

壹. 概說:

中國百餘年來接受西方文化.最先是被迫,後來才順應潮流而出於自願.付出了重大代價.檢討成果,有僥倖亦有遺憾.個人意見,大陸的"兩彈一箭"(原子彈,氫彈,火箭)應是得分最高.兩岸四地電子,輕工業,一般製造技術與工程技術,差強人意.得分最差而影響最大者為台海兩岸的"行政管理". "管理文化"影響政治良窳和群個體運作.稍作分析,不難發現中西管理文化現存的差距.目前中國已可泛用"兩岸四地"言之.四地管理文化內背景之不同,政情亦迥異.華人散佈全球,有數千萬之眾.其生存,經營,發展方式,無不與其所掌握的管理文化多寡及內涵息息相關.管理文化,實關係國家民族的興衰.值得國人注意.以下分:西式管理特點,中式管理特點,比較分析,結論及討論,等四部份.拋磚引玉.

貳. 西式管理特點:

近代西式管理是從科學和民主精神發展而來.重視人性,法治和理則.現代已發展為"管理科學".與"基礎科學","工程科學"並重.發展程序包括:哲學,經濟學,會計學,科學管理,管理原則,群眾關係,行為科學,計量方法,決策過程,電子資料處理,系統方法(包括系統哲學,系統管理,系統分析,系統工程)等學科.大學研究院所設"工商管理碩士班"(MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION,簡作MBA)即以管理科學為主要內涵.西式管理非一短文所能詳細敘述.現僅將主要特點簡要說明如後:

一. 重視人性.

從了解"人性"到掌握,使發揮最大使用價值.人有"通性"和"個性".通性可用"人同此心,心同此理"說明,個性則可用"人心不同,各如其面"說明.管理學上掌握而運用人性的原則,分戰略與戰術兩方面.戰略方面:了解人性,適當尊重,不作不必要的觸犯.發展優質性格,約束劣質性格,使與工作,組織,規章,制度,紀律,教育相配合.人的性格基本上不易改變,但能以教育,政令,傳媒,領導者身教等方法使其逐漸向理想方向轉變.戰術方面:不傷人自尊心,儘可能滿足部屬的合理願望,對不合理願望作明確否定,以紀律規章相約制.對部屬如朋友,"揚善於公庭,規過於私室",以誠相待,以正道行事,彼此溝通,避免誤會.總之,儘可能使人樂為所用.

二. 人力作最佳運用

使每一成員發揮最大使用價值.其方法包括而不限於:"因事求才"而不"因人設事".按人事分類任職.設法消除部屬缺點,保護其工作能力,控制缺工,以增進人的用處.用親切的招呼,妥善安排,重視其份量,使熟悉工作環境,以激發工作意願.適當訓練與運用,以增進人員的生產力.有效安排整日工作,滿足其工作上的需要,改進其工作方法,檢討工作情況與成果,使充份發展其才能於較重要工作.

三. 組織原理

1. 統一指揮:每人容有多名部屬,但只能有一個直屬主管."絕對不容許"越級報告或越權指揮.每人必須知道自己的職掌和權責. 2. 指揮幅度:一般直接指揮人數不宜太

多,距離不宜太遠.主管者工作時間適當分配.一般分為例行性,正常性,特殊性,與創造性等五種.適當調整,避免偏枯.3.任職均衡:將性質相近或密切關連工作劃由同一單位負責.基層工作組均專人領導.運用專長,分工合作,使各有所司,相輔而成,勞逸均等,避免集事權於一身.4.適當授權:權責相稱,不多不少.彼此不重複牴觸.5.成果鑒定:人員工作成績有公平計量尺度.功過分明.賞罰有據.

四.管理功能

1.計劃:針對任務目標,分析當前與未來情勢,考慮各種行動方式,分析其可行性與最佳適合性.運用知識,以科學方法,作最佳選用.2.組織:按上述組織原理,確定所需職位與配備.成立組織.運用下述"方法改進"作分析,使為最佳安排.3.指揮:考慮命令下達的情況和後果而決定其內容.包括:命令能否被了解接受,與組織目標是否符合,執行者體能智能是否勝任,心態如何,可能困難及所需支助.並權衡主管能力,人員素質,紀律良窳,指揮系統和方式等因素.4.協調:任務下達之前或後,多方協調,務使各有關者相互了解,彼此同意而支持.採用適當協調方式與頻率.5.管制:決定所需控制的方式與份量.包括:派人或授權,質和量,包括電腦或其他方法的運用.然後收集資料,評估結果,研究對策.

五.方法改進

1.選定目標,詳細列出各有關步驟,運用符號及註解,作流程圖.2.用6W(即WHAT, WHERE, WHEN, WHO, HOW, WHY)檢討每一環節動作.3.為求滿足上述"6W質疑",將原有或擬議工作步驟適當"省略","合併","重組","簡化".多番"質詢"及"改進",使建立之方法止於至善.

六.其他事項.

其他事項包括而不限於:個別談話術,工作教導術,會議主持術等等.參見有關專著.

參.中式管理特點:

一.在說明中式管理特點前,先交待下述四點:1.所謂中式管理,是指一般人對海峽兩岸(不包括港澳),目前政治作風與一般華人管理現狀的印象.中式管理作風的形成,2.不完全關鍵於主管級人員的品質與作為,被管理的各級幹部,甚至全民都有責任.3.事實上目前中式管理多少兼受中國傳統管理與西方管理的影響.但對中西管理研究不夠深切,完全按自我主觀行事.第三中式管理受中國傳統文化和地緣格局的影響.

一.中國文化背景:由象形文字形成的占卜文化,而產生"策士"和<易經>."策士"和"人主"的結合演變為"士大夫階級",輔助君王形成一條鞭的專制政體.與西方古代由"祭師""先知"發展出"宗教",形成的政教制衡的雙元政體有別.占卜基本上一種迷信行為.其"靈驗"在於卦辭的設定和解釋.經過多數人上千年的琢磨(捉摸)揣摩出人世適應和問題解決之道.包括管理文化在內.形成<易經>奇書.產生無數傑出的管理能手,多為政治家兼事家,使古中華帝國文化延綿達數千年之久.西方兩元政體演變為今日的議會式民主政體,古希臘的幾何學及理則學為今世科學的濫觴.中國的易經則為中國迷信的濫觴.

另一方面,立國情況有多元並立(如:歐洲,今日世界,中國的春秋戰國時代),與單元獨大(如:中國歷史中多數朝代)兩種.各自形成絕然不同的管理文化.前者需要競爭圖存,趨向民主開放,進取創新,後者祇求穩定,趨向專制獨裁和保守

二.中國傳統管理文化:中國傳統管理文化的特色,"戰略觀念"方面是以儒家為經為主為表,諸子學說尤其是法家思想為緯為輔為裡.儒家學說散見於四書五經中.諸子包括而不限於法,道,墨,名,管子,楊朱,孫子,鬼谷子等."戰術觀念"則自浩瀚史書的歷史故事中摭取.中國自古管理能手第一靠天賦,第二要靠讀書.第三靠歷練和際遇.中國歷史上產生的政治家和軍事家,也能平定戰亂,治國安民.創造中國數千年輝煌歷史.至於清末的受帝國主義侵略,是因為長時單元保守性文化敵不過多元進取性的自然結果,非關乎管理文化之一端.

三.中國近百年大舉接受西方文化文明,專門研究西方管理科學者大有人在.管理文化效果不彰的原因:第一.部份人的研究不足以帶動整體.全民管理文化不夠,未能發揮應有監督作用,第二.研究者未能中西兼顧,研究工力不足.第三.以目前台灣情況為例,黑金猖獗,人才未必見用.第四.中國傳統文化不良部份的影響(如:權謀,迷信,地域觀念等)第五.中國傳統文化的優良部份被忽略(如:誠信,公正廉明等).第六.領導者自我觀念太強,多未能虛懷若谷.第七.幕僚唯唯聽命,因循苟且,將錯就錯.

肆.比較分析

下述中西管理文化比較根據自傳媒獲得的一般印象.分為一般情況與特殊情況兩大類:

一.一般情況:

1.中國典型:尚人治,多集事權於一身.缺乏集思廣益的民主思想,重用私人,

不重用人才.人亡政息.事業不穩定進步.人事新陳代謝較困難.西方典型:尚法治,尊重立法,尚團隊精神,凡事集思廣益,尊重專家意見.

多能長治久安,事業不斷進步發展,人事新陳代謝簡易.

2.中:組織欠嚴謹,權責不分明,因人設事,越級指揮,超級匯報,越權辦事,視為尋常.

西:人員職位,職掌,權責,代理人均有明確規定,權責均衡合理.

絕忌越級與越權辦事.重視立法,有法必遵.

3.中:計劃多不周密,組織多不健全,指揮多不洽當,協調多不周全
管制多疏忽.

西:與上相反.

4.中:多墨守陳規.改變則有以"矯枉過正"及"摸石頭過河"方式進行.

西:以科學方法,系統分析從事研究,不斷創新改進.不盲目行動.

5.中:傳統影響典籍有:<易經><四書><孫吳兵法><鬼谷子><老子>
<東周列國志><三國演義><水滸傳><紅樓夢><戰國策><廿四史>
<資治通鑒>等.

西:古希臘文化,幾何原本,羅馬法典,大憲章,民約論,聖經,數學,
政治學,美國獨立宣言,省工原理,工業工程,系統分析等.

6.中:權貴有徇私及戀棧之可能,易產生特權階級,官官相護.

西:較少徇私及特權階級情事.多無戀棧之可能.

7.中:重私利,講人情關說.多講假話,口是心非.缺乏公平合理之是非心.
多有作風霸道,蔑視人性.爭論不休,不易和解協調.

西:多大公無私,誠實不欺.尚民主精神,尊重人性,講真話,公平合理,
以協調解決問題

8.中:主管多在部屬中製造派系,運用平衡術,彼此牽制,以鞏固自己地位,
或培植黨羽,以達此目的.

西:極力促使部屬合作協調,感情融洽.

9.中:個體勤勞發展,事業家族化,不易壯大而持久.

西:公司組織,多能規模宏大,長久興盛.

二.特殊情形:

1.中:大陸為適合中國國情的社會主義政體,尚在摸索建立中.
台灣已進步為民選總統及議會,現正進行修憲改制,充滿不安.

西:有總統制及內閣制兩種民主政體.

2.中:為適應歷史遺留下來的特殊問題而行"一國兩制"制度.

西:一國一制.

伍.結論及討論.

一.結論:

1. 中國傳統管理文化與西方管理文化有重大差異,但講求治道的目標相同,內涵各有千秋.今日中國已進入世界競技場,遠非往昔閉關自守時代可比.社會型態已由農業主導,改變為農工商並重,管理文化在摸索改變中.傳統管理文化不適用於今日.必須學習西方多元開放世界產生的管理文化方足以與各世強抗衡.在這管理文化轉型期中,呈現嚴重亂象,值得深切注意.

2. 中國"人治"作風的形成,領導者固應負責.部屬(轎伏族群)及人民群眾也有縱容之咎.

3. 中國領導階層管理能力不足的原因:A傳統管理文化的不當影響,B.領導者自我意識太強.C.一般人對管理科學祇涉及皮毛,缺乏深切研究,D.部屬與社會大眾管理文化水平不足,未能配合.

4. 本文探索出救中國之道.A.全民認真研究近代管理學.B.揚棄中國傳統文化中的劣質部份.如:迷信,權謀,作弊,作偽.C.將現代管理有關知識與觀念,適當摻和到大中小學教材中.D.傳媒加強宣揚適合近代管理學的理性知識,停止宣揚迷信文化.

二. 討論:

1. 中國管理文化不合時代需要,使國家民族付出重大代價.政治方面影響最大.其他社會層面,家庭及個體均有波及.海外華人亦所難免.較少數例外,是由於特殊智慧或學習機緣而產生.

2. 管理天才,不研究管理學也可成為傑出領導.天才而精研管理學成就更為輝煌.平凡人精研管理學可以做出天才般事業.非天才而自以為是天才,不深研管理學,結果一定很糟.

3. 下面引述中國古籍中有關管理思想文字三則:

其一:出自<莊子逍遙遊>

"...庖人雖不善治庖,尸祝不越俎而代之矣..."評:用人應先考慮其是否勝任.如不勝任可以訓練,加強或撤換.在執行任務時切忌越權干涉.

其二:出自<資治通鑒>

"...亮嘗自校簿書,主簿楊顛直入諫曰:「為治有體,請為明公以作家譬之.今有人使奴執耕稼,婢典炊爨,雞主司晨,犬主吠盜,牛負重載,馬涉遠路,私業無曠,所求皆足,雍容高枕,飲食而已.忽一日盡欲以身親其役,不復付任,勞其體力,為此碎務,形疲神困,終無一成.豈其智不若奴婢雞犬哉.失為家主之法也.是故古人稱:坐而論道,謂之王公.作而行之謂之士大夫.故丙吉不問橫道死人,而憊牛喘.陳平不肯知錢谷之數,云自有主者,彼誠達於位分之體也.今明公為治,乃躬自校書,汗流終日,不亦勞夫!亮謝之,及顛死,亮垂泣三日..."評:諸葛亮在中國歷史上公認為值得崇拜的完人.但在近代行政管理學而言,他事必躬親,犯了大錯.他應建立制度,放手用人,且須珍惜自己身體.

壹. 概說:

本文因分析目前台灣政壇問題而寫. 初步認為目前台灣政治問題乃一管理文化問題. 隨後發現這管理文化與中國人的思想行為有關. 有進一步論述的必要. 中國百餘年來接受西方文化的成果, 大體而言, 大陸的"兩彈一箭"(原子彈, 氫彈, 火箭)應是得分最高. 兩岸四地電子, 輕工業, 一般製造技術與工程技術, 差強人意. 得分最差而影響最大者為"行政管理". "管理文化"不但影響政治的良窳. 一切公私企業, 群個體運作, 工作效率與成果, 均深受影響. 本文討論中西管理文化差異, 也可看作<從管理學探索中國政治生態與華人前途>. 目前中國已可泛用"兩岸四地"言之. 四地中西文化內涵顯然不同, 因而政情亦異. 華人散佈全球, 有數千萬之眾. 其生存, 經營, 發展方式, 無不與其所掌握的管理文化多寡及內涵, 息息相關. 管理文化, 實關係國家民族的興衰. 以下分: 西式管理特點, 中式管理特點, 比較分析, 結論及討論, 等四部份. 拋磚引玉.

貳. 西式管理特點:

近代西式管理是從科學和民主精神發展而來. 重視人性, 法治和理則. 現已發展為"管理科學". 與"基礎科學", "工程科學"並重. 發展程序包括: 哲學, 經濟學, 會計學, 科學管理, 管理原則, 群眾關係, 行為科學, 計量方法, 決策過程, 電子資料處理, 系統方法(包括系統哲學, 系統管理, 系統分析, 系統工程)等學科. 大學研究院所設"工商管理碩士班"(MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION, 簡作MBA)即以管理科學為主要內涵. 西式管理非一短文所能詳細敘述. 現僅將主要特點簡要說明如後:

一. 重視人性.

從了解"人性"到掌握, 使發揮最大使用價值. 人有"通性"和"個性". 通性如: 自尊心, 服從性(危難時), 好奇心, 合群性, 貪玩心, 賭博性, 冒險性, 自私心, 食欲, 性欲, 甚至部份獸性. 個性則因性別, 體能, 智能, 容貌, 家庭, 社會, 時代, 地域, 宗教, 教育, 文化, 職業, 經濟, 朋友, 社團, 工作, 書籍, 傳媒等方面背景和影響之不同而異. 掌握人性而適當運用的原則, 分戰略與戰術兩方面. 戰略方面: 了解人性, 適當尊重, 不作不必要的觸犯. 發展優質性格, 約束劣質性格, 使與工作, 組織, 規章, 制度, 紀律, 教育相配合. 人的性格不可能短時全部改變(如: 洗腦), 但能以教育, 政令, 傳媒, 領導者身教等方法使其逐漸向理想方向轉變. 戰術方面: 不傷人自尊心, 儘可能滿足部屬的合理願望

,對不合理願望作明確否定,以紀律規章相約制.對部屬如朋友,"揚善於公庭,規過於私室",以誠相待,以正道行事,彼此溝通,避免誤會.總之,儘可能使人樂為所用.

二.人力作最佳運用

西式管理原則為使每一成員均能發揮最大使用價值.其方法包括而不限於:"因事求才"而不"因人設事".按人事分類任職.設法消除部屬缺點,保護其工作能力,控制缺工,以增進人的用處.用親切的招呼,妥善安排,重視其份量,使熟悉工作環境,以激發工作意願.適當訓練與運用,以增進人員的生產力.有效安排整日工作,滿足其工作上的需要,改進其工作方法,檢討工作情況與成果,使充份發展其才能於較重要工作.

三.組織原理

- 1.統一指揮:每一人員知向誰報告(僅一人),知指揮那些人.不越級指揮,不越級報告.知道自己的職掌和權責.
- 2.指揮幅度:一般直接指揮人數以三到七人為宜,距離不宜太遠,以免鞭長莫及.主管工作時間適當分配.一般高限為:例行性(5%),正常性(65%),特殊性(15%),與創造性(15%)等五種(僅供參考).適當調整,避免偏枯.
- 3.任職均衡:將性質相近或密切關連工作劃由同一大,小,或分支單位負責.基層工作組中,如有多人參與同一工作,則指派一專人領導.運用專長,分工合作,使各有所司,相輔而成,勞逸均等,避免集事權於一身.
- 4.適當授權:權責相稱,不多不少.彼此不重複牴觸.
- 5.成果鑒定:人員工作成績有公平計量尺度.功過分明.賞罰有據.

四.管理功能

- 1.計劃:針對任務,確立目標.分析目前與未來情勢,力求精準.考慮各種行動方式,分析其可行性與最佳適合性.運用知識,了解,靈感,判斷,以科學方法,作最佳選用.
- 2.組織:按上述組織原理,確定所需職位,人員,材料,設備,土地,建築物,動力,資金,時間等項.成立組織機構,包括人員(及專長)表,設備表.運用下述"方法改進"作分析,使為最佳安排.
- 3.指揮:考慮命令下達的情況而決定其性質.如:重複性,緊急性,準確性,標準或特殊性及其他.下達前多方考慮其是否適當,包括以接受者的立場作考慮.如:命令能被了解接受,與組織目標是否符合,執行者體能智能是否勝任,心態如何,可能困難及所需支助等.指揮品質關係於主管能力,人員素質,紀律,指揮系統和方式等因素.
- 4.協調:任務的下達,務使各有關單位及人員相互了解,彼此同意,相互支持.須考慮協調的時機(行動前或行動進行時),對象(上下前後左右內外,主管,幕僚,及其他,包括傳媒的配合,人與人間,或單位,團體間等).以及其他事項,如:協調方式與頻率等.

5. 管制: 決定所需控制的方式與份量. 包括: 派人管制, 授權管制, 管制份量, 電腦或其他方法的運用. 然後收集資料, 評估結果, 研究對策.

五. 方法改進

方法改善的主要步驟如下:

1. 選定目標, 詳細列出各有關步驟, 運用符號及註解, 作流程圖.
2. 用6W (即 WHAT, WHERE, WHEN, WHO, HOW, WHY) 檢討每一細部動作.
3. 為求滿足上述"6W 質疑", 將原有或擬議工作步驟適當"省略", "合併", "重組", "簡化". 多番"質詢"及"改進", 使建立之方法止於至善.

六. 其他事項.

其他事項包括而不限於: 個別談話術, 工作教導術, 會議主持術等等. 參見有關專著.

參. 中式管理特點:

在說明中式管理特點前, 先交待下述四點: 第一. 管理作風的形成, 不完全關鍵於主管級人員的品質與作為, 被管理的各級幹部, 甚至全體成員(人民)都有責任. 第二. 所謂中式管理, 有多種界說: 近代的或傳統的, 一般的或特殊的. 本文"重近代一般管理情形. 其形成是多少受了中國傳統管理與西方管理的影響. 也有部份人對中西管理均未作深切研究, 完全按自我主觀行事(不按牌理出牌). 第三. 國家有因地緣及時代的影響, 有多元並立(如: 歐洲, 今日世界, 中國的春秋戰國時代), 與單元獨大(如: 中國歷史中多數朝代)兩種不同情況. 各自形成絕然不同的管理文化. 前者需要競爭圖存, 趨向民主開放, 進取創新, 後者祇求穩定, 趨向專制獨裁和保守. 第四中式管理受中國傳統文化的影響. 略加說明如後.

一. 中國文化背景: 由象形文字形成的占卜文化, 而產生"策士"和<易經>."策士"和"人主"的結合演變為"士大夫階級", 輔助君王形成專制政體. 占卜基本上一種迷信行為. 其"靈驗"在於卦辭的設定和解釋. 經過多數人上千年的琢磨(捉摸)揣摩出人世適應和問題解決之道. 包括管理文化在內. 形成<易經>一偉大奇書. 產生無數傑出的管理能手, 包括政治家和軍事家. 如: 周公旦, 姜子牙, 子產, 管仲, 孫子, 商鞅, 呂不韋, 漢武帝, 漢光武, 曹操, 諸葛亮, 王猛, 李世民, 王安石, 張居正, 曾國藩等等.

二. 中國傳統管理文化: 中國傳統管理文化的特色, "戰略觀念"方面是以儒家為經為主為表, 諸子學說尤其是法家思想為緯為輔為裡. 儒家學說散見於四書五經中. 諸子包括而不限於法, 道, 墨, 名, 管子, 楊朱, 孫子, 鬼谷子等."戰術觀念"則自浩瀚的史書(歷史故事)中摭取. 中國自古管理能手第一靠天賦, 第二要靠讀書. 第三靠歷練和際遇. 中國歷史上產生的政治家和軍事家, 未曾接觸西方管理, 不知MBA為何物. 他們也能平定戰亂, 治國安民. 創造中國數千年輝煌歷史. 至於清末的受帝國主義侵略, 是因為長時單元保守性文化敵不過多元進取性的自然結果, 非關乎管理文化之一端.

三.中國近百年大舉接受西方文化文明,專門研究西方管理科學者大有人在.管理文化效果不彰的原因:第一.部份人的研究不足以帶動整體.全民管理文化不夠,未能發揮應有監督作用,第二.研究者未能中西兼顧,西學的研究工力亦嫌不足.第三.黑金猖獗,政治不良,賢能未必見用.第四.中國傳統文化不良部份的影響(如:權謀,迷信,地域觀念等)第五.中國傳統文化的優良部份被忽略(如:誠信,公正廉明等).第六.領導者自我觀念太強,多未能虛懷若谷.第七.幕僚唯唯聽命,因循苟且,將錯就錯.

肆.比較分析

上述中西文化都可產生良好管理.但事實上近百年來,國人研讀古籍者愈來愈少,對中式管理多缺乏認識,對西方管理研究不夠深切.政壇及社會各層面表現,中國管理文化水平與西方差距仍大.主管者大權在握,過份忙碌,無閑讀書,左右逢迎,自以為是.形成時下管理現象,下述九項比較分析,可供省思:

一.中國典型:尚人治,缺乏集思廣益的民主思想,不尊重專家意見.集事權於一身.人存政舉,人亡政息.事業不穩定,不易持久進步.

人事新陳代謝較困難.

西方典型:尚法治,尊重立法,尚團隊精神,凡事集思廣益,尊重專家意見.

多能長治久安,事業不斷進步發展,人事新陳代謝簡易

二.中:組織欠嚴謹,權責不分明,有因人設事,一朝天子一朝臣情事.

西:人員職位,職掌,權責,代理人均有明確規定,權責均衡合理.

三.中:越級指揮,超級匯報,越權辦事,視為尋常.

西:絕忌越級與越權辦事.重視立法,有法必遵.

四.中:靠領導者發號施令.多無法可依,或有法不依.

西:凡事訂立規章制度上下共同遵守.

五.中:部屬以領導者思想為皈依,不尚真理與理則,工作草率,責任心不強.

西:尚真理,講邏輯,講求科學精神和方法.工作認真負責,直道而行.

六.中:影響典籍有:<易經><四書><孫吳兵法><鬼谷子><老子>

<東周列國志><三國演義><水滸傳><紅樓夢><戰國策><廿四史>

<資治通鑒>等.

西:古希臘文化,幾何原本,羅馬法典,大憲章,民約論,聖經,數學,

政治學,美國獨立宣言,省工原理,工業工程等.

七.中:權貴有徇私及戀棧之可能,易產生特權階級,官官相護.

西:較少徇私及特權階級情事.多無戀棧之可能.

八.中:重私利,講人情關說.多講假話,口是心非.缺乏公平合理之是非心.

多有作風霸道,蔑視人性.無權威主持,多爭論不休,不易和解協調.

西:多大公無私,誠實不欺.尚民主精神,尊重人性,講真話,公平合理,

以協調解決問題

九.中:主管多在部屬中製造派系,運用平衡術,彼此牽制,以鞏固自己地位,

或培植黨羽,以達此目的.

西:極力促使部屬合作協調,感情融洽.

十.中:個體勤勞發展,事業家族化,不易壯大而持久.

西:公司組織,多能規模宏大,長久興盛.

伍.結論及討論.

一.結論:

1.中國傳統管理文化與西方管理文化有重大差異,但講求治道的目標相同,以往內涵各有千秋.今日中國已進入世界競技場,遠非閉關自守時代可比.社會型態已由農業主導,改變農工商並重,管理文化在摸索改變中.傳統管理文化必然不適用於今日.必須學習西方多元開放世界產生的管理文化方足以與各世強抗衡.在這管理文化轉型期中,呈現嚴重亂象,值得深切注意.

2.中國"人治"作風的形成,領導者固應負重大責任.部屬(轎伕族群)及人民群眾應負縱容之責.

3.中國領導階層管理能力不足的原因:A傳統管理文化的不當影響,B.領導者自我意識太強.C.一般人對管理科學祇涉及皮毛,缺乏深切研究,D.部屬與社會大眾管理文化水平不足,未能配合.

4.本文探索出救中國之道.A.全民認真研究近代管理學.B.揚棄中國傳統文化中的劣質部份.如:迷信,權謀,作弊,作偽.C.將現代管理有關知識與觀念,適當摻和到大中小學教材中.D.傳媒加強宣揚適合近代管理學的理性知識,停止宣揚迷信文化.

二.討論:

1.中國管理文化不合時代需要,使國家民族付出重大代價.政治方面影響最大.其他社會層面,家庭及個體均有波及.海外華人亦所難免.較少數例外,是由於特殊智慧或學習機緣而產生.

2. 管理天才, 不研究管理學也可成為傑出領導. 天才而精研管理學成就更為輝煌. 平凡人精研管理學可以做出天才般事業. 非天才而自以為是天才, 不深研管理學, 結果一定很糟.

3. 下面引述中國古籍中有關管理思想文字三則:

其一: 出自 <莊子逍遙遊>

"... 庖人雖不善治庖, 尸祝不越俎而代之矣" 評: 用人應先考慮其是否勝任. 如不勝任可以訓練, 加強或撤換. 在執行任務時切忌越權干涉.

其二: 出自 <資治通鑒>

"... 亮嘗自校簿書, 主簿楊顓直入諫曰: "為治有體, 請為明公以作家譬之. 今有人使奴執耕稼, 婢典炊爨, 雞主司晨, 犬主吠盜, 牛負重載, 馬涉遠路, 私業無曠, 所求皆足, 雍容高枕, 飲食而已. 忽一日盡欲以身親其役, 不復付任, 勞其體力, 為此碎務, 形疲神困, 終無一成. 豈其智不若奴婢雞犬哉. 失為家主之法也. 是故古人稱: 坐而論道, 謂之王公. 作而行之謂之士大夫. 故丙吉不問橫道死人, 而憂牛喘. 陳平不肯知錢谷之數, 云自有主者, 彼誠達於位分之體也. 今明公為治, 乃躬自校書, 汗流終日, 不亦勞夫. 亮謝之, 及顓死, 亮垂泣三日" 評: 諸葛亮在中國歷史上公認為值得崇拜的完人. 但在近代行政管理學而言, 他事必躬親, 犯了大錯. 他應建立制度, 放手用人, 且須珍惜自己身體.

其三: 出自 <四書孟子>

" ... 孟子曰: 天時不如地利, 地利不如人和,"

評: 西方管理重視發揮人和的力量, 與孟子上述見解相同. 孟子還主張發揚人類的惻隱之心, 是非之心, 羞惡之心, 辭讓之心, 這四種人性的發揮確實有助於治道.