲,具有不同于传统的人本主义哲学的两大基本特征:一是注重研究人的非理性因素,强调人的非理性的意志、情感、本能等因素,而忽略人的理性力量;二是强调个人的价值和意义,反对传统的人本主义对人类和社会进行的整体性研究,主张弘扬人的个性、自我设计和自我实现。

从整体上看,与传统的人本主义哲学相比,现当代的人本主义哲学思潮是某种意义上的退化,在哲学上的局限性和谬误较之传统哲学更为突出;但是,从局部看,对个体的人的价值和意义的强调、对人的非理性力量的认识和肯定,又丰富了传统的人本主义哲学的内涵,是一种有价值的补充。

西方现当代哲学中的人本主义思潮,社会影响比较大的主要有以下流派:

(一)叔本华(Schopenhauer, 1788-1860)和尼采(Nietzsche, 1844-1900)的唯意志论

唯意志论的共同特征,是将意志当作世界的本质和核心,尽管世界由意志与表现共同构成,但意志是表现的根源。意志在于生命的欲求,在于维持生命和繁衍后代,意志达到了目的,就是满足,就是幸福和安乐。不过,叔本华人生观最后滑向了悲观主义,而尼采的唯意志论则提倡一种“强力意志”,鼓吹超人哲学,提倡一种积极进取的人生观,二者有明显的区别。(参见任厚奎《西方哲学概论》P362-373,刘放桐《现代西方哲学》P71-110)

(二)以萨特(Jean-Paul Sartre, 1905-1980)为代表的存在主义

存在主义哲学的核心内容包括四个方面:

1、人的存在的先天结构(即人的纯主观性),是哲学的基础和出发点

存在主义认为,哲学的研究对象不是客观事物的本质,或绝对真理,而是探索人的生存的奥秘——哲学就是人学。

2、人的存在不同于存在者(即客观的存在物)

存在者(即客观存在的一般事物)不能认识到自身的存在,只有人才能认识到自身的存在。传统哲学只关注存在者,忽略了存在(人),因此也就忘掉了真理。尽管这种观点本身带有强烈的唯心主义色彩,但是从辩证法的角度强调人不同于其他一切事物,在反对机械唯物主义方面还是有积极意义的。

3、人的存在不能被理性思维所认识

人的存在是一种主观意识活动的表现,是一种非理性、非决定论的存在,只能

通过人生的体验,如烦恼、焦虑、恐惧、死亡等心理情感活动来实现。这种观点将人的理性力量基本抹杀,强调人的非理性因素的绝对作用,显然是错误的。但将人的非理性因素纳入哲学研究的范畴,丰富了人本主义的内涵。

4、存在先于本质

这是存在主义哲学最著名、最有价值的命题。“存在先于本质”的含义,是指个体的人的本质是在发展过程中由人的行为和历史塑造、赋予的,在人具备某种特定的本质之前,人已经“存在”了,因此存在必然先于本质——人的本质就其来源上讲,是人的选择(个体历史)的结果。尽管这种观点是主观唯心主义的,错误地理解了人的本质,但是却具有积极的意义,那就是强调每个人都是独一无二的,人是绝对自由的,人的选择决定了人的行为,而人的行为及其历史则决定了人的本质。由此引发出自我设计、个人奋斗、自我实现等积极的人生态度和人对自身的行为(选择)承担全部责任的进取精神——这是存在主义能够在二十世纪发生巨大的影响的根本原因。(参见任厚奎《西方哲学概论》P502-526,刘放桐《现代西方哲学》P575-656)

(三) 弗洛伊德(S.Freud, 1865-1939)的弗洛伊德主义

弗洛伊德的理论,被看作是与哥白尼日心说的宇宙学革命、达尔文进化论的生物学革命相当的心理学的革命,尽管对弗洛伊德理论本身的争议很大,但毫无疑问的是,弗洛伊德的理论已经从心理学渗透到哲学、社会科学、文化艺术各个领域,对当今世界产生了非常巨大的影响。

弗洛伊德认为,人的心理结构包括无意识、潜意识和意识三部分,人的行为是受无意识的欲望、本能决定的。人格包括三个层次(与意识的结构相对应),本我(Id)、自我(Ego)和超我(Superego)。本我是无意识的冲动,是先天的本能和欲望(对于本能和欲望的理解,在弗洛伊德的经典理论中,是性本能,而在晚期理论中,则是生和死两种本能),遵循“快乐原则”,不受任何价值观念、道德准则的制约;人在本质上就是由本我这种心理能量驱动的。自我是意识的结构部分(潜意识),处于本我与现实世界之间,根据现实世界的需要对本我进行控制、压抑和调节;自我遵循的是“现实原则”。超我则是道德化了的自我,包括自我理想和良心,遵循“理性原则”。本我、自我、超我在人生中不断相互作用,最后浑然一体。人实际上是受本能(本我)的心理能量驱动、在自我的约束下,最终朝着超我的方向发展的。(参见任厚奎《西方哲学概论》P543-557,刘放桐《现代西方哲学》P657-688,高觉敷《西方心理学史》)

第二节 中国古代哲学中的人本主义思想述评

中国是有着五千年悠久历史文化传统的文明古国,在十五世纪以前,无论是物质文明还是精神文化都一直处于世界文明发展的前列。中国的文化可谓源远流长、博大精深,是人类文明宝库中非常重要的组成部分。

中国古代哲学是中国古老智慧的集中体现,尽管中国古代哲学中缺少西方哲学那种形式上前后继承的严密体系,但却存在着以思想内涵和思维方法为纽带的内在的体系的体系。

人的问题在中国古代哲学中处于中心地位,蕴涵着非常丰富的人本主义思想。尽管这些人本主义理想与社会现实有很大的差距,甚至一些倡导者也无法身体力行地实践自己的道德主张,但是却是一种积极的思想成果,在今天仍然有很大的启发意义。

中国古代哲学中的人本主义思想主要有以下内容:

一、高度重视人的地位

高度重视人在宇宙和世界中的地位是中国古代哲学的基本特征。除了庄子从相对主义和虚无主义的角度在某些场合忽视人的地位之外,中国的任何一个时代、任何一位哲学家都对人的地位给予了高度的肯定。

春秋时期道家的创始人老子曾说:“故道大,天大,地大,人亦大。域中有四大,而人居其一焉。”,认为人为宇宙中的“四大”之一,可与天地和道并列。

战国时期荀子认为,“水火有气而无生,草木有生而无知,禽兽有知而无义,人有气有生有知亦且有义,故最为天下贵。”从物质存在的形式比较角度,明确提出了天地之间人最可贵的观点。

西汉时期董仲舒提出,“天地阴阳木火土金水九,与人而十者,天之数毕也。起于天至于人而毕,毕之外谓之物,物者投所贵之端而不在其中,以此见人之超然万物之上,而最为天下贵也。”

这种肯定人在世界中至高无上的地位的观念,从春秋战国时期逐渐形成,并一直流传下来,得到广泛认同,成为中国古代文化的基本特征。

二、天人合一的独特理念

天人合一,即人类与自然界、宇宙、世界的关系是同一的、统一的、和谐的、一致的,是中国古代哲学中独特的观念,形成中国传统文化在许多领域的共同特征。

天人合一,具有两层含义:一是天人相通,即“天道”与“人道”是有着共同本原和相同本质的,自然界的规律和人类社会的伦理道德是一致的;二是天人相类,即自然(天)与人之间在形体性质方面是相似的,可以以人类天或以天类人。

天人合一有两种不同的侧重点,一是天人本来合一,强调“天人合一”是一种客观状态或自然规律;二是天人应归合一,强调的是“人道”与“天道”应该保持一致,特别是应该改变人道以顺应天道。

三、对人性问题的全面探讨

对伦理学的高度重视是中国古代哲学的特点,因此,曾有学者(如黑格尔)认为中国古代哲学即道德哲学(伦理学)。对人性问题的全面深入的探讨是中国古代哲学的突出贡献,几乎包括了在逻辑上可能的所有的观点:

性善说:以孟子为代表,认为人本性善良,天生具有“四端”,发展成为“仁义礼智”四种基本的美德。

性恶说:以荀子为代表,认为人的本性是恶的,强调通过后天的教育来使之不断向善,即所谓“化性起伪”。

性无善恶说:以告子为代表,认为“性无善无不善”,“性犹湍水,决诸东方则东流,决诸西方则西流。”

性有善有恶说:包括两种不同的见解,一种观点是同一个人本性中有善的成分,也有恶的成分,如董仲舒所说,“故性比于禾,善比于米。米出禾中,而禾未可全为米;善出性中,而性未可全为善”;另一种观点是不同的人相比,有的性善,有的性恶,并进而衍生出著名的“性三品”说,将人性划分为“圣人之性、中民之性、斗筭之性”即上中下三种等级和类型,这在中国的影响是非常巨大的。

性两元论:两宋以后认为任何人的心性都包括“天地之性”(或“义理之性”)和“气质之性”这两部分,“天地之性”是纯善,而“气质之性”则有善有恶,因此主张“存天理,灭人欲”以追求“浑然天理”的至善境界。

性一元论:明朝后期至清朝对性二元论的否定和发展,认为心性无二,“理在气中”,不存在抽象的“天地之性”,只有“气质之性”。

“性日生说”:明朝王夫之提出,认为性不是一成不变的,而是后天环境中通过人的活动逐渐发展形成的,具有朴素的唯物主义倾向。

四、推崇“仁”与“爱人”的社会理想

孔子创立的儒家思想是中国传统文化的主流,在两千多年的历史中发挥了巨大的影响。孔子思想体系的核心和社会理想是“仁”,即“己欲立而立人,己欲达而

达人”，“己所不欲，勿施于人”。由“仁”派生出“爱人”和“仁政”的主张，提倡“推己及人”，具有强烈的人本主义色彩（平等、博爱）的思想。而春秋战国曾辉煌一时的墨家，更提倡“兼爱”，比儒家更接近人本主义，可惜秦汉以后墨家影响逐渐式微。

五、重义轻利的价值观念

义利之辨是中国古代哲学的一个大问题。义即义理，指道德、观念、信仰、原则等“人伦物理”；利即功利，指物质利益。中国古代哲学及其社会实践从始至终都贯穿着一种“重义轻利”的倾向，“君子喻于义，小人喻于利”，反对见利忘义，强调道德、操守和信仰的绝对价值，忽视物质利益。孔子主张“杀身成仁”，孟子提倡“舍生取义”，程朱理学强调“饿死事小，失节事大”等，首尾贯通，一脉相承，形成中国传统文化的一大特色。

这种价值观念既有积极的意义，又具有消极的作用。积极意义是促进提高人的道德水准和强化人的道德行为，消极作用主要表现为不利于社会生产力和经济的发展（中国封建社会的母体内资本主义生产关系萌芽发育缓慢的重要原因之一，就是受到重义轻利的观念和相应的社会机制的制约），工商业发展受到限制，因此，墨家一度以“交相利”的主张与之对抗，而且从南宋以后，不时有功利学派对“重义轻利”的价值观进行批判，但是一直未能成为社会的主流。

六、重视群体忽视个体的总体倾向

中国古代哲学和整个古代文化伦理道德的基本准则是强调绝对利他、反对利己，提倡牺牲个体以实现群体利益：儒家主张“穷则独善其身，达则兼利天下”，墨家主张“兼爱”、“利天下”，而不肯拔一毛以利天下的利己主义则成为批判和攻击的目标（当然，两宋以后随着城市工商业的发展和市民阶层的兴起，“各人打扫门前雪，休管他人瓦上霜”乃至“人不为己，天诛地灭”之类的利己主义思想和实践也开始逐渐发展，甚至相当普遍，但是始终未成为中国传统文化的主流）。这种观念的积极作用是明显的，但其负面影响也不可低估。

这种观念重视群体和群体利益、忽视个体和个体利益，只强调个人的责任和义务，而对人的权利和需要则几乎完全忽视，尽管这种道德标准本身是积极向上的，但却是一种脱离社会实际、超越了时代的经济基础的意识形态，因此根本不可能真正实现；同时，这种观念发展到极端的时候，就无法给予个人适当的、应有的位置。在巨大的群体面前，任何个体的人都是无穷小，真实的个人很容易被虚幻的群体所抹杀，以全体人的名义剥夺每个人，不但个人的利益无法实现，群体利益最终也必

然受到影响。最终反而与强调人的重要地位的主张相冲突,淡化了中国古代哲学中的人本主义色彩。

明朝的异端思想家李贽提出,“夫天生一物,自有一物之用,不待圣人之言而后足”,极力弘扬人的个性,强调个人独立存在的价值和尊严,在中国古代哲学中非常难能可贵。

七、从节欲到禁欲的道德实践演变

中国古代哲学对人的欲望问题,总体上持中庸偏保守的态度。“人生而有欲”,普遍承认人有欲望。但是,几乎都把欲望当作可能导致恶的因素,甚至等同于恶本身。“纵欲”学说除在战国时期曾经昙花一现之外,几乎没有什么影响;道家 and 佛家主张“无欲”以脱离尘世的烦恼和困扰;墨家倡导苦行的“禁欲”;儒家则提倡节欲,主张“以道制欲”,反对“以欲忘道”,追求“从心所欲,不逾矩”的道德境界。节欲是中国哲学的主流,但在两宋以后,程朱理学将节欲的理论推向了另一个极端,主张“存天理,灭人欲”,使禁欲主义成为中国封建社会后期道德的显著特征,造成了非常消极、很不人道的负面影响。

(本节主要参考资料为张岱年《中国哲学大纲》P165-494,为节省篇幅,所引资料未注明出处,特此说明)

第三节 马克思主义的人本主义

一、人本主义是马克思主义的重要组成部分和基本特征

马克思主义是人类智慧的结晶,是迄今为止人类取得的最伟大的认识成果,对人类的认识和实践活动产生了巨大的影响。人本主义作为人类认识的积极成果和美好理想,自然也被马克思主义所吸收和发展,人本主义是马克思主义的重要组成部分和基本特征。

但是,这个问题在过去却被人忽视或者被曲解、误解。在中国和一些社会主义国家,在“极左”思潮的影响下,马克思主义被歪曲为重视人类整体(“类”范畴)而忽略个体价值、强调社会性和阶级性而否认人的共同属性、承认人的理性而忽略人的感性存在的僵化的教条主义,一谈到人本主义、人道主义、人学、人权等就似乎是资产阶级的专利和“流毒”,是非马克思主义的甚至是反马克思主义的。为了维护所谓“正统的”马克思主义,有人甚至提出了“马克思主义是反人道主义的”荒谬结论来“保卫马克思”(法国西方马克思主义学者路·阿尔都塞的著名论点)。

这种僵化的教条主义使马克思主义蒙受了不白之冤,以致于萨特之类的学者提出“马克思主义是人的空场”、要用“人”和“人学”来弥补马克思主义的缺陷的错误主张。另一种思潮则将马克思主义丰富的内涵做了片面的理解,简单地认为马克思主义就是人学、就是人本主义,又走到了另外一个极端。

经过不断的探索,人们终于认识到,马克思主义不仅没有否定人本主义,而是批判地继承了古典人本主义理论的合理内核,并且赋予人本主义以辩证唯物主义和历史唯物主义的坚实基础,使人本主义不仅是一种社会理想和道德主张,更是一种科学的理论和人类的社会实践活动,从而使入本主义升华到一个更新更高的层次。当然,由于当时研究重点等因素的影响,马克思、恩格斯等经典作家并没有系统的专门研究人本主义的著作(青年马克思的《1844 年经济学——哲学手稿》是一个例外),但是其人本主义的思想却贯穿在整个思想体系之中,经过国内外学者的深入研究,建立了较完善的马克思主义人本主义的理论体系。(本节主要参考薛克诚《人的哲学——马克思主义人学理论新探》、《人权学习指导》等资料)

二、马克思主义的人本主义理论基本框架

马克思主义的人本主义内涵非常丰富,其主要内容包括以下方面:

(一) 关于人的属性和人的本质

1、人的属性

人性,即人的属性,是人本主义中的一个核心概念。在马克思主义看来,包括三个组成部分:自然属性、社会属性和精神属性,而实践则是这三种属性统一的基础。对人的属性(人性)提出了全面的阐述,对过去的人本主义对人性的片面理解做了批判和发展,同时指出了人性实现的正确途径——社会实践。

2、人的本质

人的本质,也是人的属性之一,但却是人区别与其他一切事物的根本属性。马克思主义认为,人的本质是人的社会关系的总和,“人的本质并不是单个人所固有的抽象物。在其现实性上,它是一切社会关系的总和”(《马克思恩格斯选集》第一卷 P18),这是就人的社会属性所抽象出的人的本质。在人的自然属性方面,劳动(制造工具并利用工具进行劳动)是人的本质,是人区别与其他一切动物的根本差别。两种论述虽然有区别,但只是侧重点的不同,在本质上是一致的,通过人类的实践活动得到统一——人类劳动是实践的内容,社会关系是实践的形式;人类劳动是实践的原因,社会关系是实践的结果。

人的本质不是抽象的,而是具体的;人的本质不是永恒不变的,而是处于不断

的发展过程之中；人的本质既有共性，也有个性。旧哲学将人的一般属性作为人的本质，就必然是抽象的、静止的、共性化的；而马克思主义则把社会关系（或劳动，或者通过实践实现的社会关系与人类劳动的统一）作为人的本质，就彻底地克服了旧哲学所共有的弊病与缺陷。

在阶级社会中，阶级性是人的重要属性之一，也是人的本质的内容。

（二）人的主体性

马克思主义高度强调人主体地位和主体性作用，并指出“从前的一切唯物主义——包括费尔巴哈的唯物主义——的主要缺点是：对对象、现实、感性，只是从客体的或者直观的形式去理解，而不是把它们当作人的感性活动，当作实践去理解，不是从主体方面去理解。”（马克思、恩格斯《关于费尔巴哈的提纲》）

马克思主义对人的主体性及与客体的关系进行了深入研究，认为在历史和现实中，主体包括三个层次：个体主体、群体主体、人类主体；客体则分为自然客体、社会客体和精神客体。主体与客体之间是对立与统一的关系，在一定条件下可向对方转化，即主体客体化和客体主体化的过程。主体通过实践和认识两种方式把握客体：主体通过实践以感性活动的方式掌握和改造客体，通过认识在观念上把握客体。

人的主体性体现在主体的能动性、主体的创造性和主体的自主性三个方面。实现主体价值、发挥主体性作用的关键有三点：主体意识是主体性的发生机制；主体需要是主体性的动力机制；主体能力是主体性的发展机制，实现人的主体地位、发挥人的主体性作用、追求人的主体性价值必须从这三方面入手。

（三）人的需要

马克思主义充分肯定个体的人的价值，也肯定人的需要的合理性，指出对人而言“他们的需要即他们的本性”（《马克思恩格斯全集》第3卷 P514）。对个体而言，需要是人的活动的内部驱动力量，对社会而言，需要也可以产生积极的推动作用；因此，应该通过对需要的调控来保持社会的协调发展；同时，社会发展和进步的意义就在于不断满足社会和个人日益增长的合理的需要。

依据马克思主义的基本原理，借鉴现代科学技术的研究成果，可对人的需要进行深入研究：

1、需要的历时态结构

包括本能、欲望、目的、理想四个由低到高的发展层次。

2、需要的共时态结构

物质需要与精神需要

个体需要与群体需要

合理需要与不合理需要

显形需要与隐性需要

(四) 人的价值

价值可分为三种不同的形态：物质价值、精神价值和人的价值。从一般意识上讲，价值属于关系范畴，反映客体属性与主体需要之间满足与否、满足程度。就物质而言，价值是“表示物的对人有用或使人愉快等等的属性”，这是容易理解的；而人的价值则要复杂得多。

从人类的社会实践活动来分析，实践的参与者包括个人和社会整体（或具体的社会组织），无论是个人还是社会整体（或具体的社会组织），都同时具有主体和客体相统一的特征。如果将社会整体（或具体的社会组织）当作主体、将个人作为客体，考察客体（个人）对于主体（社会整体或具体的社会组织）的需要的满足与否及满足程度，就是客体对于主体所具有的物化的价值。如果将个人当作主体，将社会整体（或具体的社会组织）当作客体，考察客体（社会整体或具体的社会组织）对于主体（个人）需要的满足与否及满足程度，就可以发现客体对于主体所具有的物化的价值。人的价值即是这两种价值的有机统一，人的价值是人的本质的实现和人性的发展过程，具体表现为创造和索取、贡献和享用的关系。

特别说明——本论文的核心观点——人的工具性价值和人的主体性价值——来源于马克思主义的人本主义关于对人的价值的理解：人的工具性价值就是个人作为客体对于主体（社会整体或具体的社会组织）而言所具有的价值；人的主体性价值则是将社会整体（或具体的社会组织）作为客体的时候，作为主体的个人有权要求社会满足自身的合理需要而具有的价值。

马克思主义的人本主义在关于人的价值研究领域，还有两个非常重要的观点：一是人的价值来源于人本身，是在人类社会的实践活动中不断发展、逐渐实现的，因此不可避免地要受到社会历史条件等因素的影响；二是人的价值是所有价值中最高的价值，是评判其他一切价值的标准。这在坚持传统人本主义“人的价值高于一切”的主张的同时，又赋予了坚实思想和现实基础。

(五) 人权问题

人权是人本主义中出现频率最高的词汇之一，强调人权是人本主义的特征。马克思主义的人本主义也不例外，对一切践踏人权的行为进行了猛烈的抨击：“专制

制度的唯一原则就是轻视人类,使人不成其为人”(《马克思恩格斯全集》第 1 卷 P411)。但是,马克思主义对于传统的人本主义中脱离社会历史条件、无视阶级性因素的抽象的“绝对人权”做了积极的扬弃,使人权概念更科学、内涵更丰富。

人权,从字面上的意义理解,就是人的权利,做人的权利。“人权是指在一定的社会条件下,受到法律认可的,公民享有的政治、经济、社会、文化等方面的权利”(孙纪成《两种人权观的根本区别》,《光明日报》1991.11.17)。人权具有如下四方面的基本特征:

历史性。人权是一定的社会历史条件的产物,始终与特定的国家、特定的历史发展阶段相联系,必然受到政治、经济、文化、历史等多种因素的综合影响,而且必然随着人类社会的发展而逐渐发展完善,是一个动态的概念。抽象的、一般的、绝对的人权实际上并不存在、也从未存在,更决不会存在。

阶级性。人权是国家法律认可或规定的人的权利,因此属于上层建筑,是阶级社会中所特有的一种现象,所以人权的本质决定了人权不可避免地带有强烈的阶级性,这是传统的人本主义者无法理解、不愿承认的一种客观现实。

广泛性。广泛性的含义包括两个方面:一是人权的内涵是丰富的,包括涉及到人的生存、安全、发展等多方面的权利;二是人权的适用范围的广泛性,凡未被依法剥夺公民权利的人都应该享受人权,而且一些基本的人权是不可剥夺的。

层次性。人权的多种内容,在重要性和意义上并不是等同的,而是有高低之分、主从之分,形成一定的层次和顺序。基本的低层次的人权应该得到优先实现,才可能发展较高层次的人权。生存权和发展权乃至国家主权等基本人权,是近年来以中国为代表的发展中国家在与西方发达国家就人权问题进行对话时所提出的新的人权范畴,丰富了人权的内涵。

(六) 人的全面发展

人的全面发展是指人在所有的各方面都得到发展:包括体力与智力,个性心理中的兴趣、能力、性格、气质,思想情感与道德修养等。人的全面发展是人本主义的最高理想,是古今中外无数仁人志士终身追求的目标。马克思主义也将人的全面发展作为理论探索的目的和人类社会发展的方向,“使社会的每一个成员都能完全自由地发展和发挥他的全部才能和力量”(《马克思恩格斯全集》第 42 卷 P373)。

社会发展是以人的发展作为基础和前提的。现代人经常犯的错误是以经济增长来代替社会发展,以经济中的“生产——交换——消费——再生产”的小循环中,根本没有认识到社会的发展实际上是“人——社会——经济——大自然”这一大

循环过程,因此,存在着严重的在宏观研究中以经济增长取代社会发展、在微观研究中强调人的工具性价值而忽视人的主体性价值的弊病。

人的价值最大化,是实现人的全面发展的根本途径。人的价值最大化,即人的工具性价值的最大化和人的主体性价值的最大化两个方面,以及工具性价值与主体性价值在一定社会历史条件下的统一,是在社会实践中发展人性、促进人的全面发展的方式。本文的“人的价值最大化”和人本主义的“人的全面发展”是同义词。

第四节 人本主义运动——从空想到现实

一、人本主义的梦——理想与现实的冲突

人本主义是人类的善良愿望和古老梦想。

在奴隶社会中,奴隶主阶级的理论家提出的“正义”、“人的一般权利”的概念,不过是将奴隶主阶级所享有的特权的理论化和合理化而已,实际上广大的奴隶阶级和自由民的下层是无法享受到这些权利的。在封建社会中,神性取代了人性,神权剥夺了人权,在教会和封建专制统治下,人被彻底剥夺,人本主义连幻想的自由都不复存在。在资本主义社会中,资产阶级为反对封建专制和教会势力,提出了“自由、平等、博爱”和“天赋人权”等口号,并发表了著名的《独立宣言》(美国,1776年7月4日)、《人权和公民权宣言》(法国,1789年8月)等人本主义的纲领性文件,将人本主义的进程大大地推进了一步;但是,这种人本主义仍然是资产阶级所具有的一种特权,广大的无产阶级所享受的人权实际上是有限的。于是,空想社会主义在这一时期出现了,先有康帕内拉《太阳城》和托马斯·莫尔《乌托邦》对理想天国的虚构,然后是欧文、傅立叶、圣西门以善良的愿望和极大的热情,致力于在现实世界中建立一个无阶级差别的“自由、平等、博爱”的人本主义的乐园的尝试,由于超越了人类社会的发展规律,所以最后都以失败而告终。

二、社会实践——人本主义实现的途径

马克思主义是最科学、最先进、最具有现实性的人本主义。马克思主义在批判地继承了古典的人本主义的合理内核的同时,将辩证唯物主义和历史唯物主义引入到人本主义之中,科学地揭示了人的属性和人的本质,充分肯定了人的主体地位和人的需要,对人的价值和人权做了历史的动态的诠释,指出了人本主义的发展方向——人的全面发展,也指出了人性发展的途径——社会实践,从而赋予了人本主义以坚实的理论依据和强大的现实基础,为人本主义的从空想到社会现实指明了道路。

马克思主义对人本主义的贡献在于,把人放在人类社会发展过程之中,从人类社会实践(处在一定社会关系中的人类劳动)的角度来研究人的问题,不是机械地将人本主义作为一种理想的终极的社会状态,而是将人本主义首先理解为受社会历史条件影响并随着人类社会的发展而不断发展完善的社会运动,以及由这种社会运动构成的历史过程。

三、人本主义首先是一场社会运动

因此,人类社会的发展过程就是人本主义逐渐实现的过程。这个过程包括两个方面,一是人本主义运动的外延扩大,越来越多的社会成员能够享受相应的权利、接近于“全面发展”的目标;二是人本主义运动的内涵的深化,社会成员“全面发展”的程度不断提高。尽管迄今为止任何一种社会形态或任何一个国家在奉行人本主义的情况并不令人完全满意,但是,就人本主义理想实现的程度和范围来看,资本主义社会无疑好于封建社会,封建社会显然好于奴隶社会,而奴隶社会当然好于原始社会——这就是社会的发展,这就是人类的进步,这就是人本主义的实现过程。

联合国大会在 1948 年 12 月 10 日通过的《世界人权宣言》,是人本主义运动的一个里程碑,标志着人本主义的价值观念已经成为当今世界普遍承认的价值标准和行为规范,人本主义从此有了超越国家、种族、政治体制、经济制度等因素的公认的内容和标准(当然,这些不可能是人本主义的全部内容和标准),这将大大推进人本主义的发展。

人本主义的在社会发展的初级阶段只是一种自发的、无意识的运动,其实现的状况也是片面的,即只有一部分人的价值实现了最大化,而另一部分人则被排斥在外;而到了社会发展的高级阶段,人本主义就应该而且也必然成为一种自觉的、有意识的运动,其实现的状况也不断克服其片面性,使越来越多的社会成员能够实现人的价值最大化的目标,得到全面发展,最后进入到人本主义全面实现的状态。

今天,无论是作为社会整体(或者具体的社会组织)还是个体的人,都应该将人本主义作为基本的价值理念,在现有社会历史条件下争取更好地实现人本主义的目标。对于社会和组织而言,人的全面发展和人的价值最大化是其不可推卸的责任和光荣的历史使命;对于个人而言,正如费尔巴哈所说,追求幸福不仅是个人的权利,更是个人的责任。

第四章 人本主义管理思想是管理学发展的必然产物

第一节 管理学思想的发展过程

管理是与人类社会同时产生和同步发展的一种社会活动,从有人类活动开始,就有了管理的实践。但是,对管理过程及其规律性的研究的学科——管理学的发展,却是在人类长期的管理实践积累的基础上逐渐形成的,管理学的历史与管理实践的历史相比,要短暂得多,因此非常年轻,也比较幼稚。

真正意义上的管理学是十九世纪末二十世纪初期逐渐形成和发展起来的。管理学的发展,大致经历了以下三个大的时期,每一时期自然又可划分为若干阶段:

一、管理学的萌芽时期

十九世纪中叶及以前的时代,包括原始社会、奴隶社会、封建社会和资本主义社会的前期阶段。这个阶段社会经济以农业为主,人类的生产力水平相对较低。农业生产的周期性、重复性、简单性以及小农经济的封闭性,决定了这一时期的社会生产具有相对简单性的特点,生产活动的管理依靠经验就可以解决,因此,社会对管理学的发展要求不是很迫切,管理学的发展缺乏时代需要的强有力的推动和促进;同时,其他自然科学和社会科学也处于不太发达的状态,无法为管理学的发展提供养分,所以管理学处在较低的水平,只是一些零散的管理思想和方法,还未形成学科体系。而由于政治和军事的需要,治理国家、用人等方面的工作相对复杂得多,这一时期的管理思想更多地是来源于政治领域而非经济领域。

这一时期是管理学的萌芽时期,管理学并未成为一门独立的学科。只有一些管理经验和思想管理的零星论述,而且与生产实践的联系相对少一些,主要集中在政治、军事等领域。对人的作用高度重视是这一时期管理思想的一个显著特点,管理学在萌芽时期具有强烈的人本主义色彩,这在中国古代的管理思想中体现得尤其突出。孔子梦想的“仁政”,孟子推崇的“王道”,墨子主张的“交相利,兼相爱”,以及历代津津乐道的“儒商”,都是以人本主义作为最高理想和基本的价值标准的。

二、近现代管理学的创立时期——科学管理时代

在十九世纪末、二十世纪初,管理学逐渐成为一门相对独立的新兴学科,古典管理理论出现了,其代表是美国的泰勒及其科学管理理论、法国的法约尔及其古典

管理理论、德国的马克斯·韦伯及其古典组织理论。

管理学在这一时期产生和发展是一种历史的必然。经过工业革命之后百余年的发展,欧美各国的工业化进程已经取得了很大的成就,工厂化机器大生产已经取代了传统的小农经济和作坊式的手工业生产,社会化大生产建立在高度分工和密切协作基础之上,管理工作在社会中日益显得非常重要。时代需要通过改进管理来提高劳动生产率,发展社会生产力,因此,古典管理学在这种历史条件下就应运而生了。

由于时代的特点和社会的需要,古典管理理论最关心的问题是如何提高劳动生产率,增加产量,以满足日益增长的社会需求。所以这一时期的管理自然就是以生产为中心,强调对物的管理,并且提出了一系列操作性强的管理方法,极大地提高了劳动生产率,推动了社会的发展。

但这一时期的管理理论对人的看法则非常片面,通常是把人看成是生产中的一个与机器等同的要素,而且也认为人和机器一样受外部条件的支配;对人的价值则只承认人的工具性价值,完全无视人的主体性价值,与古代朴素的管理思想中重视人的内在价值的主张相比,反而是一种历史的倒退,并由此导致整个近现代管理学思想对人的价值的一种总体上的片面理解,其负面影响是极其严重的,对其流毒绝对不可低估。实际上,由于这种倒退,使整个近现代管理学都在有意识无意识中普遍强调人的工具性价值,而不同程度地忽略人的主体性价值。而且,由于这种思想产生于经济比较发达的西方资本主义国家,它们在社会经济和科学技术方面领先于其他不发达国家,这种对人的价值认识的糟粕连同其精华一起,也被视为金科玉律被其他国家所接受,对古老文化中管理思想所蕴涵的朴素的对人性认识的真知灼见反而被忽略,由此造成全球范围内的管理思想的一次全面倒退。

三、近现代管理学的发展时期

近代管理学的发展,在古典管理理论建立和形成之后,取得了很大的发展,各种理论和各种学派如雨后春笋,层出不穷。其发展方向大致有以下两个方面,一是对人的研究,对人在企业中的作用日益重视,并深入研究人的行为及心理,以加强管理的有效性和针对性;二是非常注意现代科学技术成果在管理理论与实践中的运用,探索利用新方法论和新技术来提高管理学的研究水平。其中,贡献比较大的有以下学派:

1、行为学派

二十年代梅奥主持的著名的霍桑实验,开创了行为学派对人的心理和行为的研究。行为学派对管理学发展的最大贡献,是认识到人决不是只受外在因素(特别

是物质因素)影响的简单的机器,非常强调人的行为和心理对人的影响,并对影响人的行为的各种因素(如心理因素、需要、人际关系等)进行深入研究,从过去的简单的 S—R(刺激—反应)模式上升到 S—O—R(刺激—主体—反应)模式,致力于对 O、S—O、O—R 各个环节和要素以及 S—O—R 全过程的研究,提出了许多有积极意义的理论。最有代表性的是 Maslow 的需要层次论、Sherlderfer 的 ERG 理论、Hertzberg 的双因素理论、Adams 的公平理论,以及关于人性基本假设的 X 理论、Y 理论、超 Y 理论和 Z 理论。

2、系统管理学派

系统管理学派将系统论以及信息论、控制论的原理与方法引入到管理学之中,将组织看成一个由若干子系统构成的复杂系统,从结构—功能、结构—要素、整体—局部、环境—系统、输入—输出、反馈—反馈等角度研究对组织的管理,将管理学的研究水平和应用水平大大地提升了一步。由于系统论、信息论、控制论不仅是一种具体的学科和技术,更是一种亚哲学的方法论体系,所以这些理论的引入对管理学的发展作用是非常巨大的。

3、管理科学学派

管理科学学派非常重视管理工作中的定量分析与定量决策,通过建立数学模型和引入计算机来解决管理中的问题,又将管理学向前推进了一步。但是,由于管理问题本身的复杂性,并非所有的问题都可以精确地用定量分析的办法来加以解决,因此,管理科学学派的方法运用仍然有相当大的局限性。

4、管理决策学派

管理决策学派认为,管理的主要职能就是决策,决策是管理的本质和灵魂。同时,对决策活动的类型、方法、程序、技术做了较深入的研究,取得了不少积极的成果。

5、文化管理学派

这是在八十年代才兴起的管理学派,主要来源于对日本企业成功的管理经验的案例研究。企业文化管理理论认为,企业不仅是一个经济组织,而且也是一种社会组织,非经济的、非技术的文化因素日益成为对企业运行发生影响的重要因素。因此,组织应该建设积极先进、特色鲜明的企业文化,有效地满足员工的心理需要,充分调动员工的工作积极性和创造性,形成高昂的士气,使组织具有强大的凝聚力,才能保持组织的竞争力和持续发展能力,从而实现组织经营和发展的目标。

第二节 人本主义是现代管理学发展的必然方向

一、管理学思想发展的过程和规律

考察管理学思想的发展历程,就不难发现,管理学的发展过程虽然经历了三个阶段,但只完成了一次否定。现在,是对管理学的发展进行第二次否定,使其完成发展的辩证逻辑循环的时候了。

在管理学的萌芽时期,尽管在社会现实中存在种种局限性,使人的价值(无论是主体性价值还是工具性价值)得不到很大的发挥,但是,一些具有远见卓识和深刻的人道主义精神的哲人还是提出许多朴素的重视人的主张,在认识到人的工具性价值的同时,也非常重视人的主体性价值,具有朴素的人本主义的色彩。可以说,这是在黑暗现实中人类对未来的理想,也预示着未来社会的发展方向。

但是,在管理学的形成阶段,由于特定的历史环境,管理学只强调人的工具性价值,完全忽略了人的主体性价值,是对人类传统智慧和古老的理想的一次无情的否定。尽管其产生具有历史的必然性,而且古典管理理论也在相当大程度上提高了劳动生产率,促进了经济的发展与社会的进步,发挥了积极的作用,但从本质上来说,这次对朴素的人本主义的思想的否定是一次历史的倒退,并对近现代管理学的发展产生了巨大的负面影响。这次否定,以管理思想上的倒退为代价,换取了管理技术方法上的进步,“为学日益,为道日损”,是对古典管理理论在管理思想发展过程中的作用和中肯的评价。

由于科学技术的迅猛发展,人类从十九世纪开始进入一个加速发展的时期。社会发展速度越来越快,事物的发展从“各领风骚数百年”到“各领风骚三五年”,一天等于二十年决不是夸大其词。一切皆变,万物常新,人类的认识也同样如此。许多新理论在出现之后很快就被普遍接受,但同样又很快就暴露出其缺陷与不足,于是又出现了新的理论和假说对其进行修正。

由于古典管理理论在对人的价值认识上的简单化,随着社会的发展以及管理实践的深入,人们很快发现了这种理论假设的局限性。于是,行为学派就力图对这种缺陷进行修正。行为学派对管理学的最大贡献,是对古典管理理论中对人的简单化理解和认识做了重大的修正,强调人的复杂性。但是,从整体上说,行为学派仍然停留在片面强调人的工具性价值的水平,没有出现实质性的突破。借用当年马克思批判机械唯物主义的說法,在古典管理理论看来,“人是机器”;到了行为学派的

时代,“人是复杂的机器”,但仍然只是机器,只是多了几个弹簧、几个螺丝。

但是,行为学派对人的心理和行为的研究为管理学的后续发展奠定了基础,同时其研究成果也为否定“人是机器”的观点准备了有力的武器,自己为自己充当了掘墓人。

八十年代兴起的企业文化管理学派所做的工作又大大地向前发展了一步,将发展企业文化、满足员工的心理需求作为管理的最新秘密武器,可以说是充分地认识到了人性中积极、善良、光明、创造性的一面,但仍然无法彻底摆脱从组织的角度出发、只强调人的工具性价值的窠臼,在理论上的革命不彻底,在实践中的运用也受到种种限制,不可避免地具有很大的局限性。

实际上,辩证法早就揭示出了这样一个普遍规律:事物的发展过程都是由事物的内在本质和外部环境共同影响而决定的从低级到高级、从简单到复杂的发展过程,这个过程是由肯定到否定、再到否定之否定的辩证逻辑构成的,用典型的黑格尔的术语,就是正题——反题(否定)——合题(否定之否定)辩证法三段式,事物的发展就是由一系列的辩证逻辑圆圈构成的螺旋式上升轨道。

我们不难发现,管理学思想的发展,迄今为止只有一次否定过程,那就是在管理学形成初期(古典管理理论时期)对传统的管理思想萌芽中的人本主义进行了一次否定,放弃了人的主体性价值,而对人的工具性价值做了充分的强调,在发挥、挖掘、榨取人的工具性价值方面,提出了不少有效的理论与方法,取得了相当大的成功,做出了历史性的巨大贡献。但是,这种理论本身只是管理学思想发展辩证逻辑中的一个中间环节,何况自身在理论和实践两方面也有相当大的局限和缺陷,因此,应该、必须——而且也必然——对其进行一次否定,从而完成管理思想发展的逻辑过程,推动管理学的发展。

当然,这种否定决不是文艺复兴时期人们所谓的“回到希腊,回到罗马”,老调重弹、拾人牙慧,而是充分吸收、借鉴人类已经取得的优秀成果,形成更为科学、先进、积极、合理的管理学思想、方法、制度体系。这种否定的核心,是建设人本主义的人力资源管理体系,确立组织的根本使命是实现人的价值最大化观念,强调人的价值是主体性价值和工具性价值在一定社会历史条件下的有机统一,主张管理在发挥人的工具性价值的同时应该特别重视人的主体性价值的实现,促使人性不断发展完善,推动社会不断进步。

二、现有管理理论与实践对人本主义的探索

随着哲学、心理学、社会学和管理学等领域对人的问题的研究的深入,人本主

义的管理思想已经再次复苏,而且在管理实践中也有很多高度重视人的主体性价值的成功案例。可以说,人本主义的管理,已经到了瓜熟蒂落、呼之欲出的时候了。

在西方的管理理论与实践,人们普遍接受这样的观念:人是企业最重要的财富、管理是对人而不是对物的管理、人的价值高于一切,等等。不仅管理学者普遍坚持这种理论,而且众多的企业家也普遍信仰这种观念,同时不少企业在管理实践中也自觉不自觉地采用了有利于实现人的价值最大化的管理方法,取得了明显的成功。

中国的管理学研究尽管起步较晚,在具体的管理方法与技术方面,无论是理论探索还是实践应用都落后于西方发达国家。但是,由于中国的社会主义国家性质,决定了中国社会的各类组织是为全体人民谋福利的,在本质上不同于西方的资本主义国家的企业以所有者的利益为中心,这就为中国的实现真正的人本主义管理提供了坚实的基础。而且,由于中国有马克思主义的理论传统,在世界观和方法论上均领先于西方资本主义国家,也为人本主义的管理思想的产生提供了得天独厚的条件。因此,中国当代的管理思想,实际上已经基本具备了人本主义管理思想的雏形。

这方面最有价值的贡献有两个:一是八十年代末中国的管理学家蒋一苇发表了著名的“职工主体论”,从社会主义所有制的形式以及社会主义社会的基本矛盾的角度,明确指出“职工是社会主义企业的主体”,企业的使命,决不是单纯商品的生产,而是为包括企业在内的人的社会发展服务;二是九十年代周三多教授主编的《管理学原理与方法》,明确提出“人本原理”是管理的基本原理之一,并且从“职工是企业的主体”、“有效管理的关键是职工参与”、“现代管理的核心是使人性得到最完美的发展”、“管理是为人服务的”四个方面,高度概括地阐述了人本主义管理思想的基本内涵,并指出“尊重人、依靠人、发展人、为了人是人本原理管理思想的基本内容和特点”(参见周三多《管理学原理与方法》P108-115),这是迄今为止对人本主义管理思想的最精辟、最深刻的论述。

第三节 近现代管理学的局限性及原因浅析

一、近现代管理学的局限性——强调实证,拒绝哲学

回顾管理学的发展历程,不难发现近现代管理学中存在着非常明显的局限性——那就是管理学的研究强调实证的研究,致力于具体的管理技术和原理,忽视管理的基本理论;管理学注重经验和实证的统计分析,拒绝理性的思辩和方法论的指

导。如当代著名的管理学者德鲁克 (P. F. Drucker) 教授强调, 管理是一门技术, 是以绩效责任为基础的专业技能, 就将管理简单地等同于一般技术。由于德鲁克在管理学界和管理教育中的特殊地位, 这种观念的影响是非常巨大的。

近现代管理学的主要成就, 是提出了一系列可操作的管理原理和管理技术、方法。但是, 管理学界似乎过分热衷于对具体的技术性细节问题津津有味、不厌其烦地研究, 而对于一些管理的根本性的问题却很少思考, “只见树木, 不见森林”, 甚至“一叶障目, 不见泰山”, 整个管理学缺乏必要的理论支柱和完整的总体框架。在人的本质、企业的根本使命、管理的目标等问题的认识方面, 明显带有很大的局限性和片面性, 与管理的发展历史和现阶段的使命不相适应。

对比其他学科的结构体系, 可以发现, 近现代管理学明显地缺少了一个非常重要的环节——管理哲学, 缺乏对管理的本体论、认识论和方法论必要的研究, 使管理学的体系不完整, 制约了管理学的发展。

二、管理学拒绝哲学的原因浅析

管理哲学缺乏有多种表现形式, 一些在哲学或其他学科领域早有定论的东西, 在管理学中却成为争论不休的问题; 在其他领域是常识性的东西, 在管理学中却成为重要的理论。(如关于人的本性问题的 X 理论、Y 理论、超 Y 理论、Z 理论, 在管理学而言是很著名、很重要的理论, 但实际上在哲学和伦理学中早有定论, 按照哲学史上著名的“剃刀原则”, 完全是多余的东西)

管理哲学缺乏的原因, 在于管理学界和管理界对哲学的认识论和方法论的无意识的忽略和有意识的拒绝。如果分析一下管理学的发展和来源, 这个问题就不难理解。近现代的管理学, 除了在创立时期 (十九世纪末二十世纪初) 有德国、法国学者参与, 最近时期 (二十世纪七十到八十年代) 有日本学者参与之外, 基本上都属于美国学者的势力范围, 或者说, 近现代的管理学基本上是美国版本的管理学及其在各国的流传的变种。美国人的思维和认识的特性及其局限性, 同样体现在管理学之中。

当今世界的哲学主要有两大流派, 一是强调人的非理性力量的人本主义思潮, 二是强调实证科学的实证主义思潮。美国属于典型的实证主义一统天下的国家, 特别是杜威的实用主义对美国的影响是根深蒂固的。实证主义特别是实用主义反对一切哲学的指导作用, 否定认识论和方法论的意义 (最极端的是费耶阿本德的“无政府主义认识论”), 反对任何预先的思维范式, 强调从经验出发, 对现象进行观察、分析和调查、统计, “大胆假设, 小心求证”, 采用实验的办法来证实或否定

某种理论，由此构建所谓的“实证科学”。美国的管理学实际上就是这样产生和发展起来的。一切非实证的理论都被当作是“形而上学”不分青红皂白地加以拒绝和排斥，对其他学科的吸收借鉴也仅仅是局限于其他的实证科学领域，如心理学、社会学等。这是美国管理学的特色，也是美国管理学（以及其他科学）的致命伤。

对于中国的管理学界和管理界来说，应该充分认识到管理学的这种特点与局限性，并采取适当的方法来加以补救和发展。管理哲学的建设是一个非常重要的任务，一位伟人说过：“一个民族要站在世界的最高峰，就一刻也不能没有理论思维”。

第五章 企业发展的辩证逻辑——从利己到利他

从企业自身的角度出发,研究企业使命的发展过程,同样可以得出企业的最终使命是实现人的价值最大化这一结论,由此发现了人本主义管理思想的另一个来源。

第一节 对企业使命的认识过程

经济学和管理学对于企业使命(目标和任务)的认识过程,大致经历了以下几个阶段:

一、企业的使命是追求利润的最大化

这是关于企业使命的最初的经典论断,直到现在也仍然被广泛地使用。这种观点从古典经济学中边沁(J. Bentham)和密尔(J.S. Mill)提出的“功利原则”即“最大幸福原则”出发,追求“所有利益当事人的最大幸福”,但将“利益当事人”限制在投资者(股东)的范围内,强调企业是股东的私人财产,是独立经营、自负盈亏、以赢利为主要目的的组织。因此,企业的使命就是追求利润的最大化。(参见陈章武《管理经济学》P9-12,苏勇《管理伦理学》P134-135)

追求利润最大化是企业的内在的最根本的使命,也是企业最原始的目标。

二、企业的使命是追求股东财富的最大化

但是,认为企业的使命是追求利润最大化在很多时候也有其弊端,例如,在经济萧条时期,企业追求利润最大化的目标可能因为市场条件的限制而无法实现;片面强调短期的赢利指标可能造成企业长远利益的损失,丧失一些重要的发展机会;更重要的是,在当今强调资本经营的时代,企业长远发展的战略目标与短期的利润指标相比,显得更为重要。因此,在这种情况下,经济学家提出,企业的发展目标,不是利润最大化,而是“股东财富最大化”,追求资本的保值和增值,使股东财富随着企业的经营发展不断增加。这比起“利润最大化”的目标,显然是一个进步。

(参见卢家仪、蒋冀《财务管理》P13-17)

从本质上看,利润最大化的目标与股东财富最大化的目标并不矛盾,后者是前者的发展和重要补充,二者都强调企业应将企业自身的利益放在首位,在本质上

是一致的,不同的是利润最大化比较强调企业的短期利益,而股东财富最大化则更强调企业的长远利益。

三、企业的使命是满足顾客(目标消费者)的需要

企业如何实现利润最大化或者股东财富最大化的目标?答案非常简单,开源节流,增收减支,通过扩大销售增加收入,通过加强管理降低成本,从而实现利润。

在生产力发展较低的市场经济初期阶段,社会总需要大于社会总供给,整个产品和服务市场处于卖方市场,企业的任务很简单,就是增加生产量和销售收入,同时改进生产技术和管以降低成本。但是,随着社会生产力的发展,社会总需要与社会总供给处于平衡甚至供大于求的局面,市场处于买方市场,市场竞争异常激烈。企业要想实现产品和服务的销售,就必须根据市场的需要来组织生产,提供顾客(目标消费者)所需要的产品或服务,才能实现赢利的目标。随着市场竞争的加剧,企业必须千方百计地最大限度地满足顾客的需要,赢得顾客是企业能否成功的关键。IBM 公司认为,“IBM 公司的动力是顾客和市场,而不是技术”(《探索企业成功之路》P132,转引自《经营管理名言集》),一些敏锐的管理学者也明确提出,在市场经济条件下,“优秀公司往往既不是由技术所推动,也不是由成本所推动,而更多地是由面向顾客所推动”(《探索企业成功之路》P151,转引自《经营管理名言集》),“企业目的的唯一正确定义是创造顾客”(德鲁克《经营管理学:使命、责任与实务》,转引自吴世经《市场营销学》P11)。因此,“顾客就是上帝”的观念就成为这一阶段的共识,市场意识成为企业自觉的思想,市场营销成为这一时期企业的主要的竞争手段和制胜法宝,满足顾客的需要成为企业的使命——准确地说,企业为了实现自身利润最大化或者股东财富最大化的目标,就必须把顾客的利益作为首要的目标,做顾客需要企业做的事情。

在这里,发生了企业发展的辩证逻辑中的第一次否定:即企业从实现自身的利益的原始动机出发,却必须做满足他人(顾客或目标消费者)需要的事情,企业从利己的动机出发,走向了利他的对立面。“利益当事人”从内部的股东扩大到了企业外部的顾客。

四、企业的使命是做“顾客(市场)需要的”同时也是“企业擅长的”事情

于是,发现市场机会,满足市场需要,成了企业的首要任务。市场需求中孕育的商机,是企业利润的来源。似乎企业只需要做顾客需要的事情、满足市场的需要就可以了。其实不然,企业组织生产,必须考虑自身所拥有的资源条件。有的市场需要确实孕育着巨大的商机,但是,其所需要的资源条件却不是企业所具备的。如

果盲目上马跟风,做企业力不从心的事情,必然会造成投资的失败,使企业蒙受不必要的损失。在付出了许多代价之后,人们才认识到,企业在考虑市场需要所带来的机会的同时,一定要考虑企业自身的资源条件,在“市场需要的”和“企业擅长的”二者之间寻求一种动态的平衡。松下幸之助在谈到企业的扩张发展时,提出了一个新的模式——“乌龟式的扩张”,强调“企业在扩张前,应衡量软、硬体各方面的势力,要一步一步在自己的能力之内前进,不要勉强”(《松下幸之助经营管理全集》第 2 卷 P190,转引自《经营管理名言集》)。由此,企业的观念从单纯的市场营销观念上升到了生态学的市场观念(参见李景泰《市场学》P13-15)。

五、企业的使命之一是承担相应的社会责任

由此,对企业使命的认识上升到了一个新的阶段——“做市场需要的而且企业擅长的事情”。但是不是仅仅这样就足够了呢?答案是否定的,世界上最大的烟草生产商莫里斯公司就是最好的例证。尽管莫里斯公司擅长于烟草生产,而且也非常善于通过市场营销手段来满足顾客的需要——莫里斯公司的万宝路香烟广告的策划和设计是市场营销特别是广告业中最成功的案例之一,至今仍被广为称道,其商业经营曾经获得了巨大的成功。但是,由于吸烟对人体健康的危害和对整个社会所造成的巨大的直接间接损失,从六、七十年代开始,全球化的反吸烟运动日益高涨,并从单纯的民间自发行为,演变成为一种包括政府在内的全社会的共同行为,烟草生产商被当作是杀人的刽子手,莫里斯公司面临着无数来自社会的压力。在 2000 年,美国烟民受害者对莫里斯公司提出了高达数千亿美圆的赔偿诉讼请求,并初步获胜,一旦法庭最终裁决生效,莫里斯公司恐怕只有关门。

社会利益——这个以前企业没有考虑的问题日益成为企业发展的重要条件,现在对企业变得越来越重要。莫里斯公司所做的事情,既是市场(烟民)所需要的,也是企业所擅长的,但是,因为忽视、危害了社会利益,所以仍然无法获得成功。另外,由于对环境保护的日益重视,生产电冰箱和空调的企业也不得不更新技术,淘汰氟利昂致冷剂,付出更高的成本采用无氟技术生产,以牺牲企业利益为代价来履行自己的社会责任。

于是,对企业使命的认识,又向前推进了一步——做符合企业、顾客(目标消费者)和社会三方面利益的事情。松下幸之助说,“企业惟有能有益于社会时,才有存在的价值”,因此,“企业的基本使命是提高人类的生活品质,不能带给社会进步的机构,是不可原谅的”,“社会的需求与认同,才是企业成长的动力”(分别引自《松下幸之助经营管理全集》第 8 卷 P111,第 5 卷 P162,第 6 卷 P104,转引

自《经营管理名言集》)。

在这种观念下,社会日益强调企业应该承担相应的社会责任,做符合社会公众利益的事情,并且以立法的方式来强制企业履行社会责任。如在环境保护、能源消耗、限制恶性竞争、反垄断、失业问题、文化教育、慈善事业等方面,都规定了企业责任和义务;同时,还通过提倡、鼓励的方式,促进企业主动地承担更多的社会责任。

与此同时,企业为了在激烈的竞争中站稳脚跟,取得社会的认同和支持,就必须树立良好的社会公众形象,以关心社会公共利益的面目出现,除了按法律规定履行企业的社会责任外,往往还积极主动地做一些有利于促进社会公众利益的事情,例如赞助体育项目、关心公共慈善事业、自觉保护环境,等等。

企业的市场观念又上升到了一个新的水平——社会市场观念(参见李景泰《市场学》P15-19),“利益当事人”扩展到整个社会。

六、企业的使命之一是满足内部员工的需要

认识到满足内部员工的合理需要是企业的使命之一,是企业发展辩证逻辑的高级阶段。至少有两条不同的途径促成了这一观念的形成。

第一条途径是管理学发展的贡献。管理学从古典学派的研究如何提高员工的劳动生产率,发展到行为学派对人的心理和行为的研究,取得了大量积极的成果。其中一个重要的内容,就是对人的需要的分析研究,尽管其理论比较粗糙,但是毕竟指出了员工存在不同层次的多种需要,企业必须充分满足员工的需要后,才能调动员工的工作积极性、创造性。因此,企业要实现企业自身的利益,就必须关心员工的利益、满足员工的合理需要。

第二条途径来自与市场营销理论。“顾客满意”(CS)是市场营销理论的重要成果,这个理论强调企业必须充分满足顾客的需要,才能使企业的产品或服务以及企业本身被消费者接受。“顾客满意”理论的重要内容之一,就是明确地提出了“内部顾客”的概念,指出在企业内部处理各部门的关系和上下级关系时,必须象对待企业的“外部顾客”(真正的终端消费者)那样对待内部的员工,于是,在“顾客就是上帝”的呼声中,人们提出了“员工也是上帝”的口号,由此产生了“管理就是服务”的理念和倒金字塔式的管理模式。

此外,企业生产质量标准的制定和发展也促进了这种观念的形成。在国际质量认证标准体系 ISO9000 系列的文件中,明确提出了“内部顾客”的概念,提出了在企业内部的各种生产工序之间,上一道工序的生产者应该将下一道工序的生产者

看作是本工序产品的顾客,提供下一道工序生产者所需要的质量保证的产品,从另一条渠道促进了企业对员工的重视。

在这种背景下,无论是管理学者还是企业家,对人在企业中的作用和地位都给予了前所未有的高度重视。“现代管理,就是以人为中心的管理,一切管理的好坏,都是人所创造、影响与决定的”,“人才是企业成败的关键”,“现代化要先化人后化物”(转引自《经营管理名言集》),这又是一次巨大的进步。

在这一阶段,“利益当事人”再度扩大到了企业内部的员工。

第二节 从利己到利他——企业发展的辩证逻辑

考察企业对自身使命的认识和实践的发展过程,可以发现一个非常重要的规律:在边沁和密尔发现的“功利原则”的驱动下,企业追求“最大幸福”、完成企业使命的认识和实践过程,经历了由两次否定构成的三个阶段:利己——通过利他实现利己——达到利他与利己的统一,体现了关于事物发展规律的“否定之否定”的辩证逻辑的完美性。

一、正题

企业在追求“利润最大化”和“股东财富最大化”的阶段,企业的使命是利己的,追求企业自身的利益是根本目的,其他的一切都只是手段,企业被看成是股东的私人财产,“利益当事人”仅仅局限于股东,企业的价值取向指向企业内部。这是企业的本质所决定的,是企业生存和发展的原始动机。

二、反题

在“满足顾客需要”和“做市场需要并且企业擅长的事”的阶段,企业的使命具有明显的双重性:一方面要实现企业自身的利益,是利己的;另一方面又必须满足顾客的需要,是利他的,企业的价值取向既指向企业内部同时也指向企业外部(顾客和市场)。不过,在这一阶段,利他常常是一种手段,利己才是目的。这个阶段发展到后期,目的与手段已经很难区分,满足顾客需要和实现企业利益似乎都是企业的目标,但利己仍是第一目标,而利他只是派生的第二目标。“利益当事人”从股东扩大到目标顾客。这是对上一阶段企业单纯的利己行为的一次否定。

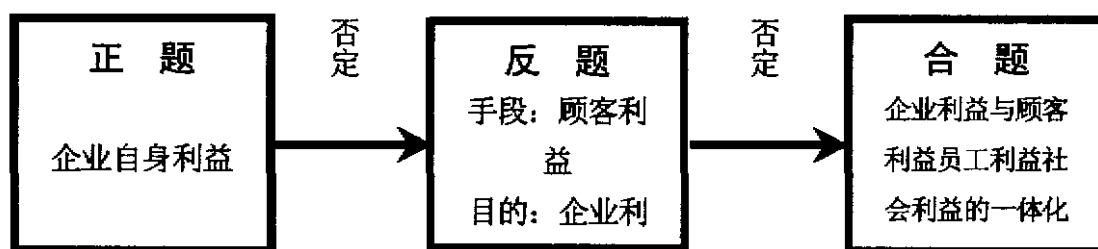
三、合题

当企业发展到“承担社会责任”和“满足内部员工需要”的阶段的时候,企业的使命发生了本质的变化:企业不再是单纯地追求自身的利益,而是充分考虑到社

会利益和员工的利益, 将企业利益与社会利益和员工利益有机地统一起来, 通过实现各方面利益的统一来实现企业自身的利益, 这是企业发展的辩证逻辑过程中的第二次否定——否定之否定, 企业的“利益当事人”扩大到股东、顾客、社会 and 员工等各方面。由此, 企业的发展, 进入了一个更高的阶段, 同时也达到了一个全新的境界。

这样, 企业的使命的发展, 在“功利原则”的驱动下, “最大幸福”通过正题——反题(否定)——合题(否定之否定)的黑格尔三段式, 完成了一个逻辑发展循环。

可以用下面的示意图来直观地描述企业发展的辩证逻辑:



从以上企业的发展过程中, 可以发现一个很重要的现象: 企业的本质是利己的, 追求自身利益的最大化(利润最大化或股东财富最大化), 这是企业的本质所决定的原始动机; 但是, 企业在追求自身利益的原始动机的驱动下, 在市场经济的条件下, 为了实现企业自身的利益, 就不得不考虑他人利益, 在追求自身利益的第一目标下派生出实现他人利益的第二目标, 必须通过利他才能实现利己的目标, 逐渐走向追求自身利益的对立面; 发展到最后, 企业自身利益与顾客利益、社会利益和员工利益等各方面的利益已经融为一体, 无法分割, 因此, 企业就完成了从利己——通过利他实现利己——利他与利己合二为一(在利他中实现利己、在利己中实现利他的完整的逻辑循环)——这就是“看不见的手”所发挥的巨大作用。

第三节 追求人的价值最大化是企业发展的客观规律和终极目标

考察企业使命的发展过程, 可以发现企业发展的根本目标是实现人的价值的最大化。这是企业发展辩证逻辑的内在规律, 也是社会对企业的最终要求, 通过“看

得见的手”和“看不见的手”的共同作用得以逐渐实现。

一、“看不见的手”——追求人的价值最大化是企业发展辩证逻辑的内在规律

人的价值最大化,包括外延和内涵两个方面。企业发展的过程,正是从外延和内涵两个方面朝着人的价值最大化的方向前进。

从企业所关心的利益群体来看,呈现出不断扩大的态势。在最初阶段,企业只关心自身和少数人(股东)的利益;在第二阶段,企业开始关心其他人(顾客,目标消费者)的利益;在第三阶段,企业不但关心自身和股东的利益,也关心顾客的利益,并将员工的利益放在非常重要的位置。这是企业在外延方面追求人的价值最大化的表现。

从企业对待员工的态度来看,企业在最初仅仅是将人看作是实现企业自身利益的一种手段,只认识到了人的工具性价值,力图通过各种方法调动员工的工作热情和积极性,以取得最大的工具性价值;但是,依靠传统的手段地挖掘人的工具性价值在一定程度之后,就无法取得新的进展,企业的目的难以实现,就迫使企业对人进行深入的研究,员工的主体性价值开始慢慢地呈现出来,而且,在这个时候,企业要想进一步发挥人的工具性价值,就不得不开始关注人的主体性价值——尽管一开始是在无意识之中进行的。

因此,企业发展的辩证逻辑,就是从外延(利益群体的扩大)和内涵(对员工利益关心的程度)两个方面自觉或不自觉地实现了人的价值最大化的目标,这是企业发展的必然的客观规律——这是市场经济“看不见的手”发生作用的结果。

二、“看得见的手”——追求人的价值最大化是社会对企业的最终要求

社会对企业应承担的社会责任的发展,也促使企业最后将人的价值最大化作为企业的根本使命。这是社会对企业调控的“看得见的手”发生作用的结果。

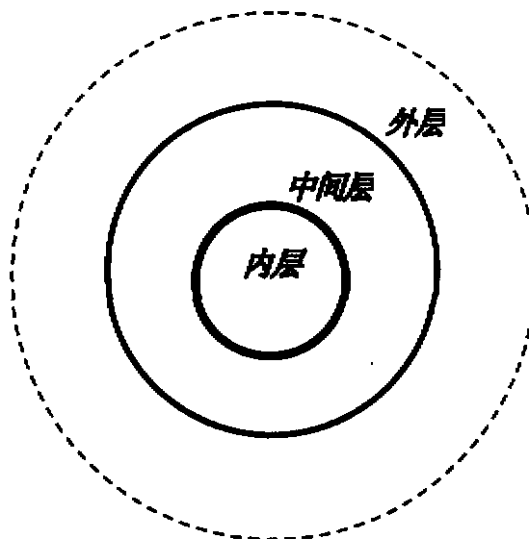
对企业应该承担的社会责任问题,有“传统经济模式”和“社会责任模式”两种不同的理解,分歧在于对企业性质的不同理解——企业是纯粹的经济组织或者同时也是社会组织?

“传统的经济模式”:认为企业是纯粹的经济组织,企业是拥有该企业所有权的股东的私人财产,以追求利润最大化(或股东利益最大化)为目标,企业的行为是受自身利益驱动的单纯利己的行为,企业及其经营管理者只需要对股东负责,没有义务除此之外的社会责任。其主要论据是:1、企业无权以损害股东权利或顾客、员工的权利为代价,将企业的资金用于社会;2、企业没有能力承担社会责任;3、

参与社会目标会淡化企业的主要目标；4、企业的功能已经非常强大，再强调企业的社会责任、增加其功能可能会给社会带来消极的影响；5、企业承担社会责任可能会降低企业的国际竞争力。这种观点认为企业没有必要、也没有能力承担过多的社会责任，否则，就会从根本上损害企业及其所有者的利益，使社会利益最终难以实现。

“社会责任模式”：认为企业不仅是一种经济组织，同时也是一种社会组织，因此，企业在为股东赚取合理利润的同时，应该而且必须为有关的各个利益群体履行相应的社会责任。企业的“利益当事人”不局限于股东，而是包括股东、顾客、内部员工、其他相关社会组织乃至整个社会，企业应在这个范围内追求“利益当事人”的“最大幸福”，即社会利益的最大化。其主要观点是：1、企业承担社会责任是社会和公众对企业的希望和要求；2、企业承担社会责任有利于企业的长远发展和根本利益；3、企业具备承担社会责任的能力；4、企业应对由于自身引起的直接和间接社会问题承担责任。

企业的社会责任示意图



- 1、内层：传统角色，企业的经济责任（社会责任的一种）
- 2、中间层：现实角色，企业现阶段应承担的社会责任
- 3、外层：未来角色，企业未来可能承担的社会责任

美国经济发展委员会也强调企业应该承担社会责任，并之处企业的社会责任是

一个开放的系统,可以用三个同心圆的模型来描述企业的社会责任:1、内层是企业的基本社会责任,与企业的传统经济模式一致,即企业有效地执行企业的经济功能——产品、工作和经济增长;2、中间层,是社会现在对企业提出的社会责任,即企业在履行其经济功能责任时应顾及的改变中的价值和优先顺序;3、外层,代表企业在未来可能应承担的、新兴的、未定型的责任。(参见附图企业的社会责任示意图)这个模式比较全面地揭示了企业的社会责任问题,具有很大的启发意义。

强调企业应承担社会责任的观点日益成为人们的共识。根据美国管理学者 H.R.Bowen 对 439 位公司主管所做的调查,有 68%的人同意这样的观点:“公司的社会责任就是认真地考虑公司的一举一动对社会的影响。”(引自苏勇《管理伦理学》P263-268, 311-313)

客观地分析企业与社会的关系,可以发现,社会是个复杂的大系统,是由各种类型的大量的子系统构成的,社会的功能必须通过各子系统的分担才能实现。因此,社会必然要求每个子系统承担相应的社会责任。不同社会组织承担社会责任的形式和内容,主要由四方面的因素决定:1、社会系统总功能及其发展;2、子系统在社会系统结构中的位置;3、子系统的性质、结构与规模;4、与社会责任分担有关的观念、制度、保障手段及其发展变化。

从企业的角度看,企业既然是社会大系统中的要素,是社会结构中的一个子系统,因此应该具有相应的功能、承担相应的社会责任;另一方面,企业作为一个相对独立的系统,社会则是企业生存和发展的外部环境,企业与社会环境之间必然存在物质、能量和信息的交流,企业必须适应社会环境、承担社会分配给企业的社会责任,才能维持企业的生存和发展。

企业就其本质来说,决不是单纯的经济组织,而是一种社会组织,是社会系统的重要的子系统,应该而且必须同时也能够承担相应的社会责任。企业的社会责任不是静态的、不变的,而是动态的、发展的,随着社会的发展和企业的成长,社会责任的内涵与外延都在不断丰富和拓展。企业的社会责任,在社会发展初期只是一种单纯的经济责任,而社会发展到一定阶段之后,将不断增加。

因此,社会发展的目标——人的全面发展,必然成为企业社会责任的一部分,企业最终必然是以人的价值最大化作为企业的根本目标。

三、企业追求人的价值最大化的过程——从自发到自觉

企业实现人的价值最大化，在企业发展初期只是“无意识”的自发的行为，到高级阶段才会成为企业“有意识”的自觉的行为。

现在，不少企业还停留在自发的盲目状态，更多的企业则处于从自发向自觉转变的临界状态，但也有一些先进的企业已经充分认识到企业的社会责任，并自觉地承担起自己的责任，最典型的的就是中国的 TCL 公司的企业理念——“为股东创造财富，为顾客创造价值，为员工创造机会”，体现了企业发展到成熟阶段时对自身使命的认识和理解，就富有启发性。

但无论是自发还是自觉，承担社会责任、实现人的价值最大化，最终是企业所必须遵循、无法违抗的一种客观必然性——或者说，是企业的命运。因此，企业应该将实现人的价值最大化、实现人的全面发展作为企业本身的目标——正如古希腊哲人塞涅卡所说：“相信的，命运领着走；不信的，命运拖着走！”

第六章 人本主义管理——管理发展的方向

第一节 人本主义管理是管理发展的方向

一、马克思主义的人本主义是人本主义管理的理论依据

人本主义的管理思想，是在人类认识和道德理想的产物，也是管理学思想发展的必然结果，同时也是企业发展的最终目标。因此，人本主义管理的实现，是人类社会发展的客观规律和必然趋势。

马克思主义的人本主义是人本主义管理思想的理论基础和指导原则。马克思主义人本主义高度强调社会实践的作用和意义，是一种实践的人本主义，其基本观点是：

（一）人性，即人的属性包括人的自然属性、社会属性和精神属性，人性是这三者在一定社会历史条件下在社会实践中的有机统一，实践是人性实现和发展的途径；

（二）人的本质，即人的自然本质——劳动，和社会本质——一切社会关系的总和，在社会实践的基础上得以实现和统一：人类劳动是社会实践的内容和原因，社会关系是社会实践的形式和结果；

（三）人的主体性问题：在社会实践，就人与自然的关系而言，人居于主体性地位，是实践的目的而不是手段；就个体的人与社会整体或具体的社会组织的关系而言，人则同时具有主体与客体的双重属性，社会或组织也同样如此，双方都同时是目的与手段的统一；

（四）人的主体与客体的双重性是人的价值的双重性的依据，当把人作为主体和目的时，人具有主体性价值；当把人作为客体 and 手段时，人具有工具性价值，人的价值就是主体性价值与工具性价值在一定社会历史条件下在社会实践中的统一；人的价值是一切价值中最高的价值，是评判其他一切价值的标准；

（五）人的全面发展是人类的理想，同时也是社会历史发展的必然趋势和客观规律。

（六）人本主义是人类社会的理想和发展方向，但并不是一种终极状态，而是一场持续发展的社会运动，社会实践是实现人本主义的唯一途径，人本主义是在人类社会实践的发展历史进程中逐渐实现和不断发展的。

二、人的价值最大化是社会组织使命，是管理的发展方向

人性、人的本质、人的价值以及其他人本主义的基本理念，并不是静态的、绝对的、抽象的，而是动态的、相对的、具体的，是在社会实践中逐渐实现并不断发展完善的。任何社会组织及其活动，都是人类实践活动的基本组成部分，因此必然承担实现人本主义社会理想的任务，而人本主义也正是通过每一个具体的社会组织的人本主义实践得以体现和实现的。

人类社会以实现人的全面发展为理想，相应地社会组织就应该以实现人的价值最大化作为自己的使命。组织不仅要充分发挥人的工具性价值，更应该高度重视人的主体性价值，争取实现在一定社会历史条件下人的工具性价值和主体性价值的最大化，并实现二者的统一。因此，建立人本主义的人力资源管理体系，实现人的价值最大化必然是管理发展的方向。

三、人本主义管理的革命时机基本成熟

人本主义的管理，是管理理论和实践的一次彻底的革命。这场革命是对管理学创立时期对古典人本主义的否定所进行的一次新的否定，使企业等社会组织自觉地将实现人本主义理想作为企业的使命，承担相应的社会责任，使企业等社会组织的活动成为人类社会人本主义运动的有机组成部分，促进人、组织和社会的发展。但是，这种否定并不是对传统管理思想的简单的全盘否定，而是充分吸收了传统管理思想的精华和优秀成果发展而来的。

人本主义的管理，决不是一种遥远的梦想，而是即将到来的管理革命。人本主义作为一种社会实践，实际上早已产生，并且一直在持续进行——只不过过去处于无意识的自发阶段，而现在应该进入有意识的自觉阶段，未来则会进入自由阶段。

从各方面的情况看，人本主义管理实现的条件已经接近成熟。首先，从社会意识形态方面看，人本主义的理念已经成为社会普遍的价值观念，全球范围内人本主义的呼声越来越高涨，个人的主体性意识也越来越强烈，人本主义的管理革命已经具备了思想基础；其次，从社会经济方面看，由于全球经济一体化的影响，不断扩大的分工和日益密切的分工使整个社会形成一个巨大的经济共同体，企业为实现自身的经济利益必须考虑到其他社会组织和包括内部员工在内的全体社会成员的利益，“利益当事人”的范围已经扩大到几乎全体社会成员，这在客观上为人本主义的管理革命准备了基础；从政治领域看，无论是马克思主义还是凯恩斯主义都反对所谓片面的、单纯的、绝对的“自由经济”，强调国家和政府对经济的调控管理，

“看得见的手”发挥的作用越来越大,国家和政府在促进全体社会成员共同利益的实现方面,或者说在推进人本主义实现的进程方面,对企业等一切社会组织提出了越来越多的社会责任,要求企业等社会组织将人的权利和人的价值放在应有的地位,从而在政治领域为人本主义管理的实现提供了良好的条件。因此,在不久的将来,人本主义将成为管理的基础和前提,未来的管理必然是人本主义的管理。

第二节 人本主义管理的基本特征和主要观点

人本主义管理是科学的体系,内容非常丰富,对人本主义管理的探索 and 认识需要相当长的过程,更需要众多的管理学者与企业家的共同努力,决不是本文所能完成的。在此,仅仅对人本主义管理的基本特征和主要观点作一概略的介绍,以期抛砖引玉。

一、人本主义管理的基本特征和主要观点

- 1、所有社会组织(包括企业)的使命是追求人的价值最大化,实现人的全面发展;
- 2、管理的出发点和归宿应该是组织利益与员工利益的统一,而不仅仅是组织和组织自身利益,当然也不仅仅是员工个人和员工个人利益;
- 3、管理的根本任务,是在强调人的工具性价值的同时,将人的主体性价值放在非常重要的位置,尽可能地提升人的主体性价值,并追求人的主体性价值与工具性价值在一定社会历史条件下的统一,引导组织和个人共同努力,实现人的价值最大化,促进人的全面发展;
- 4、企业不是单纯的经济组织,而是一种社会组织,应该承担相应的社会责任,把实现人的价值最大化作为组织的基本目标,促进员工的人性发展和人格完善,争取实现人的全面发展。

二、关于人本主义管理的几点说明

人本主义管理的实现,必须依靠全社会乃至全世界的共同努力;而且必须经过相当长的历史时期才能逐步实现。

人本主义的管理,首先是一种自觉的意识,然后是一种社会运动和历史过程——从自发被动到自觉主动、从局部到整体、从不完善到完善的过程,最后才能表现为一种社会状态。

虽然人本主义的管理是需要长期努力才能逐渐实现的目标,但毕竟是未来的发展方向。

结 论

- 1、人本主义不但是人类古老梦想和崇高理想，更是人类社会发展的运动过程 and 历史的必然趋势，也是企业发展的最终目标；马克思主义的人本主义揭示出这样的规律：实践是人本主义得以实现的唯一有效途径，因此，人本主义首先是一场全社会参与的社会运动，同时也是一种逐步实现的历史进程；
- 2、企业是社会的组成部分，在本质上是一种社会组织，应该承担相应的社会责任，从而应该将实现人的价值最大化作为企业的根本使命；
- 3、人在社会组织中同时具有的主体和客体的双重属性，决定了人的价值包括主体性价值和工具性价值，人的价值是主体性价值与工具性价值在一定社会历史条件下的有机统一；
- 4、传统的管理理论与实践，单纯地从组织和组织利益的角度出发来研究人的问题，仅仅将人看作是客体，因此就不可避免地存在不同程度上存在着片面强调人的工具性价值而忽略人的主体性价值的倾向，将人仅仅看作是一种手段甚至只是一种工具；
- 5、管理思想自身的发展，孕育着人本主义的人力资源管理的萌芽，真正的人本主义管理的产生条件已经基本具备；
- 6、企业在“功利原则”的驱动下的发展运动，经历了一个“单纯利己——通过利他实现利己——达到利他与利己的统一”的过程，构成了一个完美的“正题——反题——合题”的辩证逻辑循环，企业发展的这种内在规律，充分证明了企业在“看不见的手”和“看得见的手”的共同作用下，最后必然以“人的价值最大化”作为企业的根本使命；
- 7、因此，可以断言，未来的管理必然是人本主义的管理，企业以实现人的价值最大化作为根本使命，在管理中最大限度地实现人的工具性价值和主体性价值，并追求二者的统一，促进人的全面发展，从而推动人、组织和社会的全面发展；
- 8、真正的人本主义管理的建立，将是管理的一场革命，尽管其过程曲折而漫长，但毕竟是管理发展的根本方向。

致 谢

《人的价值最大化是企业的根本目标——人本主义人力资源管理思想概要》这篇论文，是作者对十几年来反复思索的问题的阶段性的认识，也是作者 MBA 学习过程较系统的一次总结。文章对管理的根本问题——人的地位和人的价值等问题进行探讨，发表了一些个人观点：提出人本主义管理是管理发展的方向，人的价值最大化是企业和社会组织的根本使命，认为人本主义管理的建立将是管理的一场革命。希望能够起到抛砖引玉的作用，欢迎批评指正！

在对这个问题思考的过程中，参考了不少国内外专家学者的著作，获益良多，特别是哲学界对马克思主义人本主义的研究成果，对作者启发很大。对那些追求真理的人们的辛勤劳动和智慧成果，在此表示真挚的感谢和崇高的敬意！

在 MBA 学习期间，李永建老师在学习和工作方面给予了作者大量的无私的关怀和大量的帮助，在论文的选题和写作上也给予了充分信任和大力支持，并提出了许多很有价值的指导意见，在此对李永建老师表示由衷的感谢！

另外，本论文在引文注释方面可能有不太规范的现象，主要是从阅读的连贯性和编辑的方便性考虑，采用直接在引文后括号内加注释的方法，并用楷体字加以区分。因此，未按照论文一般格式的惯例，将注释集中安排在全文或相应章节之后的位置，特此表示歉意。

钟 永 祥

二〇〇〇年十月二十日

参考文献

- 1、德斯勒《人力资源管理》(第六版),刘昕、吴雯芳等译,中国人民大学出版社,1999年6月第一版
- 2、斯蒂芬·P. 罗宾斯《组织行为学》(第七版),孙建敏、李原等译,中国人民大学出版社,1997年12月第一版
- 3、罗锐韧《哈佛管理全集》(上、下卷),企业管理出版社,1997年7月第一版
- 4、张德《人力资源开发与管理》,清华大学出版社,1996年3月第一版
- 5、周三多《管理学原理与方法》,复旦大学出版社,1997年4月第二版
- 6、陈章武《管理经济学》,清华大学出版社,1996年2月第一版
- 7、卢家仪、蒋冀《财务管理》,清华大学出版社 1997年4月第一版
- 8、李景泰《市场学》,南开大学出版社 1996年3月第二版
- 9、吴世经《市场营销学》,西南财经大学出版社 1990年11月第一版
- 10、杨欢进《经营管理名言集》,中国物资出版社 1987年7月第一版
- 11、任厚奎《西方哲学概论》,四川大学出版社 1988年第一版
- 12、北京大学哲学系《西方哲学原著选读》上、下卷,商务印书馆 1981年月第一版
- 13、薛克诚等《人的哲学——马克思主义人学理论新探》,中国人民大学出版社 1992年12月一版
- 14、魏金声等《现代西方人学思潮的震荡》,中国人民大学出版社,1996年9月第一版
- 15、《人权学习指导》,华龄出版社 1992年8月第一版
- 16、刘放桐《现代西方哲学》,人民出版社 1990年8月第二版
- 17、张岱年《中国哲学大纲》,中国社会科学出版社 1982年8月第一版
- 18、苏勇《管理伦理学》,东方出版社 1998年5月第一版
- 19、孙耀君《西方管理思想史》,山西人民出版社 1987年版

- 20、单宝《中国管理思想史》，立信会计出版社 1997 年 10 月第一版
- 21、(日) 山本二三丸《人本经济学》，王处辉译，东方出版社 1995 年 8 月第一版
- 22、(日) 阿部实《人与企业的未来》，王雪村译，国际文化出版社 1989 年 1 月第一版
- 23、(日) 武泽信一 (美) 怀特希尔《日美企业人事管理比较》，求实出版社 1987 年 3 月第一版
- 24、吴兆龙《工商企业管理案例》，华中理工大学出版社 1997 年 6 月第一版
- 25、Stephen P. Robbins: "Organizational Behavior", 清华大学出版社 (英文版)
- 26、Leonard Nadler : "The Handbook of Human Resource Development", John Wile & sons, 1984
- 27、Ricky W. Griffin : "Management", 3rd edition, Boston :Houghton Mifflin Company, 1990