

# The Philosophical Rethought of Western Humanity Hypothesis Theory and the Constructing of the Oriental Humanity Hypothesis

Zhaoyun Wu<sup>1</sup>, Lili Song<sup>2</sup>

*Institute of Business Administration in Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang, China*

*Email: wuzy56@163.com; songlili0803@163.com*

**Abstract:** The theory, methods and practice of management are all with the certain humanity hypothesis as the premise, and the development of the theory of human nature hypothesis promotes the diversion of management research's paradigm and content. We points out the evolution and development trend of human nature assumption based on the summarization and the evaluation of the occident theory on humanity hypothesis, and turn over potential defects in western hypotheses from the perspective of philosophy. Finally, integrate the oriental social and historical environment, put forward an idea that we should excavate the essence of Chinese traditional thought adequately to construct a humanity hypothesis which is more tally with the idiosyncrasy of oriental people, and afford the theoretic support of establishing oriental management theory and summarizing oriental management practice.

**Keywords:** humanity hypothesis; philosophical thought; regress to orient

## 西方人性假设理论的哲学反思与东方人性假设的构建

吴照云, 宋丽丽

江西财经大学工商管理学院, 南昌, 中国, 330013

Email: wuzy56@163.com; songlili0803@163.com

**摘要:** 管理的理论、方法和实践都是以一定的人性假设为前提的。人性假设理论的发展推动管理研究范式和内容的转换。本文在对西方人性假设理论进行综述和评价的基础上, 指出人性假设思想发展的演进逻辑和发展趋势。并从哲学的视角反思西方人性假设的潜在缺陷。最后结合东方社会和历史的的大环境, 提出在西方人性假设理论的基础上应充分挖掘中国传统思想精华, 构建更符合东方人特质的人性假设理论, 为建立东方管理理论和总结东方管理实践提供理论支撑。

**关键词:** 人性假设; 哲学反思; 东方回归

### 1 引言

无论是否意识到, 一种管理理论、方法或实践都是以一定的人性假设为前提的。正如美国著名哲学家麦格雷戈所言“如何看待人性是管理者的宇宙观”, 对于人类本质的认识, 是我们划分一定管理时代的依据。将人放在核心的位置, 是管理思想的出发点, 也是管理理论研究的基点和基础。西方管理学中的人性假设理论在历史上对管理理论和管理实践的积极意义是不言而喻的, 但是人性是文化的产物, 是一定社会、经济、文化综合作用下的产物, 我们不能简单地沿袭西方的管理理论和思想。

我国的管理学在前一个时期的主导思想是西化,

然而实际上西方管理思想对于我国企业而言是基于不同的假设, 依据不同的现实, 造成“借来之物”效用下降。这就要求我们重新审视奠基于华夏文明和中国经济现实的人性管理思想, 探讨东方人性假设的特点和内涵。“重新理解人”应当成为中国管理学研究的起点。

本文在对西方人性假设理论进行综述和评介的基础上, 理出人性假设思想发展的线索和演进逻辑, 并从哲学的角度反思西方人性假设的潜在缺陷。同时结合东方社会和历史的的大环境, 提出在西方人性假设理论的基础上应充分挖掘中国传统思想精华, 构建更符合东方人特质的人性假设理论, 为建立东方管理理论

和总结东方管理实践提供理论支撑。

## 2 人性假设在管理理论和实践中的地位

对人性的认识与理解是所有关于人的理论的基础性命题，也是管理理论形成和研究的重要哲学前提，管理可以看作是由人性驱使的一种社会活动。在西方管理理论的发展历程中，人性始终是一个基本的逻辑起点，并且以人性为核心形成了诸多人性假设。应该说管理理论都是围绕着特定的人性假设而提出、展开的。各种管理理论和管理模式的差异，归根结底都是源于不同的人性假设。

### 2.1 人性假设问题是管理理论的核心问题

管理的中心是人。管理的主体是人，管理的主体即管理者，其思想观念、价值判断、行为方式决定着管理目标的实现程度。管理者通过计划、组织、协调等管理活动，有效的整合组织内部人、财、物等各种资源，实现组织目标。管理的客体主要也是人，对财、物、知识、信息等其他管理客体的管理也是通过人来实现的。在这个意义上我们可以说管理在本质上是对人的管理。既然管理的中心是人，那么怎样认识人，怎样认识人性的这些问题自然是不可绕过的，“人是研究人类、组织和管理的的基本分析单位”。人性假设问题自然而然地成为了管理理论的核心问题。

管理者怎样认识人性，在很大程度上决定着他们对管理模式的选取，决定着能否有效地实现管理职能。正如孔茨所说“管理者不管是否自觉地知道这些，在他们的心目中，总有一个个体的模式和关于人的假定的组织行为模式。这些假定和它们的有关理论影响着管理的行为”。由此可见，每一个管理方法或者方式里自觉或者不自觉地都遵守着一定的人性认识，以之作为自己的理论前提。管理理论中的人性假设影响着管理者的观念、精神、意志、目标、思维的决策。

只有正确地认识人性，才能有效地指导管理实践，实现管理目标。管理的最高境界是管理的哲学，而管理的哲学在于管理是对人的管理。制定管理策略、管理模式的最终的、最根本的依据是对人性和人的本质的科学把握。要建立科学的管理模式和理论，必须要实现对人性的科学的把握。

### 2.2 人性假设是管理理论建构的逻辑起点

所谓逻辑起点也就是建构理论的基本出发点。所有的理论创造者都力图建立一套严密的符合逻辑的理

论体系来自圆其说。而建立这套理论体系的前提就是必须有一个基本的逻辑起点。从逻辑起点出发，在严密的逻辑关系中确立整个理论体系，逐步展开理论的全部内容。也就是说逻辑起点是理论体系叙述的起点，理论建立的基础，始终贯穿于理论以及在理论指导下的实践活动的整个过程。任何理论想成为科学的理论，成为严密的有内在联系的理论体系，都必须首先要明确其理论建构的逻辑起点。

管理的中心是人，管理本质上是对人的管理。毋庸置疑，管理理论必然要建立在一定的人性假设基础之上。人性假设就是建构管理理论的逻辑起点，出发点和理论基石。西方管理学家们都是从特定的人性假设出发，严密地符合逻辑地展开其整个管理理论体系的。纵观西方管理理论百余年的发展史，各种西方管理理论、管理模式的产生和嬗变，每种管理理论的产生和发展都是以一定的人性假设作为基础前提的。不同的人性假设设定，就有不同的管理理论、不同的管理模式、不同的管理组织内的人际关系乃至不同的领导风格。人性假设的不断演进的过程和西方管理理论不断演进的过程是一致的。因此在这个意义上可以说，整个管理理论演变史就是一部人性假设的演变史。

西方管理理论中人性假设的形成与变迁是西方社会的政治、经济、文化发展到一定历史阶段下的产物，是对管理理论中人性的预设，有其历史合理性，在一定程度上促进了管理理论的发展。

## 3 西方人性假设研究的演进逻辑

### 3.1 西方人性假设研究述评

#### 3.1.1 农业经济时代的“工具人”假设

“工具人”假设是西方最早的人性假设理论。“工具人”假设认为人在生产活动中与机械一样，只是一种工具，而管理的任务，就在于使作为管理对象的人像机器一样工作。显而易见，“工具人”假设是不符合人的本质的。按照“工具人”假设对工人进行管理会导致管理者与被管理者之间的对立，劳动者的积极性和创造性被完全压抑。很明显，“工具人”假设是与现代社会脱节的。

#### 3.1.2 工业经济时代的“经济人”假设

随着资本主义经济的萌生和发展，到了18世纪，在经济学研究领域提出“经济人”假设，以泰罗为代表的古典管理理论以此为借鉴，并成为早期管理研究的潜在人性假设。这个假设认为人的一切行为都是为

了最大限度满足自己的私利，工作目的只是为了获得经济报酬，在管理中强调物质上和经济上的利益来刺激工人努力工作。

“经济人”假设及其与之相对应的科学管理理论和实践改变了当时放任自流的管理状态，加强了社会上对消除浪费和提高效率的关心，促进了科学管理体制的建立。

### 3.1.3 关注人的社会需求的“社会人”假设

“社会人”假设的理论基础是梅奥的人际关系学说，认为人除了物质外，还需要有良好的社会关系。从“经济人”假设到“社会人”假设是管理思想与管理方法上的一大进步，“社会人”假设的提出是管理学的重要转折点，开创了行为科学学派。

“社会人”假设的出现导致管理学研究对象和研究方法的转变。“经济人”假设下的传统古典管理理论把重点放在对事和物的管理，而忽视了个人的需要和目标。而以“社会人”假设为基础的行为科学理论则重点强调对人及其行为的管理。通过对人的行为的管理，达到对事和物的有效控制，从而实现管理的预期目标。

对人性假设认识的变化也引起管理方法的转变。传统的古典管理理论强调权利和制度的作用，而忽视人的社会关系和感情因素的作用以及人的主动性和创造性。而以“社会人”假设为基础的行为科学理论则强调人的欲望、感情、动机的作用，因而在管理方法上强调满足人的需要、尊重人的个性，采用激励和诱导的方式来调动人的主动性和积极性。

### 3.1.4 对人性认识进一步深入的“自我实现人”假设

“自我实现人”，也叫“自动人”，这一概念是马斯洛提出来的。他认为：人类需要的最高层次就是自我实现。人们有着最大限度的利用和开发自己的才能的需要，希望能够有机会获得自身的发展与成熟，“自我实现”是工作的最大动力。虽然“自我实现人”假设与人的需要联系紧密，但是人有某种需要只能说明他有意愿去满足自己的需要，但是并不能说明他会付诸于行动，因为人最终表现出来的行为还会受到环境、时机等因素的影响，而管理的最终目的是要人们有努力工作的行动。此外，“自我实现人”的假设认为人的自我实现是一个自然发展过程，人之所以不能充分地自我实现，是由于受到环境的束缚和限制。实际上，人的发展主要是社会影响，特别是社会关系影响的结果。

### 3.1.5 更关注情境的“复杂人”假设

美国学者艾德佳·沙因在综合“经济人”假设、“社会人”假设和“自我实现人”假设的基础上，提出了“复杂人”假设。“复杂人”的含义有以下两个方面：其一，就个体的人而言，其需要和潜力会随着年龄的增长，知识的增加，地位的改变，环境的改变以及人与人之间关系的改变而各不相同。其二，就群体的人而言，人与人之间是有差异的。

因此，无论是“经济人”、“社会人”，还是“自我实现人”的假设，都各有其合理的一面，只是它们并不适用于一切人。基于复杂人假设的管理理论认为，没有什么一成不变的、普遍适用的最佳的管理方式，必须根据组织内外环境自变量和管理思想及管理技术等因变量之间的函数关系，灵活地采取相应的管理措施，管理方式要适合于工作性质、成员素质等。“复杂人”观点强调因人而异、因事而异、随境而异，针对不同情况采用不同管理方式。

## 3.2 西方人性假设研究的演进线索

人性假设问题的研究是管理学者探索的永恒主题。人性假设的研究永无止境，其魅力在于人自身的不断变化。不同的人性假设引致出不同的管理学理论，提供了不同的解释和建构管理思路。不管怎样，对人性认识的不断完善和社会福利的不断增进始终是这一演变进程的主题。

从以上有关人性假设研究的发展可以看出，目前西方人性假设的发展趋势是：从单一化研究走向多样化研究；从对部分的研究走向对整体的研究；从表层的研究走向深层的研究；从静态的研究走向动态的研究，从纯理论假设到更关注情境。

## 4 西方人性假设理论的哲学反思与人性假设的东方回归

### 4.1 西方人性假设理论的哲学反思

#### 4.1.1 西方人性假设理论对人性理解具有抽象性

西方管理理论中的人性假设共同偏向就是一种抽象化的人性假设，即都把人性的某一个方面看成是人性的全部内容。西方管理理论中的人性假设以不同的方式预设了人性的先天存在，从人性的先天性去理解人性的某些具体的方面。

西方管理理论中人性假设对人性的理解都是具有不同程度的抽象性。“经济人”的人性假设认为人性是恶的，认为大多数人生性懒惰、不负责任等等，由人

的生物遗传性决定了一些人天生就是管理者而另一些人理所当然地成为被管理者，主张管理者对被管理者的强制管理。“社会人”的人性假设看到后天社会性因素对人性的决定作用，但由于它对后天因素做了实体性的理解，没有看到社会关系也是相对的，辩证的，因而对人性的理解在一定程度上还是具有抽象性的。

“自我实现人”的人性假设实际上是预设了人性本善的理论前提，认为人是能够自律的，追求发展的等等，并未从现实的人的角度揭示人的全部属性，因而也具有抽象性。“复杂人”的人性假设虽然看到了人性的复杂性和变动性，但是由于过分地强调人性的中特殊性一面，而将普遍性从特殊性剥离出来，将人性的差异方面绝对化，从另一个方面又陷入抽象性。

#### 4.1.2 西方人性假设理论对人性理解具有片面性

近代自然科学的发展为人们认识人性、理解人性提供了现实的题材，促使人们得出两个结论。一是达尔文的进化论证明，认为人是自然界长期发展的结果，因此人的本性是自然生成的东西，即具有生物的本能特性。从这个意义上讲，人没有脱离动物。二是科学的逻辑分析方法，其向人们揭示了人具有区别于动物的抽象思维能力，因而得出人的本性就是理性的结论。对人性研究的这两种对立的观点都将导致管理学界们对人性理解的片面化理解。

“经济人”人性假设片面地认为理性地追求经济利益的最大化是人的唯一本性。“社会人”人性假设虽然能够正确地看到了人性除了物质方面的需求以外还有社会、心理方面的需求。但它只是孤立地理解了人的社会性。“自我实现人”的人性假设将个体的自我实现视为人的需求的最高层次和目的，但是它认为自我实现是一个自然而然的自发过程，由于受到相关环境的影响和束缚，只有极少数人能真正达到自我实现的目标，没有看到“环境是由人来改变的”、“环境的改变和人的活动或自我改变的一致，只能被看作是并合理地理解为革命的实践。”

可见它忽视了自我和社会的紧密关系，对自我实现做了片面化地理解，把自我实现的内涵绝对化了。

“复杂人”的人性假设虽然看到人的多方面的需求，看到了人性的复杂性和变化性，但它片面地强调人与人之间的差异、人性的差异并将其绝对化，在一定程度上忽视了人性的共同的方面，没有看到人性的普遍性和特殊性的辩证关系。

#### 4.1.3 西方人性假设理论对人性理解呈现静态化特征

在西方管理理论中的人性假设不是将人性视作不

断自我生成、不断运动变化、不断自我超越的态存在，而是视作模式化的、固定不变的静态存在；不是视作开放的、充满各种可能性和不确定性的意义存在，而是从人不同于它物的角度揭示了人所特有的特性，终究是对人性作出的是一种静态化的理解。

“经济人”的人性假设认为人总是服从理性的原则，没有意识到人性中理性与非理性是时刻处于矛盾运动之中的，而且理性的具体内涵也是不断变化的，并不是只存在经济理性的。“社会人”的人性假设过于强调了人际关系等社会因素在管理中的决定地位，而没有意识到任何决定性的因素只有在相对的层面才是有意义的，而且决定性因素是应该因人、因时、因地、因事而异的。“自我实现人”的人性假设看到了人的自我发展的过程，但把这个过程看作自然地过程而且将其内涵绝对化，没有将自我实现也视为是个相对的概念，其本身也是不断发展的，“自我实现”绝对不是只有少数个人才能达到的事情，应该是人们所共有、而内涵又是各异的。“复杂人”看到了人性的复杂性一面，却没有看到人性中各种因素间不断地矛盾运动，没有看到它们不断相互转化、发展的规律性。

#### 4.1.4 西方人性假设理论物性化地理解人性

西方管理理论中人性假设中关于人性的物性化理解有着深刻的历史渊源。自近代资本主义社会价值体系的确立以来，出现了近代自然主义的人性假设。这种人性假设的观点把人的本质属性归结为人的自然属性，如自我保存、趋乐避苦等。这种人性假设过度地强调人的自然性和物欲，为西方管理理论中的人性观蒙上一层挥之不去的阴影。

“经济人”的人性假设认定人天生懒惰，实质上是一种遗传决定论，视人为物或把人仅当作经济动物，注重金钱对人的刺激而忽视了人的社会性，注重物质化管理价值，而忽视精神化管理价值，促使人进入极端异化状态。“社会人”人性假设虽然看到了人的心理、人际关系的重要，并对工作环境、内容、人际关系、人的心理进行了大量分析测试，试图寻找提高职工满意度的途径。但最终的落脚点是提高职工满意度来最大限度地提高工作效率，在他们看来，效益是组织管理追求的目的，人只是创造效益的手段。

“自我实现人”的人性假设对人性的认识上依然具有明显的先验决定论的倾向和遗传决定论的痕迹，对人性的设定同样过于片面了，它抛开了人的社会属性，以抽象的、理想化的、脱离社会的人性设定来代替生活世界里现实的个人，而且它仅仅看到了人们不

能做到自我实现的微观环境限制，却忽略了大的社会前提，不可能从根本上解决劳动者主体地位被压制的现实问题。“复杂人”人性假设尽管含有辩证法的思想，但其实质上只是将生活现实中人们的个性与行为表现视作人性的全部内容，这本身就把本来属于哲学高度层面的人性问题降低到了心理层面的个性方面，其结果，必然导致只见人们的差异性，而忽略了人性中的共同属性，仍然是从客体的角度描述人的属性，并没有从根本上实现人在管理实践中的主体地位。

## 4.2 构建东方人性假设的必要性与方向

中国古代管理学者们早就认识到人性假设研究的重要性。无论是儒家、道家、法家还是兵家都有非常精深的人性思想，他们大都以研究人性作为切入点，建构了各自的管理学说。这些管理理论不断发展融合最终成为指导两千多年来的中国国家管理实践的强大思想武器。然而随着中国传统文化在近现代逐渐失去话语权，传统管理思想也渐渐被忽视。如何从传统东方文化中挖掘丰富的人性假设的思想，丰富当前以西方人性假设思想为主的理论，构建和丰富东方人性假设的内涵，并在此基础上构建东方管理理论对促进中国管理本土研究具有积极意义。

### 4.2.1 中西方存在差异，需要重建人性假设理论

首先，中西方的价值观存在差异，主要表现在：

(1) 利益观的不同：西方极度重利轻义；中华儒家文化则主张重义轻利。(2) 伦理道德观的不同：西方伦理道德观的核心是“享乐主义”、“利己主义”和崇尚个人奋斗；中华民族以儒家思想为主体，也就是“仁”、“义”、“礼”、“忠”、“孝”、“爱”。(3) 行为观的不同：西方人属于外向的民族；中国文化则向来以儒家的“中庸之道”作为行为的基本准则，实行中庸主义。(4) 事理观的不同：西方文化遵循“法、理、情”的事理次序；东方文化遵循“情、理、法”的事理次序。

其次，中西方的思维方式存在差异，主要体现在东西方思维方式的差异主要体现在辩证思维与逻辑思维上：学者们常常用辩证思维来描述东方人，尤其是中国人的思维方式；用逻辑思维或者分析思维来描述西方人，尤其是欧美人的思维方式。在他们看来，中国人的辩证思维包含着三个原理：变化论、矛盾论及中和论。与中国人的辩证思维不同，西方人的思维强调世界的同一性、非矛盾性和排中性。

由此可见，中西方在价值观和思维方式方面有着无法逾越的鸿沟。实践也证明，西方管理理论应用到

中国的管理实践中会遇到一些难以克服的障碍，经常会发生“水土不服”的现象，加上我们喜欢按部就班，使得管理活动漏洞百出。因此，必须从管理理论的基础着手，重新构建源于中国的人性假设理论。

### 4.2.2 人性具有历史性开放性，需要发展人性假设理论

人性是在不断“生成”和“书写”之中的，永远处于待完成状态。[10]随着历史的不断演进及社会关系的不断变化，人的各种特性都会随之变化。所以，人性是具体的、历史的和可变的。由于人是现实的而不是抽象的，人处于具体的社会关系之中而不是超然于社会和历史之外，因此历史条件、社会关系和实践活动总是不断地塑造和炼铸着人性的各种面貌。[8]可见，人性具有历史性，没有永恒不变的人性。人性还具有开放性，即人性不是封闭的意义系统，而是一个动态开放的系统。开放性，一方面意味着同一社会或同一个体的人性系统的内部各要素即人的自然性、社会性和精神性之间是彼此敞开的、互相渗透的即内开放；另一方面从各种具体的人性的差异性和特殊性而言，开放性意味着不同社会、不同个体的人性对其他社会、其他个体的人性的意义敞开和吸收即外开放。[1]正是因为人性的历史性开放性，所以人性在不断发展中，人性假设理论也要随之不断地发展。

### 4.2.3 人性具有普遍性统一性，需要整合人性假设理论

人性具有系统整体性。人性作为人的文化生命的存在方式，涵盖和统摄着人与自然、人与社会、人与人的普遍联系与区别，分别对应着人的生物性、社会性与个体性，它们构成人性多维属性不可分割的有机整体，统一于人的实践活动之中。人性作为一个系统，是普遍性和特殊性、同一性和差异性的辩证统一。虽然人性是有差异的，不断变化的，但是也有共性，所以对人性假设进行梳理整合是十分有必要的。

### 4.2.4 构建东方管理学，需要源自中国的人性假设理论作为基础

目前，已有不少学者主张要构建东方管理学。吴友富教授在“管理学发展的东方主张”的演讲中还提出，像中国这样一个有着深刻文化底蕴的大国，必须诞生出一套既有国际普遍适用性、又具本国文化特色的管理理论体系，不能再跟着西方亦步亦趋了。世界上没有一个民族的管理思想能够永远地独领风骚，所以只要我们努力从中国的传统文化中去挖掘探索对管

理学的发展有价值的思想, 构建和发展东方管理学是很有前途的。但是, 东方管理学还处于发展的初级阶段, 尚未受到国际管理学界的广泛认可, 因为东方管理学还没有形成一个完整可靠的理论体系, 提出的关于东方管理学的理论都十分零散。我们有的只是蜻蜓点水, 不能在管理学这片浩瀚的海洋中泛起波澜。所以, 要使东方管理学能在世界管理学中鹤立, 就必须拿出自己有价值的东西, 让西方管理学界信服。而就目前的情况来看, 使管理学的东方主张能够为国际管理学界所认同, 绝非一朝一夕之事。所以, 有必要从管理理论的基础着手, 回归中国传统文化中整合出一种既具有中国特色又能够为世界所接受和认可的人性假设理论, 为东方管理学的构建夯实基础, 推动东方管理学的构建向前迈进。

## References (参考文献)

- [1] Liu Youhong. philosophical analysis on wrong area of western human hypothesis[J].Research monthly Journey,2004(10):38-43 (Ch).  
刘友红.对西方管理学中人性假设误区的文化哲学辨析[J].学术月刊, 2004(10): 38-43.
- [2] Li Dayuan, Chen Yinglong. Preliminary discussion of oriental human hypothesis and Chinese management classification[J]. Economic Management, 2006(17):44-47 (Ch).  
李大元、陈应龙.东方人性假设及中国管理流派初探[J].经济管理 2006(17):44-47.
- [3] Chu Zhaohua. Face future and stand at present: comparative analysis of Mengzi and Xunzi human theory and effect[J]. Philosophical Research,2006(10):57-62 (Ch).  
储昭华.朝向未来与立足当前——孟子与荀子人性论及其效应的比较考察[J].哲学研究 2006(10):57-62.
- [4] Gao Haiqing. On human "essence": liberate from "abstract human theory" to "specific human theory" [J]. Social Science Front, 2002(5): 216-222 (Ch).  
高青海.论人的“本性”——解脱“抽象人性论”走向“具体人性观” [J]. 社会科学战线,2002(5).
- [5] Song Peilin. Management theory evolution based on different human hyposis [J].Economic Management,2006(11):19-24 (Ch).  
宋培林.基于不同人性假设的管理理论演进[J]. 经济管理, 2006(11) :19-24.
- [6] Daniel rennes. The evolution of management ideas[M].Li Zhu-liu.Beijing:china social science press.  
[美]丹尼尔·雷恩.管理思想的演变[M]. 李柱流等译.北京:中国社会科学出版社, 1997:8.
- [7] Ma Jiesha. stability of Human essence and historical of human [J].Teaching and Research, 2000(10):75-76 (Ch).  
马捷莎.人本质稳定性与人性历史性[J].教学与研究, 2000 (10): 75-76.