

【易学道家研究】

试论《易传》的人本管理思想

林忠军

(山东大学易学与中国古代哲学研究中心, 山东 济南 250100)

摘要:《易传》以人性为核心的以人为本的管理思想可以从仁爱、道德感化、尊重人才和人本管理境界四个方面进行论述。《易传》认为人性有善恶之分,可以转化,因而人性可塑。从管理者角度,《易传》运用爱民、惠民、顺民、让民、道德感化和尊重人才的方法力图化解管理者和被管理者之间猜疑、隔阂、对峙和冲突,使之达到“交感”、“同心”和谐和统一的管理境界。《易传》人本与西方人本有其不同之处,即在于《易传》所体现的人本,不是突出和张扬个人的人本,而是一种超越个人、具有社会性的人本。这种人本思想对于化解当今管理学中的危机有重要的现实意义。

关键词:易传;人本;管理

中图分类号:B221

文献标识码:A

文章编号:1003—0751(2007)01—0181—06

引言

中国早期的“人本”是对“神本”而言的,在天命神学占统治地位的殷商时代,国家的一切大事,诸如农业生产、战争、筑城、迁都和官员的任免,都要谋及鬼神。到了殷末周初,这种情况有所改变,人们开始怀疑“天命”,上帝的绝对权威和祭祀、筮占的作用,转而谈论人的德性在管理国家中的作用。以成书于殷末周初的《周易》占经为例,其卦爻辞记录了许多周人祈祷、祭祀等敬天畏神之事。“王用享于岐山”(《升》)、“王假有庙”(《萃》《涣》)、“自天佑之,吉无不利”(《大有》)。同时,也有许多关注人的作用的描述。如《颐》初九:“舍尔灵龟,观我朵颐”,推其福祸吉凶。就占验而言,《周易》占经作者轻视神灵之龟,由关注灵龟,转向人自身生理特征,是由“神道”向“人道”迈出可贵的一步。又《既济》九五:“东邻杀牛,不如西邻之禴祭,实受其福。”说的是东邻的商朝杀牛举行隆重的祭祀,祈求上天神灵赐福,因其君王无德,不如重德性的西邻周国举行简单的薄祭而实受其福。这里指出人的德性比祭祀更为重要。《同人》提出“同人于野,亨,利涉大川”,说的是不靠天或神的力量,只靠人同心协力可以做大事业。在《观》卦中提倡管理者当深入到社会底

层去,了解和关心臣民生活,用言语感化与物质利益相结合,根据实际考察的情况制定管理措施。这种在重视神道的同时更关心民众的思想,成为儒家人本思想的源头。儒家的创始人孔子轻天命卜筮而重人事,明确提出:“易,我后元祝卜矣,我观元德义耳。”通过对于《周易》中人的德性的解说,把人从天帝、鬼神的统治中解放出来,置人于宇宙中心,创立了人本主义的哲学。

作为孔子及其后学著作的《易传》,集中地探讨了人本问题。按照《易传》的解释,《周易》八卦,每一卦三爻,上爻为天,中爻为人,下爻为地。而就重卦而言,每一卦六爻,上两爻为天,中两爻为人,下两爻为地。《系辞》:“《易》之为书也,广大悉备,有天道焉,有人道焉,有地道焉,兼三材而两之,故六。六者非它也,三材之道也。”“六爻之动,三极之道也。”《说卦》:“昔者圣人之作《易》也,将以顺性命之理,是以立天之道曰阴与阳,立地之道曰柔与刚,立人之道曰仁与义。兼三材而两之,故《易》六画而成卦。这里所说的“三材之道”、“三极之道”讲的是一个意思,即天地人三者密不可分,共处一体。更重要的是《易传》在这里确立了人在天地间的地位。《易传》又继承古经传统,崇尚中,将中位看作尊位,《周易》二五居中位,二五多功多誉。《系辞》云:

收稿日期:2006—11—10

作者简介:林忠军,男,山东大学易学与中国古代哲学研究中心教授,博士生导师。

二与四,同功而异位,其善不同,二多誉,四多惧,近也。柔之为道不利远者,其要无咎,其用柔中也。三与五,同功而异位,三多凶,五多功,贵贱之等也。就上下两经卦而言,二、五是入位。二为下卦中,五为上卦中,其中五乃人之尊位,往往被称为大中。《象传》释《大有》云:“大有,柔得尊位,大中而上下应之,曰大有。”人居天地中,当为天地之心。《复·彖》云:“复,其见天地之心乎?按照王夫之理解,此天地之心是人。“人者,天地之心。故曰‘复,其见天地之心乎?’”这种以人为“天地之心”的人本思想,显然是高扬了孔子人本思想,否定殷商以来的神本思想。

同时,我们看到《易传》对于天的理解,已经不同于《周易》。天不单纯是神秘的外在力量的天,而有人作用在其中,如《大有》上九爻辞曰:“自天佑之,吉,无不利”,而《系辞》则如此解说:“子曰:佑者,助也。天之所助者,顺也。人之所助者,信也。履信思乎顺,又以尚贤也,是以‘自天佑之,吉,无不利’。”(《系辞》)这里非常清楚明白告诉我们:天佑包括人佑,人的地位也明显提高。

《易传》在确立了人在宇宙中的地位之后,从宇宙高度阐述了人性问题。道是善的,本之于道德人性也是善的。《文言》释乾卦卦辞“元”曰:“元者,善之长也。”“君子体仁足以长人。”《系辞》云:“阴阳之义配日月,易简之善配至德。”“一阴一阳之谓道,继之者善也,成之者性也。”从这几句话看,物和入从道来,应该继承的是善,把人之性视为善,而这个善源于天道。这个善是道本身所具有的大化流行、生生不息的高尚的品格和属性,虽然这种品格属性和人所具有的育人长人德性有密切的联系,但是与孟子性善不同,它还不是真正意义上的道德属性。如牟宗三所言:“孟子言善言性是道德立场,《易传》讲‘继之者,善也;成之者,性也’是本体宇宙论的讲法。”真正道德意义上人性的善与恶对应,它源于天地阴阳之气。“天地氤氲,万物化醇,男女媾精,万物化生。”(《系辞》)而天地阴阳本之于道,故理论上人性与道一致不殊,有善无恶,如人之善性本之道,在道也称善,在人称善或称仁,又如人之仁义本之于道,与天道之阴阳、地道之刚柔都是道的具体显现,本质上是一个东西。

但由于道内包含了阴阳,当道始生天地之时,善恶吉凶就已产生。“物以类聚,方以群分,吉凶生矣”,“乾道成男,坤道成女”,“本乎天者亲上,本乎地者亲下”,说的就是由道产生事物和人自然分为善恶、吉凶两类。这里的男女,不仅指物性上的差别,更指善恶吉凶之意蕴,阳善吉,阴恶凶。这就是说,现实中的人与万物一样,生来就有善恶之分。

当然,《易传》这种善恶划分,不是绝对的。从《说卦》“立天之道曰阴与阳,立地之道曰柔与刚。……分阴分阳,迭用柔刚,故《易》六位而成章”可以看出,天本为阳,地本为阴,但阳又分为阴阳,阴又分为阴阳,就人而言,兼受天地之气,当是阳中有阴,阴中有阳,也就是说现实中的人德性是比

较复杂的,宏观上人分为善恶两大类,而就某个人而言,则本身有善恶两重性,这种善恶可以相互转化,《系辞》所谓“爱恶相攻,而吉凶生”说的就是吉凶善恶的转化。这就是说,人性虽然有善恶之分,却不是固定不变的,它是可塑的。管理者可以通过实行道德的培育,发掘人之善性,摒弃不符合道的邪恶,然后把这种善性拓展到管理过程中,以关爱民、道德教化和尊重贤人为主要方法,确立人在整个管理过程中的主导地位,最大限度利用、控制、激励人这种资源,发掘人的潜力,化解管理过程中人与人的隔阂,形成上下和谐局面,从而达到管理目的。

一、“安土敦乎仁,故能爱”的人性管理

“仁”是孔子思想的核心范畴,内在精髓。孔子的仁,其含义宽泛,但最重要的就是“爱人”。孔子曾说:“仁者,人也”(《礼记·中庸》),“仁者爱人”(《论语·颜渊》)。在孔子看来,“仁”就是人之为人的本质规定,“仁”的核心内涵就是尊重人、爱护人、以人为本。因此,“以人为本”是儒家管理的根本精神。《易传》在解释《周易》时多次阐述孔子这一思想:

继之者,善也;成之者,性也。(《系辞》)

安土敦乎仁,故能爱。(同上)

元者,善之长也;亨者,嘉之会也;利者,义之和也;贞者,事之干也。君子体仁,足以长人;嘉会,足以合礼;利物,足以和义;贞固,足以干事。(《文言》)

君子学以聚之,问以辨之,宽以居之,仁以行之。(同上)

“王假有家”,交相爱也。(《家人·象》)

此是说,天地自然本有善性,这个善性就是生物仁爱之心。作为天地自然的产物——人理论上当秉承这种善性和爱心,故在社会中当通过学问思辨,发现其本性,效法天地,推而广之。天地生成万物“显诸仁,藏诸用”。天生物不言利,不表功,表现大公无私精神,是宇宙间最高尚的爱,此所谓“乾始能以美利利天下,不言所利,大矣哉!”(《文言》)地顺天以养物,不分大小上下,表现了博大宽厚,容纳百川的胸怀,更是一种伟大的爱,此所谓“安土敦乎仁,故能爱”。作为管理者当像天地一样以仁爱之心对待人,容纳之,畜养之,爱护之,从自身做起,形成一个上与上、下与下、上与下交相爱的世界。

那么,何为爱人?爱人就是管理者关心民众的生活,民众作为被管理者不是简单的工具,而是有喜怒哀乐情感的人。《易传》的爱人,有以下几层含义:第一是对被管理者当富有同情心。即当被管理者之间发生利益冲突时,作为管理者效法“天道亏盈而好谦,地道变盈而流谦”的规律,更应该富有同情心,扶微助弱。如《谦·象》曰:“君子以裒多益寡,称物平施。此言君子用谦道平衡众寡多少。裒,通“”,有取之意。“裒多”,是说多者当减损。“益寡”,是说寡者当增

益。“称物平施”说的是均平施物,使物多少平衡。就人而言,强者当用谦道损之,弱者当救助之;在上者当损之,在下者当增益。反映出《易传》作者为了实现管理目标,防止事物两极分化,尤其人的分化,对于弱者表现出极大的怜悯和同情之心。

第二是顺乎民情,根据民情制定管理措施,而不是把管理措施粗暴地强加给民众。《观·象》说:“风行天上,观。先王以省方,观民设教。”《贲·象》说:“刚柔交错,天文也;文明为止,人文也;观乎天文,以察时变;观乎人文,以化成天下。”《恒·象》说:“观天之神道,而四时不忒。圣人以神道设教,而天下服矣。”观天文、观人文,说的是通过观察自然规律和人文规律,制定相关措施,使天下归服和太平,体现了对客观规律的重视,更体现了一种人文关怀。

第三是对待被管理者宽容谦让。所谓宽容,就是应当具有博大宽广的胸怀,海纳百川的包融精神,要容纳各种人,《坤·象》云:“地势坤,君子以厚德载物。”《坤·象》曰:“至哉坤元,万物资生,乃顺承天。坤厚载物,德合无疆。含弘光大,品物咸亨。牝马地类,行地无疆,柔顺利贞。”大地德性是博大宽厚,它负载万物,生养万物,人应该效法地之“容”德,培养一种宽厚的德性、包容的精神。尤其对于被管理者自身存在的缺点,能够从大局出发,做到宽容大度,能够容忍一切,《象传》所说的“君子以厚德载物”、“君子以容民畜众”就是此意。所谓谦让,说的是当管理者私欲与他人利益或者被管理者发生冲突时,而作为管理者来说,应当效法“天道下济”、“地道卑而好谦”退让,做到“劳而不伐,有功而不德”(《系辞》),以虚受人,位尊而能在下,以避免出现不和谐声音,激化各种矛盾。尤其在利益和荣誉面前,保持谦虚退让情操,从容而退。《遯·象》云:“君子好遯,小人否也。”“嘉遯贞吉,以正志也。”“肥遯,无不利;无所疑也。”《遯·象》:“遯亨,遯而亨也。刚当位而应,与时行也。说的是随时退让可以正志,行动顺利,无所质疑。

值得注意的是,《易传》将利益之让作为管理的一个有效方法,即管理者应当压制自己私欲,牺牲自己利益,更多地满足民众的生活需要。如《象传》在解释损、益两卦时认为,损益似来自泰否。减少否卦上卦一阳爻增至下卦,是谓益卦;而减少泰卦下卦一阳爻增至上卦是谓损卦。很明显,损益两卦设置体现了管理者对于民众的态度。在上管理者,减少自己开支,用于民众,施行小恩小惠,取悦于民众,对于管理来说可以事半功倍,获得最大效益,故称为益卦。相反,如果管理者搜刮民财,损人利己,损公肥私,小则有令不行,大则逼民反,社会就不会太平,无法实现管理目标。又如《剥·象》云:“上以厚下安宅。”《夬·象》云:“君子以施禄及下,居德则忌。”《益·象》云:“损上益下,民说无疆,自上下下,其道大光。”《易传》是从管理利害关系说明重视下层民众的重要。上下关系相互依存,无下则无上,上当以下为重,“上以厚下安宅”说的就是此意。《易传》这种重民和取悦于民的思想,

与孟子的“民为贵,社稷次之,君为轻”(《孟子·尽心下》)、“民悦之则取之,民不悦则不取”(《孟子·尽心下》)的思想一致不二。这其中虽然不乏古代统治者愚民政策,但确实内涵管理智慧,这种关心人、爱护人的管理智慧在今天仍然值得人们思考和借鉴。

二、“井养而不穷”的道德感化管理

既然,人生来有善心,同时也有私欲,私欲与善性共存,而且私欲与善心发生矛盾时,往往私欲战胜善性。因此,《易传》以人为本,除了外部爱民厚民之外,还表现对人善性发掘和道德的培育。《周易》古经重视“德”和以“德”管理。曾提出了“有孚惠我德”的德治思想。把诚信惠施于民众、以德化育人被视为管理国家和治理社会的重要工具。孔子儒家进一步提出“道之以德”,即倡导以合乎天道的仁义礼智信的仁政,认为对人的管理不能采取野蛮的、暴力的、强制的手段,而应该是文明的,按人性本有的本质规定确立与之相应的管理手段。“道之以德”,所谓“德”,其含义比《周易》古经意义更明确,更宽泛,它包含有“仁义”、“孝悌”、“忠恕”、“孚信”等。在此基础上,《易传》提出“果行育德”、“振民育德”。“果行育德”,说的是在蒙昧之时,果断行动,养育其德性。“振民育德”讲的是在多事之秋,君子能以恩泽下济于民,养育其德。这里需要说明的是包括《易传》在内的先秦儒家所谓的人,不是个人,而是整体的、社会的人,也就是民众。

在《易传》看来,“仁爱”是德的核心。通过道德的教育来使保持着仁爱之心,培养人的正确的人生观、价值观,培养人的道德义务感和责任感,使之内化为“良心”,从而使人们获得对社会作贡献的道德自律性,使之成为人们从事有利于社会的行为的内在驱动力。

德行培育,当从点滴小事做起。“君子以顺德,积小以高大。”(《升·象》)经过点滴积累,才能完善德性,成就个人的事业,不仅自己获得福庆,而且可以使后代受益。相反,若不进行德性修养,不但不能成就德性,更重要的大则可以祸国殃民,小则招来杀身之祸。《易传》特别关注不注重道德培育的后果,提出防微杜渐方法,如它指出:

积善之家,必有余庆;积不善之家,必有余殃。臣弑其君,子弑其父,非一朝一夕之故,其所由来者渐矣,由辩之不早辩也。易曰:“履霜,坚冰至”,盖言顺也。(《文言》)

子曰:“小人不耻不仁,不畏不义,不见利不劝,不威不惩。小惩而大诫,此小人之福也。《易》曰:‘履校灭趾,无咎’,此之谓也。善不积,不足以成名;恶不积,不足以灭身,小人以小善为无益而弗为也,以小恶为无伤而弗去也,故恶积而不可掩,罪大而不可解。《易》曰:‘何校灭耳,凶。’”(《系辞》)

为了个人安危和社会太平,作为管理者首先自身要修德,避免由君子变成小人,使悲剧发生在自己身上。修德过程是一

个不间断的过程,也是一个自我更新过程,“日新之谓盛德”,“日新其德”说的就是此意。这个过程就像井水养人一样,井水养人无穷无尽,道德的培育也当无穷无尽。人生来有欲望,过错难免,重要的有错要改。“君子见善则迁,有过则改。”(《益·象》)“子曰:‘颜氏之子,其殆庶几乎。有不善未尝不知,知之未尝复行也。《易》曰:‘不远复,无祇悔,元吉。’”(《系辞》)鉴于这个原因,《易传》非常强调个人的道德修养,多次告诫应当进德修业,用很大篇幅对“进德”、“明德”、“崇德”等进行了描述,其中涉及道德修养的方法,如《文言》云:“君子进德修业,忠信,所以进德也。修辞立其诚,所以居业也。”“君子进德修业,欲及时也。”“君子敬以直内,义以方外,敬义立,而德不孤。”《大畜·象》云:“君子以多识前言往行,以畜其德。”“多识前言往行”主要指学习周文王修德的经验。帛书《要》引孔子话说:“《周易》未失也,且又古之遗言焉。”按照廖名春解释,“这里的遗言是指文王之道”。今本《系辞》认为,周文王德性修养藏在《周易》履、谦、复、恒、损、益、困、井、巽八卦中,即所谓“三陈九德”。“三陈九德”涉及到德性修养方方面面,如修德内容、方法、结果等。如履是教人履礼,履礼可以致和谐。谦是教人恭让,恭让而可以广大,可以制礼。复教人是自我反省,知错能改。恒教人有恒心,固守节操。损教人“减少私欲”,“以惩忿窒欲”,减少私欲“先难而后易”,可以远离祸害。益教人施利于他人,而不虚假。困教人处困境而坚强乐观,可以通达,减少怨言。井是教人养德不穷,安居其所,辨明道义,广施于人。巽教人顺势发布命令而不自我显露,可以行使权力。

《易传》认为作为一个成功的管理者应该像文王一样,在成就德性之后,当以德性和品性感化民众。“君子以果行育德”(《蒙·象》),“君子以反身修德”(《蹇·象》),“君子以振民育德”(《蛊·象》),“君子教思无穷,容保民无疆”(《临·象》)。《恒·象》说:“日月得天而能久照,四时变化而能久成,圣人久于其道而天下化成。”“化成”就是进行全国性教化,培育人才。这是说,培育民众的道德,可以通过不厌其烦的不间断教育完成;也可以通过自身的言语行为的感化完成。因此,除了德以外,《易传》也关注礼。德是控制人的内在行为,而作为礼仪制度又是规范人外在行为。《序卦》云:“履者,礼也。”《大壮·象》云:“君子以非礼弗履。”《履·象》:“君子以辨上下,定民志。它要求管理者行仁政,只要行仁政,则就合礼。《文言》云:“君子体仁足以长人,嘉会足以合礼。”

在这个过程中,管理者人格作用不可忽视。所谓人格,指人与其他动物相区别的内在规定性,是一个人的尊严、价值和质量的总和,也是个人在一定社会的地位和作用的统一。从狭义上讲,人格是指个人的价值和质量的总和,也即是人的道德人格。《易传》把理想人格分为两类:一类是观念上的理想人格,即圣人,他是尽善尽美的人,是最理想的人格;另一类是现实中的理想人格,即君子,他是比较完美的

人,在现实中通过努力可以达到。《易传》全书共出现“君子”一词达125次之多,值得注意的是,其中在《象传》出现次数最多,有54卦,足见《易传》对君子的重视程度。相对于孔、孟、荀等儒学大师来说,《易传》的君子观更带有时代特征,更具有实践指导意义。当今学者研究认为,仁、智、勇、行,构成了儒家人格论的全部内涵。这种说法,基本上概括了《易传》的思想。在《易传》看来,本之于天道的仁,是人格的核心,有德性完美的人称为“仁者”。“知”即智慧,《周易》六十四卦蕴藏智慧,“卦之德方以知(智)”,智慧法天以崇高为贵,礼仪法地而以卑下为贵,“知(智)崇礼卑”,具有智慧的人为“知者”。仁知是道全部内容,仁为阳,知为阴,“一阴一阳之谓道”,仁者见仁,智者见智,是对于道不同认知。理想人格二者具备。“勇”是一种进取精神,“自强不息”(《系辞》),“圣者仁,壮者勇”(《帛书系辞》),说的就是这种刚劲强健不畏艰险的品格。“行”代表儒家的实践性人格特征。《易传》十分重“行”,如《文言》“宽以行之”,《系辞》“利用安身以崇德也”,“精义入神以致用也”说的就是“行”的问题。《易传》理想人格除了以上四方面的内容,还包括了中正内容。所谓中是不偏不倚,适中。所谓正,是居应当所居的位置,不能越位。《象传》《象传》谈中正地方非常多,其要是本之于爻位而谈论德性,说明中正是《易传》所推崇品格。

理想人格具有巨大感化作用。这种感化作用西方称为影响力。按照西方领导学的理论,领导的才能就是影响力,真正的领导者是能够影响别人,使别人追随自己的人物。《易传》把这种管理者的影响力称为道德的感召力或感化力。管理者首先光明其德,然后用道德力量感化民众。《易传》云:“明出地上,晋。君子以自昭明德。”(《晋·象》)“明两作离,大人以继明照于四方。”(《离·象》)前者说的是,管理者应当效法晋卦象,完善自己的德性,使自己的道德如日出地上,光明照人。后者是指管理者用自己道德感化四方人心,如《易传》在谈到圣人治理社会作用时指出:“天地感而万物化生,圣人感人心而天下和平。”(《咸·象》)如何感化民众?首先以表率作用感化民众,“师,众也。贞,正也。能以众正,可以王矣。刚中而应,行险而顺,以此毒天下,而民从之,吉又何咎矣。只要行正,就可以服众。如果为政者自己身正,其所管辖下的各级管理人员以及民众就没有不正的。所谓“身正”就是为政者的道德人格,它具有重要的影响力。“其身正,不令而行;其身不正,虽令勿从。”(《论语·子路》)同时,也可以身先士卒服众。《易传》曰:“说以先民,民忘其劳;说以犯难,民忘其死;兑之大,民劝矣哉!此是说,先于民众劳苦感化民众,使民众喜悦,民众则就会忘记自身的疲劳;能够先于民众知难而进,感化民众使民众喜悦,民众则就会忘记自身的伤亡。因此,通过德性的感化让民众心情愉快,是管理者实行管理的良策。这其实是一种德治方法。“德治”就是把家庭内部亲情管理原则和个人德性的原则推广到国家的行政管理中去,尊重被管理者人格,关爱被管理

者物质精神生活,以管理者自身人格魅力感化被管理者,使管理者与被管理者分工协作,步调一致,达到天下大治。

三、“尚贤”养贤的人才管理

《易传》的爱人,既包含了爱护一般体力劳动者,也包含着有才能的圣贤。尚贤养贤是《易传》重视人本的又一种表现形式,这其实也是用人原则。儒家历来重视人才的培养、识别、选拔、任用和考核等,建立了一套完整人才管理体系。儒家的用人之道重视德才兼备,它主张用发展教育的方法来培养人才,所以有一套十分科学的培养人才的方法;它重视人才的识别,认为认识人是很难的问题,因为人是十分复杂的社会存在物;任用人才时,人的德行最为重要,还要“量才授职”,“因能授官”,使其发挥其自己的长处。《易传》提出了一套养贤和尚贤思想,《易传》说:

大畜,刚健笃实辉光,日新其德,刚上而尚贤。能止健,大正也。不家食,吉,养贤也。利涉大川,应乎天也。(《大畜·象》)

颐贞吉,养正则吉也。观颐,观其所养也;自求口实,观其自养也。天地养万物,圣人养贤,以及万民;颐之时义大矣哉!(《颐·象》)

鼎,象也。以木巽火,亨饪也。圣人亨以享上帝,而大亨以养圣贤。(《鼎·象》)

《易》曰:“自天佑之,吉,无不利。”子曰:佑者,助也。天之所助者,顺也。人之所助者,信也。履信,思乎顺,又以尚贤也,是以“自天佑之,吉,无不利”。(《系辞》)

这里提出两个概念:一个是尚贤,一个是养贤。贤人是指仁人,具有大德之人,能完成大业的人。“仁人”能实践仁德,不自私,能利人;行为合于礼法,有坚定的意志,做事踏实,做不少利民利国的事情,却又不居功自傲。所谓“尚贤”是指崇尚贤人,尊重贤人。所谓“养贤”是培养、供养贤人,使这些具有高尚道德情操的贤人,过着衣食无忧生活。使其集中精力为管理国家和治理社会尽力。《易传》在这里,把养贤视为效法天道。天地养育万物,圣人培养贤人。天助人,不是盲目崇拜天,而是遵循天道,崇尚贤人,管理者只要做到这一点,天就会保佑,一切吉利。因此,养贤在管理活动中,意义重大,它关系到管理成功与否。《易传》在强调尚贤养贤的同时,也告诫千万不要用小人。“小人”指无仁德之人,但外表现为君子风度,即所谓“内阴外阳”。《系辞传》说:“小人不耻不仁,不畏不义,不见利不劝,不威不惩,小惩而大诫。”所以《周易》主张用贤人,而不要用小人,用贤人才能成就事业。否则,就会造成不堪设想的后果。如《师·象》所言曰:“大君有命,以正功也。小人勿用,必乱邦也。”《系辞传》解释鼎卦:“德薄而位尊,智小而谋大,力小而任重,鲜不及矣,‘鼎折足,覆公餗,其形渥,凶。言不胜其任也。产生这样的后果,是这个人不胜其任。因此,在管理过程中,不可用小人,应当远离

之。《剥·象》云:“小人剥庐,终不可用也。”《遯·象》曰:“天下有山,遯,君子以远小人,不恶而严。”

四、人文化成的人本管理境界

在中国古代,由于特有的专制体制,管理者长期拥有政治、经济和文化等公共权力,居于显赫的地位,而那些处于下层的、承担繁重劳动的被管理者则既无丰厚的财产,也无精神生活,导致了管理者与被管理者的财产、地位和文化相差悬殊,故管理者和被管理者常常处在猜疑、隔阂、对峙和冲突之中,直接影响了管理效率和社会的发展。以《易传》为代表的儒家站在管理者角度,运用爱民惠民、道德感化和尊重人才的方法力图化解管理者和被管理者之间这种猜疑、隔阂、对峙和冲突,重新确立二者关系,使之达到和谐和统一。《易传》用“交感”、“同心”说明管理者与被管者这种新型的关系。如《易传》云:

泰,小往大来,吉亨。则是天地交,而万物通也;上下交,而其志同也。内阳而外阴,内健而外顺,内君子而外小人,君子道长,小人道消也。(《泰·象》)

否之匪人,不利君子贞。大往小来,则是天地不交,而万物不通也;上下不交,而天下无邦也。内阴而外阳,内柔而外刚,内小人而外君子。小人道长,君子道消也。(《否·象》)

在这里,《易传》提出了交感问题,认为天地交感,万物化生,君臣上下交感,其志向一致,政令上发下达,正气盛行,邪不压正,“君子道长,小人道消也”,则国家太平。相反,天地不交感,万物不通,君臣上下不交感,政令不行,正不压邪,小人得志,君子遭难,天下必乱。《易传》以天地交感为据,说明了君臣上下交感的重要性。交,指交会。感,指感应。《周易》有一咸卦,《易传》把它解释为感应:

咸,感也。柔上而刚下,二气感应以相与,止而说,男下女,是以亨利贞,取女吉也。天地感而万物化生,圣人感人心而天下和平;观其所感,而天地万物之情可见矣!(《观·象》)

归妹,天地之大义也。天地不交而万物不兴,归妹,人之终始也。说以动,所归妹也,“征凶”,位不当也,“无攸利”,柔乘刚也。(《归妹·象》)

按照《象传》理解,咸卦和归妹卦是婚姻卦,咸卦“男下女”是指结婚程序,归妹是嫁女。由男女婚配推出自然界二气交感。显然交感在这里有两个层次:一是自然界天地阴阳交感化生万物。一是夫妇交感繁衍后代,社会君臣父子交感成事物。交感是天地万物之情,是成就事物的前提,正是因为阴阳二气交感,自然界大化流行,生生不息,才有五彩缤纷的大千世界。正是因为有君臣、父子交感,上下一致,同心同德,才有社会和谐太平。正是因为有男女交感,人类繁衍绵绵不绝,才有夫妇恩爱家庭和睦。因此,《易传》从男女“交感”“构精”悟出天地之间普遍存在的交感的道理,并将其运用于

管理国家治理社会之中。

值得注意的是,交感重要的是感。感是交的前提,无感则无交。感是感应、互动。如阴阳二气互动感应,男女感应互动,社会上下感应互动,唯有感应互动,才会出现阴阳和合,君臣上下同德,男女夫妇一致,天下和谐太平。《易传》把这种交互感应解释为“同心”。《系辞》在解释《同人》九五“先号咷而后笑”云:“君子之道,或出或处,或默或语。二人同心,其利断金;同心之言,其臭如兰。”“同心”的含义是心志相同,是指管理者与被管理者之间隔阂化解,已经形成一种强大的凝聚力,这种凝聚力其利断金,可以克服管理活动中的一切困难。因此,“同心”是人文化成或天下大治的标志,是人本管理目标的实现。

这种交感同心,内含现代管理学的沟通和交流的意蕴。但更多情况下是说,由于管理者实行了人本管理而使被管理者地位相对改观,由被动参与管理变为主动管理,致使二者心灵相通,同心同德。当然,这种交感同心,只就心志而言的,并不是说二者身份、位置、职能可以取代。恰恰相反,《易传》特别关注维系那个时代等级制度的“礼”和“位”的问题。在《易传》看来,履礼和守位是实行管理成功、保证社会和谐、天下太平的基础。《系辞》提出“圣人之大宝曰位”,谦让履礼以存其位。“德言盛,礼言恭,谦也者,致恭以存其位者也。”《象传》曾以“得位”、“失位”、“君子以非礼弗履”、“君子思不出其位”告诫人们安于其位,各尽其责。《序卦》指出上下尊卑礼仪是天地之大义,不可更改:“有天地然后有万物,有万物然后有男女,有男女然后有夫妇,有夫妇然后有父子,有父子然后有君臣,有君臣然后有上下,有上下然后礼义有所错。”《象传》以家人卦说明正家原则与管理社会的关系:“家人,女正位乎内,男正位乎外,男女正,天地之大义也。家人有严君焉,父母之谓也。父父,子子,兄兄,弟弟,夫夫,妇妇,而家道正;正家而天下定矣。”由此可以看出,《易传》人本管理所追求的目标是承认管理者与被管理者等级差别和分工不同前提下,安于其位,各尽其责,同心同德,交感和谐,天下文明。

当然,《易传》以人本思想与西方人本思想有很大差别。“西方人本主义强调一切从人本身出发,一切为了人,是以人为出发点和中心的哲学理论。”“西方人本把人的本质视作人的个体的独特个性的表现,强调人的个体的存在,因而,所谓的以人本也即以个人为本。”而《易传》所体现的人本,不是突出和张扬个人的人本,而是一种超越个人、具

有社会性的人本。这种人本被有的学者称为“组织人本主义”,“组织人本主义把管理的基本目标确定为组织的稳定性,而这一稳定性又建立在组织基础之上。组织稳定依赖人,人是构成组织的基本要素。因此,管理要维护人,管理行为必须直接作用于人。与此同时,组织人本主义又把组织稳定性目标超越于个人之上,任何个人均必须服从组织的稳定性目标。”当今科学管理一方面极大地提高了生产效率,推动了经济发展,创造了丰富的物质文明,另一方面带来了新的危机,如科学定量化管理,把牟利和赚钱作为首要目标,忽略了人的精神需求,将人视为赚钱的工具,从而使人情淡化,道德沦丧,一句话,就是人性的异化。西方学者看到这个问题,“但是由于方法论的限制,科学管理不可能以人本,同样,在管理科学中,也很难容纳人本管理。”^⑪《易传》等人本思想,注重人与人,人与自然,人与人和谐,尤其《易传》所提出的厚爱和尊敬被管理者,重视德行培育,提高素质,使其自觉地发挥主动性、积极性和创造性,把自律式的管理放在首位;做到上下之间、管理者与被管理之间都要交感协作,营造一个和谐的管理环境,对于化解当今管理学中危机有重要现实的意义。如有的学者所言:“中国儒家文化中蕴含的以开拓人文和实现人性为重点的个人管理、社会管理和国家管理的人文精神,自成一套卓然独立的人文主义的管理体系。……儒家文化的中心理念和价值观,投射到现代管理功能、管理目标和管理方法的架构上,就能凸现出发挥人性、开拓人力的管理特色,就能够弥补西方管理学的弱点和不足,通过人的自内而外的潜能和主观能动性的发挥,实现人生价值和社会价值同时实现的管理目标。”^⑫

廖名春:《帛书要释文》,《国际易学研究》第一辑,华夏出版社,1995年。王夫之:《周易外传》,中华书局,1990年,第57页。牟宗三:《周易哲学讲演录》,华东师范大学出版社,2004年,第54页。廖名春:《帛书要释文》见《帛书易传初探》,台湾文史哲出版社,1998年,第279页。廖名春:《帛书易传初探》,台湾文史哲出版社,1998年,第174页。参见王杰《寻求儒家思想形而上的价值依据》,《周易研究》2005年第1期。廖名春:《帛书系辞释文》见《帛书易传初探》,台湾文史哲出版社,1998年,第266页。

⑪袁闳:《管理哲学》,复旦大学出版社,2004年,第323、324、325、206页。⑫唐任伍:《儒家文化与现代经济管理》,经济管理出版社,2003年,第21—22页。

责任编辑:成一