

Taoist “Government by Actionless Activity” in the Scientific Context and the Application in the Human Resource Management

Aimin Yan, Xiaran Zhang

Business School, Central South University, Changsha, Hunan, 410083

E-mail: e-trust@263.net

Abstract: On the basis of the traditional interpretation of Taoist “government by actionless activity”, this paper analyze self-organization in “government by actionless activity”, using modern linguistic context. This will reason for the application in the modern Human Resource Management.

Key words: Taoist concept; government by actionless activity; Human Resource Management

科学语境下的道家“无为而治”思想解析及其在人力资源管理中的应用研究

颜爱民, 张夏然

中南大学商学院, 长沙, 中国, 410083

E-mail: e-trust@263.net

摘要: 结合道家“无为而治”的传统释义, 在科学语境下从系统自组织等角度重新解读了“无为而治”思想, 并按照觅道、循道、守道的逻辑关系来解析“无为而治”思想在人力资源管理中的应用。

关键词: 道家思想; 无为而治; 人力资源管理

1 引言

培根早在 17 世纪就对人类行为进行反思: 人类为了美化自己的家园, 不顾及神圣明智的天意和天生自然的物理, 不勤于万事万物中寻找上帝的印记, 却妄自把自我的形象加盖在上帝的作品上。培根的这一思考与两千年前中国道家思想十分相似, 遥相呼应(李约瑟, 《中国的科学与文明》)。许慎《说文解字》说“天屈西北曰无”。即“无”是“天”的“别意”, 与天在意义上相通。老子最早提出了“有”“无”这一对哲学范畴: “天下万物生于有, 有生于无。”(《道德经·四十四章》)“无, 名天地之始, 有, 名万物之母”(《道德经·一章》), “无”和“有”在古人眼里是事物的两种状态, 古人认为, “有”和“无”是互相转换的, “无”近于“道”, “天下万物生于有, 有生于无”(《道德经·四十四章》), “无”是“道”

的形式, “无”决定着万事万物的生化规律^[1]。“无为而治”中的“无”可理解为“循道”, “无为而治”的本义就是“循道而治”, 而不是有些人误解的“消极”、“无所作为”; “无”是“道”的本质规定, 而“道”是万物归根复命之所, 所以万物以“无”为本, 由于“无”的充盈性和丰满性, 万物之用就获得了无限性^[2-3]。“道常无为而无不为”(《道德经·三十七章》), “道”是天地万物和人类运行的根本规律, 无为就是从根本上、从长远、从整体的角度把握事物运行规律求得真正的最优之有为。

2 科学语境下的“无为而治”思想

语境这一概念最早由英国人类学家 B. Malinowski 在 1923 年提出来的。他区分出两类语境, 一是“情景语境”, 一是“文化语境”, 本文的“语境”取义后者, 指的是交流过程中某一话语结构表达某种特定意义时所依赖的各种主客观因素, 包括时间、地点、场合、话题、交际者的身份、地位、心理背景、文化

本项目受教育部人文社会科学研究资助项目(07JA630047)资助。

背景、交际目的、交际方式、交际内容所涉及的对象以及各种与话语结构同时出现的非语言符号(如姿势、手势)等。中国道家思想产生于两千五百年前,其时,生产力水准、自然环境、社会背景甚至人的思维逻辑特征与现在都相去甚远,当时文字表达的思想必须切换到今天的科学语境之下重新解析,才能准确理解和有效传播。道家人力资源管理的核心思想就是“无为而治”,它和现代科学的自组织理论等思想之间有着非常惊人的相似或对应关系。在科学语境下重新解读“无为而治”思想,研究其对现代人力资源管理的应用是一种真正有效的古为今用、推陈出新的办法,具有重要的理论价值和现实意义。

“无为”不是无所作为,“无”在道家思想产生的时期,不是指“没有”,而是古代哲人描述自然界的一种状态,指当时人们看得见、摸得着、能直接感知世界——“有”的对立面,即看不见、摸不着、不能直接感知,却又客观存在世界的另一大组成部分,有点类似于我们今天物理学所描述的“暗物质”、“暗能量”。由于科技水平很低,当时“无”的内涵应该更丰富一些:包括空气、光波、电磁波等今天科学已经能通过仪器感知的物质,看来,随着科技水平的发展,很多原来“无”的东西会逐步变成“有”。

中国古代的对称和平衡思维特征非常明显,在道家体现为“阴”“阳”平衡、互动作用,“无”属于“阴”,“有”属于“阳”,“无中生有”、“阴中生阳”,有无互动转化,这和当今科学的物质不灭、能量转化思想完全一致。用科学的思维去仔细品味道家典籍,发现“无”的状态似乎更接近自然的本源,接近于“道”,有时候,“无”被当作“道”的代名词,“无为”是“无妄为”,是遵循“道”而为,是“道法自然”的体现,即不拂逆事物天性,避免反自然的行为,凡不合适的事不强为之,而应委婉疏导或因势而成。古典经济学创始人亚当·斯密(Adam Smith)推崇“看不见的手”的作用,倡导尊重和运用市场经济规律,主张市场自由,利用价格机制的“自我调节功能”来调控市场,达到资源优化配置效果,为世界经济繁荣发展起了重要作用,究其机理,亚当·斯密正好契合了道家“无为而治”的思想。

“无为而治”也就是遵循“道法自然”的规律,安乐哲和郝大维(Roger T. Ames & David L. Hall, 1999)指出在管理过程中,强迫被认为是导致困窘的原因,甚至是丧失人性的。所谓“太上,下知有之;其次亲而誉之,其次畏之;其次侮之;……功成事遂,百姓皆谓‘我自然’”(《道德经·十七章》)。这种事物发展的自发

性(spontaneity)涉及到对自我与其他事物之间关联性的承认,并且以特定的方式做出回应,可以利用系统自组织思想进行解释,即开放系统在系统内外两方面因素的复杂非线性相互作用下,内部要素的某些偏离系统稳定状态的涨落可能得以放大,从而在系统中产生更大范围的更强烈的长程相关,自发自组织起来,使系统从无序到有序,从低级有序到高级有序[4]。

道家关于系统自发自组织的思想,受到当代系统思想家的高度重视。庄子在《天运》篇里的发问:“天其运乎?地其处乎?日月其争于所乎?孰生张是?孰维纲是?孰居无事推而行是?意者其有机缄而不得已邪?”当代著名科学家普里戈金(Ilya Prigogine)说:庄子这段话中提出的“这些问题对我们今天依然存在”。这也是今天系统自组织理论所要解决的问题。他还相信:“我们正是站在一个新的综合、新的自然观的起点上。也许我们最终有可能把强调定量描述的西方传统和着眼于自发自组织世界的中国传统结合起来。”普里戈金在他与斯唐热(I. Stengers)合著的《从混沌到有序》一书中再次强调了这种观点。普里戈金在首次访华的演讲中指出:“西方科学和中国文化整体性、协和性理解的很好的结合,这将导致的新的自然哲学和自然观[5]。”

詹奇(Erich Jantsch)在他的《自组织的宇宙观》一书中,经常引用老子和庄子的论述,将老庄的宇宙思想和他的现代宇宙观进行对照分析,比如,他在阐述其著作第二部分“大宇宙和小宇宙的共同进化:实在的对称破缺史”的核心思想时,就引用《庄子·至乐》篇所述:“天无为以之清,地无为以之宁,故两无为相合,万物皆化生。”将宇宙的自组织特性和道家的“无为而无不为”的思想完全对应起来。我们将道家的“无为而治”作用机制以系统的方法解析如图1:天地是母系统,人是其子系统,是系统中的元素;天地有阴阳,人有性命,按着道家阴阳统一思想,构成太极图的两个方面;子系统必须和母系统兼容,子系统蕴含母系统的全部信息,遵循母系统的运行规则;“无为而治”实质上是子系统和母系统处于融合的状态之必须,因为“无为”就是遵循系统的内在规律,“无为”就能使系统的功能有效发挥,“无为”能使子系统得到母系统最大、最有效的支持,实现系统的持续、有效发展。

在道家思想所揭示的人、地、天、道的系统里,自然是它们最终依归的对象,道家不仅主张“道法自然”,把自然作为宇宙的根本规律、本根存在,而且强调“辅万物之自然而不敢为”(《道德经·六十四章》),

把自然作为万物本性的原初状态，即本性自然，这是自然在存在论上的规定。对待本性自然的行为之方是“辅”，而不是凭着人类的主观臆想来塑造万物。显然，它的理由和依据不在人，而在万物自然之道；如果客意为，违背了道，则势必伤害万物的本性发展，结果适得其反。人的主观能动性还是可以发挥，但应把握其度，采取“辅”的方法，以“不敢为”的态度，这是对道的尊重，体现了“无为”之“循道”、“遵道”的思想。“是以万物莫不尊道而贵德。道之尊，德之贵，夫莫之命而常自然”（《道德经·五十一章》）。依顺万物自然本性的特征而为，也就是自然无为。“夫虚静恬淡寂寞无为者，万物之本也”（《庄子·天道》），这是自然在方法论上的规定[6]。人类系统遵循自然系统根本规则，和自然系统融合一致，这是人类社会能可持续发展的必由之路。

3 “无为而治”思想在人力资源管理中的应用

“无为而治”思想体现在人力资源管理上，就是把握人的本质属性，遵循人性特点，对人实施有效的管理。人力资源管理系统的核心就是构建符合人性特点的动力机制，诱导人们自觉地追求组织目标，在“无为而治”的状态下，达成组织目标。德鲁克指出“管理的目的就是使管理成为不必要”，这就必须找到管理之

“道”，“循道”去管理，由此可以理解“无为而治”就是德鲁克所追求的管理目标。我们按着觅道、循道、守道的逻辑关系来解析“无为而治”思想在人力资源管理中的应用。

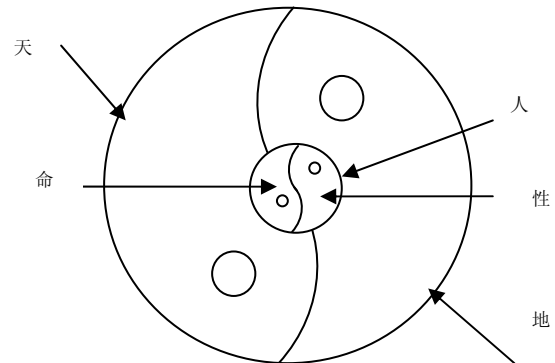


Figure1.Taiji diagram
图 1：人与自然系统“无为”融合运转图示

3.1 觅道

人力资源管理的对象是人，“人性”就是我们必须要把握的“道”，不能准确把握人性特征就不可能做好人力资源管理。在管理理论的演进过程中有各种各样的人性假设，如图 2 所示[7]：

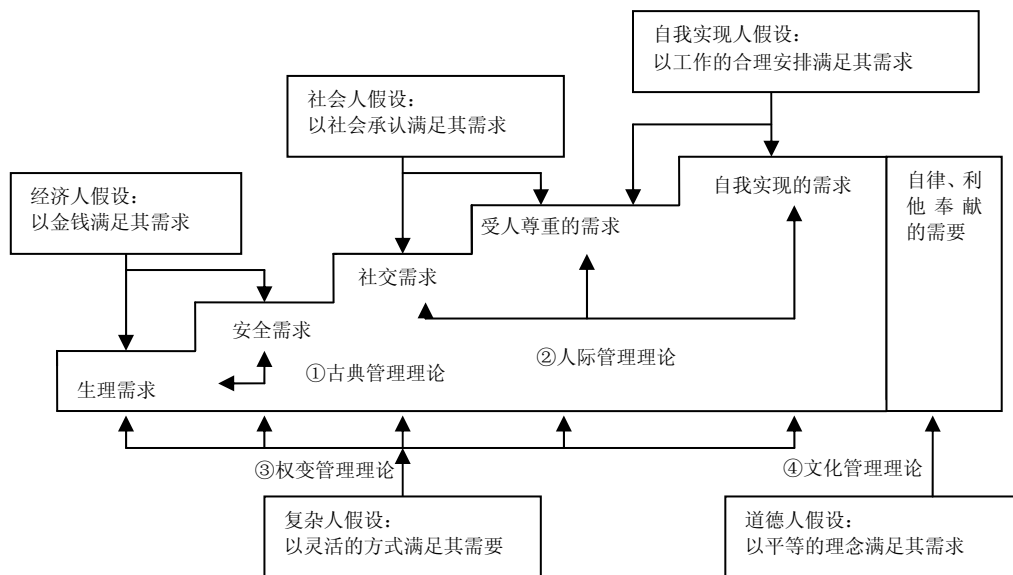


Figure2. Human Nature and Management Theory of Evolution
图 2 管理人性假设及其管理理论演进

西方近现代管理学家对人性的认识从“经济人”——“社会人”——“复杂人”——“自我实现人”——“道德人”的渐

进过程，各种流派各执一词，至今尚未形成统一的观点。我们所倾向的观点是：人性有本性（Nature）和

习性 (Nurture) 双重性, 本性又被称为自然性、先天性或动物通性, 习性又被称为人文性、后天性或文化特性^[8-9], 前者是动物的通性, 后者为人类所特有, 是人类的特性。

3.1.1 人性中的动物通性

人类从动物进化而来, 人猿在 DNA 顺序上与人类极为相似, 只有 2% 的差别。目前在人类身上找出来的 20000 多个基因中, 除了 300 多个之外, 在老鼠身上都有。人既是来自动物, 自然会有动物的本性。在人类的动物性中, 包含着“原欲”和“原恶”两个部分。人类的原欲是食欲、性欲和知欲, 这些原欲和人类共生、共存、共进、共毁。不论中外, 不分贵贱, 无人不是在追求人类的原欲, 但若追求原欲却无法适可而止, 即会触犯道德和法律, 这一点在亚当·斯密的《道德情操论》一书中可得以论证。在人类的动物性中还存在着与荀子所主张的性恶论不谋而合的三项原恶: 任性、懒惰和嫉妒。任性, 无视既存的法则; 懒惰, 即追求不劳而获; 嫉妒, 即对别人的优越怀有恶意。在管理中, 首先要需要就是源于人的动物通性, 它引导人们偷懒、放纵和自私, 使群体工作难以正常进行, 组织目标无法达成。之所以要设置组织岗位, 确定岗位职责, 进行管理控制, 实施考核和奖惩, 就是为了解决人的动物通性与组织目标的冲突。由于人的动物通性是永恒的, 所以对人的管理也是组织永恒的主题。超越人的动物通性而行的管理必然是无效的, 比如毛泽东主席要求人们“毫不利己专门利人”, 并取消竞争和利益驱动机制, 最终导致全社会的劳动效率低下; 邓小平改革开放基本点就是承认私利, 运用利益驱动机制, 带来了效率的大提高和社会的繁荣。毛泽东尽管发了不少号召, 进行了很多运动, 但这些“有为而治”的方法并未达到预期的效果, 而邓小平找到了“道”, “无为而治”, 市场快速成长, 经济快速发展^[8]。

3.1.2 人性中的文化特性

在上述动物性的原欲中所提到的知欲, 即求知, 则必须面向文化, 人于是就成了文化动物。“天命之谓性, 率性之谓道, 修道之谓教”(《中庸》), 即文化特性是人类由后天所学来的第二本性——习性。人类文化特性的信仰精神、求知精神、爱的精神可被称为“元精神”, 这些都是后天的文化精神, 与动物性的“原欲”和“原恶”之与人俱生不同。人的动物通性有如人的躯体, 依进化遗传, 整齐划一, 而人的文化特性却有如人的衣着, 随好恶取舍, 形形色色。在人性中表现

在行为上重要的一环是人格, 是内在倾向力糅合着对外部环境的适应力, 是基因和环境交互影响的结果, 是人性中动物通性和文化特性平衡的表现。人格也有天性和习性之分。人性中文化特性的部分, 在环境中养成, 多源自文化, 属于习性。不同的环境会沉淀和熏染出不同的文化特质。由此, 中西方的文化背景不同, 由文化而养成的人格结构也就有所差异。王登峰和崔红阐述了中国人人格的七大结构, 并举了西方的五大人格结构模型^[10]。中国人人格的七大结构模型为: 外向性 (WX), 善良 (SL), 行事风格 (XF), 才干 (CG), 情绪性 (QX), 人际关系 (RG) 和处世态度 (CT), 而西方人格结构的五大维度是: 开放性 (Openness), 公正严谨性 (Conscientiousness), 外向性 (Extraversion), 愉悦性 (Agreeableness) 和神经质 (Neuroticism)。正是这种文化和人格特征的差异, 导致人力资源管理的显著文化情境性差异, 导致西方许多被认为成熟的人力资源管理技术在中国常常失效, 我们必须遵循这种人性特征, 循道而为, 按着中国文化特征来修正西方人力资源管理的有关理论和技术, 设计符合中国人性特征的有效人力资源管理方法。

3.2 循道

如前所述, 人性特征的准确把握是实现人力资源有效管理的前提, 研究人性, “觅道”是为了把握人性, 达到管理有“道”可循的条件。遵循人性特征, 实施有效管理, 才是人力资源管理的关键环节, 这就是“循道”而为的过程。根据经济学的有关理论研究, 人的需求是动态变化的, 在不同的经济状况下, 需求差异很大, 由此, 人力资源管理的有关方法也应该随需求变化做动态调整。我们来解析一下微观经济学中的“金钱价值需求曲线”中蕴含的“循道”进行的人力资源管理规律。

人力资源的工作价值需求包括: 劳动者期望的工作价值和劳动者期望工资报酬的货币价值, 前者称为人力资源价值需求期望值, 用 EXU 表示; 后者称为金钱需求期望值, 用 EXU 金钱表示; 劳动者期望的工资报酬以外的非货币价值 (如工作环境、晋升、荣誉等价值), 称为其他价值需求期望, 用 EXU 其他表示。他们之间的关系为:

$$EXU = EXU_{\text{金钱}} + EXU_{\text{其他}} \quad (1)$$

Q_0, P_0 设劳动者在一般意义上的有效劳动量为 Q , 它代表了人力资源为企业的工作付出大小的度量尺度。设单位劳动量的货币工资报酬为 P , 则 EXU 金

钱可表示的函数关系为：

$$EXU_{\text{金钱}} = F(Q, P) \quad (2)$$

不同的 Q、P 组合点，表明了劳动者对金钱的需求价值，通过一系列组合方式，表达了处于不同位置或不同层次劳动者对金钱需求价值的度量与界定，可用 EXU 金钱曲线来加以描述，如图 3 所示。Q₀ 为劳动者在一定条件下的最大有效工作量；P₀ 为其对应的单位劳动货币报酬。虚线 EXU' 金钱是经过激励调整后金钱需求期望变化曲线。

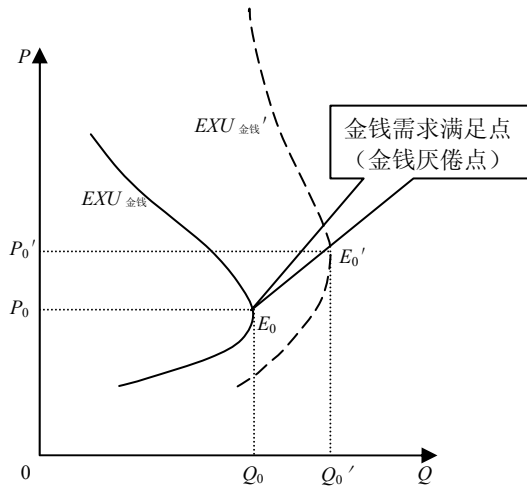


Figure3. Curve: Demand for workers expected monetary value
图 3 劳动者金钱价值需求期望曲线

在达到 (Q₀, P₀) 之前，P、Q 正方向运行，而到达 (Q₀, P₀) 点后，则呈反方向运行，以 (Q₀, P₀) 为界点，有了三种不同的情况：

(1) P < P₀, Q < Q₀ 时，为金钱需求区域。对劳动者而言，他的金钱需求尚未得到满足，他需要通过工作提高劳动量从而获取更多金钱，如衣食、住房、医疗、保险等所需要的金钱。这个区域往往为企业的低层员工，单位劳动的工资报酬较低。因此企业可以采

用加强竞争、劳动量与金钱收入挂钩等激励机制，促使劳动者付出更多的劳动，实现一定时期的人力资源价值最大。

(2) P = P₀, Q = Q₀ 时，即 E₀ 点，称之为金钱需求满足点，或金钱厌倦点。它是劳动者理想的货币工资期望价值点，是劳动者对金钱价值的需求转向其他价值需求的分界点，也是劳动者在现实条件下付出最大劳动的工作点，此时企业应当密切关注员工的这种需求变化，采取一定的手段，使劳动者稳定在该工作点，发挥其最大能力。

(3) P > P₀, Q < Q₀ 时，非金钱需求区域。此时劳动者的 EXU 金钱在一定程度上以工资为象征的劳动期望值，早已经在 P₀ 点达到了满足，他现在更需要的是金钱价值以外的其他价值 EXU 其他，此区域的员工通常为企业的高层管理者，尽管企业给他们的报酬不断提高，但他们所付出的劳动却在减少。此时，企业应充分听取这些员工的意见，满足员工的其他价值需求并给予激励，如改善工作环境、晋升、荣誉等，充分调动其积极性，使其劳动量接近 P₀，为企业创造更大的价值。

3.3 守道

自改革开放以来，中国的经济发展迅猛，GDP 从 1978 年的 3645 亿元增长至 2009 年的 34 万亿元，1979-2009 年的平均增长速度为 9.4%，1991-2009 年的平均增长速度为 10.4%，2001-2009 年的增长速度更是达到 10.5%，如图 4 所示。涨落是系统同一之中的差异，是对系统稳定的平均状态的偏离，这种偏离是发展过程中的非平衡因素，对一个较为规范、成熟的企业而言，影响企业涨落与稳定的主要因素是外部环境带来的随机干扰，即伴随全球化与信息化而来的各种社会效应。

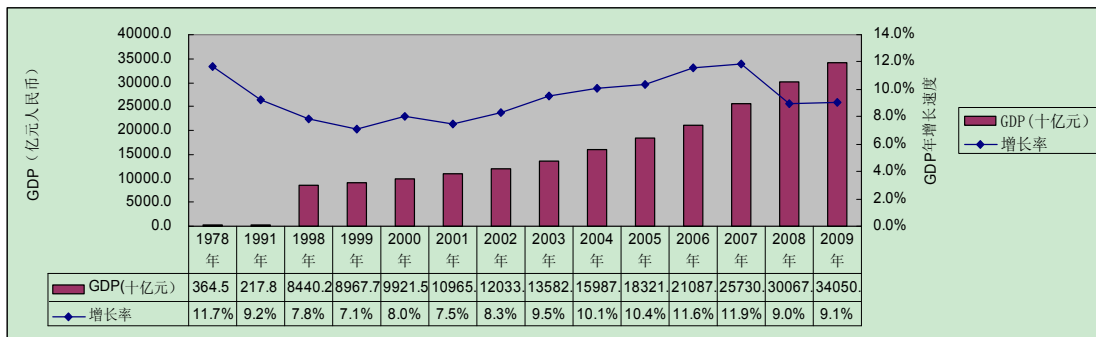


Figure 4. Curve: China's economic growth plans
图 4 中国改革开放以来经济增长情况图 (数据来源：中华人民共和国国家统计局官网)

“通过涨落达到有序”是系统自组织向上发展的基本途径，普里戈金甚至指出“自组织的机制就是‘通过涨落的有序’。”首先，涨落是使系统认识进化阶段中更有序状态的诱因，没有涨落促使系统偏离原来的状态，系统仅仅停留在原来的状态，就不可能进化。其次，随机涨落驱动了系统中的子系统在取得物质、能量和信息方面的非均衡过程，使得系统出现差距，成为系统自组织的支配力量。涨落对于系统的作用具有双重性，涨落可以破坏系统的稳定性，造成系统崩溃，如生物进化中的大规模生物灭绝，但涨落也可以使得系统经过失稳获得新的稳定性，即在一定条件下，涨落也是系统发展演化的建设性因素，如生物进化中的生物灭绝又为新的生物出现开辟了前进的道路。企业在这种环境下是否能“守道”决定着在系统涨落与稳定的矛盾关系中就是否能够保持相对的主动性，提升稳态中心，不断调整和优化系统结构，进而增强系统功能^[5]。

根据耗散理论，要达到高度有序，必须通过系统内部非线性相互作用产生的自组织效应来完成，非线性作用对一个企业管理系统的意义就在于：它可以整合和协调系统中的个体行为及其指向，使管理系统中人与人、人与物、物与物之间产生相关协调效应，从而使得系统的整体功能实现倍增。因此，现代企业管理系统必须努力强化内部的非线性度。在现代企业管理系统所有的相互关系中，协同是最主要的非线性关系，因此，强化非线性度的着力点必须放在强化系统各要素间的正向协同效应上，在高动态的外部环境中掌握和运用涨落机制，守住自己的“道”。

这也契合了道家对“道”的本质解释，司马迁在《史记》中提出：“道家无为，又曰无不为，其实易行，其辞难知；其术以虚无为本，以因循为用；无成执，无常形，故能究万物之情；不为物先，不为物后，适能

为万物主；有法无法，因时为业；有度无度，因物与合；故曰：圣人不朽，时变是守”（《史记·太史公自序》）。其中的关键，就是在于“虚无”是“大道”的存在形态，“无成执，无常形”，“不为物先，不为物后”，换句话说，也就是要因时、因地、因势变化，并且要适度，在不断的变化中坚守“道”，才能使企业得到长足的发展。

References (参考文献)

- [1] Yan Aimin, Longevity • Mortality • Nirvana-Chinese Enterprise Management on the Cultural Perspective [M], Fudan University Press, 2010, 6 (Ch)
颜爱民，长寿·夭折·涅槃——文化视角下的中国企业管理研究[M]，复旦大学出版社，2010, 6
- [2] GE Rong-jin, LI Wei-bo, Taoist Concept of “Doing Nothing” and Modern Enterprise Management [J], *Journal of Peoples University*, 2005, 4 (Ch)
葛荣晋，李伟波，道家的“无为而治”与企业的科学管理[J]，中国人民大学学报，2005，4
- [3] GAO Li-min, Another Interpretation of Zhuangzi’s Utility of Futility [J], *Journal of Fudan University*, 2005, 4 (Ch)
高利民，庄子无用之用的另一种解读[J]，复旦学报(社会科学版)，2005，4
- [4] DAVID HALLAND ROGER AMES, *Anticipating China: Thinking Through the Narratives of Chinese and Western Culture*. Albany [M]: State University of New York Press, 1995
- [5] Wei Hongsen, *System Theory* [M], World Publishing Company, 2009
魏宏森，系统论[M]，世界图书出版公司，2009
- [6] Xu Jianliang, Taoist “Useless” and its eco-ethical values [J], *Philosophy Research*, 2007, 11 (Ch)
许建良，道家“无用之用”的思想及其生态伦理价值[J]，哲学研究，2007，11
- [7] Sun Peilin, Based on different assumptions The Management of Human Evolution Theory—Based on Different Assumptions [J], *Economic Management*, 2006, 11 (Ch)
孙培林，基于不同人性假设的管理理论演进[J]，经济管理，2006，11
- [8] Yan Aimin, human resource management [M], Beijing University Press, 2007, 9 (Ch)
颜爱民，人力资源管理[M]，北京大学出版社，2007, 9 (Ch)
- [9] KONG Xian-du, Gene and Human Nature—Analysis of Theories of Life Science and Sociology [J], *Journal of Literature, History and Philosophy*, No. 4, 2004 (Serial No. 283) (Ch)
孔宪铎，王登峰[美]，基因与人格——生命科学与社会学理论的分析[J]，文史哲，2004，4