

儒家文化蕴涵的人力资源管理思想及其现实影响*

颜爱民, 刘媛, 张敬军

(中南大学商学院, 湖南长沙 410083)

[摘要] 儒家文化是中华文化的瑰宝, 其思想博大精深, 源远流长, 对当代中国乃至世界文化都有着巨大的影响。研究儒家核心思想——“仁、义、礼、智、信”中蕴涵的深刻的人力资源管理思想, 对研究传统文化对人力资源管理的影响有着抛砖引玉的作用。

[关键词] 儒家文化; 仁; 义; 礼; 智; 信; 人力资源管理

[中图分类号] F203

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-1763(2007)06-0122-04

Human Resource Management Thought Implied in Confucian Culture and its Practical Influence

YAN Ai-min, LIU Yuan, ZHANG Jing-jun

(Business School, Central South University, Changsha 410083, China)

Abstract: The Confucian culture is the Chinese culture treasure. Its thought is broad, profound and well-established, which has huge influence on contemporary culture of China and even the whole world. This text studies on human resource management thought which profoundly implied in core thought of Confucian culture——“ren; yi; li; zhi; xin”. It has introductory function for researching of traditional culture’s influence on human resource management.

Key words: confucian culture; ren (benevolence); yi (justice); li (etiquette); zhi (intellect); xin (trustworthiness); human resource management

近几十年来, 中国经济的飞速发展引起了各国企业对中国市场的关注, 并纷纷投资于中国这块极具潜力的市场, 但投资效益并不尽如人意, 经学术界和企业界研究得出, 对文化差异的忽视是造成投资效益不佳的根本原因。儒家文化是中华文化的精髓, 历经漫长的发展, 形成了一套完整的思想体系, 对中国现代文化有着巨大的影响。由此, 学术界掀起了一场对儒家文化研究的热潮。经过大量的文献研究, 我们发现, 目前关于儒家文化对企业管理的影响的研究主要集中在以下几个方面: 儒家人本思想对企业人本管理的影响^[1]; 从企业家、人力资源管理制度和实践等方面介绍儒家文化对人力资源管理的影响^[2]; 儒家诚信思想与企业管理中诚信问题的关系^[3], 等等。这些结论为今后的研究及应用起到了借鉴作用, 但并没有从根本上说明儒家文化对企

业管理的作用机理。我们认为, 文化的根本影响在于对人本身行为模式的影响, 进而影响企业的人力资源管理。因此, 本文试图从儒家核心价值——“仁、义、礼、智、信”五个方面^[5], 通过挖掘其中所蕴涵的人力资源管理思想, 分析出在儒家文化影响下所形成的中国人力资源管理特点。

一 儒家文化中蕴含的人力资源管理思想

1. “仁”与人力资源管理

孔子认为人性的本质表现为“仁”, 所以“仁者爱人”、“爱人能仁”。孟子继承孔子“仁”的思想, 提出了“不以仁政, 不能平治天下”(《孟子·离娄上》)的人本管理思想, “仁政”成为中国历史上重要的治国理念。在孟子的眼里, “仁政”也是“不忍人之政”, 即对

* [收稿日期] 2007-09-10

HTH [作者简介] 颜爱民(1963—), 男, 湖南邵阳人, 中南大学商学院教授, 博士, 研究方向: 人力资源管理。

统治者和管理者来说,以尊重人和同情人的精神,用宽容同情的态度实行统治和管理,就能平治天下,取得管理工作的成功。相反,如果不行“仁政”,不尊重人,忽视人,就必然导致衰弱败亡,“天子不仁,不保四海;诸侯不仁,不保社稷;卿大夫不仁,不保宗庙;士庶不仁,不保四体”(《孟子·离娄上》)。孔子和孟子关于“仁”的理论和论述可视为中国最早的人本主义思想。“仁”为德之源,“德”为仁的具体表现,“仁德”思想是中国人行为规范的核心内容。在处理人际矛盾时,“仁”以忠恕的形式体现,“夫子之道,忠恕而矣”(《论语·里仁》);在处理人我利益纷争时,“仁”的思想变成了“己所不欲,勿施于人”,而成为中国人重要的行为准则。“夫仁者,己欲立而立人,己欲达而达人”。在现代经济社会,企业与企业之间,组织中各个体相互之间利益矛盾尤为激烈,能依据儒家仁学思想明确界定利益矛盾和冲突的处理规则,能做到“己所不欲,勿施于人”,则可大大优化经济环境,抑制恶性竞争,提高社会净福利水准;对于组织内部则可降低协调难度,提高群体效能,优化组织氛围,提升员工工作满意度和幸福指数,进而推动企业可持续发展。

2.“义”与人力资源管理

孔子言论中的“义”,用他自己的话来解释,即“仁者人也……义者宜也”(《礼记·中庸》)。“宜”就是适宜、合乎情理的意思。孔子言论中“利”就是利益、功利的意思,利益有“公利”和“私利”之分,但与“义”相对应的“利”应理解为“私利”。从孔子的言论和行为中分析,孔子的义利观主要包括以下内容:第一,承认追求私利是人的本能欲望,提出“富与贵,是人之所欲也……贫与贱,是人之所恶也”(《论语·里仁》);《论语》中多处将“君子”和“小人”对举,在此处却笼统地说富贵是“人之所欲”,可见,孔子认为在追求私利方面,君子和小人是没有差别的;第二,真正甄别君子与小人的标准是追求私利是否合乎“义”。虽然人人都有富贵的欲望,但孔子强调“不以其道得之,不处也”(《论语·里仁》)。他还说:“饭疏食饮水,曲肱而枕之,乐亦在其中矣。不义而富且贵,于我如浮云”(《论语·述而》);第三,对合乎义的私利还是主张应该去追求,孔子说:“富而可求也,虽执鞭之士,吾亦为之”(《论语·述而》)。这是说,如果能得到富贵,自己宁愿去做低贱的“执鞭之士”,而不以为耻,因为当“执鞭之士”没有什么“不义”之处。第四,君子要用“义”来约束自己的取利行为。君子与小人的差别不在于是否取利,而在于能否明义,即能否用

“义”来约束自己的取利行为。他说,“君子义以为质”(《论语·卫灵公》),应该“见利思义”(《论语·宪问》),否则“放于利而行,多怨”(《论语·里仁》)。君子要将义作为内在的道德修养,在看到有利可得时应该想一想取之是否合乎义,如果不能用义来约束自己,而放任自己的私欲膨胀,就会招来很多抱怨。在当今中国,“利”作为市场机制的重要内容,成为推动社会经济快速发展的重要原动力。利欲膨胀的同时,无疑也带来了相应的问题和矛盾,以“义”制“利”是为对治之策;在企业中,有效运用利益驱动的同时,通过企业文化有效发挥“义”的功能,对于优化组织环境,降低管理难度,提升企业整体运营水平,具有重要的现实意义。

3.“礼”与人力资源管理

“礼之用,和为贵。先王之道,斯为美,小大由之。有所不行,知和而和,不以礼节之,亦不可行也。”(《论语·学而》)“礼”是儒家人力资源管理思想的主要表现方式,可理解为儒家人力资源管理的具体制度和规则。“道德仁义,非礼不成。教训正俗,非礼不备。分争辩讼,非礼不决。君臣、上下、父子、兄弟,非礼不定。”(《礼记·曲礼上》)“礼”成为中国最重要的社会秩序规则,是数千年来中国治国平天下的基本制度内容。“礼”是儒家仁学的具体表现,孟子称“礼”为仁义之“节文”。节,指准则、法度、仪则;文,指仪制、条文,“礼”是“仁”的外在规范,是“义”的具体形式。只有遵循以仁义为本的行为规范和行为模式,即遵循礼制,才能正己正人,有效协调人我关系。“兴于诗,立于礼,成于乐”(《论语·泰伯》),孔子十分崇尚“礼”,主张克己复礼,“一日克己复礼,天下归仁焉”(《论语·颜渊》)。他认为社会之所以出现混乱,就因为“礼崩乐坏”,必须维系礼制,使人各安其位,社会才能和谐有序。中国目前正处在社会深刻变革和转型时期,社会价值体系和制度都处在深度转换和再造当中,如何建立符合时代特征、健康完善的社会主流价值体系和与之匹配的制度体系,对社会和谐发展十分重要。在企业内部逐步形成并有效维护统一的价值体系和与之匹配的制度规则,对于降低协调成本、规范员工行为、提高群体生活质量和工作绩效,保持企业长期持续稳定发展有着深刻的现实意义。

4.“智”与人力资源管理

“知者不惑,仁者不忧,勇者不惧”(《论语·子罕》),“知”即“智”,意指“知人”,其实质是“知礼”。“知者利仁”(《论语·里仁》),反之,“未知,焉得仁?”

(《论语·公冶长》);“知、仁、勇三者,天下之达德也”(《礼记·中庸》)。孟子把“知”规定为“是非之心”,即人们意识中的判断是非善恶的能力和观念,也即后儒所说的“德性之知”,它是儒家强调的处理人际关系的理性原则。人们在道德行为选择中,不仅要知道哪些事情“可为”,还要明了哪些事情“不可为”,这样才能更好地自主、自择,作出正确的道德决断。知(智)不是一种独立的德性,它只有与行相结合,即指导自己的行为的选择,才能成为人的现实的道德素质,才能促进人的道德完善。“格物致知”、“穷理尽性”,即通过穷究天地万物之理认识万物的本性,从而认识自己的本性,扩充、完善自己的本性。程朱强调知对行的指导,王守仁坚持行就是真知,王夫之则认为知须贯彻于行,行又可以促进知的深化与提高。只有搞好了主体自身的道德修养,形成正确的意识,才能以此作为处理人际关系的理性原则,才能保证行为的道德价值。否则,智就可能变为奸诈、巧佞、苛刻、阴险,把人的行为导向歧途。

5.“信”与人力资源管理

“子贡问政。子曰:‘足食,足兵,民信之矣。’子贡曰:‘必不得已而去,于斯三者何先?’曰:‘去兵。’子贡曰:‘必不得已而去,于斯二者何先?’曰:‘去食。自古皆有死,民无信不立。’”(《论语·颜渊》)“信”是中国重要的行为规则和管理思想,儒家所谓“信”不仅只作为真理意义上的“理想”、“信仰”来解释,更是道德意义上的“诚实”、“守信”。从字形上看,信从人从言,本指必须遵从其所说的话和许下的诺言,故常与忠、诚连语为忠信、诚信。作为道德范畴,它的核心内涵是真实无妄,即对某种信念、原则和语言出自内心的忠诚。信是人际交往及其和谐的基础,“精诚所至,金石为开”,诚为信之本,信为诚之用,诚信一体,“诚心守仁则形,形则神,神则能化矣”(《荀子·不苟》),“言必信,行必果”(《论语·子路》),诚信可大大减少合作风险、降低社会交易成本,提高社会成员幸福满足感,是社会健康和谐发展基础性保障因素,在当今这种转型和快速发展的社会,诚信显得尤其重要。在企业内部同样面临诚信问题,“信”则群体和谐,监控成本减低,效率提升,满意度增加,“不信”则使各种管理制度和体系功能全面弱化,甚至崩溃,员工人际关系弱化,工作效能下降,企业难以持续发展。而诚信之本在企业自身,企业家必须以诚待人、以信处事,才能营造出企业诚信氛围,构建诚信文化,奠定企业持续健康发展的诚信基础。

二 儒家文化对中国人力资源管理的主要影响

1. 作为主流价值评判标准的“名份”和“官阶”影响深远

所谓官本位是指以官为本,把做官看作人生目标和价值追求,官职大小、官阶高低是衡量人们社会地位和人生价值的主流标准。中国人的官本位思想源自中国文化长期“礼制”沉淀形成的社会等级理念和价值标准,也受传统农耕社会经济模式社会分工特征的影响。在农业经济背景下,绝大多数社会成员是土地的耕作者或者与土地紧密相关的小商人、手工艺者,只有做官这一社会管理职位能控制最多的资源,具有最大的施展个人才能的现实空间,做官成为自然经济背景下最合理的实现人生价值和现实利益的平台。中国的“礼制”和农耕经济模式长期融合的结果是“万般皆下品,唯有做官高”,读书是为了做官,读书高的实质还是做官高。由于文化的惯性,官本位思想至今在中国仍有深刻的社会背景和强大的影响力,并且延伸到学界和企业界。在中国学衔常常也被换算成官阶高低以评估其价值,“学而优则仕”是众多专家教授的重要职业目标。官与权纠缠在一起,权是官的特权,官僚阶层对社会政治、经济资源的垄断和控制,形成了凭借官职等级控制、支配社会资源的利益驱动和价值导向。从宏观看,长期的官本位思想使现代人重名份,追求社会地位,追求官阶大小,大量人才聚集在官场,宏观人力资源配置不均衡;从微观来讲,企业管理晋升通道过于拥挤,专业技术晋升通道不畅,专业技术人员难以长久安心于技术工作;高等学校和研究机构,由于官本位的影响,学衔等级也已染上浓厚的官阶气息,行政职位更是竞争的焦点。

2.“礼仪”重于“制度”弱化了各种先进管理技术的功能

在中国,关系被视为影响力的重要基础,因此人际关系在中国社会受到很高的重视。礼仪是中国人维持和加强关系的主要手段,不管在什么场合、为了什么目的,送礼等礼仪方式都能为达到预期效果增添色彩。但中国人际关系过分依赖礼仪的现象对制度的实施造成了很大的阻力,在企业中,制度制定后,常常由于领导与某些员工之间由送礼等方式建立的特殊关系使制度的刚性效果难以实现。例如,领导往往提拔曾给自己送过礼、在行动上对自己格外谦卑或相互之间有利益互助关系的员工,从而严

重打击了技术精、能力强、绩效高的员工的士气,企业晋升机制便难以达到激励的效果;员工所犯错误给企业造成了损失,往往也能通过送礼等贿赂方式减少或免除处罚,从而降低了奖惩制度的激励和约束功能。

3.“义气”和“感情”复杂了组织人际关系

中国人很重感情,这与儒家“忠”的思想不谋而合,曾子说:“夫子之道,忠恕而已矣”(《论语》),其根源是中国传统的家族主义。传统中国社会以家族而不是个人为社会基本单位,它是社会生活与经济生活的核心,因此中国人形成了几乎凡事以家为重的家族主义。在家族主义的取向下,人们生活圈内的运作是一切尽量以家族为重,以个人为轻;以家族为主,以个人为从;以家族为先,以个人为后;传统的中国企业亦如此,一个家庭和它的官僚制度通常成就了一个企业,企业的规范和文化通常是从父辈传给子辈,因此家族忠诚度是中国社会的重要元素。不论是企业还是其他社会团体,人们的关系都如同一个大家庭的兄弟姐妹,互帮互助、“有事大家扛”、“有难同当,有福同享”等言辞在集体中经常可以听到。这种讲义气、重感情的集体主义特征在融洽关系、团队合作、相互学习等方面有积极作用的同时,也会给组织变革、创新、员工个性发展等带来消极影响。

4.“面子”和“感觉”扭曲了员工行为模式

“和气生财”是中国关系型或社会型文化的典型,中国文化强调和谐和人际关系,认为一个人是由他的社会关系所组成的独特网络的中心,在这个网络中的其他人也是如此,这些网络的重叠与交叉便形成了一个更加复杂且庞大的网络。人们为了维系社会大网络的和谐、提升自己在社会关系中的地位和影响力而扮演着“公我”的角色,其心理和行为都受到他人的强烈影响,对他人的意见、标准、褒贬特别敏感,在心理上希望给他人留下良好印象,使得人们的言行举止服从社会期望和评价标准,尽量与社会、他人保持一致。这种爱面子、重视他人感觉的人性特征,使得企业领导在评估员工绩效时常常受个

人形象和平衡的影响,偏离理性、有失客观,员工也因过分注重领导和他人眼光而不敢充分表达与他人尤其是领导不一致的想法,对自己的不满倾向忍气吞声,委曲求全,亦造成企业过度集权、员工参与不够、满意度不高。

三 结 论

作为一种成熟的观念体系,中国儒家文化对中国人民的生活、工作有着深厚的影响,其价值观、人生观已经渗透、扎根于中华民族文化,将继续影响中国人民的生活和工作。所以,我们应该对中国儒家文化进行合理的解析、组合和选择,革除不合理的、陈旧的观念,升华有益的、合理的观点,并将这些合理的成分与现代西方人力资源管理思想相融合,以构建适合于中国企业的人力资源管理体系。

[参 考 文 献]

- [1] 宋建民. 儒家人本哲学与人力资源管理[J]. 财经理论与实践, 2001, (4): 101—104.
- [2] 万友根. 传统儒家思想在企业管理中的现代解读[J]. 经济体制改革, 2006, (4): 61—63.
- [3] 李前兵, 仲晓东. 儒家文化的特征及其对企业人力资源管理的影响[J]. 生产力研究, 2006, (3): 231—233.
- [4] 朱永新, 杨再勇. 现代企业人力资源管理中的诚信问题与对策[J]. 科学与科学技术管理, 2006, (7): 157—160.
- [5] [美]杜维明. 儒家传统的现代转化[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2004, (2): 5—12.
- [6] 齐豫, 夏于全. 四库全书[M]. 延吉: 延边人民出版社, 1999.
- [7] Min-Huei Chien. A Study of Cross Culture Human Resource Management in China [J]. The Business Review, Cambridge, 2006, 231.
- [8] Lung-Tan Lu. The Influence of Cultural Factors on International Human Resource Issues and International Joint Venture Performance [J]. Journal of American of Business, Cambridge, 2006, 192.
- [9] H W Lee. International Human Resource Management Can Be Achieved Through Cultural Studies and Relevant Training [J]. The Business Review, Cambridge, 2006, 95.