

管理研究的系统性再剖析

席酉民, 韩 巍

(西安交通大学管理学院, 西安 710049)

摘要:在简要回顾管理学百年发展历程的基础上,对管理研究进行了系统性的再剖析,将管理解析为方法优化、认知行为和人与物互动秩序3个方向上的知识体系。以此为根据,一方面对中国管理学研究的适宜方向进行了分析;另一方面拓展了一组较为实用的组织管理分析框架。最后,对中国管理研究提出了具体的建议。

关键词:管理; 系统分析; 管理框架; 管理本土化

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1007-9807(2002)06-0001-08

0 引言

进入上世纪80、90年代,国际、国内管理学研究和实践的后现代特色愈加浓厚,随着企业文化、敏捷制造、战略联盟、核心竞争力、企业流程再造及组织学习等新概念、新方法的不断推出和流行,整个管理学界的热点也频繁转换。这不由得使人想起凯尔曼(Kilmann)当年对美国工业界宗教情节的评价^[1]，“总在寻找不断的‘拯救’，而从不知救星何在，……是来自于日本的质量控制，是零库存，……40年代，人际关系训练是新的管理工具，50年代是目标管理，60年代是组织结构，70年代是公司战略，80年代中期，质量控制乃至企业文化”。作为后进国家的管理学界当然要考虑如何通过其研究者群体的努力获得国际学术界的认可，更应该从切实提高本国组织的管理绩效，真正服务于国计民生的角度来做一些全局性的思考。

1 百年管理发展的简略回顾

管理活动是人类社会发展的伴生物，虽然对

于管理 (management) 一词的理解在不同文化间存在差异^[2,3]，甚至是相同文化背景下的学者对其的定义也各有差别^[4-6]。但大家公认的是，真正意义上的管理学是以上个世纪初叶为肇始，仅仅发展了第一个百年的年轻学科。对于这段短暂而又漫长历史的回顾，分散于大多数西方著名管理学家的经典著述当中^[7-12]。其中丹尼尔·A·雷恩的《管理思想的演变》，为上个世纪初到70年代末的管理学发展描绘了一个十分完整的图像，不仅广泛介绍了“早期系统管理”、“一般管理理论”、“科学管理”、“生产管理”、“新古典组织理论”、“人际关系”、“系统学派”乃至“管理科学”、“权变学派”等至今仍有深刻影响的管理学研究成果，而且使人们了解巴纳德、福莱特等学者丰富的思想及对管理学发展的影响，尤其还多侧面地评价了泰罗和霍桑实验的优点和不足。伯纳德·伯恩斯(Bernard Burnes)对80年代以后“文化方法”及“后现代观点”的补充为理解近20年管理学的发展提供了较为丰富的素材。托马斯·S·贝特曼在其《管理学》(第4版,1999)中包含了80、90年代几乎所有新的具有重要影响的管理话题——“战略联盟”、“网络组织”、“学习型组织”、“领导/管理变

收稿日期:2002-03-26; 修订日期:2002-05-24.

基金项目:国家自然科学基金会优秀创新研究群体基金资助项目(70121001);国家教育振兴行动计划专项资金资助项目(A2.9-CL).

作者简介:席酉民(1957—),男,教授,博士生导师.

本文所指的管理,即人类通过群体行为实现特定目标的社会活动,这一定义反映了西方管理学界的一贯认识.管理研究,指以管理活动为对象用科学的方式寻求知识增进的研究活动.管理科学在本文中是指管理学研究中的一个重要流派,他们倾向于用数学模型和方法解释管理活动,并寻求最佳的结果——这也是哈罗德·孔茨的理解^[4].

革”等,并在时间维度上罗列了管理学的演进^[6].查尔斯·M·萨维奇(Charles M. Savage)则着重研究了通过动态团队协作和知识联网来共同创造财富的“虚拟企业”的管理问题.

总之,上述研究展示的是十分繁复的“概念、主张和原则”的混合物——管理丛林(孔茨语).其中包括了“寻求生产活动的规律(科学管理)”、“科层制(纵向管理的秩序)”、“行政管理(一般管理职能)”、“人及其群体的组织意义(社会人及非正式组织)”、“建模及其求解(管理科学)”、“系统理论(开放的组织系统)”、“权变理论(适应环境)”、“组织文化(控制手段的多元化)”、“学习型组织(组织的理性)”等极为广泛的话题.从研究对象(研究对象的差异也反映了认识论甚至是方法论上的区别)的差异上讲,发生了对“生产活动”、“生产组织中的人及人群”、“科层管理制度”、“一般管理职能”、“组织文化”,及“组织学习”的演进;从研究认识论的差异上讲,也发生了诸如“管理的决策性”、“管理的系统性”、“管理的权变性”及“管理的复杂性”的变化;在研究方法上,则由于研究对象及认识论多样性的特点,呈现出“多学科与跨学科,定性与定量,简单及复杂”的共生演化的“丛林局面”.这其中还夹杂着欠缺“范式”意义但影响深远的“全面质量管理”、“组织再造”、“领导变革”等手段或功能性的管理运动.

综观管理研究的演进轨迹,不难发现,要想让不同的管理学派在管理研究的对象、认识论以及方法论上达成共识殊为不易.一方面承认这些庞杂的内容的确为管理者更好地认识管理和从事管理活动提供了多种可能的途径和工具方法;另一方面,也有理由进一步思考,能否加以必要的概括抽象,理清管理发展的脉络和进程,为进一步分析管理实践和管理研究提供某种方向性的认识.

2 管理的系统性再剖析

2.1 管理的系统分析模式:管理绩效函数

对管理实质的探讨在学术界并不容易达成一致,“社会机制”、“群体行为”、“决策”、“计划、组织、领导及控制”都可能对它的可行性描述.但人们面对管理学内容的庞杂性还是试图为其建立一种整体化的认识,尽管这种尝试要冒过于抽象

的风险.哈里迪莫斯·索卡思(Haridimos Tsoukas)就曾应用一个实用主义的本体论假定和认识论原则重新解释了管理的特征,而将管理解析为4个各自独立又相互关联的层次化模式:“管理角色(management roles)”、“管理任务的特征(management task characteristics)”、“管理功能(management functions)”及“因果性的管理(行动)(management causal powers)”^[13].杰夫雷·斯奎尔思(Geoffrey Squires)提出管理的三维模式:“过程”、“功能”、“(使命、组织、环境)的变化”^[14].系统分析管理的内容和过程不难发现:“人及人群”、“人(群)及物质资源、装备等要素”、“人(与)结构或流程等要素”、“人与方法和工具等要素”一定是任何组织管理显然存在的关键特征.而针对组织管理的目的及其目标在于组织绩效(集)的增进这一点上,应该不会有太大的分歧,由此,可以假定:

- 1) 在特定的时间、空间条件下(情境依赖);
- 2) 在以不同速度变化的外部环境中(基于环境而权变的);
- 3) 可以调整要素及其相互关系(结构设计、业务重组等);
- 4) 可以调整组织的边界及其层级(并购、扁平化等);
- 5) 可以优化观念、方法、工具、技巧(顾客导向、成本会计、营销创新等).

(假定3)~5)是为了抽象地处理这些常规的管理问题)

那么,管理可以被抽象化为一个函数解的最大化问题

$$\text{最佳管理绩效} = \text{最大化} [\text{管理函数}(\{\text{物}\}, \{\text{人与物}\}, \{\text{人与人}\}, \{\text{人}\})] \quad (1)$$

式中:管理绩效代表绩效所构成的集合,很显然,它不仅仅包含单一的经济指标,比如股东(shareholder)利益最大化,也并非利益相关者(stakeholder)所能穷尽,多指标之间还可能相互消长,而最好将之理解为一个动态的期望集合;

{物}代表物理要素及可化约为物理要素的要素及其关系的集合,这里指人没有对之发生影响的因素,形象地说就是“见物不见人”,比如资本、物质资源(劳动对象与工具)、制度文本、法律条款、知识成果等;

{人与物}代表人与物理要素的互动关系及其

要素的集合,也就是说,在对物理要素的关照中,难以排除人的干预,即“见物又见人”,比如内含于专门人的知识、技术、经验,制度实施,投资行为,资源配置方式等;

{人与人}代表人与人具有互动关系的要素集合,即人的群体行为;

{人}则代表对于个人特征的关注。

管理函数是一个描述性概念(确切地讲,它应当被叫做“总管理函数”,因为式(1)中要素集合的要素(自变量)本身又可能是(因变量),都存在类似管理函数关系的复杂嵌套结构),应该说现实当中难以找到这个函数的具体样式,但从理论分析的角度,接受这个函数存在的可能性。显然它的具体形式不可能唯一,其处理的变量更不可能都是连续的。而最佳的管理绩效就是用这个函数求取“最大值”的那个“理想结果”。在实际管理实践中要不断寻求接近这个函数真实面目的途径和方法,可以想像,现实与理想的那个绩效落差(最大化绩效-实际绩效),正是所有管理实践和管理研究的意义所在。可以将绩效落差表示为

$$\text{绩效落差} = (1 - \text{管理实践贡献} - \text{管理研究贡献}) \quad (2)$$

其中, $0 \leq \text{管理实践贡献} + \text{管理研究贡献} \leq 1$ 。

绩效落差越大,证明管理实践和管理研究的贡献越低,或者说有待挖掘的空间还较大。当然,单一的因素,比如管理实践或是管理研究,也会扩大或者缩小绩效落差。

2.2 最佳管理绩效的变量分析

真正意义上现代管理实践和研究的发展^[15],不可能脱离对{人与物}的关注,但其理想的模式应该是在随意的、经验性的“人的管理活动”中寻求“客观”的规律性。以泰罗为首的科学管理的研究,本质上是要克服“人”对生产活动的干扰,使人像机器部件一样,成为一种在确定的投入-产出模式中具有确定联系的要素。福特发明的流水线就是这种思想的最好诠释,在这种制度下,人被异化为作业流程的部件,甚至原料,他/她可以在确定的时间,以确定的频次“嵌入”到传送带的“自主”活动当中。这种机制下的人的准确称呼,应该是“智能化”的机器,因为他/她可以处理一些微小的变故。从这个角度上讲,科学管理和一切寻求管理的机械式装置的探索,都会走向对于管理见物

不见人的{物}状态上去。而对于{人与人}及{人}的考察,虽是管理研究和实践的中心和基础之一,却远非管理的特征内容。

对{人与物}的关注,可以预见的演变方向只能有3个:一是在{人与物}内部的考察,对被过分简约化的“人”的因素的重视。因为除去流水线或诸如此类的业务流程或机制以外,伴随组织管理色彩的不断浓厚,应对各种复杂状态处理的需要,在组织中存在着越来越多不容易或者难以被设计成高度可控性、可见性结构的要素。尤其是在生产线以上的各级管理层,虽然容易用组织结构和相应的政策、程序加以规范(科层、契约的贡献),但“人”已经有很大的选择余地与组织所设定的意图/期望进行比较广泛的博弈了。而在这一方向上,截至20世纪80年代末,已逐渐找到了“权力”、“契约”、“文化”以及“领导”等一系列用于“控制”的观念和方法,意图尽量使人们依然像流水线的工人那样,被“指挥”、“感召”、“诱导”到客观上有时近乎黑箱的作业程序和组织结构当中。在这一方向上的最新探索,就是业务流程再造,就是组织学习。应该说,这一领域的内容构成了管理实践的主体。而从管理研究的角度讲,因为存在不可回避的“活跃而不确定的人”的影响,使得形成其主体性的经验性/或然性知识及其积累过程,不断面临着被“新的经验”和“新的吸引子——混沌效应”质疑、否证的局面。

二是在对{人与物}的研究中,索性抽象掉“人”的因素,或把人处理为一个给定的常量——上面提到的理想模式。那么就可以集中去探讨“管理绩效”和“管理函数({物}+常量)”的关系,形象地说就是把最佳管理模式或方法的寻求转换为管理的核心。管理学派中的数学学派,正是不断从各种学科,尤其是数学、物理、化学,包括生物学的研究中吸取养分,并且伴随着军事活动、大型工程决策问题的出现,使比较简单的生产规律的发现过程(比如泰罗和甘特等)演化为一个应用数学的专门领域。线性规划、排队论、博弈论、图论等构成这一方向探索的较早版本,目前的热点则是非线性、混沌、生物演化等复杂性科学(往往倾向于重视方法,却忽视了其认识论价值,及方法在不同领域的合理应用)。这一领域的迅速发展,一方面反映了人们处理复杂变量间确定性关系能力的提高和视

野的不断扩展;另一方面或许也受到管理“科学标签”的召唤.总之,只要把不断发现的组织要素处理为一个一般意义上的变量,就有可能在找到变量间,以及变量与目标函数间的确定性关系,而那正是科学最感兴趣的事情^[4].

三是把{人与物}中的物要素排除,注重{人与人}及{人}的探讨.梅奥、卢因及人际关系学派马斯洛、赫茨伯格等的研究则是分别从人的群体行为和人本身进行的较为专门化的研究,乃至后来出现的某些关于“领导”特质及行为的研究也是这一研究重点的延续.20世纪80年代崛起的组织文化较为系统地综合了群体行为的方方面面.这一领域的研究如同管理的数理学派那样,较为远离实际管理活动中广泛的人-物互动关系,而且大量借助了心理学、行为学、社会学、人类学、文化学甚至政治学等广泛的学科知识和方法.虽然从中无法辨析一个理想学科所应有的范式,但这一切的确在不断加深对人、人群的系统性理解.当然对于管理而言,人们更感兴趣的自然主要是组织环境中人与人的互动关系.

当然还可以分别对{人}及{人与人}或者{物}进行详细的考察,但不难看出,缺乏组织环境中“人与物”这条纽带,组织管理研究也就单纯偏向为纯粹的“数学、物理”或是“心理学、社会学”研究了,所以式(1)中的{人}、{人与人}、{物}是附着于组织这个不可缺少的载体的.

2.3 管理研究的演进

结合上述的分析说明,可以给出一个比较清晰的管理研究演进路线,即围绕组织中“人与物要素的互动关系(秩序)”(路径1)及分支出的“行为认知”(路径2)和“方法优化”(路径3)的3个主要路径,通过3条线路研究所获的回馈不断改善人与物要素的互动,从而引致组织所期望的绩效的增进,逼近最大化绩效.由此可以得出结论:管理研究的主要领域应该是“人与物理要素的互动关系(秩序)”,“处理物要素及关系的优化方法”,以及“对人(群)的理解”.

3个不同路径带给我们的知识景观,可以分别归属于3个各自独立又密切相关的领域:

普适性的知识——狭义的管理科学:系统工程、运筹学等;

混合性的知识——一般管理研究:结构、组

织、领导/计划、指挥、执行、控制/财务、营销、战略、人力资源等;

局部性的知识——管理本土化:组织、领导观念、行为、文化等.

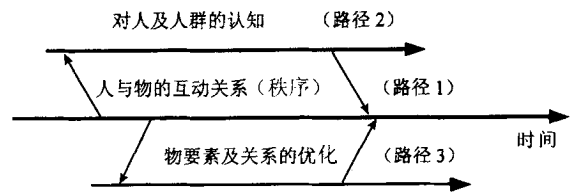


图1 管理研究的演进

百年管理的发展史,正是以“人与物要素的互动关系(秩序)”(路径1)为基准,以“行为认知”(路径2)和“方法优化”(路径3)为界限的箱体中的演进过程.

如果把管理绩效函数的求解过程放在现实的管理世界当中,则只有真正找到了“人与物要素互动”的规律才算是最核心的管理问题——直接贡献于组织管理绩效的.也就是说,虽然可以把式(1)简化为:

$$\text{最佳管理绩效} = \text{最大化} [\text{管理函数} (\{物\}, \{人与物\})] \quad (3)$$

$$\text{最佳管理绩效} = \text{最大化} [\text{管理函数} (\{人与物\}, \{人与人\}, \{人\})] \quad (4)$$

$$\text{最佳管理绩效} = \text{最大化} [\text{管理函数} (\{物\}, \{人与人\}, \{人\})] \quad (5)$$

$$\text{最佳管理绩效} = \text{最大化} [\text{管理函数} (\{人与物\})] \quad (6)$$

但只有式(3)和式(4)对组织管理有意义,对式(3)和式(4)再行简化,则只有式(6)才最接近现实.既不能抽象地把“不可能完全物化的人的影响”排除掉而只依赖于物要素的“优化逻辑”——只依靠管理科学;又不能“不顾物要素和人的互动”,而只依赖于对人及其群体的“理解”——管理行为.因此,只见方法的优化,或者只见人及人群行为的探讨,而缺乏组织载体的“管理研究”需要寻求和{人与物}的结合.其实质性知识的获得一方面来源于两个不同方向上研究观念和方法的改进,譬如当人的“情绪化”因素进入到群决策中,决策优化的可行途径(更加复杂的求解技术);或者如组织文化与结构匹配性的深入研究(更加复杂

的分析技术)等,另一方面当然还包括本来就着眼于“人与物理要素互动”的传统管理研究。

2.4 最佳管理绩效的求解

仅仅从“函数变量”的“明晰”能够等同于找到“函数”吗?例如,最单纯的厂商(确定的经济理性行为)最大化问题已经被西方经济学在其理论框架中解决。而当进入到现实管理世界,除了物质要素以外,人力资本、制度安排、技术创新都成为必须用“变动”来分析的因素后,“最大化问题”只能是理论上的一种虚构。“普适性知识”、“局部性知识”一起融合于“混合性知识”(现实组织管理的景象)时(无数个变动中的相互关联或不关联的变量),有理由认为,最佳管理绩效存在“不可能定理”,就是说,不可能找到“管理函数”的具体形式,其变量的“明晰洞察”也做不到。

套用式(2),对于“绩效落差”,可以从管理研究的角度(管理研究贡献)去弥合那个差距,也可以从管理的实际操作(管理实践贡献)去弥合。但是“普适性知识”和“局部性知识”的累积,包括“一般性管理知识”的累积,并不能给出确定的最佳绩效。“普适性知识”和“局部性知识”只有经过和“一般性管理知识”的混合才能够真正贡献于组织的管理绩效——永恒地逼近。

除了管理研究价值的贡献以外,另一条具有“整体性”色彩的逼近道路事实上也非常有效。即来源于人们对“卓越的管理实践——结合人与物要素的特殊能力”的“发掘”和“体悟”——例如类似《韦尔奇自传》这样的个案性,却具有丰富“暗示”的综合性知识,从而缩小“绩效落差”,德鲁克所坚持的经验主义学派应该是这种知识的一个学术称谓。

2.5 管理研究的方向

由此,可以把管理(management)重新定义为“在变动的环境中依赖人与物的互动而获得组织绩效改进的人类实践”。而对“人与物互动”结构和机理的探讨,形成了理解组织管理的最基本而且是核心的出发点。只见{物}和只见{人}或{人与人}的研究就只能是纯粹的“工程学”或“心理或社会学”范畴,尽管这种知识的积累,对于管理是非常必要的。人们既然还无法对将“活跃而不确定的人”引入后的结构或过程的优化拿出很好的办法,又不可能甘于“不确定性”的困扰,这就决定了管

理研究在这个方向上对数学、物理学等处理复杂变量关系能力的严格依赖;但更重要的是,在世界经济日益趋向“全球化”的时候,对于直接作用于“人”的局部性——本土化知识的积累,尤其应该是管理学的一个重要研究领域。当然管理研究的核心应当是“基于组织管理实践和绩效提高”的混合性知识的探索。可以将上述提法归结为:研究对象的本土化(局部问题)、研究方法的规范化(在认识论指导下普遍接纳的研究方法的采用)、研究结果的实效化(提高本土管理绩效)。这应当是应对经济国际化乃至全球化的基本对策。

3 基于“人与物互动秩序”的管理框架

3.1 管理谱系

依据上述分析的思路建立一个管理谱系,其中,包括所提出的3个实用的组织管理分析框架。

图2把组织的管理活动描述为拥有“纯粹物化过程”和“纯粹非物化过程”两个极端的谱系。为了说明的便利,将其拆分成以下几种典型的情况讨论。

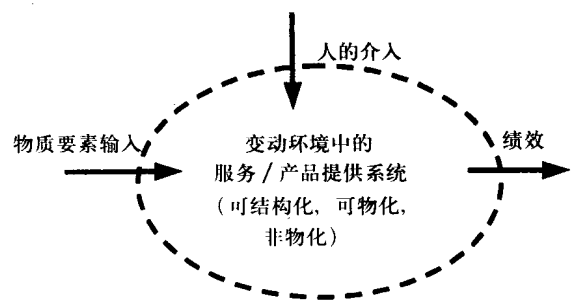


图2 组织管理系统分析图

1) 纯粹的物化过程 关键的变量是“要素投入(包括信息、人力资本)、结构、流程、机理”等,人的介入可以被制度转化为“不干预”的确定性状态(人的完全异化——要素化),管理的核心是“合理、优化”——管理的理想模型。

2) 较纯粹的物化过程 人的介入对物化过程存在必然的“干预”,需要专门的制度安排使“干预”失效,从而重新进入“不干预”的确定性状态,因此“专门的制度安排”也成为关键的变量,因此管理的核心除了“合理、优化”以外,需要对人的“简化处理”。

3) 较不纯粹的物化过程 人的“干预性”影响较大,专门化制度成为绩效重要的解释变量,而其对人的“干预性”的“转化能力”已受到限制,组织已不可能进入“不干预”的确定性状态,存在难以解释的绩效“残差”,管理的核心首先表现为“制度设计”,其次才是“有限度的合理以及优化”——满意而非最优解。

4) 较纯粹的非物化过程 人对物化过程的“干预性”成为关键变量,相对人的活动而言,物化的要素,结构化的结构、流程、机理,以及不完备的制度安排倾向服从于人的“干预状态”,而在人“干预”下的“合理及优化”,事实上已经成为一种“权宜之计”。管理绩效的高低,只能是一种强相关于人的概率分布,可以将之命名为管理的“确定性不能”。

5) 纯粹的非物化过程 人成为管理的关键变量,解释绩效的全部变化,物质要素具有完全的确定性,可以称之为“物的异化”。当然从现实中来讲,似乎难以找到它的对应物,不过还是可以分析出纯粹的非物质化过程是由人决定的,因而是“不确定”的过程。

3.2 基于系统性的管理分析框架

“谱系”中的管理状态,并不是简单的“替代”

关系,而是“共生演进”的。这一方面源于“外部环境”的影响,以及“组织与环境的互动”,还源于组织所提供产品/服务的差别(也可以简单地理解为行业),包括组织管理广泛的层次差异性上。譬如通过一条流水线生产某种制品的小型组织,就十分容易采用“纯粹的物化过程”的管理模式。

为了探索现代企业,尤其是大中型组织较为复杂的管理活动,有理由剔除“纯粹的物化过程”和“纯粹的非物化过程”这样的极端形式,专注于对现代组织管理活动更有现实的解释力和预见力的其他3个过程(称之为“3个管理分析框架”)。

提升到“框架”的高度,原因在于既要为现代组织管理提供“认识论”的依据,也要提供“方法论”的依据,以免人们对“唯一的最佳管理模式”的徒劳无意的追寻。对现代组织管理的分析、理解以及具体操作的逻辑顺序是:首先对特定(环境、行业、层次依赖)组织管理的特征形成恰当的“认知”;其次,对从这种“认知”中所获得的“关键变量”的“辨析”和“处置——比如过程优化、制度设计、文化变革,而这些恰恰是不能直接获得的那个管理函数”;最后,是组织所期待绩效的产生。一个直观的比较见表1。

表1 基于系统性的管理分析框架

管理分析框架	层次、行业、环境的依赖性	核心问题	关键变量	处置方式	绩效
较纯粹的物化过程	流水线(操作层次) 加工制造业,忠于职守的官僚机构(行业) 稳定的技术、资源、社会条件(外部环境)	要素投入 结构合理 流程优化	要素 结构 流程	合理化 优化 (算法)	确定性大
较不纯粹的物化过程	科层管理(管理层次) 人与物,人与人多界面的机构,如电信、金融(行业) 欠稳定的外部条件(外部环境)	要素投入 结构合理 流程优化 制度设计	要素 结构 流程 制度 人	合理化 优化 (算法) 不完备信息 (博弈)	不确定性增加
较纯粹的非物化过程	领导方式(高层管理) 知识型组织,如IT(行业) 剧烈变动的技术、政治、文化条件(外部环境)	制度设计 文化建设	人 制度 非正式制度	领导 文化	不确定性大

注:核心问题和关键变量在本表中并无排序。

理论探讨获得的信息总有一定的抽象性,因为现实中,除了这些较为典型的样本以外,“混合型”的组织管理更为普遍。但是,由于这3种组织管理的框架具有明显的基于“环境依赖”和“问题导向”特征,它们至少提醒在管理方法的选择上应当不再采取“追逐浪尖”的办法,将“目标管理”、“全面质量控制”、“敏捷制造”、“组织文化”、“业务流程再造”、“学习型组织”、“虚拟组织”等逐个

青睐和尝试,而是对组织情境和面临问题的切实把握,并寻求解决的办法。

3.3 管理分析框架中走向确定性的技巧

泰罗开启了一条通向管理“确定性”的道路。一切源于人类探索自然规律所获得的工具,无论“线性的”、“非线性的”、“简单系统的”、“复杂系统的”,都有理由成为组织管理追求确定性的利器。这也足以解释为什么狭义的管理科学在研究观念

和方法的选择上,日益趋向“应用数学”、“应用物理”等分支学科。但是,当“人的观念和和行为”、“人群的观念和行为”以及“人(群体)和物化过程互动中”反映出“更为复杂”的特征和样式时,组织的管理问题显然就不仅仅是“较纯粹的物化过程”的“合理化、优化的算法”可以解决。

现代组织管理的事实告诉我们,人类并没有拘泥于“人的不确定性”而无所事事。研究者既没有完全抛弃对管理确定性研究的“工程学”偏好,又没有忽视对人的充分认识。事实上,通过对人的复杂性逐渐深入的了解,在某种“可信”的概率水平上,将人做了在“合理假定”情况下的简化处理——“经济人”、“社会人”、“文化人”^[16],与之相应,管理者们也能够至少从“权力”、“契约”、“文化”的工具箱里^[17]选择适合自己的装备。

因此,今天的管理问题突出地集中在通过“契约的完备化”预期人们的努力和贡献,通过“领导技巧”、“文化建设”预期人们的努力和贡献。必须认识到的是“契约完备化的不可能性”,而“领导技巧”和“组织文化”几乎不能说有确定的公式可以套用(局部性知识的影响)。当方法本身已经缺乏“合理”和“优化”性以后,按照“较纯粹的物化过程”框架的提示,这才是真正复杂的充满不确定性的“组织管理的现代图景”。

就此可以说,在这种视野下的组织管理拥有清晰的“环境依赖”和“问题导向”。

4 对中国管理研究和实践的启示

管理学研究之所以出现“丛林状态”,是因为存在从不同的角度、途径寻求规范解释的可能甚至合理性。对管理系统性的分析,以及使用一些新的概念(或新的解释)的主要意图在于,惟有这种“景观性”的呈现,才能更好地了解管理研究和管理实践在“当代中国”特定环境中的密切关系。当然,也包含从这一角度继续发展相关理论的意愿(除了在狭义的管理科学^[18]方向上的研究以外,还应该认真研究中国人的管理心理和管理行为^[19],也存在从中国的“和谐观”去建立一个混合型知识体系——一般的中国管理理论的可能性^[20]。

1) 表面上发展较为迅速的“管理科学”研究,

构建了和国际管理学界的一个重要分支——管理科学对话的桥梁,尤其是在研究方法的规范性示范上。但这类高度抽象化,形式也较复杂化的研究成果怎样和中国的管理实践对接,是值得注意的问题。中国许多管理科研机构的研究侧重,人员知识结构和配置的不均衡,使中国为数不多重点大学中相当比重的管理研究者专注于“管理科学”(普适性知识)的狭窄领域,而大量一般性管理问题,如战略、营销、人力资源、财务等未受到重视。

2) 如果说,管理科学的研究进步比较显著的话,从“中国人”、“中国人群”及“中国人行为”角度进行的“本土化”研究仍非常匮乏。管理中固然有大量“普适性”的概念、原则和方法,但是,管理本土化对于具有深厚社会积习的我国尤其会突出地影响到组织绩效的高低。20世纪60、70年代日本的崛起,使文化因素成为主流管理研究的前沿之一,但人们熟知的管理学仍然充斥着太多的“美式风格”。在中国逐渐成长为一个经济巨人的时候,还要等北美的管理学主流再次告诉我们,“关系(GUANXI)”是他们解释中国奇迹时的最大发现,是一场管理学界的范式革命吗^[20]?因此,从中国的心理学、社会学角度重建“基于传统和现实状态”的“管理行为说辞”,应该是未来管理研究的一个重要方向。

3) 中国改革开放20多年来,逐步培养起了一些具有良好组织管理绩效的企业。他们成功的原因多种多样,也绝非“百年老店”以轻松的步伐跨越无法回避的“代际传递陷阱”。今天发掘并提炼这些组织管理者的“特殊的‘人与物’的结合能力”,形成中国“韦尔奇”这样的学习样本,也应当是管理学术研究一个重要的领域。

4) 中国管理学界和管理实务界的崛起,其中的辩证关系是先有组织绩效(企业和政府)让世界的“刮目相看”,再有中国管理学界的“国际地位”。日本的经验表明,不是有了“戴明”、“朱兰”、“德鲁克”才有日本企业的崛起,而是日本文化所特有的理念、行为(本土化/局部性知识)与戴明环、全面质量控制、营销原理(一定程度上的普适性知识)的“人与物的互动”催生出“松下”、“丰田”、“索尼”等日本经济界的骄傲。这是本文希望带给读者的重要的“观念和视野”。

5) 一篇文章廓清管理学研究的全貌显然不可

能. 提出管理研究一种新的系统观,侧重于凸现管理本土化研究及其实践对提升组织管理绩效乃至促进国计民生的现实意义,是文章主旨所在. 我们

坚持认为,一切有价值的思考和研究都必须建立在通过科学、规范的研究方法去获得管理知识的认识论和方法论取向上.

参考文献:

- [1] Ralph H Kilmann, Saxton M J, Serpa R, et al. Gaining Control of the Corporate Culture[M]. San Francisco: Jossey Bass, 1985. 421—433
- [2] Erik H Schlie, Malcolm Warner. The 'Americanization of German Management'[J]. Journal of General Management, 2000, 25(3): 33—49
- [3] 李琪. 欧洲管理学者看中西企业文化差异[J]. 改革, 1999, (2): 86—90
- [4][8][美]哈罗德·孔茨,海茵茨·韦里克. 管理学[M]. 北京:经济科学出版社, 1995. 27—60
- [5][美]W·H·纽曼,小C·E·萨默. 管理过程[M]. 北京:中国社会科学出版社, 1995. 18
- [6][11][美]托马斯·S·贝特曼. 管理学[M]. 北京:北京大学出版社, 科文(香港)出版有限公司, 2001. 34—44
- [7][15][美]丹尼尔·A·雷恩. 管理思想的演变[M]. 北京:中国社会科学出版社, 1986
- [9][日]三户公. 管理学与现代社会[M]. 北京:经济科学出版社, 2000
- [10][英]伯纳德·伯恩斯. 变革时代的管理[M]. 昆明:云南大学出版社, 2001. 1—252
- [12][美]查尔斯·M·萨维奇. 第五代管理[M]. 珠海:珠海出版社, 1998
- [13] Haridimos Tsoukas. What is management? An outline of a metatheory[J]. British Journal of Management, 1994, (5): 289—301
- [14] Geoffrey Squires. Management as a professional discipline[J]. Journal of Management Studies, 2001, 38(4): 473—487
- [16] 黎红雷. 人性假设与人类社会的管理之道[J]. 中国社会科学, 2001, (2): 66—73
- [17] Ouchi William G. Markets, bureaucracies and clans[J]. Administrative Science Quarterly, 1980, 25: 129—141
- [18] 成思危. 中国管理科学的学科结构与发展重点选择[J]. 管理科学学报, 2000, (1): 1—6
- [19] 韩巍. 信任、合作、创新——基于文化的中国企业管理行为研究[D]. 西安:西安交通大学, 2001
- [20] 席酉民. 新世界:中国管理科学界的挑战、机遇与对策[J]. 管理科学学报, 2000, (1): 7—14

Systematic rethinking on management

XI You-min, HAN Wei

School of Management, Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China

Abstract Based on a brief revisit to the history of management in last century, this paper gives a systematic rethinking on management and relevant issues. Three measures of developing management, namely method-optimization, action-perception and interactive order of human/object, are formulated and examined. The order-based framework is proposed for organizational management. Then, the paper presents future directions and suggestions for instructing China's management development.

Key words: management; systematic analysis; management framework; management localization