

儒家管理思想与图书馆管理探索

陈 静

(山东大学威海分校图书馆,山东威海,264209)

摘 要:阐述了儒家管理思想中的人本思想、修己安人思想、中庸思想、无为而治思想,探讨了这些思想在现代图书馆管理中的意义。

关键词:儒家思想;图书馆管理;人本管理
中图分类号:G250 **文献标识码:**A

儒家文化一直是中华民族的主流文化,其管理思想中的精髓在今天依然熠熠生辉。笔者就儒家的人本思想、修己安人思想、中庸思想、无为而治思想等在图书馆管理中的应用谈几点看法。

1 以人为本的管理理念

儒家思想重人生、讲现实,强调个性与德性修养,把个体与社会国家、把道德与政治管理结合在一起,实现团结、稳定的政治统治。所以,儒家特别强调以人为本,人本思想是儒家管理思想的核心。儒家的人本思想的核心是“仁”。孔子的“仁者爱人”“克己复礼为人”“己所不欲,勿施于人”“己欲立而立人,己欲达而达人”(《论语》),以及关于人生修养的观点都具有以人为本的内涵。孟子更是人本主义的代表,他以对人的价值的认识和对人的尊重为基点,把施政为民提高到了相当的高度。“天生万物,唯人为贵”(《孟子·尽心上》)、“民为贵,社稷次之,君为轻”(《孟子·尽心上》),儒家认为,人是天地间万物之灵,深信价值之源内在于心。

人是图书馆资源中最活跃、最积极、最能动的因素,“以人为本”的管理理念是办馆精神价值取向的集中表现。在图书馆的管理与服务中,以人为本的思想理念主要表现在以下两个方面:

一是图书馆领导对馆员的人性化管理,即“馆员第一”的思想。馆员是图书馆服务更新最重要的条件,馆员的个人发展与图书馆的发展是一致的。要和员工保持良好的人际关系,给员工畅所欲言的机会;要吸纳正确意见,及时发现并解决各种矛盾,保证上下级之间的默契配合。在管理中,要把调动与发挥馆员的积极性作为图书馆组织发展的动力,采用多种沟通的方式,零距离了解馆员,相信馆员,在图书馆内部创造一种有原则的、和谐的、相互理解、相互信赖和支持的气氛,并想方设法创造各种积极因素,尽可能充分地调动馆员的能动性,使大家能主动地、积极地投身于图书馆的管理活动中去,为实现图书馆的目标而自觉地努力奋斗。

二是馆员对读者的人性化服务,即“读者第一”的思想。首先,馆员要树立“读者第一”的思想,要有热情的服务态度,要把图书馆办成读者之家。其次,要为读者创造和提供良好的学习环境,让读者感受到图书馆是他们学习、求知的最好地方,是他们接受终身教育的场所。馆员要不断提高自身的综合素质,为读者提供全方位、多渠道、快捷的文献信息服务,体现读者的利益,最大限度地满足读者的需求。

2 以修己安人为目的的管理原则

管理是“修己安人”的过程,一切管理都是以“修己”作为起

点,最终达到“安人”的目标。修己包括管理者和被管理者,其中更强调管理者自身的道德修养。在儒家的管理思想中,修身是第一位的。《大学》规定“古之欲明明德于天下者,先治其国;欲治其国,先齐其家;欲齐其家者先修其身;欲修其身者,先正其心;欲正其心者,先诚其意;欲诚其意者,先致其知;致知格物。”这句话表明了要想齐家、治国、平天下,必须先修身,同时说明了怎样修身。可见,修身被儒家看作进行社会管理的逻辑起点。其次,儒家还强调管理者个人道德修养的重要性。子曰:“其身正,不令而行,其身不正,虽令不从,苟正其身矣,子从政乎何有,不能政其身,如正人何?”(《论语·子路》),本人正派,不发命令事情也行得通;本人不正派,虽然三令五申,别人也不会听从。管理者的表率作用不言而喻。

管理者的“修己”包括“德”“才”两个方面。首先,作为图书馆领导者要一身正气,不仅要有端正的人格品行、宽阔的胸怀和气度、坚定执著的工作信念和远大的事业抱负,还要勤政廉洁、严于律己、宽以待人。其次,图书馆领导者要有较强的业务能力和管理能力。业务能力是从事管理的先决条件,不管在哪个部门,图书馆都要成为既有很深业务知识又懂管理的复合型人才。只有这样,才能彰显图书馆领导的“修己”魅力。而立足于“修己”的自我管理,也能达到组织管理“安人”的社会效果,即所谓的“内圣外王”。

3 以中庸为度的方法论原则

在中华民族伦理道德继承发展的过程中,“中庸”已成为处理事务的基本原则与方法论,是解决问题、处理问题最恰当、最公平、最合理、最正确的思维与方法。儒家非常推崇“中庸”。子曰:“中庸之为德也,其至矣乎!”(《论语·雍也》),孔子以“中庸”为至德,即最高尚的道德。什么是“中庸”?即“喜怒哀乐之未发,谓之中;发而皆中节,谓之和。中也者,天下之大本也;和也者,天下之达道也”。一个人的修养如能做到喜怒哀乐皆有节制,泰然自若,刚柔融合,能公正、公平地对待一切事物,这就是中庸(《礼记·中庸》)。

儒家讲的“中庸”有3层含义。第一,“道”与“礼义”是“中庸”的标准。儒家讲的“中庸”不是模棱两可的折中主义,也不是无原则的,而是有一定的标准的,而这个标准就是“道”与“礼义”。荀子指出:“道之所善,中则可从,畸者不可为”(《荀子·天论》)。“曷谓中?曰:礼义是也”(《荀子·儒效》)。《礼记·仲尼燕居》也明确指出:“礼乎礼,夫礼,所以制中也。”可见,中庸之道即是以礼制中之道。由于“道”和“礼”的制约,使人的言行举止处于适宜的状态,这是儒家思想的第一层含义。

第二,中庸是最恰当的处理问题的方法。儒家思想的第二层含义是“时中”与“权变”。“时中”与“权变”体现的是中庸之道的灵活性,也就是说,“中庸”不是僵死不变的。孔子非常注重“权变”,就是不拘常规、随时变通,并且将其看作是实现中道的最高手段。孟子对管理的权变观论述也颇多,孟子认为:“执中无权”,一味死守中道,只能“举一废百”,与“过”与“不及”一样,都是错误的。孟子说:“嫂溺不援,是豺狼也。男女授受不亲,礼也;嫂溺援之一手,权也”(《孟子·里娄上》)。在孟子看来,嫂嫂溺水快被淹死了,小叔子就应该打破男女授受不亲的礼制,伸手救嫂嫂上来,这就是权变。“君子之中庸也,君子而时中;小人之反中庸,小人而无忌惮也。”这说明了儒家提倡中庸,讲求中庸之道的灵活性。

第三,中庸之道的第三层含义是“和而不同”。子曰:“君子和而不同,小人同而不和。”儒家提倡的“和而不同”是指不随意苟同,即君子善于用自己的观点去纠正别人的错误意见,使一切都恰到好处,而不是去盲目附和;而小人却恰恰相反,他们只会盲从,却从不肯发表自己的观点。这是讲,在为人处世方面,正确的方法应该是既坚持原则又不排斥不同意见,在相互争论辩解中达成共识,而不是虚与委蛇,随声附和,人云亦云。孔子在强调“和”的同时,又指出:“之和而和,不以礼节之,亦不可行也”(《论语·学而》),也就是说,在遇到矛盾着的对立面时,如果仅仅是为了“和”而去和,不用“礼”加以节制,那是行不通的。

儒家的中庸思想一方面要求管理者处理事情的时候要坚持原则、不偏不倚、恰当适度,避免偏激、矫枉过正,确保人心稳定。另一方面,“和而不同”“以和为贵”的思想又对管理的内部环境因素中的组织气氛有着积极的意义。那么,现代图书馆管理者如何掌握“中庸”这个度呢,分为以下几部分:

首先,建立完善的制度规范。其中包括岗位职责、绩效考核、细则、奖惩条件、批评等。领导在制定和实施这些制度时应坚持中庸原则,也就是坚持科学、公平、符合规律的原则。

其次,在用人方面,要遵循德才兼备、知人善任、合理组配的原则,用人应扬长避短,不求全责备。另外,用人要知人善任,用者不疑、疑者不用,按照中庸的原则考虑各种用人因素,做到因德、因才、因能、因信而用,坚决杜绝任人唯亲。规章制度建设要从实际出发,要具有明确的目的性、鲜明的政策性、严格的科学性、较强的可操作性、广泛的群众性、形式的稳定性、内容的连续性和发展性。

再次,图书馆中的“和”主要指人际和谐,即领导层之间的和谐、领导层与馆员之间的和谐、馆员与读者之间的和谐。要使图书馆的工作顺利进行,促使众多不同文化程度、社会地位、实践经验、认知能力及价值观、人生观的人达到高度的和谐统一,就必须营造一个和谐的人际气氛,倡导团结与协作,继承和发扬儒家“和而不同”的思想,使领导与领导、领导与馆员、馆员与读者之间和睦相处。

4 无为而治的管理境界

所谓“治”,意指治理、管理。无为而治是一种高超的管理艺术。“无为而治者,其舜也与?夫何为哉?恭己正南面而已矣”(《论语·卫灵公》),自己不做什么而能使天下太平的,大概只有舜吧?他做了什么呢?他不过庄重端正地坐在王位上罢了。在孔子看来,舜所实行的便是无为而治,他只不过是正身恭敬,使自己能够自然而然地南面而治。在荀子看来,社会管理最大的巧妙、最高的境界乃在于不为而成;最大的智慧,也在于不虑而成。所以,荀子要求管理者在管理上,既不要随心所欲地去做,更不能脱离实际勉强去做。荀子说:“仁者之行道也,无为也;圣人之行道也,无强也”(《荀子·解蔽》);孟子也说:“人有不为也,而后有可以有为”(《孟子·离娄下》)。可见,儒家的“无为而治”首先指向的是治理,然后达到“无为而治”的和谐境界。

笔者认为,图书馆管理要想真正做到“有所为有所不为”,就必须在组织结构上实行“君无为而臣有为”的管理方法。让各级部门主管有职有权,让他们在管理中发挥主动性、积极性和创造性。只有员工的积极性调动起来了,创造性也就发挥出来了,工作效率才会成倍地增加,服务质量也能明显改善,使员工、读者都满意。其次,管理者要有超前意识,规划今天、预见明天,为图书馆的发展奠定良好的基础。管理者在“大事”上有所作为,在小事上有所不为;在抓好大事的前提下,给下属适当的自由,让他们根据自己不同的兴趣、爱好、特长去实现个人的小目标,适度松绑也是对馆员的充分信任。孔子有云:“民无信不立,信则人任焉”。信任馆员,鼓励他们遵循自己的最高价值目标的导引去追求、创造和竞争,从而使他们更有效、更健康、更有利地开展工作。“治是为了不治”,最终达到科学和灵活的统一,用最少的行为达到最大的管理效果,这样,也就实现了管理的最高境界——没有管理的管理。

参考文献

- [1] 姜祥林.儒学与社会现代化[M].广州:广东教育出版社,2004.
- [2] 朱国萍.儒家管理思想与图书馆管理[J].高校图书馆情报论坛,2007(1):38-40.
- [3] 崔秀芬,付金凤.儒家管理思想及其现代价值[J].北方论丛,2003(5):65-67.
- [4] 周强.儒家管理思想研究综述[J].南京人口管理干部学院学报,2004(3):45-48.
- [5] 方为.儒家管理思想中的管理意义思考[J].北京工商大学学报:社会科学版,2002(1):64-65. (实习编辑:薛 艳)

第一作者简介:陈 静,女,1980年2月生,2004年毕业于中国石油大学(华东)计算机科学与技术专业,助理馆员,山东大学威海分校图书馆,山东省威海市,264209.

Probe into the Confucian Management Thought and Library Management

CHEN Jing

ABSTRACT: This paper expounds the people-based thought, the thought of cultivating oneself and being benevolent to others, the thought of golden mean, the doctrine of the mean Confucian, the thought of governing by non-interference involved in the Confucian management thought, and probes into the significance of applying these thoughts in the management of modern library.

KEY WORDS: Confucianism; library management; people-based management