

道家“无为而治”思想及其在现代企业 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)

摘要: 在阐明道家“无为而治”传统释义的基础上,利用现代语境从系统论的角度分析“无为而治”思想中的全息性和自组织性,以此推出“无为而治”在现代企业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

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2011)07-0954-05

Taoist Concept of “Government by Actionless Activity” and the Application in the Modern Human Resource Management

Yan Aimin Zhang Xiaran
(Central South University, Changsha, China)

Abstract: On the basis of the traditional interpretation of Taoist “government by actionless activity”, this paper analyzes holonic and 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

17 世纪培根对人类行为进行了反思: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,不勤于在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。培根的这一思考正与 2 000 多年前中国道家的思想相呼应(李约瑟《中国的科学与文明》)。历史上视道家思想为一种管理文化,并明确作出了深刻总结的首推司马迁。他指出:“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》)。道家的管理哲学以“道”为中心,认为人类社会的运行都遵照“人法地,地法天,天法道,道法自然”(《道德经·二十五章》)的运行规律,并以其“反者道之动,弱者道之用”(《道德经·四十章》)的辩证思维模式,提出管理者要按照“道”(客观规律)办事,即“处无为之事,行不言之教”(《道德经·二章》)的管理方式,展

现了其管理艺术。这一思想对现代企业人力资源管理具有重要的指导意义。

1 “无为而治”的传统释义

许慎《说文解字》提到“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·四十章》)“无,名天地之始;有,名万物之母”(《道德经·一章》),从“无”中观照“道”的奥妙,从“有”中观照“道”的端倪;“无”和“有”在古人眼里是事物的 2 种状态:“无”类似于当代物理学中的“暗物质”、“暗能量”;“有”则是现代自然科学所描述的各种有形的物质。古人认为,“有”和“无”是互相转换的,“无”近于“道”,“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

收稿日期:2010-12-31

基金项目:教育部人文社会科学基金资助项目(07JA630047)

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,以求得真正最优之“有为”。天地万物和人类社会一切事物的运变规律千千万万,但却由本质规律——“道”所统摄。“道生一,一生二,二生三,三生万物”,“道”为万物之本;“法”为“三”的境界,为“道”衍生而成,“法”众“道”一。“道”和“法”的关系及运行规律能很好地体现在太极图中。太极图形状犹如一对双鱼合抱,呈现出天地之间一种极为优美、自然、和谐的状态(见图1)。图的外层一个圆圈称之为“无极”,表示世界的本初是浑沌一体的,即道生“一”的境界;中间曲线划分的黑白2个部分表示阴阳二气(两仪),即“一”生“二”的境界;阴阳相互包绕,呈旋转之势,阴鱼白眼、阳鱼黑眼,显示事物阴中生阳、阳中生阴的辩证和动态生化规律,显示出阴阳之间不断有序地消长转化、循环往复的动态发展变化规律(四象),这是“二”生“三”的境界;由“三”再衍生出世界万物万态,呈现出丰富多彩的世界景象,进入到“三生万物”的阶段,从图像上应该是新一轮的太极图系统,在太极图中间展示出来,展示系统性的升华和发展规律。

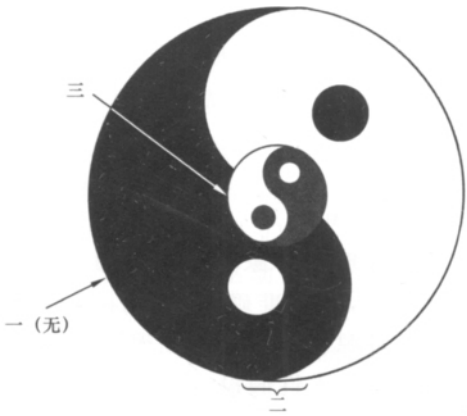


图1 太极图的运转与“无为而治”的内涵图示

2 “无为而治”的现代语境解析

2.1 系统全息性

“全息”是自然界中普遍存在,但在几十年前才被人们发现的一种科学现象。1996年,澳大利亚致力于组织创新和企业间网络研究的学者马索斯,在系统总结前人有关系统复杂性和全息原理研究成果的基础上,发表了《全息系统架构》一文,将系统组成部分的“相对自治”、“系统依赖”和系统层次之间的“全息连接”(即系统

上下层次之间全息特性的重复出现)作为复杂系统基本结构的三大特征,“全息”由此成为重要的科学概念,为学界广泛使用,“全息性”成为系统研究的重要内容,“全息”现象普遍存在于各类系统之中^[4]。例如,人的记忆是遍布于人脑的全部,而不是存在于其中的某一部分,也即人脑的每个局部都具有类似于整体的记忆功能,这种任意一部分的分形元保持与整体自相似特性的现象就是“全息”^[5]。

按照系统论和“全息”的思想,中国古代的“天人合一”思想用现代科学语境可作如下解析:“人”或者“人类”置于天地(宇宙)大系统之中,被称为小宇宙,“人”与“天”、“地”同列为三才,构成“母子系统”的关系。“人”是子系统,和天地母系统之间遵循“母子系统”的相关规律,并具有天地(宇宙)母系统的“全息”特征(见图2)。《易经》以八卦重为六十四卦,每卦均具天地人“三才”的象征意义,表明其宗旨是在于“顺性命之理”。按着“母子系统”和“全息论”的思想,用现代科学语言阐释,“人”为天地之全息,可统摄天地;把握住人道,就能把握住天道^[1]。卡普拉说:“东方神秘主义的主要流派……都认为宇宙是一个相互联系的整体,其中没有任何部分比其他部分更为基本^[4]。因此,任何一个部分的性质都取决于所有其他部分的性质。在这种意义上,我们可以说,每一个部分都‘含有’所有其他部分,对于相互包含的这种想象似乎的确是对于自然界的神秘体验的特点”;整体与部分的关系仿佛人体与各个器官的关系:人体的生命在于各个器官的充分运作,没有各个器官的合理协调运作,人的生命必将枯竭,而生命一旦枯竭,各个器官的生命也必然终止;卡普利用现代生命科学的“全息”规律来解释中国古代“天人合一”的“全息”思想,可以理解为西方现代语境下的中国“天人合一”观。

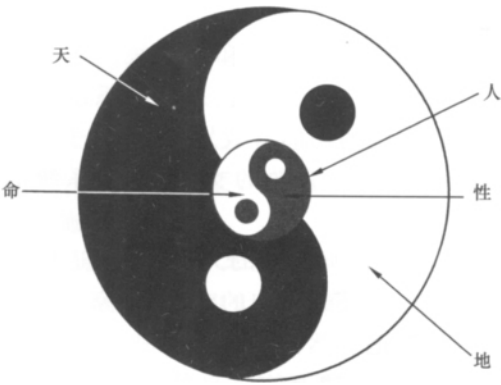


图2 人与自然系统“无为”融合运转图示

“天人合一”思想,是中国古代思想家构建的由“人”到“天”,由社会到自然的沟通桥梁,使中国的古代管理能有效地实现从“天理”到“人心”的具体操作。按照这种系统论和全息论的解析,“无为而治”是依据整体宇宙观,从“天道”到“人道”,一脉相承,遵循“天道”去治理天下。

2.2 系统的自组织性

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乎?”当代著名科学家普里戈金^[6]认为“这些问题在我们今天依然存在”。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。”普里戈金在与斯唐热合著的《从混沌到有序》一书中再次强调了这种观点。他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,将导致新的自然哲学和自然观^[4]。

詹奇^[7]在《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》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。将道家的“无为而治”作用机制以系统的方法解析(见图2):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,按照道家阴阳统一思想,构成太极图的2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,能使系统的功能有效发挥,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:如果刻意而为,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^[8]。人类系统遵循自然系统根本规则,和自然系统融合一致,是人类社会可持续发展的必由之路。

3 “无为而治”在现代企业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。人力资源管理体系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^[9]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。按着觅道、循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。

3.1 觅道

3.1.1 人性的认识

人力资源管理的对象是人,“人性”就是必须要把握的“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^[10](见图3)。

西方近现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。本文所倾向的观点是:人性有本性和习性的双重特性,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^[11,12];本性是动物的通性,人性是人类的特性。

3.1.2 人性中的动物通性

人类从动物进化而来,类人猿在DNA顺序上与人类极为相似。人既然来自动物,自然会有动物的本性。在人类的动物性中,包含着

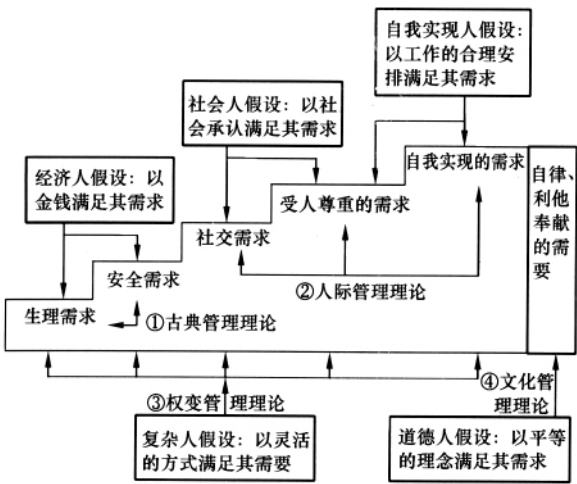


图 3 管理人性假设及其管理理论演进^[10]

“原欲”和“原恶”2 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、共殁。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》中可知。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 3 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。对管理的需要首先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进行的管理必然是无效的,比如毛泽东要求人们“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,促使效率的提高和社会的繁荣。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”,因此,市场快速成长,经济快速发展^[4]。

3.1.3 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”不同。人的动物通性如人的躯体,依进化遗传,整齐划一,而人的文化特性却如人的衣着,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^[13]。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。王登峰等^[13]阐述了中国人人格的七大结构模型为:外向性、善良、行事风格、才干、情绪性、人际关系和处世态度,而西方人格结构的五大维度是:开放性、公正严谨性、外向性、愉悦性和神经质。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。必须遵循人性的特征,循道而为,按照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的人力资源管理方法。

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、遵循人性去实施管理,即“循道”。

3.2.1 根据人性状况选择适当的管理方法

人性与人的需要是密切关联的,虽然动物通性和文化特性同时存在,但不同层次的人力资源的需求次序却有所差别,企业应根据人力资源价值需求区域的差异性,采取不同的激励措施,实现人力资源价值的最大化,并以发展的观点不断提升人力资源的价值。戴维斯根据马斯洛的需要层次论,估计了美国工人需要(见表 1)^[14]。

表 1 美国工人需要比例					%
年份	生理需要	安全需要	社会需要	尊重需要	自我实现需要
1935	35	45	10	7	3
1995	5	15	24	30	26

针对不同的需要,可以对员工采取不同的激励措施:

- (1)满足企业员工生理需要 ①提高员工薪酬;②改善工作和生活条件;③定期医疗检查。
- (2)满足员工安全需要 ①实行员工持股计划;②为员工提供各类保险;③职业稳定。
- (3)满足员工社会需要 ①邀请员工参与

集体活动；②鼓励员工参加各类社团；③组织实施斯坎伦计划（它是一种旨在把员工和公司业绩紧密连在一起的利益分享计划，包括合作理念、认知、技能、融合系统和分享利润构成等）。

（4）满足员工尊重需要 ①给予员工适当的奖励和表扬；②给予员工荣誉激励；③公平地对待每一个员工。

（5）满足员工自我实现需要 ①让员工拥有成就感；②企业给员工提供受教育培训的机会；③让员工参与企业管理。

3.2.2 根据人的需求变化采取相应的动态管理方法

从经济学角度解析，人力资源的工作价值需求包括：劳动者期望的工作价值和工资报酬的货币价值，前者是劳动者自我认可的完全价值，称为人力资源价值需求期望值，用 E 表示；后者称为金钱需求期望值，用 $E_{\text{金钱}}$ 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 $E_{\text{其他}}$ 表示。它们之间的关系为： $E = E_{\text{金钱}} + E_{\text{其他}}$ 。

设劳动者在一般意义上的有效劳动量为 Q ，代表人力资源能力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 $E_{\text{金钱}}$ 可表示为： $E_{\text{金钱}} = F(Q, P)$ 。

不同劳动者对金钱价值需求期望情况，可用 $E_{\text{金钱}}$ 曲线来描述（见图 4）。 $E_{\text{金钱}}$ 曲线是 Q 与 P 在劳动者个人心目中以认同的组合方式形成的，不同的 Q 、 P 组合点，代表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。 Q_0 为劳动者在一定时期和条件下的最大有效工作量； P_0 为对应的单位劳动货币报酬；虚线为 $E'_{\text{金钱}}$ ，它是经过激励之后金钱需

求期望值变化曲线^[15]。

由图 4 可知，在达到 (Q_0, P_0) 之前， P 、 Q 正方向运行，而到达 (Q_0, P_0) 点后，则呈反方向运行，以 (Q_0, P_0) 为界点，有 3 种不同的情况：

（1） $P < P_0, Q < Q_0$ 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） $P = P_0, Q = Q_0$ 时，即 E_0 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） $P > P_0, Q < Q_0$ 时，非金钱需求区域此时劳动者的 $E_{\text{金钱}}$ 在一定程度上以工资为象征的劳动期望值，早已经在 P_0 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 $E_{\text{其他}}$ ，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 P_0 ，为企业创造更大的价值。

4 结语

本文结合道家“无为而治”的传统释义，从系统全息性、自组织性 2 个角度重新解读了科学语境下的“无为而治”思想，并按照觅道、循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。根据“无为而治”的思想，认为社会要实现可持续发展，就必须遵循自然系统的“道”——根本规律，体现在现代人力资源管理中，就是要准确把握人性特征，觅得管理之“道”，再遵循人性特征，循“道”而为，从而实现人力资源的有效管理。然而，除了“觅道”、“循道”之外，企业要得到可持续发展，还必须“守道”，也就是说，企业人力资源管理还必须因时、因地、因势变化，在动态变化中“守道”。

（下转第 1003 页）

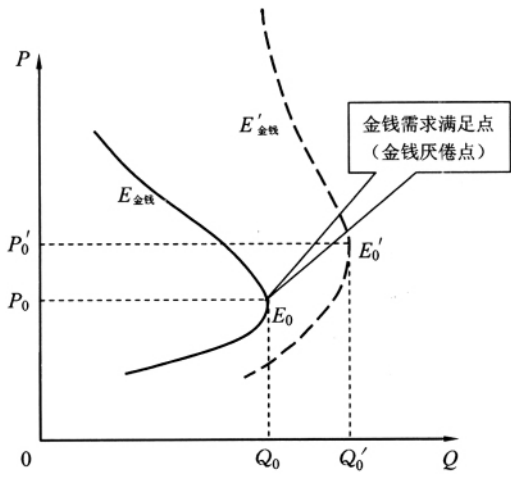


图 4 劳动者金钱需求期望价值曲线

- Beyond[J]. Quinones & Ehrenstein 1997,20(3):15~30.
- [4] SALAS B,CANNON-BOWERS J A . The Science of Training;A Decade of Progress[J]. Annual Review of Psychology,2001,52(1):471~499.
- [5] BROWN J. Training Needs Assessment: A Must for Developing An Effective Traing Program[J]. Public Personnel Management,2002,31(4):569~578.
- [6] GOLDSTEIN I L. Training in Organizations: Needs Assessment, Development and Evaluation[M]. 3rd Ed, Monterey, CA: Brooks/Cole, 1993 .
- [7] PATTON D, PRATT C. Assessing the Training Needs to High-Protential Managers[J]. Public Personal Management,2002,31(4):465~484.
- [8] MCGEHEE W, THAYER P W. Training in Business and Industry[M]. New York:Wiley, 1961.
- [9] 王进,刘晓农. 基于职务胜任特征的培训需求评价[J]. 河南大学常州分校学报, 2006,20(2):46~55.
- [10] 杨金华,陈卫旗,王重明. 管理胜利人特征与工作绩效关系研究[J]. 心理科学, 2004, 27(6):1 349~1 351.
- [11] 李明斐,卢小君. 胜任力与胜任力模型构建方法研究[J]. 大连理工大学学报, 2004,25(1):28~32.
- [12] 林日团. 管理人员胜任力研究评述[J]. 华南师范大学学报,2007,2(1):131~135.
- [13] SPARROW P R. Organizational Competencies: Creating A Strategic Behavioral Framework for Selection and Assessment[M]//ANDERSON N, HERRI-
- OT P. International Handbook of Selection and Assessment. New York: John Wiley & Sons Ltd,1997: 213~215.
- [14] 秦黎,邢丹花. 组织成员胜任力研究方法的对比分析[J]. 管理咨询 2007(5):4~42.
- [15] MCCCELLAND D C,BOYATZIS R E. Opportunities for Counselors from the Competency Assessment Movement[J]. The Personnel and Guidance Journal, 1980,58(5):368~372.
- [16] 陈民科. 基于胜任力的职务分析及其应用[J]. 人类工效学,2003,8(1):23~26.
- [17] 刘鑒,王斌. 基于胜任特征模型的我国教练员素质研究[J]. 北京体育大学学报,2007,30(1):116~118.
- [18] 李乃文,张志江. 煤矿特种作业人员岗位安全胜任力模型研究[J]. 中国安全科学学报,2008,1(1):14~19.
- [19] LUIS J, JOAQUIN V, JUAN L. Qualitative Differences between Implicit and Explicit Sequence Learning[J]. Journal of Experimental Psychology, 2006,32(3):475~490.

(编辑 刘继宁)

通讯作者:王二平(1953~),男,甘肃正宁人。中国科学院(北京市 100101)心理研究所研究员、博士研究生导师,博士。研究方向为心理测量与人才选拔技术。E-mail:wangep@psych. ac. cn

(上接第 958 页)

参 考 文 献

- [1] 颜爱民. 长寿·夭折·涅槃——文化视角下的中国企业管理研究[M]. 上海:复旦大学出版社,2010:9~21.
- [2] 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):111~116.
- [3] 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):105~112.
- [4] 魏宏森. 系统论[M]. 北京:世界图书出版公司,2009.
- [5] 王凤彬. “全息”原理在供应链管理中的应用[J]. 系统工程,2005,23(3):8~12.
- [6] 普里戈金 I,斯唐热 I. 从混沌到有序[M]. 上海:上海译文出版社 1987:20~30.
- [7] 詹奇 E. 自组织的宇宙[M]. 曾国屏,宋怀时,吴彤,等,译. 北京:中国社会科学出版社,1992:15~20.
- [8] 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):44~48.
- [9] 德鲁克 P. 管理的实践[M]. 齐若兰译. 北京:机械工业出版社. 2009:110~130.
- [10] 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.
- [11] 颜爱民. 人力资源管理[M]. 北京:北京大学出版社, 2007.
- [12] 孔宪铎. 基因与人格——生命科学与社会学理论的分析[J]. 文史哲,2004(4):6~14.
- [13] 王登峰,崔红. 中西方人格结构差异的文化意义[R]. 台北:中央研究院人文社会科学研究中心, 2004:24~26.
- [14] 陈国海,方华. 组织行为学[M]. 北京:清华大学出版社,2003.
- [15] 颜爱民. 人力资源经济分析[M]. 北京:北京大学出版社,2010.

(编辑 杨妍)

通讯作者:颜爱民(1963~),男,湖南邵阳人。中南大学(长沙市 410083)商学院教授、博士研究生导师,博士。研究方向为生态经济管理、人力资源管理、文化演化与管理。E-mail:e-trust@263. net