

《易经》 阴阳思维模型在企业管理中的运用

曾庆佳

(贵州财经大学 550004)

【摘要】《易经》作为一本凝聚了古代圣贤智慧的哲学古籍,它的智慧在企业管理中有着巨大的作用。本文从识人和用人两个角度来阐述《易经》阴阳思维模型在企业管理中的运用,并从天地人阴阳进行分析研究阴阳思维模型在企业管理中的实践价值。

【关键词】易经 阴阳 阴阳思维 企业管理

【中图分类号】F27

【文献标识码】A

【文章编号】1672-7355(2013)12-0132-02

《易经》作为中华文明思想的大道之源,它的思维哲学正逐渐被许多企业家运用。相对不少琳琅满目的管理学著作,《易经》更加注重管理思维、修养的提升以及企业管理本质的思考,这正是企业管理未来竞争必需的东方管理智慧。

一、《易经》阴阳思维模型

1、《易经》。《易经》是我国最早的一部哲学著作,更是中华文明史上一部内涵精深、影响广泛、流传久远的典籍,在我国古代思想史上占有重要地位,有“群经之首”和“大道之源”之美誉。它广泛而深远地影响着人们的思想和行为。其中包括了哲理、经济、管理、军事、法律、天文、医学、预测、文化教育等多种学科知识和理论。是上古圣贤们根据对自然的观察,而总结出来的一套思考和适应宇宙的模式。

到了近古的春秋时期。孔子作了《易传》,用以解释卦辞、爻辞的含义。因此,大体上可以说是由伏羲、周文王、以及孔子三位圣贤共同创造了今天的《易经》。一部《易经》由三古时期的三个圣人所作,上下五千年,作者之伟大,可以称的上是“中华之最”。这便是“人更三圣,世历三古”的说法。

2、阴阳思维模型。《易经·系辞》约:“一阴一阳之谓道”阴阳思维可谓是整本《易经》的核心思维。世界上任意两种相互对立又相互依附的事物,都可称之为阴阳。如光与影、昼与夜、阴阳矛盾而互变,对立而统一,共同组成了整个宇宙系统。

所谓阴阳模型,是指根据《易经》中的阴阳思维来对事物进行解剖分析的一种思维方式。它有以下四点特征:

(1)阴阳的相对性。阴阳是说明事物的两种属性,是代表矛盾对立、统一的两个方面。

(2)阴阳的互根

所谓“孤阴不生,独阳不长”,意思是说,阳依附于阴,阴依附于阳,即任何阳的一面或阴的一面,都不能离开另一面而单独存在。

(3)阴阳的消长,指阴阳双方在对立互根的基础上是在永恒地运动变化着,这是一切事物运动发展和变化的过程。

(4)阴阳的转化,指同一体的阴阳,在一定的条件下,当其发展到一定的阶段,其双方可以各自向其相反方面转化,阴可以转为阳,阳可以转为阴。

二、对企业管理的意义

《易经》在企业管理中的意义,主要体现在右脑思维的体现、全局思考能力、及人文管理能力三个管理层面上,这三个管理层面是现代管理的标志,亦是未来管理发展的一种大趋势。人文管理顺应着“以人中心”这一管理发展趋势而诞生的一

力,涉及预测、业务处理、承担风险等方面的能力。多数风险投资家指出,决定风险企业成败的主要因素是,企业家个人素质与能力,并不在于风险投资项目本身。对人才的培育重要在实践方面进行锻炼,学以致用,对人才的培养是一个长久的过程,因此需要创建一个科学合理的人才培养战略与方案。

(5)据一项亚太经合组织方面的调查显示,我国风险投资远远落后与国际水平,当先国外的风险投资资本远超贸易资金流,并升级为国际间交易的重要方式。经济贸易与市场趋于全球化的当下,实现国内风险投资国际尤为重要,在借鉴国际风险投资经营管理模式的同时,使其本土化并符合中国实际状况,从而有计划 and 目的的融入国际市场,这一系列创新和改革

种崭新的管理方式。“以人中心”核心——知人善任。一是要创建优秀的企业文化,优秀的企业文化能够帮助企业员工看到企业愿景,认识到自己工作的意义;二是为员工提供一个优秀的工作环境,良好的工作环境,可以使员工身心放松,从而工作更有效率;三是建立学习型组织,激发员工的主人翁意识,鼓励创新,充分发挥人的作用建立学习型组织,组织成员或外部参与者通过不断获取和共享新知识,并有意将其知识用于制定决策或做好他们的工作。

三、阴阳思维模型在企业管理中的运用

阴阳思维模型在企业管理中对知人善任的提升是极为重要的。万物皆有阴阳,一般来说,阳的代表事物具有动的、活跃的、刚强的等特征,阴的代表事物的具有静的、冷静的、柔顺的等特征(如下图)。

1、 阴阳思维模型建立步骤

(1)将事物分为对立统一的阴阳两类。

(2)参照阴阳思维模型的特性。

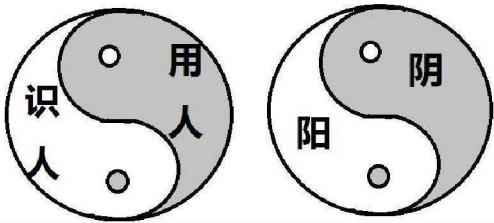
(3)对事物进行透视、分析。

阴阳在企业管理中的运用举例

	阳	阴
动作	运动、增长、销售、展开	静止、减少、采购、闭合
状态	刚强、活跃、兴奋、积极、外在的	柔顺、冷静、抑制、消极、内在的
事物	白昼、太阳、主体、业务部、企业商标	黑夜、月亮、客体、后勤部、企业精神
角度	外部、上方	内部、下方

(1)识人与用人的循环

说起企业的人才管理,大多管理者在脑中首先就会联想到两个词——识人与用人,的确,识人与用人基本包括了大多数人才管理的内容。识人的目的是用人,用人的前提是识人,识人和用人就像太极中的阴阳一般,两者相对、互根、消长、转化(如下图)。



的实现需要政府的支持和鼓励。

(6)提高我国风险投资主体的经营管理能力,推动风险投资行业结构的多元化,促进风险投资由政府主导向“民营官助”的模式转型。鼓励大型企业参与风险投资的力度,解除对养老基金、保险基金与信托机构等部门投资的限制,对风险投资的资金运行实现有效监控的同时,吸收民间闲置资金,拓宽融资渠道和增加资金来源方式,推动风险投资实现出资者构成的多样化。目前资金的募资方式适合以私人募资为主,风险资本的组织方式适合采用,以公司制风险投资机构为主题,配合与有限合伙制基金的方式。合理规划风险投资的法人治理结构,构建投资者对风险资本经营管理者,合理有效的监督与激励机制。

浅析新时期国企党务工作创新

张宝贤

(广东粤能(集团)有限公司 510075)

【摘要】 发挥国有企业党组织的政治核心作用,面对企业产权结构、经营机制和管理机制等方面发生的重大变化,国有企业党建工作必须建立起与现代企业制度相适应的工作机制,做到与时俱进,开拓创新。

【关键词】 国企 党务工作 创新

【中图分类号】 F27

【文献标识码】 A

【文章编号】 1672-7355(2013)12-0133-02

党的十八大召开以来,党和国家领导人多次提出要切实搞好国有企业党建工作,把国有企业党建工作提到了一个新的历史高度。全国国企党建工作会议提出,加强和改善国有企业党建工作,要在发扬国有企业党建工作优良传统基础上,不断推进国有企业党建的改革创新。党建工作是国有企业独特的政治资源,是国有企业核心竞争力的有机组成部分,是国有企业实现科学发展的关键因素。因此,如何进一步加强和改进国企党务工作,推动党务工作创新,切实发挥企业党组织的政治核心作用,是每个思想政治工作者面临的一项重要课题。本文就新时期国企党务工作创新问题,从思路、体制、方法、载体等方面进行粗浅的探讨。

一、国企党建思路的创新

国有企业的性质和国企党建的地位决定了我们必须以改

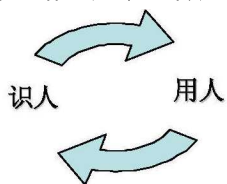
革创新精神,改进和加强国有企业党建工作。国企党建工作要想适应经济发展,最重要的是搞好工作定位,最关键的是实现党建活力的自我提升,认真总结和继承党建工作的经验和做法,坚持在继承中创新,在创新中加强,不断拓宽党建工作的新思路,具体地说:

1、跳出党建抓党建。将党建工作与企业生产经营相结合、从严治党与依法治企相结合、思想政治工作与企业文化建设相结合、发挥职工民主管理作用与维护企业领导人员依法行使经营管理职权相结合。跳出党建抓党建,拓宽党建外延,丰富党建内涵,力求最大实效,既是党的事业需要,更是经济社会健康发展的必然选择。

2、围绕中心抓党建。紧紧围绕党的方针政策和企业重大决策来谋划工作、安排工作、落实工作,使党建工作紧贴中心工

企业管理者对于刚刚接触的员工的使用大致都会经过那么几个过程。首先是对员工的初步了解,也就是一阶段的识人。初步了解之后,管理者会根据员工的能力尝试进行工作分配,也就是一阶段的用人。之后,管理者就会对第一阶段的了解进行回馈与修正,也就是二阶段的识人。通过再识人,管理者可挖掘出员工更深层的能力,进行更加精确的工作定位,也就是二阶段的用人。

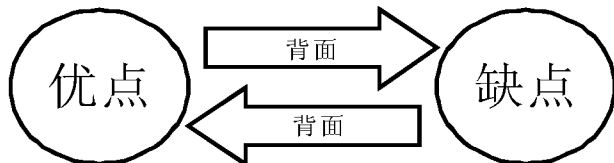
此后管理者依旧会不停的重复着识人与用人的思维阶段,对员工的改变及时进行察觉,进而对其进行引导和调整,以达到尽用其能的用人境界。识人与用人两种思维态度在管理者脑海中此消彼长、相互转化、不断循环(如下图)。



(2) 正确识人——优点与缺点

正所谓“一叶障目不见泰山”,大千世界,形形色色,各式各样的人都会接触到。如何避免光环效应¹,正确评估一个人,便成为了管理者识人的关键。

阴之背为阳,阳之背为阴。优点与缺点、显性与隐性皆属于《易经》中的阴阳。阴极生阳,阳极生阴,两者辩证统一,显性的优势背后,必然隐藏着隐性的危险;员工显性的缺点背后,也必然包含他自己隐性的闪光点。因此,优秀的管理者在人才管理上面,必须做到避人之短、用人之长。发现了员工的缺点,不应该就此怀疑员工的价值而造成光环效应¹,而是应该以此为基点,根据太极阴阳的模型进行逆向思维,找到员工的闪光点,最后加以利用,这样才能最大效益的发挥企业的人力资源(如下图)。



(3) 正确用人——内外激励

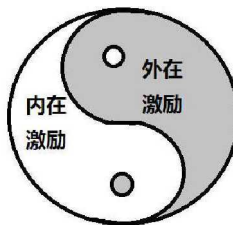
识人之后,就是用人的阶段了。所谓用人,笔者认为就是最

大限度的发挥员工在团队中的个人能力。而要做到这一点,与团队管理者的激励效果是密切相关的,有效的激励会点燃员工的激情,促使员工的工作动机更加强烈,为企业的远景目标奉献自己的热情。

对于如何才能有效激励的研究,国内外都有不少的工具或模型,如马斯洛的需求层次理论²以及赫茨伯格的双因素理论³都已经普遍被大家所接受。笔者下面将要介绍的,是根据阴阳思维模型得出的内外激励模型。

所谓阴阳,也就是说要从两个方面看问题。对于激励,可以因为行为动机的不同分为内在激励和外在激励两种。内在激励是指工作本身带给人的激励,包括工作的趣味性、成就感等。外在激励是指工作以外的奖赏,包括增加报酬、提升职务等等。

因此,我们只要假设内在激励为阴,外在激励为阳便可以运用阴阳思维模型进行分析,根据阴阳思维模型,有效的激励必须是内在激励和外在激励相互进行、相辅相成,这样不管在激励效果上、还是作用时间上才能形成可持续性的发展(如下图)。



四、阴阳思维模型运用总结

阴阳思维模型在企业管理中的运用,主要是借助《易经》中的阴阳思维的四点特征“阴阳的相对性、阴阳的互根、阴阳的消长、阴阳的转化”,在“正确识人——优点与缺点”以及“正确用人——内外激励”两个方面进行思考和实践,最终实现“以人为中心”的核心——知人善任!

作者简介

曾庆佳,男,汉族,中共党员,贵州财经大学讲师。1978年出生于贵州茅台镇,1996年加入空军服役,退伍后于2008年武汉大学国际软件学院软件工程专业毕业并获硕士学位,多年从事《系统工程》《项目质量管理》等课程教学工作,2010年创建贵州省传统文化促进会并担任秘书长,先后在北大核心刊物发表多篇论文。目前主要从事人才培养项目研究、文化项目研究工作。