

中国传统文化与现代项目管理的冲突 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/150/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_AD\\_E5\\_9B\\_BD\\_E4\\_BC\\_A0\\_E7\\_c41\\_150013.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/150/2021_2022__E4_B8_AD_E5_9B_BD_E4_BC_A0_E7_c41_150013.htm) 项目管理作为一种管理方法在我国推行已经十几年了，取得了显著的效果，但在实践中也出现了许多问题，人们对这些问题产生的原因进行了许多分析和研究，本文从文化的角度研究我国项目管理的问题，研究传统文化与现代项目管理的冲突。我国经过了长达几千年封建社会，封建文化对人们的影响涉及到人们工作和生活的方方面面，在现代中国人们的价值观、人生观、行为准则等都不同程度地带有封建文化的影子，对现代项目管理有明显的影响，与现代项目管理存在矛盾与冲突，这些矛盾和冲突主要表现在以下几个方面。

1 人本管理与传统文化

项目组织是项目参加各方通过合同建立起来的组织，项目组织的运作是建立在授权的基础上的，项目管理要想成功，必须贯彻人本管理的理念。人本管理是指以人的全面的自在的发展为核心，创造相应的环境、条件和工作任务，以个人自我管理为基础，以企业共同愿景为引导的一整套管理模式。项目组织是由不同部门、单位、组织的人组织起来，人们之间的合作是建立在对项目的目标达成共识的基础上。项目经理由于缺少对组织中人的行政处分权，要想调动这些人的积极性和发挥他们的创造力，必须贯彻人本管理的思想。中国传统文化中有人本管理思想的影子，但由于中国传统文化根植于中国几千年的封建社会中，与现代管理有许多理念是不容的。主要表现为：（1）中国传统文化儒家文化强调“仁者爱人”，但却仅仅是停留在规范的层面上，没有从规

范升华为人的主观理念，更没有跃升到制度层次。从本质上讲，中国传统文化中的人本观念，是道德的说教，人们对此没有达成共识，没有内化为自己主观的愿望和行为准则，而这些说教更没有提升为强制性的制度。只是在道德规范的层面上，是教人做人的道理，是教人忽略作为自己这个独立个体的价值，为做人而做人的说教。掌权者一方面只是口头信奉儒家的一套，而行使的是法家一套，另一方面要求人民信奉儒家，去实行儒家的说教，这造成历史上真正的“仁者”很少。而法家的“法、术、势”与人本管理相去甚远。（2）中国传统文化缺乏民主性，而人本的管理的核心理念是充分考虑人作为个体的需求，包括精神的、物质的需求，确立人的主体地位，追求人格的独立完整，只有这样才能充分调动人的积极性、主动性和创造性。然而在中国几千年的封建文明史中，人不是作为独立的主体，而是作为官的附属，或是为官所有，是官“牧”的对象，人根本就不享有民主。因而，在此基础上建立的管理思想与现代的人本管理相去甚远。（3）中国几千年的封建官僚制使得等级观念深入骨髓。在伦理等级之下，个人毫无权力可言，个人的行为受“上级”的意愿、自己的“分”的限制；自己没有决定自己行为的自由，人只是等级的附庸，其行为受等级的限制；在权力面前没有公平、正义、只有绝对服从，服从上级的要求和自己的等级的限制，社会分成命令和服从命令两个等级。这与人本管理所追求的个体的主体性和自主性是完全相悖的。（4）人本管理追求的是个体的自由和人与人之间的平等。而在我国的传统文化中，人与人之间讲究的是等级服从，讲究“君君、臣臣、父父、子子”，“君为臣纲、父为子纲、夫为

妻纲”，个人没有自由可言，与人本管理完全相悖。（5）在中国传统文化中，儒家提倡群体主义，儒家所提倡的群体主义是为维护族权和君权的家族主义和王权主义，在儒家的群体意识里，个体不是独立存在的，是群体的附庸，每个个体丧失对群体的独立性，造成个体的个性和意愿的丧失，长此以往，造成了对个体需求和利益的压制，这也与人本管理的基本要求背道而驰。

2 授权 项目涉及到人们生活和工作各个领域，项目管理也广泛地应用于各行各业，项目管理者或项目经理对某些专业虽然有所了解，不可能成为每一个领域的专家，现代的项目管理者或项目经理只能通过授权来完成项目，自己以综合协调者的身份，协调项目参加各方之间的矛盾和冲突，具体工作由被授权者独立处理。授权对项目的成功意义非常重大。在中国授权管理存在以下障碍：

（1）中国人从古到今对权力情有独钟。几千年的封建专制使得人们对“官”和“权”近乎达到了崇拜的地步，人们信奉“官本位”、“权本位”，中国人的这种观念对管理制度的影响表现为权力的人格化。一个人一朝为官，就身价百倍。其原因就在于他掌握了集中起来的政治权力，他不再是一个人，而是政治权利的化身；他的言行已不是其个体人的言行，而是政治权利的体现。

（2）法家的代表人物韩非认为：“万乘之主，千乘之君，所以治天下而征诸侯，以其威势也”。“君执柄以处势，故令行禁止。柄者，生杀之制也；势者，胜众之资也。”掌握了生杀予夺之权势，就可以稳固专制独裁。他反复申明“权势不可以假入”的道理。他还指出“事在四方，要在中央，圣人执要，四方来效”的重要原则。韩非的这种思想，造成人们不愿意放权，希望独揽大权，以

控制局面。在项目中表现为业主喜欢紧抓某些关键的权力，或对项目管理者已授的权力进行过多的干预等。（3）在组织机构中，占支配地位的权威体系是人情伦理；权力的效能视掌权者的感情、感性、良知而摇摆不定，由于权力所带来的权威会随着权力的转移而发生转移，这就使得掌权者拒绝授权。另外，中国人对权力的特殊的感情使得一旦授权后就容易失控，这也是授权效果差的一个重要原因，也是我国项目失控的主要原因，也是在我国推行授权管理的困难所在。

（4）受中国传统文化的影响，中国人对权力有一种特殊的推崇，并且把它作为评价一个人能力的标准，因此授权管理是很多掌权者无法接受的理念。很多的掌权者担心授权后，自己就会被架空甚至取而代之；另外由权力所带来的一切，授权后也会随之而去；更多的担心是授权后，对自己要承担的别人的过错的担心，使得授权成为十分艰难的事情。100Test

下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问  
[www.100test.com](http://www.100test.com)