



论新儒商的经营理念

刘景辉

(河北金融学院 办公室 河北 保定 071051)

[摘要] 系统地梳理和总结了新儒商的经营理念,指出新儒商经营理念集中体现在革故鼎新的发展观、忠恕之道的营销观、以人为本的管理观、内圣外王的使命观、知人善任的人才观、和而不同的价值观、义利统一的利益观和天人合一的伦理观八个方面。

[关键词] 儒家文化;新儒商;现代企业;经营理念

[中图分类号] F129 [文献标识码] A [文章编号] 1672-5956(2012)03-0057-05

中国儒家文化博大精深,源远流长,她造就了中华民族的民族性格,成就了光辉灿烂的中国传统文化^[1]。在中国经济发展史上,儒家文化与商业经营模式相结合,更是诞生了誉满全球的儒商,形成了儒商文化与儒商精神。在21世纪,时代呼唤新儒商。所谓新儒商,即是秉承传统儒家以“仁”为核心的理念,又结合当代全球尤其是西方科技发展思想;既具有强烈的人文关怀和社会责任感,又具有现代企业先进的管理经营理念;既追求企业的经济效益,更注重员工的境界提升和企业的社会效益的新一代商人和企业家。他们兼具中西方文化素养,具有全球视野和创新精神,兼容并包,厚德载物,在当今知识经济和市场经济的浪潮中劈荆斩浪,正在书写着新的传奇。系统梳理和认真总结新儒商的经营理念,对于我们秉承儒家传统,塑造企业家精神或新儒商精神,乃至对于我们中国特色社会主义市场经济的完善和发展,具有重要的现实价值和长远意义。新儒商的经营理念主要体现在以下几个方面。

一、革故鼎新的发展观

世界是不停地运动变化和发展的。孔子认为事物的发展变化,以及时光流逝就像奔腾不息的

河水一样一去不复返,他曾感慨“逝者如斯夫,不舍昼夜”(《论语·子罕》)。他曾说(《论语·为政》):“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。”又说(《论语·八佾》):“周监于二代,郁郁乎文哉!吾从周。”在孔子看来,各个时代的礼仪制度并非固定不变,而是根据社会发展不断改革(损益)的,只要认识并掌握了历史演变的客观规律,便可晓古、知今而推后世。周代文化不但继承了夏、商两代文化的精华,而且剔除了夏、商文化的糟粕,是对夏、商文化的扬弃,是一种创新,所以,孔子以继承和发扬周文化为己任。孔子非常看重对弟子创新精神的培养。他所推崇的启发式教学的目的就是为了培养学生“举一反三”的自我推演能力。子贡从《诗经》中的两句话又进一步认识到人的修养也要经过不断的切磋琢磨,才能达到完善的程度,这是对孔子思想的进一步发挥,受到孔子的赞许,说他具有“告诸往而知来”(《论语·学而》)的能力,而“告诸往而知来”就是一种推陈出新的创新能力。

在知识经济和市场经济日益发展的今天,创新对于一个国家和民族的重要性不言而喻。江泽民指出“创新是一个民族进步的灵魂,是一个国

[收稿日期] 2012-02-28

[作者简介] 刘景辉,1972年生,男,河北保定人,河北金融学院讲师,研究方向为中国传统文化。(电子邮箱) liujinghui-71@126.com。

家兴旺发达的不竭动力。”对企业而言,创新乃是企业生存与发展的生命之所在。新儒商正是秉承了传统儒家革故鼎新的优良传统,在市场经济浪潮中“苟日新,日日新,又日新”。海尔企业文化的核心即是“创新的价值观”,张瑞敏曾说“海尔的价值观是什么?只有两个字,创新。创新就是要不断战胜自己。也就是确定目标,不断打破现有平衡,再建立一个新的不平衡;在新的不平衡的基础上,再建一个新的平衡。”正是秉承创新的理念,经由“平衡—不平衡—平衡”的周而复始地运动,海尔集团才越做越大,越做越强。

二、忠恕之道的营销观

忠恕之道可以说是贯穿孔子全部伦理道德学说的重要理论支柱,忠恕之道,即仁之道,它不仅限于“处理人际关系”,但却是正确处理人际关系的指南。曾参曾把孔子处理人际关系的思想概括成一句话《论语·里仁》:“夫子之道,忠恕而已矣。”此言可谓一语中的。何谓忠恕之道?忠是从肯定和积极的方面说,是“己欲立而立人,己欲达而达人(《论语·雍也》)”,自己想要自立于社会,也希望别人能够自立于社会,自己想要达到某种理想境界,也希望别人能够达到某种理想境界,也即孟子所说的“老吾老以及人之老,幼吾幼以及人之幼”(《孟子·梁惠王上》)。恕是从否定和消极方面讲,是说“己所不欲,勿施于人(《论语·颜渊》)”,自己所不喜欢的,也不要强加给别人。忠恕之道是要人在实现自己时,不仅要不妨碍他人实现自己,而且要帮助他人实现自己。也就是说,不止是为了独善其身,更重要的是要“兼济天下”,要在成人中去成己。人人都这样做,人们之间就会和睦相处,就不仅人人都能实现自己,而且人与人之间不会相互损害,社会就能和谐发展。

儒家的忠恕之道在新儒商的营销观中得到了淋漓尽致的体现。他们提倡要站在对方的立场和角度思考问题,如如何推销自己的产品,张瑞敏曾经说“开发的是市场而不是产品”,“市场目标的确定不是以个人能力为限,而是以用户满意度为准。”也就是说,要站在消费者的立场上去想,企业不是在推销产品,而是在帮助顾客买商品。任正非也说过“虔诚地服务客户是华为存在的惟一理由。”如此推己及人地为顾客考虑,其产品畅销也就不足为奇了。

三、以人为本的管理观

儒学是一种人本主义的道德哲学,它的核心

精神是“仁”。孔子说(《礼记中庸》):“仁者,人也。”孔子的弟子樊迟向他请教什么是“仁”,孔子的回答是“爱人”。孔子认为,“仁”是人之为人的本质,而“仁”的核心内涵就是“爱人”,就是以人为本,尊重人,爱护人。仁是涵盖所有美德的一个总称,它体现了人本主义和博爱精神,人本主义和博爱精神正是儒家思想的灵魂。儒家的人本主义思想的特点就在于重视人类生活的群体性,而且用伦理关系来解释人类群体生活的特征,认为道德是维系人际关系的纽带,把人类社会看成伦理的共同体。所以儒家十分重视协调人与人之间的关系,把以互爱为基础的人际关系视为维持人类群体生存和发展的根本。

儒家的以人为本的管理理念在当今企业家的身上有着充分的体现。亚洲首富李嘉诚说过“是员工养活了公司”。言语简洁而道理深刻,没有什么比关爱员工更能调动他们的积极性和提高工作效率了。张瑞敏曾说“对员工忠诚,员工反过来就会对你忠诚;对员工负责,员工反过来就会对你负责。企业家对待员工不能视之为可供利用的商业工具,而应将其作为企业的核心要素加以尊重,以期提升企业的核心竞争力。因为,人是企业最可宝贵的资源。”

四、内圣外王的使命观

作为新一代儒商,应该具备内圣外王的气质。《大学》中有著名的“三纲”“八目”。“三纲”即《大学》的总纲,是“大学之道,在明明德,在亲民,在止于至善”。“明明德”是个人的内在修养,是儒家的内圣之道,“亲民”是外在的事业,是儒家的外王之道。“止于至善”是内圣外王的融会贯通。《大学》的主旨就是儒家的内圣外王之道。“八目”是指内圣之道格物、致知、诚意、正心、修身;及由修身至齐家、治国、平天下的外王之道。内圣外王是儒家追求的理想人生状态,是人之内在修养与外在事功的合一。

儒家的内圣外王,有着超越时空的普遍价值与意义,它提醒企业管理者,缺乏内在的道德修养,就无法成就宏大的事业;真正欲有所作为者,必须以高尚的人生境界作为内在的精神支柱。只有高尚的人格修养与成功的事业合一,才是优秀的企业家。涩泽荣一在《〈论语〉与算盘》一书中提出了“士魂商才”的儒商人格理想,士魂是儒者内在生命成圣成贤、上达天道的存在境界,即内圣;商才是儒家外在事功成人成物、济世利民的凭

借手段,即外王。士魂商才理念熏陶出来的人既是具有内圣外王生命追求的儒者,又是具有实际经营管理才干的优秀企业家。

新儒商秉承儒家内圣外王的使命感,充满着强烈的社会责任感和民族使命感。牛根生曾说:“想赢两三个回合,赢三年五年,有点智商就行;要想一辈子赢,没有德商绝对不行。”新儒商就是具有这样的德商。李嘉诚有句名言“如果10%的利润是合理的,11%的利润是可以的,那我只拿9%。”作为新儒商的企业家看重的不仅仅是企业的利润,更要有自觉的社会担当。冯仑说过“做生意应坚持这样一个观点,就叫做获取利润之后的利润,核算成本之前的成本。学会让而不是学会送,商人的最高境界是让,送是慈善。”

五、知人善任的人才观

人才的竞争已经成为当今国际社会竞争的焦点。谁拥有了人才,谁就掌握了最可宝贵的资源。如何识别优秀人才?生活在2500多年前的孔子给我们提供了重要的参考依据,他有句很经典的话(《论语·为政》):“视其所以,观其所由,察其所安。人焉廋哉?人焉廋哉?”廋即隐藏、藏匿的意思,孔子认为,考察一个人,要注意看他的所作所为,观察他的一贯经历,考察他的秉性习惯,那么,一个人怎么还能隐藏得住呢?

企业家要掌握一些必要的识人之法,以便善于识别和选拔优秀人才。其一,通过言语来识别人才。俗话说“言为心声”,通过语言可以识别一个人。孔子说(《论语·尧曰》),“不知言,无以知人也”,认为(《论语·学而》)“巧言令色,鲜矣仁。”整日花言巧语,戴着伪善的面具,这种人,仁德是不会多的。进而,孔子更加深刻地指出(《论语·卫灵公》):“巧言乱德。”花言巧语足以败坏道德。他又说(《论语·宪问》):“君子耻其言而过其行。”说的多,做的少,君子以之为耻,因为“其言之不忤,则为之也难”。说话大言不惭,实现起来就不容易。可见,孔子不喜欢夸夸其谈的人。其二,通过行为来识别人才。宰予白天睡大觉,孔子说(《论语·公冶长》):“始吾于人也,听其言而信其行;今吾于人也,听其言而观其行。于予与改是。”孔子主张考察一个人,要从言行两方面入手,观其是否言行一致,不能只听其一面之词。其三,通过他周围的朋友来识别人才。俗话说,物以类聚,人以群分。我们不了解这个人,但我们可以通过他结交的一些朋友来侧面考察他。彼此的立

场、观点、原则方向不同,不可能在一起讨论问题,也谈不上交朋友了,正如孔子所言,“道不同,不相为谋”(《论语·卫灵公》)。其四,通过大家的评价来识别人才。要广泛听取群众的意见,避免犯“偏听则暗”的错误,俗话说,群众的眼睛是雪亮的。孔子说(《论语·卫灵公》):“众恶之,必察焉;众好之,必察焉。”大家都厌恶他,一定要去考察一番;大家都喜爱他,也一定要去考察一番。要仔细考察大家厌恶和喜爱他的原因。其五,通过具体的工作来识别人才。考察一个人的能力与职位是否相称,关键是要让他做具体的工作,在实践中考察他。《论语·颜渊》中记载“君子敬而无失。”君子对待工作要认真负责敬业,尽量少出过失。《论语·公冶长》中说“三思而后行。”要多考虑再去做,这样就会少犯错误。《论语·子路》中说“无欲速,无见小利。欲速,则不达;见小利,则大事不成。”做事不要急功近利,不要因小失大,要有长远打算和全盘规划。《论语·为政》中说:“多闻阙疑,慎言其余,则寡尤;多见阙殆,慎行其余,则寡悔。言寡尤,行寡悔,禄在其中矣。”对于有怀疑的地方,要持保留意见,要多听听各方面的见解,不要主观臆测,这样就大大减少了犯错误的几率。一个人在实践中如能真正做到以上几点,说明他还是比较胜任当前工作的。孔子五个方面的识人方法,为现代社会的企业的管理者提供了重要的参考和借鉴。

纵观当今各大优秀企业和有所作为的新儒商,他们都善于在部门内部营造“尊重知识、尊重人才”的良好氛围,努力创设有利于优秀人才脱颖而出的宽松环境和竞争机制。他们都清醒地认识到人才是社会生存与发展的最可宝贵的资源,企业要发展,人才是关键。

柳传志曾说“人才是利润最高的商品,能够经营好人才的企业才是最终的大赢家。”在当今国际和国内知名企业,尤其是新儒商所经营的企业中,对人才的管理策略都有着惊人地相似点:第一,大胆引进、推荐和选拔优秀创新人才,给他们和其才华、贡献配套的福利待遇,靠待遇吸引优秀人才。第二,关爱优秀人才,解除他们的后顾之忧,尊重他们的思想和创造,以感情留住优秀人才。第三,在部门形成了人才合理流动的机制,做到人尽其才,才尽其用,优者上庸者下,以竞争激励优秀人才。第四,努力打造企业的核心精神和文化,注重企业核心价值的塑造和普及,提升下属的人文素质和精神境界,用企业文化来塑造优秀

人才。

六、和而不同的价值观

丰富多彩的大千世界是一个和谐的整体,万物之间存在着各种矛盾和差异。如何看待事物个性间的差异和矛盾,孔子提出了“和而不同”(《论语·子路》)的卓越理念。和而不同,就是在承认和尊重事物个性间的矛盾和差异的前提下,谋求不同要素之间的和谐统一。在2000多年前的孔子就提出了“和而不同”的发展理念,体现出的卓越的辩证思维和海纳百川的包容意识,着实让人钦佩。孔子在提倡“和而不同”的同时,坚决反对“同而不和”。所谓“同”,就是取消事物的矛盾和差异,不允许对立面存在,消灭一切差别,强调单方面的统一。事实证明,“同而不和”不符合社会发展和时代潮流,注定要被历史和人民所唾弃。原因很明显,在全球化发展的今天,任何一种文明都不可再幻想去主宰其他文明,或者支配整个世界。每一种文明唯有以“和而不同”的观念为指导,以平等的眼光审视自己、看待他人,以完善代替苛责,以对话代替对抗,以和谐代替冲突,才能使不同的文明真正和睦相处、相互融合,从而构建持久和平、共同繁荣的和谐世界。遵循“和而不同”的发展理念,倡导一种在全球化意识下多元发展的格局,应该是今后世界文化健康发展的方向。孔子对弟子们的评价也充分体现了他对不同个性人物特点的把握。略举一例,如同样可以从政,“由也果”“赐也达”“求也艺”(《论语·雍也》),每个人的个性和天赋有异,应该区别看待。每个学生的智力、知识程度、性格特点和接受教育程度等都存在着差异,教师应根据这一现实状况,进行针对性教育,因材施教,才能收到期望的教育效果。一次,子路和冉有问孔子相同的问题:听到道理后就马上行动吗?孔子让子路先征求一下父兄的意见,而让冉有立刻行动。弟子公西华不解地问孔子为什么对相同的问题有不同的回答。孔子说“冉有这个人遇事畏缩不前,所以我鼓励他向前进;而子路这个人过于刚勇,所以我要他遇事慎重一些。”这个事例可谓是因材施教的典型。

在全球化的今天,一种模式、一种理念的发展思路越来越不合时宜。世界是丰富多彩的,理应尊重各种发展实体的自由选择。只有本着“和而不同”的发展理念,才能求同存异,融合冲突,化解矛盾,构建永久和平和共同发展的和谐世界。就企业间的竞争而言,这是市场经济的必然。新儒

家应本着相互尊重、相互学习、相互沟通、相互借鉴的初衷,合作共赢才是时代发展的趋势,而不是企业之间鱼死网破、两败俱伤。

七、义利统一的利益观

许多人认为儒家重义轻利,将义与利完全对立起来,只讲义不言利,并认为这种义利观只会对发展现代商品经济起到阻碍作用,而丝毫不能指导并促进商品经济的发展。这种观点是非常笼统和片面的,是对儒家思想不够了解所致。

其实,儒家并不一般性地否定和忽视利,孔子曾说(《论语·述而》):“富而可求也,虽执鞭之士,吾亦为之。”如果富贵可以求得的话,即使做市场的看门卒这样卑下的差事,他老人家也肯屈尊去干。在日常生活中,孔子对衣食住行都十分讲究:他“食不厌精,脍不厌细”,穿的衣服也很好,“缁衣羔裘;素衣麕裘;黄衣狐裘”,休息时“必有寝衣,长一身有半。狐貉之厚以居”(《论语·乡党》),出门必定要坐车,“以吾从大夫之后,不可徒行也”(《论语·先进》)。可见,儒家并没有弃个人利益于不顾,而是承认和肯定人们通过正当途径追求物质利益的行为具有合理性。《中庸》中说“义者,宜也。”宜是合适、适宜、应当,义就是裁定人们的思想和行为是否符合某种“应当”之标准的社会伦理规范。孔子说“君子喻于义,小人喻于利”(《论语·里仁》),义与利成了道德与不道德的代名词。孔子说《论语·述而》:“富与贵,人之所欲也。不以其道得之,不处也”;“不义而富且贵,于我如浮云”。财富与地位是人人都想得到的东西,但不能用不正当的手段来求得它们。通过不义途径得来的财富与地位,孔子看得如浮云一样轻。故而孔子要求人们从社会公义出发,克制个人私欲,在义与利发生矛盾冲突时,“见利思义”,“义然后取”(《论语·宪问》)。

新儒商在义利观上体现着鲜明的传统特色。冯仑曾说“在取利过程中如果你是依法挣钱,依法纳税,这个取利的过程就是取义,只有取义才能取大利。比如说社会发展方向,股东分红、员工要工资、政府要纳税,这就是义,而且,往往只有你先接受义之后,才能挣大钱。”新儒商要有强烈的社会担当。近年来,利益驱动所形成的功利主义价值观在经济活动中有所抬头,“舍本逐利”“舍义取利”导致商业道德失范、商业诚信缺失的现象日益严峻,这些不但会对企业自身造成巨大的信任危机,严重的将损害中国企业的国际声誉,甚至影响

到经济发展、社会稳定。一个企业要做大做强,必须关心社会,承担社会责任。作为新儒商的企业家应该具有超功利的境界,自己履行社会义务,担当社会责任。

八、天人合一的伦理观

“天人合一”是中国传统文化的根本观念,它可以是一种世界观和宇宙观,同时又是一种思维方式,而且代表一种人生追求的精神境界。对于儒家来说,这三方面兼而有之。儒家“天人合一”的思想模式分为三种趋向:一是从孔子到荀子直到刘禹锡倡导的自然论“天人合一”,二是以董仲舒为代表的有神论“天人合一”模式,三是从孟子直至宋儒所开创的心性论“天人合一”模式。儒家不同的天人合一模式,都以人和自然的和谐作为指归。这一点深深契合与现代环境伦理精神。北

宋大儒张载在《西铭》中提出的“民胞物与”的思想更是倡导尊重天地,视众生平等、万物平等。这一思想超越了从人类自身利益出发保护环境和保护生态,而是由人的爱心、人的道德良知出发推己及人乃至推己及物,从而自觉地保护生态环境,维护人与自然的和谐,这为环境伦理学的建立提供了一个内在基础。

在现实社会,地球已不堪重负,人类生存的环境日益恶化。环境问题已成为全人类必须面对的问题。中国古代哲人的“天人合一”思想是解决当代生态危机的重要出路,它不仅对古代有意义,而且对现代对未来对世界都有重要意义。儒商应发扬这一思想,承担起保护生态环境的道德责任,在自己经营的企业中,要把环境整治为自己经营的一种策略,作为协调与公众关系的一种手段,使自己的企业成为生态文明建设的重要基地。

[参考文献]

[1]杨伯峻. 论语译注[M]北京:中华书局,2006.

[责任编辑:陈宇涵]

(上接第20页)

较低的R&D效率导致其R&D投入出现冗余,科技产出下降。由表6可知,上海市属于DEA有效地区,然而其综合水平却不是最高的,因此上海可以在保证高R&D效率的前提下,扩大R&D投入规模来提高其综合水平。

由上述实证分析可知,我们应该在保证R&D投入强度足够的前提下,来提高R&D绩效水平,使R&D水平和绩效保持一定的协调性。为了实现协调性,各省应该:第一,优化科技资源配置结构。科技资源是创造科技成果,推动整个社会和经济体系发展的战略资源,科技资源的优化

配置是发挥科学技术是第一生产力的前提。目前我国R&D经费结构存在着不合理现象,基础研究、应用研究和试验发展的研究经费投入比例失调。根据发达国家的经验,我国在同时期的基础研究投入明显偏低。第二,加强产学研合作。产学研合作有助于激励企业研发和科技成果的转化,发达国家一直致力于构建产学研一体化体系,产学研的有效合作有利于实现三者的优势互补,弥补我国科技资源配置过程中R&D活动与科技成果转化断层问题,从而提高科技资源配置效率。

[参考文献]

[1]赵立雨,师萍. 政府财政研发投入与经济增长的协整检验[J]. 科技与经济,2010,(2):53-59.

[2]程华,肖小波,倪梅娟. 政府科技投入对企业R&D投入的影响及因果分析——基于我国大中型工业企业的实证研究[J]. 浙江理工大学学报,2008,25(2):219-223.

[3]岳中刚,陈伟民. 政府资助企业研发活动的效果评估[J]. 现代经济探讨,2008,(3):57-61.

[4]李明. 制度和技術对国有企业研发投入的约束[J]. 武汉理工大学学报:社会科学版,2005,(4):535-537.

[5]王任飞. 企业R&D支出的内部影响因素研究——基于中国电子信息百强企业之实证[J]. 科学研究,2005,(2):225-231.

[6]周伟,叶常林. 基于因子分析模型的中部六省科技资源配置效率研究[J]. 统计与决策,2011,(12):85-87.

[7]罗彦平. 中国研究与发展投入产出效率分析[J]. 经济与管理,2011,(6):11-13.

[8]申菊梅,赵建斌. 基于DEA的我国区域R&D效率比较研究[J]. 科技管理研究,2009,(10):92-94.

[责任编辑:刘炜]

— 61 —