

中国传统管理与西方现代管理的区别

摘要:中国传统管理与西方现代管理产生于不同的文化和实践,所以,二者有着明显的区别:中国传统管理长于社会管理,西方现代管理长于企业管理;中国传统管理追求和谐与稳定,西方现代管理追求创新与发展;中国传统管理依赖权威、偏重集权,西方现代管理尊重规则、偏重分权;中国传统管理表现为柔性管理,西方现代管理表现为刚性管理;中国传统管理重道轻术,西方现代管理重术轻道。二者融合而成既有助于生产力进步又有助于生产关系改善的管理理论,虽然任重道远,但前途光明,不能不为。

冯大力

管理是一种文化现象。中华民族有悠悠五千年的文明史,孕育了博大精深的管理思想,却没有形成系统的管理理论。与此相反,工业革命以来西方不仅创造了举世瞩目的经济成就,而且在此基础上构建了系统的现代管理理论。探讨中国传统管理与西方现代管理的区别,也许能为构建系统的中国式管理理论体系增砖添瓦。

一、中国传统管理长于社会管理,西方现代管理长于企业管理。

四大文明古国中唯有中国保持了文化的完整性和连续性。创造这一奇迹的表面原因是中国有自秦泊清绵延两千多年的超稳定的社会结构作支撑,深层原因则是维持社会结构稳定的强大文化在支撑,更主要的原因则是积淀深厚的中国文化产生了超强的社会管理能力。

中国文化兼收并蓄,博大精深,基本上以儒家文化为主干,道家文化为补充,杂家文化为枝蔓。儒家文化是以孝为本的家文化,家重于个人,社会重于国家。所以,中国社会精英修身的基本任务是“齐家”,其次是“治国”,最高使命是“平天下”,最高境界是“安天下”。管理好社会,开万世太平,让社会安定祥和,让百姓安居乐业,就是社会精英的使命。为了着完成这一使命,中国精英的心力就花在了齐家、治国、平天下所必需的管理能力方面。所以,曾子说:“古之欲明明德于天下者,先治其国;欲治其国者,先齐其家;欲齐其家者,先修其身;欲修其身者,先正其心;欲正其心者,先诚其意;欲诚其意者,先致其知;致知在格物。物格而后知至,知至而后意诚,意诚而后心正,心正而后身修,身修而后家齐,家齐而后国治,国治而后天下平。”“自天子以至于庶人,壹是皆以修身为本。”

可见,中国知识分子特有的向内用力的性格习惯,造就了以“慎独”、“反求诸己”为性修传统的社会精英,“非向外用力”并从事外借力的竞争型人才。所以,虽然自秦泊清两千多年中国社会的基本形态和生产关系保持了超级稳定,但是,这种稳定既没有带来生产力实质性地提高,也没有带来工商业显著的发展,还没有促进社会明显的进步。固本抑末的思想,不仅让中国社会精英从来都没有把心思花在工商管理社会上,而且导致了有助于工商业发展的技术不被重视,造成了工商业的不发达,抑制了工商管理理论在中国的萌芽。

与中国相反,西方文化是一种向外用力的文化,强调权力与利,鼓励竞争与决胜;个人重于家庭,集体重于社会。所以,工业革命后,西方国家普遍主张实业立国,其中尤其以产生了现代企业管理理论的美国为甚。美国第30任总统柯立芝说:“美国是一个搞实业的国家,所以,需要一个是为企业家服务的政府,建一座工厂就是盖一座圣殿,在工厂干活就是在那里做礼拜!”

正像钱在哪里心就在哪里一样,心在哪里成就就产生于哪里。西方国家高度重视发展工商业,所以,一方面,对企业管理理论产生了需求;另一方面,也为企业管理理论研究提供了多姿多彩的研究对象,还愿意为企业管理理论投入经费。这样,泰罗、吉尔布雷斯夫妇、亨利·法约尔等就拥有了进行现代管理理论研究所需的文化基础、实践基础和物质条件,主要来自于实验结论的科学管理理论、行政管理理论和行为学观点等得以产生和推广。就连西方管理思想之集大成者——德鲁克先生,也不仅自己做调查研究,而且从这些来自于实验的结论中吸取营养。现在,中外管理学课本上流行的理论几乎是清一色的西方管理理论。哪怕是本质上源于中国的系统理论、权变观点等,也必须披上西方现代管理学的外衣才能够被人接受和传播。

以企业管理理论为核心的西方现代管理理论,不仅造就了成功而优秀的企业,而且壮大了西方国家的实力,还为这些发达国家对外扩张与掠夺准备了理论武器和物质



条件。

二、中国传统管理追求和谐与稳定,西方现代管理追求创新与发展。

怀着齐家治国平天下理想的中国知识分子,自然而然地就把家的孝道扩大而成忠君报国的国家伦理、济世安民的社会伦理,强调义务和责任,而无私利观念,凡事愿从“应该不应该”考虑,而不是从“愿意不愿意”考虑;修齐治平的逻辑还让中国的知识分子养成了理性和内敛的性格特征,压抑了本能欲望和扩张激情。齐家讲亲情,治国讲礼俗,平天下(管理社会)讲道义,家庭成员之间、社会大众之间互相有义务,要敢于担当,勇于担当,而不是互相主张权利,你争我夺,尔虞我诈。家庭追求和睦,所以,要抑制个性和冒险,个人融入了家庭;社会重视平衡,所以,要抑制竞争和出头,国家融入了社会。

儒家讲“仁”,即人与人交往必须诚实、本能、善良地兼顾其他个人,不能让己高立鸡群,否则,“顾他人禄子先腐”;“堤高于岸,水必漏之;木秀于林,风必摧之;行高于人,众必非之。”。士与君子的行为与成就以不让集体中的其他人难看为前提。管理者与被管理者亦应将心比心,平等相处,即“君视臣如手足,则臣视君如腹心。君视臣如犬马,则臣视君如国人。君视臣如土芥,则臣视君如寇仇。”道家更是警世醒人:“持而盈之,不如其已;揣而锐之,不可长保;金玉满堂,莫之能守;富贵而骄,自遗其咎。功遂身退,天之道。”

这种思想渗透到管理中,就是中国人强调集体利益高于个人利益,反对个人英雄主义。集体必须团结,团结需要和谐,和谐来自协调,协调重在平衡。平衡需要巧力量,亦如太极拳,不巧则要么事倍功半,要么自伤其身。在平衡思维下,中国人反对冒险,反对与众不同(往往被斥为“爱出风头”),反对创新,讲求和谐,讲求互相照顾。这种观念有利于团队的团结,但也容易导致个人滥竽充数,以至于团队缺乏活力,组织因循守旧,集体走向失败。

西方文化的突出特征是:西方是宗教法律社会。宗教主张宗教团体内的成员人人平等,尊重个体,鼓励合作;但是,对于宗教团体以外的其他社会成员则少了宽容,多了竞争。从整个社会关系看,一个个宗教团体恰如一个个独立的个人,一个个企业恰如一个个独立的宗教团体,相互竞争是天性使然,竞争中获胜是发展的要求使然,竞争个体的西方人鼓励创新,鼓励出类拔萃,鼓励异想天开,鼓励个人英雄主义,赞美鹤立鸡群,礼赞个人成就。创新的奖品就是“一招鲜,吃满天下”;冒险的奖品就是“一招先,吃遍天”。

在个人权利至上的西方社会,竞争没有对错,只有成败。冒险者最乐意闯闯,最关注过程,对他们来说,“过程决定结果”;创新者最乐意试试,最关注结果,对他们来说,“结果决定一切”。在这样一个重视个体、鼓励竞争与发展的环境内,既同情失败,又赞赏成功,但鲜花和掌声总是送给成功者。在这里,没有不能发挥自己聪明才智的人,没有不能

展示自己特长的人,讨厌怨天尤人的人,鄙视不思进取的人。

对木桶理论的不同诠释,恰恰彰显了追求和谐、稳定的中国与追求创新、发展的西方在管理上迥异的思维逻辑:中国人演绎出了短板理论,即木桶的最大容量取决于最短那块木板的高度,亦即集体的力量受制于弱者的能力,是典型的静态思维;西方人演绎出了方法决定论,即木桶的最大容量取决于放置木桶的方法和技巧,亦即团队的力量得益于优秀成员的智慧,是典型的动态逻辑。

三、中国传统管理依赖权威、偏重集权,西方现代管理尊重规则、偏重分权。

中国社会的 basic 细胞是家庭,社会文化带有鲜明的家文化特征。家庭尊家长,国家尊上级,社会尊权威,所以,中国传统的社会管理高度依赖精英。“夫贤人在而天下服,一人用而天下从。”“其人存,则其政举。其人亡,则其政息。”管理者按照辈分和等级行使权力,遵守“三纲五常”的社会规范。管理成败的直接责任者是“头儿”,被管理者往往不会承担主要责任。如皇帝荒淫无道必会失国,旧朝大臣则可能被新朝继续御用;大臣犯错可能失身,但其扈从可能有新的出路。正是因为管理者对结果负责,所以他就拥有权威,可以集权。

这种管理方式带来的恶果就是:中国的优秀组织往往是一匹狼领导着一群羊,狼领导的羊群整体上没有冒险精神和创新意识,其战斗力主要取决于狼的力量,个羊在随波逐流,羊群在跟领头羊。

分工社会,团队有序,各司其职,各尽其责。团队的管理依靠制度和法律,而不是道德和礼俗。团队成员责权利非常明确,各自守着自己的权利边界,履行自己的责任,并对个人行为的结果独立负责。因此,领导不能独揽大权,而必须按照分工要求分配权力;决策也不能随心所欲,而必须按照规则进行。团队中的每个人都必须具备完成自己职责的能力。

这种方式带来的好处是:西方的优秀组织往往是一匹狼领导着一群狼。狼领导的狼群时时处处彰显着冒险精神和创新意识,其战斗力来自于每一匹狼,并集中个狼的力量形成团队的战斗力。

四、中国传统管理往往表现为柔性管理,西方现代管理往往表现为刚性管理。

中国文化尊崇重情。儒家讲中庸,要“持中守正”,要“温良恭俭让”,要守“仁义礼智信”,张扬,硬明非君子所当有的性格特征。以孝为本的家文化更是把温馨、柔和、顺从、亲情作为家庭和睦的基石。

在管理学上,柔性思想产生了权变观念,主张原则性和灵活性相结合,因势利导,因人而异,顺势而为。明确制度是人定的,制度在人手上。这样,中国式的管理就注重解决问题,而不太在意解决问题的原则和方法,所谓“杀猪杀屁股,各有各的杀法”。但是,在解决问题的同时,也暴露出了这种观念的不足:一是,做事不完美,得过且过,“不错的结果掩盖了一切做法的不规范、低效率、不具有传授价值”,所以,管理不精细、有成功却不能把成功经验上升成管理理论,等等。二是,结果过分依赖于具体干事的人,所以,明主、强人过后,往往是国家和企业灾难的开始。三是,有效管理的传承性差,中国传统管理理论缺乏。管理的有管理经验,理论未总结;管理故事多,管理理论少。

西方文化尊崇重法,是个宗教法律社会。西方人不管信什么教,都非常虔诚,相信有主在、有基督在、有上帝在,自觉地遵守教规,参加宗教活动。规则,成了西方人生活的组成部分;遵守规则,成了西方人的习惯。规则意识深入西方人心。

在管理学上,西方形成了制度管理理论。制度管理就是按规矩管理,就是先定制度再行管理,就是刚性管理。西方人深信“好的制度可以把坏人变好,坏的制度可以把好

人变坏。”订定好的制度,严格遵守制度,是实现有效管理的前提和保障。个人得遵守制度,而不是制度顺应人。所以,西方式管理注重有计划地解决问题,按照制度和规定解决了问题不必然得到肯定,按照制度和规定解决了问题才受到奖励。刚性管理带来了法治观念,产生了制度管理,提高了管理效率,增强了企业的竞争力。刚性管理要在中式企业生根发芽,就需要结合实践予以发展。

五、中国传统管理重道轻术,西方现代管理重术轻道。

我们中国人相信“大道相通”、“万变不离其宗”,方法在道中,得道即得法。我们信奉道理论、理达道行,尊崇卑术。我们的祖先甚至认为技术、方法属于“奇技淫巧”、“雕虫小技”,不足为道,不足传授。尽管我们也在内心承认内修以道、外用靠术,但总是羞羞答答、遮遮掩掩,似乎重术轻道者必为小人,士与君子当守道弃术。

西方文化是实用主义。西方人习惯于由道及理、辨理成本,把各种术迅速地转化成先进的生产力,又把先进的生产力转化成强大的竞争力,再把强大的竞争力具体化成攻城略地、列土封疆,于是有了“日不落帝国”和“世界唯一超级大国”,有了跨国公司和富可敌国的企业家。所以,西方有拿破仑和哥伦布,中国有儒道文化和君子神仙。

比较中国传统管理与西方现代管理的区别,可以发现——

中国传统的社会管理,有助于家庭和谐与社会稳定;西方现代的企业管理,有助于企业发展与国家壮大。然而,商业社会以经济效益为中心,竞争性社会以成就英雄,所以,西方现代管理理论大行其道,中国传统管理理论黯然失色。可是,我们的追求应该不止于胜人一筹、腰鼓鼓囊、奢侈淫靡、等低级的目的,应该还包括家庭和睦、社会安定、人民安居乐业、世界和平友好等高尚的目的。因此,运用企业管理理论发展经济,用社会管理理论治家理国,也许更加有助于人类的幸福。

中国的柔性管理容易滋生徇私枉法、前后矛盾等消极行为,导致管理低效;西方的刚性管理则维护了公开公正、一以贯之的制度权威,带来高效管理。然而,管理的目的应该不止于生产力的地进步、效率地提高和效益的最大化等物质化的目标,应该还包括生产关系良好、资本为人服务、人们快乐生活等人性化的目标。刚性管理结合着术的运用,往往把人工具化,把人的“为我”异化成“为财富”,把资本家异化成资本的符号,把人性泯灭在物质性里面。如果能够将柔性管理与刚性管理巧妙地结合起来,管理者和被管理者肯定会同时从中受益,经济发展与社会进步目标也许会同步实现。

一言以蔽之,管理的终极目的应该是有助于人类的幸福,而不是相反,所以,管理不能仅仅用术,更要重道。中国传统管理理论与西方现代管理理论融合为既有助于生产力进步又有助于生产关系改善的管理理论虽然任重道远,但前途光明,不能不为。

(本文作者冯大力系河南财经政法大学国贸学院副教授。)



黄河之水天上来

——写在河套酒业成立六十周年

连载(44) 汉明 著

张庆义说,出色的企业领导一是事业心要强,有管人管事的能力;二是要有管理知识,三是要有坚定的人生价值观,坚定地做企业;四是要有整合能力、创新能力和协调能力。要有的人格魅力。管起来让人心服口服,能管住人,调动人的积极性。

张庆义说,当领导的要有三气:一是有正气,要以身作则,言行一致,让人们相信你,愿意跟着你干。二是有才气,懂业务善管理。三是有霸气,应当敢于负责,不怕担事。搞企业霸气是很需要的,但人的霸气是与天生的基因有关系。曾经有一个员工爱打生的,因一方面教育是教育他,同时也要温暖他,他要回家过年,把车票礼品给他送去,硬是把一条弯钢筋别成了直钢筋,对硬的人有时你也得来硬的,这中间你没有点霸气还真不行。

20 年本土化打造的精英团队

张庆义说,河套酒业有今天,跟团队的稳定有关系,稳定出效益,一个团队没有 20 年的时间是磨练不出来的。他重视培育本土化的人才,轻易不用空降兵。他说换头脑比换人成本要低得多。

我们来梳理一下河套酒业的管理团队:

闫新兴,1991 年 7 月加入河套酒业,现任内蒙古河套投资有限责任公司董事、总裁,先后担任厂办主任兼劳资科长、厂长助理、副厂长、副总经理、副总裁、董事。其间 2002 年 1 月,兼任销售公司副经理、经理;闫新兴敦厚儒雅,能力全面,长于精细化管理,他处理事情的公平公正让员工和经销商暖意盈怀。

王永强,1991 年 4 月加入河套酒业,现任内蒙古河套酒业集团股份有限公司总经理。先后担任基建科科长、企管部部长、厂长助理、副总经理、副总裁、董事,并先后兼任纯净水公司经理、河曼公司经理、行政部经理、战略发展部经理。王永强是从建筑公司的技术员岗位发展起来的,因为勤奋好学,他获得了建筑行业的多个职业证书。1991 年,在河套酒业的技改施工中遇到张庆义,他既懂预算又懂基建,被张庆义视为难得的人才,挖到了河套酒业工作。王永强为人真诚,勤于学习,敏于思考,通达睿智,工作有思路,为企业近些年发展做出了贡献。

常俊,1994 年 10 月加入河套酒业,现任公司董事、副总经理,先后担任养殖场场长、生产部部长。常俊 1994 年放弃杭锦旗后旗农机局副局长的职务,到河套酒业工作,他是被河套酒业的事业和张庆义的人格魅力所吸引。常俊为人平和忠厚,性格稳健严谨,对生产一丝不苟,他用兢兢业业的工作表达着对企业的忠诚。

张卫东,2001 年 9 月加入河套酒业集团,现任公司董事、副总经理、内蒙古河套酒业集团销售有限责任公司总经理。2001 年 9 月至 2006 年 10 月,任河套酒业集团驻呼办主任。张卫东有开拓精神,有闯劲,有魄力,为河套酒业的营销做出了贡献。

李桂香,1983 年 7 月加入河套酒业,现任内蒙古河套投资有限责任公司、内蒙古河套酒业集团股份有限公司监事会主席兼酒业集团工会主席、企业文化兼主任。她为人热情淳朴,富有活力。多年来她一直为河套酒业的企业文化奔波,为员工营造一个家一样的氛围。

刘永婷,1970 年 10 月加入河套酒业,2002 年至今担任公司分管技术质量的副总经理;她今年 60 岁了,可以说是河套酒业的同龄人,从一个化验员到质量科长,再到副总经理,在她任职期间,没有出过质量问题,还培育了一批质量把关人才。

任国军,1991 年 10 月加入河套酒业。2011 年至今担任内蒙古河套酒业集团总工程师。任国军一专多能,悟性高,为多项科研成果落地河套做出了贡献。

叶霞,2010 年 5 月加入河套酒业,2012 年 2 月至今担任河套酒业集团市场总监,她在企业营销领域战略与实战能力均强,是复合型人才,包头人,算是河套酒业的“空降兵”,但也是内蒙古人,以前就对河套酒业很了解。

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽喉等症状,也可用于流行感冒的预防和治疗。

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产
海南快克药业总经销