

浅谈美国人的价值观念

SOME REMARKS ON AMERICAN VALUES

高履端

最近我应邀去南京大学—约翰斯·霍普金斯大学合办的中美文化研究中心讲学,向在该中心从事学习、研究中国文化的美国学者、教授介绍外国专家的工作。他们在与我座谈时请我谈谈对在美的美国专家(的工作态度和思想作风)的看法。这使我回忆起我在美作为汉弗莱学者(1985~1986)学习人事和政府管理时经常思考的一个问题——美国人靠什么力量生活、学习和工作的?美国人的价值观念是什么?这里不是全面介绍,更不是论述美国人的价值观念,只是把我看到的、听到的以及了解到的写出来,供感兴趣的读者参考,不对的地方请批评指正。

美国是一个发达的资本主义国家,它的人民有着传统的资本主义开放思想,他们为发展自己的国家作出了贡献,并且还在作出贡献。因此,我认为美国资本主义社会的发展和在发展的政策,与它的人民所形成的许多观念是分不开的。鉴于资本主义的民主、自由和平等的观念早已广为人知,这里就不加介绍了。

一. 驾御自然的观念

本世纪以来,尤其是近几十年,科学技术的发展和现代管理的推广,多数美国人不再相信命运是注定的,而认为命运是可以改变的。我所遇到的美国人把那种甘心落后,自认为无能的思想 and 行为看成是迷信、懒惰、颓废和不求进取的表现。他们认为“不奋斗就不能获得应该获得的利益”,“没有冒险,就没有获得”。这大概是美国人“驾御自然观念”的动力。访问者往往会感到,美国的学

校,不论大学、中学还是小学,把这种观念从多个方面灌输到学生中去。不少青少年认为:只有决心驾御自然的人,才能不断探索自然的秘密,才有可能使日后的事业获得成功。

二. 变化的观念

美国人常常自豪地引用短暂的美国历史说明变化是好事,变化是与改革、发展和进步联系在一起的。我访问过一些国会议员,联邦和地方政府的一些高级官员,前副部长、市长、人事署署长及地方政府的人事局长。他们常常强调,政府官员和企业家都要具备变化的观念,每个人要在变化中为自己和国家的事业大显身手。1985年12月2日,美国国防部部长威廉·霍华德·塔弗特第四在华盛顿特区举办的首都地区行政管理第十六届年会上作过讲演后,我访问了他。他说,变化的观念要融合在每个人的思想里,表现在行动上。他还说,近年来美国军用生产之所以能降低成本,提高质量,是与人事管理上采取择优选用具有应变能力的人分不开的,而主管人事的人首先要有变化的观念。

三. 时间观念

一般美国人是非常遵守时间的。约会迟到,不仅是失礼,而且要打乱别人的工作日程。在时间就是金钱的社会里,对一般美国人来说,浪费时间等于浪费金钱与生命。在与美国卫生福利部副部长托马斯·麦克菲讨论人事工作和人才与时间的关系时,他严肃而认真地说,紧张而有效地利用时间,会使生活产生节奏感;有时间观念的人,...

高履端 (Gao Luduan) 国务院外国专家局引进处处长,我国1985~1986学年获得汉弗莱奖学金的三名学者之一,在美国学习和研究人事和政府管理专业。

般责任心都比较强,工作效率比较高;好的领导者一般会适时地选用有才能的人去完成一定目标下、规定时间里的任务。费城市政府人事局局长奥维勒·仲斯在向我介绍人事工作时,也提及时间观念。他说时间可以衡量出效率,凡有目标的人都会讲究效率,主动掌握自己的时间,因此时间观念强能够促使人们创造业绩。可见他们把时间观念看得何等重要!

四.个人主义观念

在美国的一年里,我常常请一些教授、管理专家与官员解释美国的个人主义观念。有的把个人主义解释为个性,多数解释为个人奋斗,他们常常把个人主义与奋发有为相提并论。个人主义的观念在西方是深入人心的,它可以追溯到文艺复兴时期。根据我的观察和了解,现在美国人所说的个人主义与我们过去所批判的似乎有所不同,这也许是文化观念的差异问题。美利坚大学人事管理学教授伯纳德·罗森更直截了当地说,没有好的个人主义等于没有奋发图强的精神。美国的公众舆论也反对自私自利的个人主义,它们提倡把个人主义融合在集团主义之中。我在这里不是为西方的个人主义正名,而是希望正确理解和研究西方的价值观念。

五.竞争观念

美中友好的朋友们对在华盛顿特区的一些学者介绍美国人的价值观念时说,美国人认为竞争首先要和自己竞争,因为竞争可以把个人能力,尤其是潜在能力发挥出来。和我一道听人事管理学的美国硕士、博士研究生在课堂讨论时,不仅按照管理学的理论各抒己见,而且喜欢标新立异。教授常常津津乐道地说,他从中发现了有竞争能力的选手,因为他们常常提出一些值得研究的新见解。教授风趣地说,他从学生的讨论中得到了新的启示。自己同自己竞争,是相信自己能力的表现,这给竞争增添了新的含义。

六.行动观念

在美国,人们有一个口头禅“不要等着瞧,而要立刻行动”。有为的美国人在鞭策自己,教育后代时,总要求有一个“行动计划”,即一定时间内采取行动和措施的计划。1985~1986学年里,共有74个国家的151位汉弗莱学者在美国的15所大学里学习。根据美方规定,我们到校的第三周就要着手定出一年的(学习、研究、考察及实习)行动计划,并要制定出切实可行的措施。每个人的计划均要和指导教授反复磋商。对于行动观念,很多美国朋友是这样说的:没有行动的人,实际上是在浪费自己的生命,在做理想的白日梦,“上帝”也认为这是一种罪孽。只有采取行动的人,才能脚踏

实地去工作。因此美国人也鄙视“假、大、空”。

七.务实观念

很多美国人自称是务实派,他们以此为骄傲。还有很多美国人认为,他们没有自己的哲学思想,他们愿意借鉴一切适合自己需要的哲学观念。因此很多美国人说,美国人的哲学可以概括为务实哲学。他们认为“务实”能够帮助人们发现人才、使用人才并发挥人才的作用。许多美国友人对我说,务实者善于把握住事物发展中的合理性;务实者坚信:失败和挫折是不可避免的,失败是成功之母。我以为正确理解务实观念,也有助于人们对重大问题实行科学决策。还是那位费城人事局长说得好,民主制度能促进和确保科学决策。

八.物质观念

实益主义过去被很多人全盘否定,或作为贬义对待。很多美国人认为实益主义是讲物质利益,是承认个人劳动应得的报酬。前美国人才保护委员会主席赫伯特·埃林伍德,在去年4月退休的前一天应我的要求会见我时说,谈人事工作,不能不谈人才保护,而保护人才又不可舍去实益观念或物质观念。他说,他自己是一个虔诚的基督教徒,他反对过度的物质主义,主张获得与奉献要成正比,但为了保护人才,应该把“实益”看成是对知识才能和贡献的奖赏。正因为如此,美国全年要从13个部或61个署中的70多位高级部长中推荐出几位确有建树的部长,奖励他们每人20 000多美元。他认为这是公平合理的。人才保护委员会是总统设立的,埃林伍德是里根总统任命的。他说,他倡导人际关系中的分享主义原则,应该把“分享主义”进一步贯彻到资本主义的工业心理学、组织行为学和人事管理学中去,但他也承认物质观念是美国人的重要价值观念。我对埃林伍德先生说,我认为分享主义难以在美国社会里得到彻底实现,因为严酷的事实是,美国仍然存在许许多多贫富不均的现象与事实。埃林伍德对此也欣然同意。尽管如此,我仍然认为分析研究美国人的物质观念和很多人倡导的“分享主义”,有利于我们了解当代资本主义社会的形成、发展以及在人才保护上的作用。

我认为上面列举的价值观念尽管很不完全,理解也可能有错误,但正如我的一些美国朋友所说的,它们是很多美国人的思想写照。

我国今年聘请了几千名外国专家和外籍工作人员,他们多数来自资本主义国家。了解和研究美国人的一些主要价值观念也许会有利于我们进一步研究和借鉴一切对我国四化有用的现代化的管理,尤其是人事管理的理论、政策和办法。党的

十二届六中全会决议指出:“一切有利于建设四化、振兴中华、统一祖国的积极思想和精神,一切有利于民族团结、社会进步、人民幸福的积极思想和精神,一切用诚实劳动争取美好生活的积极思想和精神,都应当加以尊重、保护和发扬”。这也应该成为我们分析、研究美国人的价值观念的标

准,凡是符合这“三个一切”的东西,我们都可以引进;凡是不符这“三个一切”的,我们应该摒弃。我希望这篇短文能起到抛砖引玉的作用。让我们在两个文明建设中汲取一切有益于我国社会主义四个现代化建设的精

· 资料 ·

美国汉弗莱奖学金及汉弗莱学者

美国汉弗莱奖学金,按原文应译为“休伯特·汉弗莱南北交流研究项目(Hubert H. Humphrey North-South Fellowship Program)”,美国习惯地译为“汉弗莱奖学金”。荣获这项奖学金的人,称为汉弗莱研究员(Humphrey Fellow),美国习惯地译为汉弗莱学者。

汉弗莱奖学金是为了纪念已故美国副总统、参议员汉弗莱而设立的。美国许多学者,尤其是美国政界认为,汉弗莱是美国杰出的政治家、国务活动家、外交家,他曾倡导过南北交流,主张通过对话、谅解谋求世界和平。设立汉弗莱奖学金是经美国国会通过,总统批准的。为了实施这个项目,1978年12月前总统卡特亲自宣布成立美国政府主办的“汉弗莱南北交流研究基金组织”,目的在于通过严格的审核、考试,选拔那些发展中国家学术成绩优异并具有突出领导才能的中级官员(一般为司局级或相当于司局级的处级官员或高级专业人员),赴美从事一年业务对口的学习、研究和考察。根据美国政府、国会及新闻总署的有关材料介绍,美国希望荣获汉弗莱奖学金的学者能从他们的事业、专业和研究项目出发,增进第三世界国家与美国、第三世界国家的人民与美国人民之间的了解、友谊与合作,同时希望这些学者向美国人民介绍各自国家的政治、经济、文化教育事业的发展状况。

根据美国新闻总署和国际教育协会的材料,汉弗莱学者候选人的条件包括:有熟练的英语口语应用和写作能力,专业上有突出成绩,工作上有领导才能,学习、研究上有发展潜力,职务上处于晋升阶段,政治和业务上受到本国政府或所在部门、企业(公私营均可)的信赖并能在他们的专业领域内或工作上促进与美国的了解与合作。年龄一般要求在30~50岁之间。

汉弗莱学者的一切费用均由美方负担,待遇

较为优厚,同时允许携带亲属(但美方并不鼓励汉弗莱学者携带亲属,以免影响学习、研究和考察工作),因此选拔汉弗莱学者是有竞争性的。在有些国家里要通过严格考试(包括面试)从上千人中选拔几个人。汉弗莱奖学金项目是1979年开始举办的,我国获得该项目的人数较少,只是在1982~1983年和1983~1984年度才分别有一位汉弗莱学者,1985~1986年度有3位,1986~1987年度有4位。

鉴于汉弗莱学者中有相当多数已获本国或外国的硕士或硕士以上学位,又由于学习、研究和考察的时间只有一学年,美方将汉弗莱学者分配到10余所美国的著名大学里,他们可自学和自选课程,自选研究和调研课题,但要经所在大学的指导教授同意。汉弗莱学者根据个人兴趣和专业(工作)需要可在农业、工业、医疗卫生、城市建设、资源开发与管理、人事与政府管理等领域内进行学习(课程一般是硕士或博士研究生的课程)、研讨(与教授、学者、官员研讨或参加美方举办的各类专业会议)和专题考察或到美国有关部、署进行专业实习或去美大公司、工厂、农场进行实习、考察等。汉弗莱学者要根据个人的学习研究及考察,在结业时写出论文,经审议合格后获总统签发的汉弗莱学者证书。汉弗莱学者在美期间,美国政府还为全体汉弗莱学者举办两次大型研讨会,每次一周。在研讨会期间,由美国政府选派联邦和地方政府的高级官员、著名学者、教授、国会议员、通讯社主要官员、著名记者和社会名流向各国汉弗莱学者介绍美国内外政策、美国政治、经济体制以及美国的经验教训,并请第三世界的汉弗学者相互介绍各自国家的情况和对美国的政策进行评议。目前已成立了汉弗莱学者国际联合会,自愿参加。据了解,今后各地区的汉弗莱学者拟根据实际可能与需要举行不定期的南北交流研讨会。