

面向复杂性:和谐管理理论的概念、原则及框架

席西民, 韩 巍, 尚玉钊

(西安交通大学管理学院, 西安 710049)

摘要: 从传统管理面临的困境入手, 分析了和谐管理理论提出的必要性, 对和谐管理理论的概念、原则和基础框架进行了阐释. 从和谐主题出发, 选择优化和不确定性消减的问题解决方式, 构成和谐管理理论认识论和方法论的基本特征. 在上述分析的基础上, 提出了一个系统的和谐管理分析框架.

关键词: 和谐管理; 和谐主题; 和则; 谐则; 主题漂移

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1007-9807(2003)04-0001-08

0 和谐管理理论提出的必要性

管理是人类生存的基本活动, 伴随着管理环境、管理要素以及参与其中的人所呈现出的多变性、不确定性, 以及复杂性科学认识论的确立, 给传统管理理论的稳定范式带来了巨大的挑战^[1]. 一方面, 理解世界的最新线索, 已经被“厄尔尼诺、生态恶化、金融危机、蠕虫病毒、克隆人、911”这样一些事件所主宰, 它们变动剧烈, 来势凶猛, 影响巨大, 却没有太多显著的“因果链条”作为预判和应对的依据; 另一方面, 从管理的独特视角理解世界的发现业已十分臃肿: 丹尼尔·A·雷恩的清单里有“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”、“管理科学”、“权变学派”^[2]; 伯纳德·伯恩斯补充了“文化方法”和“后现代观点”的新思想^[3]; 托马斯·S·贝特曼则将“战略联盟”、“网络组织”、“学习型组织”、“领导/管理变革”等新观念统统写进了教科书^[4], 每一种理论和思想所包含的近乎无数变量间复杂的相互影响, 已经使管理方程的求解同样充斥了太多“赌博”而非“确定”的色彩. 面对这样“一场巨大而复杂的变局”, 彼得·圣吉提出了他的“系统思考——学习型

组织”^[5]; 查尔斯·汉迪面对“细小的变化事实上会使我们的生活发生最大的改变”的假设, 提出了如何在“非理性时代”掌握未来的组织^[6]; 查尔斯·M·萨维奇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^[7]. 所有这些崭新的理论尝试似乎都在告诉我们一个事实, 在这个变化的世界中, 管理需要某种“新思维”.

当然, 新思维的产生, 并不是对过往理论和实践的全盘否定, 尽管管理理论丛林中的各派理论和主张并不是对同一对象不同角度的研究成果, 其焦点的凌乱, 内容的歧异, 方法的庞杂, 具有库恩所说的典型的“前范式”特征^[8]. 但在这其中, 毕竟还存在一些具有极高认识论价值的流派, 如“科学管理”、“行为主义”、“权变主义”以及范式意义的“科层”和“一般管理职能——管理过程”. 其中对管理职能的探讨, 构成了几乎今天所有主流教科书中通用的管理框架: 比如孔茨的“计划、组织、人事、领导及控制”(见文献[9]); 斯蒂芬·P·罗宾斯的“计划、组织、领导、控制”^[10]; 以及托马斯·S·贝特曼等的“计划与战略、组织和人事、领导、控制和变革”(见文献[4]). 而所有自上个世纪80年代以来产生的管理新观念和新主张、新方法也被学

收稿日期: 2002-08-13; 修订日期: 2003-05-28.

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).

作者简介: 席西民(1957—), 男, 陕西长安人, 教授, 博士生导师.

者们努力融入到这种稳固的管理理论体系中(见文献[4])。

但问题是,这些几乎完全以西方世界的管理实践为研究对象的“一般性”从而倾向“最优”色彩的理论,在跨越巨大的文化鸿沟的时候,是否依然充分有效?“管理丛林”固有的混乱特征,在另一种文化思维习惯当中,是否存在更清晰的解读方式?尤为重要的是,管理这种人类自古就有的生活方式和实践活动,即使在高度复杂和不确定的当代社会,是否能够被收敛(还原)到某种更加简洁的分析和操作框架中来?本文正是对这一系列重大问题的一次尝试性解答。

卡尔·波普尔曾经强调“凡是告诉我们更多东西的理论就更为可取,就是说,凡是包含更大量的经验信息或内容的理论,也即逻辑上更有力的理论,凡是具有更大的解释力和预测力的理论,从而可以通过把所预测事实同观察加以比较而经受更严格检验的理论,就更为可取”^[11]。库恩也提出过好理论的五个标准:精确性(与经验符合),一致性(理论的一致),广泛性(广阔的视野),简单性,有效性^[8]。我们的企图是,能不能提出一种对管理现象的系统性分析,能不能全面解释并包容既往、现存的管理研究成果,能不能对未来的管理理论演进做出必要的预见,尤其是围绕现实管理问题,提出更有针对性而非一般性的对策?也就是说是否存在一种新的管理理论体系?和谐管理理论的提出,就是对这一系列问题的一种较为全面的探索性解答,它既要反映出对已发生、正在发生及未来事件的广泛且良好的解释力和预见力,又要同时具有紧贴管理实践的精确性,更重要的是,它应该有更加简洁和易操作的思想及方法。

1 对管理研究的系统分析及和谐管理

1.1 管理为什么不能仅仅是一般性的

作者曾专文详尽地论述过^[12]管理研究的演进路线,对管理学近百年的发展轨迹给出了比较理想的说明。整个管理学的研究过程,在作者看来,事实上是围绕组织中“人与物要素的互动关系(秩序)(路径1)”及派生出的“行为认知(路径2)”

和“方法优化(路径3)”三个主要路径展开的。通过三条线路研究所获的回馈不断改善人与物要素的互动结果,从而引致组织所期望的绩效的增进,逼近最大化绩效的发生。

这三个不同路径带给我们的知识景观,可以分别归属于三个各自独立当然也是密切相关的领域,而普适性知识和经过简化的混合性知识(忽略人的作用)会同狭窄的局部性知识(常常只考察相似文化体系中的差异性)构成了当代西方管理学的主体:

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。

在作者看来,作为一个独立知识体系的管理学,只能是紧紧围绕人与物要素的互动关系(秩序)——混合性知识(路径1)的系统解读,而不能是脱离现实环境的工程学、数学,或是只围绕人及人群的心理、社会学。尽管作为管理学知识的重要组成部分,这些知识和方法不可缺少,但如同物理学离不开数学工具,但数学并不是物理一样,数学、心理学、经济学也不是管理学。我们用普适性知识和局部性知识可以造出一艘船,可以找来我们熟悉的水手,但只有混合性知识可以把我们引向既定的目标。基于“人和物要素互动关系”的一个宿命则在于“人的不确定性(因为人的存在)”和“物要素的可无限优化性(技术的发展以及人类的智慧)”不仅难以避免地作用在一起,且形成了一种不可排解的内在矛盾(必须并立作用,但特征和机理少有雷同)。

最理想的管理模式就是将人的不确定性转化为确定性,把管理变成类似一部机器一样的投入产出过程。这也是西方管理学一般性理论的主要假定。但我们惊奇地发现,除了少数高度自动化的制造型企业还在逼近这个目标以外,伴随着信息经济、服务经济、知识经济的到来,高度差异化的人越来越成为管理的主导因素,“人的不确定性”更突出地成为当代多数组织管理的核心所在(如对文化、领导、组织、学习等)。我们所理解的管理

及要讨论的管理,就是当不同的人的不确定性和物要素的优化同时成为需要处置的变量时,理论该如何做出回答。

事实上,对普适性知识和局部性知识了解得越多,就越会发现混合性知识的复杂性、环境依赖性,甚至是特定性,“人与物要素”所形成的复杂图像就不再能够被传统管理职能所提示的那种共通性的模式所覆盖。比如“计划”的全部意义并不在于脱离开实施计划的人而只论计划的分析和形成模式;组织也不可能是离开组织文化、个人和群体行为习惯的关于“职能、职位、命令流等”纯粹的“建筑学”;控制也不应该被机械地理解为客观的“制度”和“规范”;至于领导则更不会成为模式化管理的理想样本。如果坚持不给出关于“时间”、“地域”、“行业”的约定从而洞察到“人与物要素”组合的丰富内容,一般意义上的“计划、组织、领导、控制”可能更多地是“学科架构的形式”,而缺乏面对并解决管理现实问题的实用价值。这一点,恰恰也反映出“局部知识”和“普适性知识”间的微妙关系。这种对现实的理解,不是因为对普适性、局部性知识的漠视,恰恰相反,正是基于这类知识的丰富积累连同人们在混合性知识探索过程中更新的发现,使我们把注意力放在了“问题导向”的管理学知识的不断增进上。倘若再进一步考虑环境的差异,或者我们必须接受,管理不仅仅是一种一般性的思维习惯和知识体系。

1.2 和谐管理的引入

通过上述分析不难看出,本文为一种新理论的引入,设定了几个目标:一、理论的着眼点集中于现实管理活动中的复杂结构,意图探讨的是同时包含人与物的动态变化的规律;二、该理论不仅仅是存在一般性知识体系特征的,同时应该具有特殊性的应变和实用机能;三、正如我们所期望的,它应当像管理领域一切成熟的理论那样,具有严密的逻辑和简洁的形式,同时具有良好的解释和预见能力。这里首先在下述假定下提出和谐管理的一个初步定义,并在第2、3节详细论述。假定一:环境(自然、社会、文化、政治、技术)因素是一切管理理论的约束条件。假定二:人是管理要素中不确定性的终极源泉。假定三:基于非人管理要

素的目标实现方式可被无限优化。

和谐管理是组织为了达到其目标,在变动的环境中,围绕和谐主题的分辨,以优化和不确定性消减为手段提供问题解决方案的实践活动。其中和谐主题是指“在特定的时间、环境中,在人与物要素的互动过程中所产生的妨碍组织目标实现的问题”。在这一新认识论的指导下,和谐管理将放弃“计划、组织、领导和控制”的基本框架,而成为紧密依赖于环境的“围绕和谐主题的问题解决学”。它可能是“组织的”,也可能是“领导的”;可能是“流程的”,也可能是“文化的”;可能是“激励约束的”,也可能是“产出/成本的”。总之,它是基于“此时、此地、此行业下的和谐主题”的辨析和应对。

2 和则与谐则及和谐主题

谈到“和谐”,不能望文生义地把它视为“匹配、一致”的同义反复,或者说预设为中文字面上的那个“和谐”。在这里我们把“和”定义为人及人群的观念、行为在组织中的“合意”的“嵌入”;“谐”是指一切物要素在组织中的“合理”的“投入”。“和谐”仅仅是指“和”与“谐”的齐观并举,并不暗含“匹配、协调及一致性”的假定(这种观念有别于作者过去的某些认识^[13])。只有当两者的共同作用构成“为实现组织目标而进一步寻求确定性和优化性”的必要时,“和谐主题”才成为具有真正意义的管理问题。“合意”、“合理”体现了“和则”及“谐则”,“嵌入”着重于人的主观性、主动性,“投入”则是一种客观、被动的状态。

所谓“和则”是从“和”概念派生出来的一套人嵌入组织的规则或者说主张。换言之,它们是用来应对组织中“人的永恒的不确定性”的专门装置,以调整人际间的“共处”,人群间的“共处”,乃至组织间、组织与社会间的“共处”。“规则、契约、文化、舆论、社会观念等等”是这些装置的现实对应物。在军队中,“规则”可以使我们在多数情况下获得对命令将被执行的确定性;在企业中,“契约”同样使我们不会过分担心合同被多数人违背的风险;一旦这两种装置的效力显著下降时,我们会使用

“文化”去赢得多数人因对共同价值观和行为方式的认同而具有的“行为的可预期性”。人群间和组织间及组织与社会间的共处,具有类似的特征和处理办法。但这仅仅是我们今天获得的经验性判断。从和的基本约定出发,我们发展了三个层次的“和”的原则体系,分别命名为和则(体系)1、和则(体系)2、和则(体系)3。和则1提供人在组织中的基本意义和角色,主要包括“诚信”和“责任”。和则2提供人群在组织中的基本意义和角色,主要包括“对分工互补的认同”和“倾向于合作”。和则3提供组织于社会、自然的基本意义和角色,主要包括“对可持续的遵从”和“积极地回馈”。上述“和则”及其主要原则,如果从其主张的反面而论,恰恰共同构成了一个合理的和则谱系。现实没有上述“和则”所展望的那么理想,人们的实际的选择是,基于什么样的“和谐主题”选择并遵循什么样的“和则”。但从理论分析的角度讲,“和则”主要是为了消减源于人的不确定性。

“物要素”的“合理投入”,用“谐则”来指代,是指任何可以被最终要素化的管理问题,都可以用“数学模式/方程”在给定的资源约束条件和目标下追求结果的最大化。它可以是结构,也可以是过程/流程;可以是静态的,也可以是动态的。总之,它的主要特征在于,确定性(概率意义)中的效率问题,通称之为“优化性”。从物要素的类型特征出发,我们也提出了三个基本的“谐则”:谐则1是指物要素间组合过程中最基本的要求,即匹配或一致性(如结构和功能的协调,资产与负债的平衡等);谐则2是指物要素间确定性联系的可变动性/调适性(如负债率的安全值域,业务流程的再造);谐则3是指既定投入的最大产出,即优化性(如最短运输路径,最大产出规模)。

从图1可以看出,“和”与“谐”的并置,并不是指“和谐状态的必然出现——比如‘和谐态’出现在角平分线上”(虽然理论允许我们虚构这样一个“极值”),而是“和则”与“谐则”与组织运动过程中不断浮现的“和谐主题”互动。在对一个给定时间段、地域和行业的组织考察中,我们可以看到“和则”、“谐则”体系内部规则的递进(1—2—3)。

图中的对称关系并不表明“和则”与“谐则”的某种对应关系,事实上根据它们的定义,显然不存在这种对应的可能性。

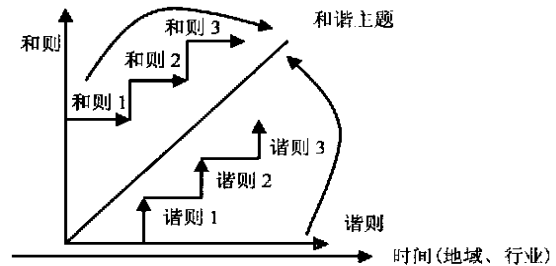


图1 给定时间区段、地域、行业的和谐管理

一旦接受“和谐主题”作为分析管理问题的基本出发点,其认识论意义在于,传统的管理职能的基本框架,就可以被一个新的体系所取代。因为“和谐主题”绝不会拘泥于传统上的“管理职能”,或是新的“管理时尚”,它要求的是在对问题(完全的开放性)认真分辨的基础上,把解决之道交付给“和则”、“谐则”,及其丰富的组合方式。表面上看,这种思路似乎有过分机会主义的嫌疑,甚至有明显的后现代色彩。但事实上,从“和谐主题”入手,将彻底摆脱“管理理论丛林”的尴尬局面,也不再会被各种各样层出不穷的管理时尚所左右。“和谐主题”本身,一方面是对管理现实(经验)广泛的反映,另一方面,也是从理论研究中真正寻找问题解决途径的直接尝试(精确性)。

3 和谐管理的系统分析框架

3.1 “和谐管理”原型

给定时间、地域、行业,和谐管理的基本内容包括和谐主题分辨,和则、谐则体系的分析和设计,优化及不确定性消减。通常情况下,由于组织面临环境的多变性,和谐主题会发生不断的变化(可能是短周期,可能是长周期),我们称之为“和谐主题漂移”。正因为不仅有“和谐主题的分辨”,还有“和谐主题的漂移”,和谐管理理论能够包括传统管理范畴中的主要问题。而这种“柔性、变动性”的理论观点恰恰使它自身对不断变化的环境保有足够的应变、学习和适应能力,或者说它的“柔性和变化”并不需要“学习”,而是它的自然禀

赋.当和谐主题发生漂移时,“优化”和“不确定性消减”将扮演不同的角色,其贡献当然也有所差异.一个组织可能会由优化为主导的和谐主题逐

步演化到一个以不确定性消减为主导的和谐主题,例如一个生产型企业逐步发展成为一个高技术研发型企业(图2).

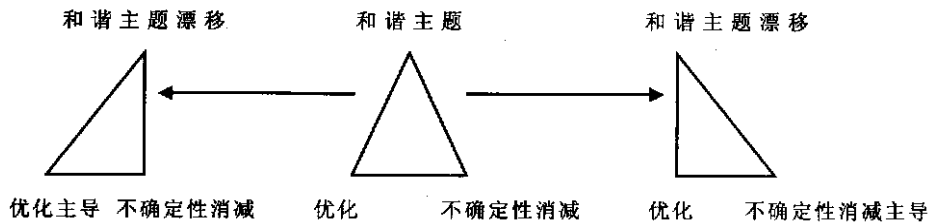


图2 和谐管理原型

3.2 和谐管理的基本路径

当和谐主题(准确地说,和谐主题应当是一个由若干主题组成的体系)被分辨以后,和谐管理为其提供了两条可选的处置路线,一条是基于确定性(概率意义上的)的优化(谐则3).另一条是不确定性消减,从中又可以分辨出两种不同的路线:不确定性1(姑且将之命名为“假不确定性”)消减——其中涉及的变量及变量间关系具有可知且可把握的特征,主要是组织中那些物化及可物化的要素(谐则1、2);不确定性2(真不确定性)消减——主要指那些“理论上”可知且不可(易)把握的变量及其关系——人及人群的互动(和则1、2、3)。“可知”在这里是对人类认识能力的一种肯定,也反映了我们基本的认识论立场.这一环节的关键问题在于,如何通过“对话”将“和谐主题”交付给“优化”或是“不确定性消减”来分别或共同去处理,它和和谐主题一道构成了和谐管理理论最独特的部分.

3.3 和谐管理的方法论

和谐管理理论的认识论价值已在上述分析中体现,对其方法论的探讨,尤其是和谐管理具体管理方法的讨论,也意义重大.管理研究的方法论基础是归纳主义和实证主义,依靠对大小成功或失败组织的管理实践的系统或局部的考察,提炼出相应的原则构成管理理论的基本要件^[9].所有这一切管理原则,又在其成为演绎推理基础的过程中,被新的实践从个案或大规模数据的统计分析中再加以证实或否认.因此,虽然对管理科学或是艺术属性的判断存在分歧^[14、15],但管理却因为采取了主流的科学思想和方法,其理论体系即使在遭受“丛林”困扰的情况下,依然显得十分扎实.

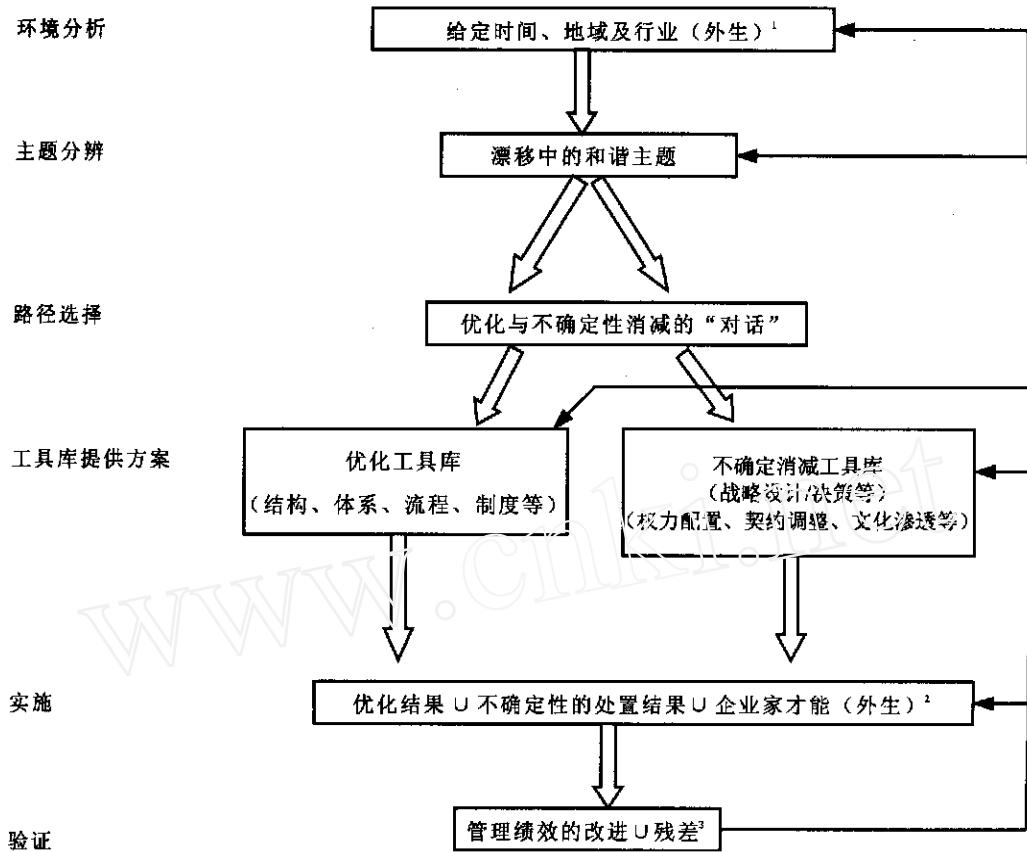
和谐管理没有在科学方法论的基本取向上发生革命性的变化,和谐管理理论更倾向于“管理的问题导向”和“现实问题的解决”.或者说,在依然遵循“特例—概念—假设—验证—原则—理论”的科学方法下,我们更倾向于将这种一般的科学研究的思想和逻辑,置于“具体管理问题”的“环境”中.进一步强调对和谐管理理论定义中的“时间、地域和行业”的约定,我们的理论预设是指,只有在“一定的环境中”,针对具体问题(和谐主题)的分析和对策,才能构成对管理实践具有重大意义的管理知识.这种管理原则因为无需包容更多的“特例”和与现实更强的逼真性,而成为管理实践更为有效的依据和支撑.从这个意义上讲,和谐管理理论并没有给管理研究提出新的方法论,但却提出了一种对方法论应用中的新的“约定”.

3.4 和谐管理的系统框架

综合上述,面向和谐管理的实际应用,从和谐管理原型入手,构造了一个更加系统的分析框架,其过程包含了“环境分析、主题分辨、路径选择、工具库提供方案、实施及验证”6个基本环节,见图3.

从和谐管理的系统分析框架入手,管理问题的呈现和解决方式将会有有一个很大的改变.我们现在所熟悉的管理技术和方法,将主要用于环境的分析(如战略思想和技术的应用),充实优化和不确定性的工具库(结构设计、流程设计、契约制度、文化塑造等).而在和谐管理理论中,需要发展的更为有效(未必是复杂)的技术集中于:和谐主题的分辨方法,不确定性消减和优化间有效的对话方法,更加有效的优化方法,更加有效的不确定性消减方法,更加有效的能同时处理“优化”和更多的“不确定性变量”的思想和技术.从这种意义上说,和谐管理理论不是对百多年来管理学研究

和实践成果的抛弃,而是在其丰厚的基础上,把管理的普适性推向“局部性”的一个跨越.



- 1 和谐管理是在给定约束条件下的分析思想和应用方法体系,
- 2 企业家才能被认为是超出任何管理思维的自然禀赋,
- 3 和谐管理理论无法解释的余缺部分.

图3 和谐管理的系统分析框架

4 和谐管理理论的应用

4.1 和谐管理理论对管理演进的解释和预见

和谐管理是在变动的组织环境中,为了达到组织目标,围绕和谐主题展开的实践活动.对和谐主题及和谐主题漂移的辨析及应对构成了管理活动最核心的内容.考察管理学的发展史,其演进过程可以解释如下:“科学生产的主题(优化主导/大规模制造业/20世纪初叶)——行为科学主题(不确定性消减主导/工会的力量/意识形态的压力)——理想科层主题(优化主导/官僚的引入/分工的深化/社会传统)——定量模型主题(优化主导/大型工程/技术发展/战后)——系统理论主题(优化主导/系统理论的发展)——权变主题(不确

定性消减主导/资源危机/竞争加剧)——文化主题(不确定性主导/东亚的崛起/文化差异)——创新及网络主题(不确定性消减主导/环境的迅速变化/技术的日新月异).具体到某个时间区段、地域和行业,“目标管理、全面质量管理、组织再造、精益生产、组织学习”构成了更有针对性的“子和谐主题”.和谐管理理论的演进可以比较清晰地描绘如图4所示.

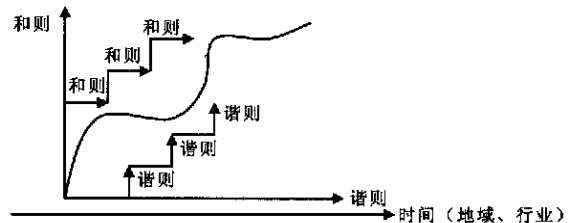


图4 和谐管理眼中的管理理论演进

4.2 和谐管理应用说明

和谐管理理论的意义并不局限于它特殊的认识观,或是对管理演进的解释和预见.在一定的时间段(时间既定),在同一文化体系内(地域既定),考虑不同行业间的差异(如在高新技术领域),可能的和谐主题是如何构造人力主导型的“创新管理”模式,其核心问题分别是:领导方式,组织文化,人力资本质量及其创新(扩散)力等.在服务性领域,可能的和谐主题倾向于规则主导型的“秩序管理”模式,其核心问题分别是:行为规范,规则明晰及服务质量等.在制造业领域,可能的和谐主题是流程主导型的“科学管理”模式,其核心问题将会分别是:先进制造系统,技术创新,

效率,成本/产出等.

由于组织问题(和谐主题)存在的严格差异,传统的“计划、组织、领导及控制”显然不具有精确性、有效性.但在和谐管理理论中,只要分辨出了“和谐主题”,就会经由“优化”与“不确定性消减”的对话,使问题的解决分流于不同的工具库.对于高新技术企业,是通过战略、契约、文化,还是其他手段来维系一个宽松环境中稳定的高质量人力资本,就成为和谐管理的主要研究对象和其解决方案的应用场所.对于制造业,“技术”和“流程”作为“和谐主题”的特点,使其他问题的讨论,例如“文化”、“领导”、“规章”等显得无足轻重.

表1 和谐管理应用示例

行业、地域、时间的依赖性	可能的和谐主题	路径选择	工具库	实现目标
加工制造业、忠于职守的官僚机构(行业)等;同质文化;稳定的时间段	结构合理 流程优化	优化主导	合理化工具、 优化工具等	确定性大
人与物、人与人多界面的机构,如电信、金融(行业);同质和异质文化;不稳定的时间段	结构合理 流程优化 制度设计	优化和不确定性 消减共同主导	合理化工具、 优化工具、 契约工具等	不确定性增加
知识型组织,如IT(行业);异质文化;变化的时间段	制度设计 文化建设 领导	不确定性消减主导	领导工具、 文化工具等	不确定性大

5 结束语

一个新理论的提出,不仅在于它是否找到了“新”的视角——“和与谐”、“优化与不确定性”,或是新的“联系方式”——用“和则与谐则”、“优化和不确定性消减”去共同解释人们习以为常的管理现象.和谐理论的意义在于开辟了一个全新的对于组织管理的认识途径,不是已经疲弱于解释管理现实的“计划、组织、领导和控制”,而是组织在“和谐主题”下的“问题的解决”;而“优化”与“不确定性消减”的并置(二元论),使和谐管理理论解释力的广泛性达到了传统理论所没有的高度.它不仅系统地解释过去,而且面对传统科层理论在组织变迁上的一切挑战,面对芜杂的管理技术和方法的频繁转换等“全新的尝试”,至少今天不会出离“和谐管理理论”所确定的基本框架;和谐管理理论还引导人们面向具体的“时间”、“地域”

和“行业”,而不是一般意义上的“战略、战术”、“管理职能”提供的解决问题的思考和方法.正因为这一点,和谐管理的经验验证部分,不允许有更多的特例,即使在今天复杂性科学的认识角度(因为那个可以引起连锁反应的微小扰动,在和谐管理分析中,可以被认为就是“和谐主题”或“和谐子主题”),也会体现出理论的严谨和完备性.

本文并不回避文中的暗示:优化和不确定性消减永不停歇地并行努力,会“耦合”出所期望的管理绩效,与对“耦合函数”的期望相比,我们更倾向于“企业家才能”这样的外生变量是逼近管理绩效更加现实的选择.和谐管理理论不是关于如何“必然地”得到组织所设定目标的知识体系,但它可能甚至应该是最能够系统地廓清复杂的组织管理现象的思想和工具.有趣的是,和谐管理理论不像任何现存的管理理论那样,一方面不断反思传统管理的缺陷,同时置身于各种管理时尚的纠缠中.在和谐管理理论中,确切地讲,“管理”是一个多余的称谓.正像许多实践者、学者宣称的那样:

“我们不喜欢‘管理’这个词汇”。

本文界定的“和谐”,虽然不是中国文化中那个同义反复的“一致和匹配”,但和谐管理的思想显然得益于中国传统哲学整体观的影响和熏陶。

但构造一个全新的管理理论,并不只是单纯的思辩和推理。从这个纲领出发,在现实的管理实践中得到更有力的验证和支持,才能说,和谐管理理论是逼近真知的严谨而非空洞的知识体系。

参考文献:

- [1]吴彤.自组织方法论研究[M].北京:清华大学出版社,2001.146—148
- [2][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
- [3][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
- [4][美]托马斯·S·贝特曼,等.管理学[M].北京:北京大学出版社,科文(香港)出版有限公司,2001
- [5][美]彼得·M·圣吉.第五项修炼[M].上海:上海三联书店,1998
- [6][英]查尔斯·汉迪.非理性的时代:掌握未来的组织[M].北京:华夏出版社,2000
- [7][美]查尔斯·M·萨维奇.第五代管理[M].珠海:珠海出版社,1998
- [8][美]托马斯·S·库恩.必要的张力:科学的传统和变革论文选[C].福州:福建人民出版社,1987
- [9][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
- [10][美]斯蒂芬·P·罗宾斯.管理学[M].第4版.北京:中国人民大学出版社,1997
- [11][美]卡尔·波普尔.猜想与反驳:科学知识的增长[M].上海:上海译文出版社,1987
- [12]席西民,韩巍.管理研究系统性的再剖析[J].管理科学学报,2002,5(6):1—8
- [13]黄丹,席西民.和谐管理理论基础:和谐的诠释[J].管理工程学报,2001,(3):69—72
- [14][美]彼得·德鲁克.管理的前沿[M].上海:上海译文出版社,1997.197—204
- [15]韩巍,席西民.关于管理及其科学性的思考[A].西安:98海峡两岸管理科学学术研讨会论文集[C].1998

Facing complexity : Conceptions , principles and framework of He-Xie Management Theory

XI You-min , HAN Wei , SHANG Yur-fan

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

Abstract : Beginning with the dilemma in which traditional management is involved , the author explains the necessity of a new theory —“ He-Xie ” Management Theory (HXMT) , delineates the conceptions , principles , and framework of HXMT. The author defines the “ He-Xie theme ” as the core and starting point , optimization and uncertainty avoided as epistemology and methodology in HXMT. Finally , the author builds a systemic analysis framework.

Key words : He-Xie management ; He-Xie theme ; principle of He ; principle of Xie ; excursion of theme