

新世纪：中国管理科学界的挑战、机遇与对策^①

②

7-14

席酉民

(西安交通大学管理学院, 西安 710049)

C93

摘要: 21世纪我们将面临什么样的社会经济环境? 在该环境下社会经济活动的管理将具有什么新特点? 这些特点对管理科学将提出什么新要求? 面对这些要求, 中国管理科学界的挑战、机遇和对策是什么? 文章将对这些问题展开讨论和分析。

关键词: 新世纪; 管理科学; 机遇; 对策 中国, 21世纪

分类号: C93

文献标识码: A

文章编号: 1007-9807(2000)01-0007-08

0 引言

不同的时代, 有不同的生存与活动环境, 不同的环境, 会孕育出带有时代特点的活动方式和组织方式, 自然也会产生符合该时代特点的管理特色和模式, 没有人否认我们正处在一个充满变革、充满未知数, 自然也是既充满风险, 又充满机会的时代。我们虽然迎来了新世纪, 但从管理的角度看, 我们将拥有一个什么样的世界? 社会经济管理将面临哪些新的挑战? 管理和研究如何迎接挑战和适应未来发展? 这是管理科学领域每一位学者和实践家不得不考虑的问题。此时此刻, 我们也不得不问, 负有兴国之道的管理科学是否为新世纪的到来做好了准备? 千千万万工作在第一线、肩负着企业、组织兴衰重任的领导者和管理者是否做好了准备? 本文从新世纪社会经济活动新特点和对管理的要求出发, 进而思考中国管理科学界面临的机遇和应采取的对策。

1 我们面临的新世纪

要清楚我们是否做好了准备, 首先要弄清新时代的基本特点。经济社会发展可以分成不同的阶段, 如我们常说的农业经济、工业经济、信息经

济以及近年来讨论非常热烈的知识经济。但认真思考会发现, 阶段的划分只是强调了不同阶段经济社会发展所依赖的要素的重要程度, 我们称经济发展强烈依赖的因素为强相关要素, 各阶段的经济一般可以以该因素命名。人们将本世纪末和即将来临的世纪称为信息或知识经济, 实际上说明人们已达成共识, 信息和知识已经或将成为经济社会发展的强相关要素! 由于信息、知识的产生、传播、应用、管理与传统的经济要素如资本、劳动、物质有很大不同, 从而导致未来社会活动及其管理的很大不同。

关于知识经济的讨论已经很多, 在此不再赘述, 仅就其对管理活动的影响略作分析, 以启示我们如何改变和推动我们的管理变革, 适应时代的发展。

知识经济的强相关要素知识具有的基本特性是: (1) 知识的边际收益递增, 这与物质资源恰恰相反。如两个人各有一个苹果, 相互交换, 各人仍拥有一个苹果, 甚至由于交换, 还可能出苹果缩水或坏掉的损失。但两个人各有一个知识, 相互交换, 各人将拥有至少两个知识, 因为知识的增加还可能产生新知识。(2) 知识的影响难以度量。资本、物质产生的影响较知识来说要容易度量, 这使得知识的贡献和报酬难以决定, 从而可能抑制知识的产生和应用, 因为人们可以由于不满而隐藏

① 基金项目: 国家杰出青年基金资助项目(79525001),
作者简介: 席酉民, 男, 西安交通大学管理学院教授, 博士生导师。

知识,从一个聪明人变成既傻又懒的人。(3) 知识有时与人难以分离,有的知识可以脱离所有者,有的却不能。于是,一些知识的载体是人,知识的运用便转化为人力资本的运用,这预示着人力资本的管理日益重要。(4) 知识的产生与应用难以管理,知识的以上特色使其管理变得非常困难。(5) 知识的传播、获得、应用效果具有很强的主观特色(因人而异)和不确定性,同样的人在同一时间和地点获得同样的知识,但由于其面临问题和背景不同可能会有不同的感受。

知识的特性使得知识经济时代具有如下特征:(1) 社会经济富于创新;(2) 社会经济发展快速多变(不稳定管理环境);(3) 社会经济日益信息化;(4) 经济发展的区域化和一体化;(5) 经济发展首要推动力成为知识和人力资本;(6) 高科技产业的崛起;(7) 人类生活、工作方式随新技术不断改变,如信息技术(IT)的飞速发展,在很大程度上改变了人们活动和管理的方式,过去很难做或甚至几乎无法做的事情通过IT变得可能和容易,如企业通过IT达到信息共享、知识共享、方法共享、经验共享,从而减少了组织层次,并利于及时调整战略等,这都对改善企业管理起到了重要作用。

知识的特性和知识经济的特征使得新世纪经济可能出现如下基本发展趋势:知识化、虚拟化、模块化、网络化、反中介化(FACE TO FACE, NET)、集中化(整合)、创新化、产销一体化、全球化、协调化。这些趋势将首先迫使管理由母国取向转变为世界或区域取向,经营决策、组织结构、财务、人力、生产作业、品质、技术管理都要站在更高、更广的角度进行审视和调整;其次,不仅要求企业生产方式进行变革,而且企业的组织管理方式和经营方式也必须进行相应变革和创新;最后,更重要的是经济的密切联系和信息的交互往来使得文化的碰撞加剧,具有不同价值观念和信仰的人群将在全球范围内展开竞争与合作,不同的传统文化不再以毁灭另一种文化为光荣,而会因个人的充分解放而繁荣,经济活动的这一切变化,在一定程度上使得我们许多传统的管理理论和方法也需要作出相应的变革,许多新出现的管理现象和问题需要新的理论去解释和处理。可以说,新世纪的到来,迫切要求我们探讨适应信息时代知识

经济特点的新的管理科学。

2 我们面临的管理挑战

知识的特殊性及其导致的知识经济时代的特点和趋势,使我们面临的管理活动需要进行一系列变化(见表1),从而也具有与过去不同的一些难题,如(1) 无论企业还是政府,其管理环境复杂多变,极不稳定。(2) 因人和知识经常难以分离,所以人力资本的管理越来越重要也越来越难。(3) 因知识的生产需要创新,其过程缺乏规律性,所以知识的生产和管理也很困难。(4) 知识经济社会人类活动的信息不对等程度越来越大,这要求人力资本开发更依赖于激励而不是简单的惩罚,但激励的基础是人的行为的评价,而信息不对等又使行为评价变得越来越难。如一研究人员工作时间在窗前吸烟看风景,若批评他,他会说将他的一个思想火花吓跑啦。(5) 行为评价难加上知识到结果的转化过程复杂,从而使报酬分配难,进而导致激励难和人力资本管理难。(6) 环境多变既需要企业或组织灵活应变,又要求组织具有较大的抗风险能力,即有一定规模。我们在强调小的好处时常讲船小好调头,强调大的好处时说船大抗风险的能力强,而适应未来环境的组织应结合船大和船小的好处,即组织建设要融大和小的好处于一体,这自然很难,好在虚拟组织概念和IT技术的发展给我们了一条生路。(7) 虚拟组织的最大特征是组织的网络状态和运行的合作化趋势,这使得任何个体在未来社会都是一个合作伙伴,不能自己想怎么干就怎么干。于是,这类组织的管理势必要求改变传统的“管”的观念,而要在管理中强化合作、协调的观念,这种观念的转变也是一个痛苦和困难的过程。(8) 合作、协调观念的转化不仅是对组织和员工的要求,更主要的是对各层领导和管理者的要求,他们需要一个角色的转换,即从过去的主人变成现在组织和员工事业成功的工具和服务员。换句话说,未来社会每个人都在关心自己事业的成功,而不再是简单的谋生,组织和企业家、管理者的成功依赖于每个员工的活力,而员工的活力源于其事业的追求。只有将员工的事业追求与组织发展协调起来,并创造一种良好的合作和工作环境,员工的活力、员工的成功就

是组织的成功和企业家、管理者的成功,而做到这一点的关键是老板(企业家、管理者)们能否屈就于服务和充当员工事业成功发展的工具?

表1 管理活动的一些变化

以前	现在或和未来
为顾客设计	顾客为自己设计
为别人工作	为自己工作
小是美的或大是安全的	需要同时拥有大和小的好处
时间和空间是经济发展的约束	时间和空间是经济发展的资源
员工是老板和企业发展的工具	员工是主人,老板和企业是扶持员工发展的工具
零和博弈	双赢策略
管理是命令和控制	管理是相互适应和协作

以上管理观念的转换和难题造成企业或组织整体发展的新趋势:(1) 未来企业或组织的走势:合作联盟、分散经营、重视智力基础设施的开发。(2) 未来领导或管理行为走势:重视非正式权力作用的发挥,重视“领”的本领的建设和环境的营造,要象空气一样,使员工感觉不到领导的存在和压力,但又强烈地意识到组织的发展离不开领导。(3) 未来战略管理的走势:战略逐步柔性化,要依赖组织及其成员的高素质和主动性提高组织的弹性,以学习性组织、柔性组织来主动应变或以少应变万变。(4) 未来决策的走势:决策日益分散化、信息化、快速化,这要求组织做好分权和授权,但又能在满足组织分散、快速决策以灵活应变情况下的整体决策集成能力。(5) 管理模式的走势:计算机集成管理时代的到来(CIMS: computer integrated Management system)。人类越来越离不开计算机,但进一步发展的趋势不仅是以计算机替换人的活动和延伸人的能力,更重要的是要将管理思想融入计算机系统,使人类的管理活动有质的升级,而不仅是提高效率。

总体来讲,未来社会,无论是个人、企业、事业单位还是政府,其面临的最严厉的管理挑战就是要适应不稳定的管理环境,要有遇变不惊、应变自如的管理机制!这实际上是对管理科学的整合和

创新提出了更高的要求。

3 我们应对挑战的基本管理策略

面对不稳定的管理环境,要非常准确地列出管理科学研究的应对策略并不容易,甚至不可能;但罗列出对未来发展有利的建议则会不胜枚举。这里我仅提出几点我认为比较基础和重要的工作重点和策略。

根据经验和理论分析,我们可以给出一个人、组织、企业抑或政府事业发展的基本模式如下:

$$\begin{aligned}
 \text{事业发展} &= \text{自身管理} + \text{适应环境} \\
 &= (\text{领导} + \text{组织} + \text{资源} + \text{机遇}) + \\
 &\quad (\text{硬环境} + \text{软环境}) \\
 &= [(\text{自身素质} + \text{训练}) + \text{组织} + (\text{人} \\
 &\quad + \text{财} + \text{物} + \text{知识} + \text{时间}) + \text{机遇}] + \{(\text{自然环境} + \text{基础设施}) \\
 &\quad + (\text{人文社会环境} + \text{市场环境} + \\
 &\quad \text{管理环境} + \text{技术环境})\}
 \end{aligned}$$

该模式中许多要素是大家熟知的,无需赘述。但有几点、特别是在未来却值得在此强调,这就是为了迎接日益复杂多变、竞争激烈的环境,我们不得不重视组织的快速反应和不断创新能力的建设,以及实现二者能力所依赖的人才的培养和建设。据此,我们可以清醒地认识到,新世纪里,管理科学的进一步发展至少需要重视以下几个方面的研究:

1) 将时间纳入组织的设计

传统的组织设计主要考虑的变量是长、宽、高,即层级数、各层管理幅度、各部门职能划分等,但却忽视了组织对变化的反应速度和应变时间。未来社会一个重大变化是由于交通和通讯技术的发展,使经济社会发展与空间和时间的关系与传统大不一样,已从传统的约束变成一种资源,现在经常是谁早走一步就是胜者。于是,在组织设计中引入时间变量已是一种必然,通过组织扁平化、网络化、信息化以及适当的分权、授权,加快组织的反应速度已成为组织制胜的重要手段。

2) 探讨新的组织形态:各种手段的对立统一体(和谐体)

本世纪初爱因斯坦利用“光电效应”证明了光是由粒子构成的,而一个世纪以前,Robert Young

用“干涉图”证明光是由波组成,两组相互对立但都成立的实验使人们接受了光的波粒二象性的事实,也使人们开始放弃“非黑即白”的态度,接受两个相互矛盾的现象可以同时并存.当人们用这种态度审视人类社会无处不在的组织时,也会发现组织、特别是未来的组织——网络型组织将是一个多种矛盾现象的对立统一体.如矩阵型组织即设想实现作业系统的分权化,决策与财务控制的中央集权化,以权力平衡取代层级组织的序列化指挥系统.日益盛行的电脑网络则不仅打破了层级组织的序列限制,而且克服了空间约束.现代技术的发展打破了人们传统的时间观念和空间观念,人类甚至有必要重新定义时间和空间,并在新的时空观下审视组织时,时间和空间将可能从过去的约束变成资源.新的组织形态不再是网络组织和层级组织简单的相互替代或互补,而是更大意义下多种相互矛盾、甚至相互对立的组织形式共生于同一和谐体中,见表2.这种新型的组织形态有待于借助复杂系统科学深入研究.

表2 融合各种甚至对立与冲突的组织手段于一和谐体中

现行的不可缺少的手段	新形势下迫切需要的手段
严格的官僚等级体制	灵活的网络结构和协调机制
严密的法制体系和组织制度	创新的自由空间
权力运作体系	自动调节机制的重要作用
靠规模对风险的规避	靠小的灵活提高竞争的机动性
既要稳定发展	又要快速应变
个体目标的冲突与竞争	组织共同目标的实现

3) 不断创新是组织生存和发展的核心武器

经济全球化、市场一体化使得没有创新、没有超人之处就没有生存空间.传统的模仿、从众必将被概念创新、个性化所替代,发展组织动态核心竞争能力是摆在任何组织面前不可逾越的重要任务.

知道创新的重要并不难,问题是怎么才能保证组织有创新的动力和能力.动力的来源在于建立鼓励创新和保护创新的机制;能力则在于不断提高自己的创新意识和克服制约创新的因素.实际上,创新的敌人经常是你自己,这包括长期形成的经验、已有的知识、成功后的自负等.这些因素用得好的是创新的工具,用得不好便会变成创新的

大敌.真正的创新需要大胆,但也要理性,没有理性的大胆是瞎胆大,没有大胆的理性往往可能沦为缩手缩脚.我们可以用两个英文词进一步说明大胆和理性:Impossible 是不可能的意思,实际上世界上几乎没有什么不可能的事,只是说从成本和时间上看难以变成事实.但当你遇到一件事情先判断不可能,就等于你失去了尝试的机会.如果我们将 Impossible 改写成 I am possible,意思就变成我可以,这样你就会比别人多很多成功的机会.创新最主要的是产生新点子或想法,点子和想法的英文词是 IDEA,如果我们将它拆开,就可变成 I: Information collection (收集信息); D: Data analysis (分析数据和资料); E: Evaluation (进行评价和判断); A: Action (行动).实际上这四个环节就是一个理性分析和干事的过程,有了大胆,有了理性,创新成功的机会就会很多.至于如何把握创新的机会,则是一个非常复杂的事情,因环境、面临问题和人而异, Peter Drucker 在《创新与企业家精神》中列举的 7 项创新源泉也许能给我们一点启示: (1) 意外的成功; (2) 实际情况与期望的不同; (3) 人类自以为然的成规戒律不合适; (4) 产业或市场结构的变化; (5) 人口的变化; (6) 因经济而来的认识、情绪、时尚的变化; (7) 由新知识带来的意识上的变化.

4) 人力资本建设是实现快速反应和动态创新的根本

虽然通过组织的设计可以提高其反应速度和对员工创新活动的激励,但这二者往往具有惰性、有时甚至是僵化的.要真正使组织活起来,最基础的还是人才建设和人力资本的开发,世界上各个国家对此都非常重视,不仅国家在设法网罗人才,企业间的人才战更是激烈,因为人力资本的投入有利于提高企业的动态灵活性,人力资本的投入有利于提高企业自我管理和环境适应能力.从下面几组数据和现象就可有所体会: (1) 每人每年用于人力资本培训和发展的费用: 美国 1 800 美金, 英国 5 000 美金, 德国 7 500 美金. (2) 新员工第一年接收正规培训的比例: 美国企业 8%, 欧洲企业 20%, 日本企业 74%. (3) 对经营管理人才的激励 (90 年代初收入比例: 主管 CEO/工人): 美国 109, 德国和法国 25, 日本 17 (虽低,但以精神鼓励补充,如在关键人员中设一般董事等), 中国 2

—3(国企)(注:以上均为税后收入)。(4)眼下,硅谷最缺什么?不是创业者和他们的“IDEA”(主意或想法),也不是风险投资家或银行家,真正缺的是能把好的主意付诸实现的人! (5)为了长远竞争,美国企业频出新招,如新兴起的“人才风险投资”,吸收人才的招数花样繁多,已出现周薪10万美金的高报酬;美国企业的“最抢手货”是优秀的MBA(工商管理硕士);华尔街与硅谷人才争夺战打得你死我活,预计哈佛1999年20%MBA会去硅谷;目前争夺人才的“杀手锏”是:令人瞠目结舌的高薪,宽松的办公环境,机动灵活的工作时间。

人力资本的培养和建设,不只是简单地培养人和吸引人,最关键的还在于恰当地用好人 and 创造良好的、有利于人才成就事业的环境和条件,即机制(这正是管理科学要认真研究的),这样才能稳定真正的人才和发挥人才的巨大作用。

5)我们应注意的一些管理趋势

除了上述四个重点工作外,新世纪我们还应注意一些企业或组织管理上的变化趋势,如(1)企业要注意从传统的“融资”转向到“融智”。(2)要从传统的追求大而全到注重企业间的配合、互补和合作。(3)要从传统的零和博弈模式中走出来,树立双赢(WIN-WIN)策略的观念并巧妙地利用之。(4)要从跟踪、模仿转换到概念创新,形成自己组织、产品和服务的独特品性,形成动态核心竞争能力。(5)要注意企业包装,包括重组、优势嫁接、商机组合、形象塑造、资源优化等。(6)要注意适时地从产品经营转向资本经营、品牌经营、信誉经营。(7)要学会吸收商业资本进入工业领域。(8)要注意适应国内市场竞争国际化的必然。(9)还要注意利用企业重组、二次创业热潮涌动寻找新的发展契机。(10)注意从无资产公司、知识中介公司涌现的热潮中发现新商机。

4 中国管理科学界的机遇

科学是不分国界的,但因经济和管理研究的对象有别于自然科学,其确实有国间或地区间的差异,这种对象的差异和研究思维上的差异使得我们可能在本来落后或没有发展的领域有机会走出一条新路,创造出领先的理论来。中国管理科学界正好面临这样的机遇。因为:(1)西方发达的管

理科学崇尚科学、理性,其哲学基础是还原论。但现代复杂的管理问题和现象已使其捉襟见肘,西方管理学者借鉴东方文化的重整体、感情,根基于天人合一哲学思想的东方文化的趋势已展现。而身处中华文化发源地中国、且深受其影响的中国管理学者有资格和条件抓住这个机遇,将符合未来管理活动特点及发展趋势的中国文化和哲学思想融入自己的管理研究中,使其发扬光大,创造出有新时代特点的管理科学理论和方法。(2)管理是一门应用性很强的科学,其发展必须面对新涌现的现象和难题。中国经济发展成就举世瞩目,其改革实践的独特性及重要地位会使中国管理理论逐步受到国际学术界的关注。(3)在世界的东方,巨大的亚洲—太平洋经济圈中的东亚、东南亚部分正在迅速发展,对世界经济格局正在产生重大影响,中国在亚太经济圈中的地位正飞速上升。特别是中国有望迅速加入WTO,中国市场的巨大吸引力使国际社会必须适应中国环境并形成与之相应的管理思想。(4)中国管理科学的研究与企业的技术引进相似,经历了一个学习、引进、消化、吸收的过程,近年来已经达到自我创造的程度。新世纪给中国管理科学研究开启了一个更广阔的创新和发展的空间。

5 中国管理科学界的对策

在新的世纪里,面对如此丰富多采的管理实践和挑战,中国管理科学研究要在国际学术界有一定地位,重要的是要抓住新世纪的新要求及其与中国文化和管理思维独特性相融合的趋势,创造出有中国特色的管理思想和理论来。

回顾管理科学研究进展,自系统观被引入组织管理领域后,它反对把组织还原成要素、把机体还原成细胞的“还原论”做法,强调不仅要注意系统构成的要素,更应了解由要素组成的有机系统的整体特性。同时,将管理对象作为一个开放的系统兼顾考虑内环境与外环境因素,以使各子系统更好地发挥应有的协同作用。更重要的是学者们开始深刻地洞察到人的认知主观特性,正如巴纳德所说“组织是合乎目的的人的行为系统”,这即反映出人在系统中的核心地位。继而,学者们终于意识到在面对这种“有人参与的”复杂系统时,西

方高扬理性、崇尚科学的传统理性管理模式将表现出“控制”困难或合成谬误等局限性。逐步意识到东方主张人与大自然“天人合一”，重视人的情感、信念、价值准则、行为标准等“软”的因素的管理模式的现代价值，于是东西方模式整合的趋势出现。正如普里高津所主张的，现代科学革命要把强调实验、分析和定量公式描述的西方科学传统，和强调整体的协调与协作“关系”的中国传统哲学结合起来，以达到一种新的综合。

东西方管理整合与软化的趋势启示我们，这场由信息技术引发的“协调的变革”，让我们重新反省并认识到强调协调和协作关系的我国古代管理哲学的睿智，也相信中国必将培育新管理范式的沃土。我国管理科学研究不能满足于亦步亦趋地模仿和学习，而是需要本土化的管理创新，创新的途径是借鉴中国古代丰富的管理思想和文化、以及强调“利”“义”的对立统一和“和谐”的哲学遗产，引进西方管理科学的最新成果，并结合中国国情和面对的种种管理现象、问题展开研究。只有如此，才能发展出适应未来发展特点、具有中国特色的管理科学研究成果。

目前，东西方学者都在积极探索东西方管理思想有效地整合的方式与角度，所有这些动态的、调适的观点都普遍关注组织系统与外部环境适应及整体协调的重要性。但到目前为止，仍未能解决：在复杂的系统内外部互动过程中，组织系统怎样才能适应环境并形成整体的协调性？在关注系统整体性时并未给出如何使个体与整体融为一体共同发展的机理？

新形势下管理和研究如何满足发展的需要，甚至超前和指导管理的实践呢？一般很难给出具体而详尽的答案，但通过上述分析至少可以发现管理研究应遵循的基本原则：

1) 研究哲学上需要一种“既见树木、又见森林”的“总体论”(整体论+个体论)和动态最优观

哲学上西方强调分析，其优点严谨、科学、思路清晰，在整体分解的基础上对具体问题有具体的解决方法。但面对复杂系统问题，这种解析性的分析方法往往失去了系统原有的许多特性，因而会出现合成谬误。哲学上东方强调的是整体，如中医治病，好处是虽能把握一些整体特性，但往往难以深入具体问题具体处理。管理问题或现象

大都是复杂系统问题，具有不可分性，因此我们需要结合中西方哲学各自的优点，形成一种“既见树木、又见森林”的“总体论”(整体论+还原论)哲学观。

另外，管理现象和问题的复杂性使得人们永远无法完全预知其最终状态，加上人类认识的有限理性，我们永远不会在当前状态下确定未来的最优决策。正因为此，西蒙提出了有限理性和最满意决策的观念。我认为，管理研究在目标的确定上应是追求“当前状态下可预期内的最优或最满意”，这实际上是一个随发展动态优化的过程。

2) 研究方法论上要“问题导向”和“环境依赖”

面对复杂多变的未来管理世界，无论是理论研究、还是针对某种现象研究一种管理技术或者是研究解决某个具体的管理问题，有效和创造性的管理研究必须面对实际现象和问题，即必须坚持问题导向，从问题中来到问题中去。

另外，管理研究不能脱离研究对象所处的环境就问题讨论问题，而必须紧紧地将问题与环境结合起来考虑和分析。否则，得到的理论、方法、技术也难以有效解决问题。这就是为什么许多国外先进技术在中国难以有效使用的原因。

3) 研究境界上应追求“在所研究问题的环境下最满意地解决问题”

自然科学和工程技术研究越深入，人类应付自然越容易，但管理研究越深入，人类进行管理的难度越大，原因是人类的能动反应；另一方面，自然科学和工程技术有跨时空的可比性，但除了高度抽象的基础性理论和一些具体技术外，许多管理研究不具备跨时空的可比性，在他国的好理论或技术到另一国就难以有效使用。与人有关和与环境有关的管理研究使其往往很难追求世界领先水平标准，因为就管理来讲往往就不存在这样的标准。所以，大量应用性管理研究(纯科学的理论、方法除外)的最高境界应是追求“在所研究问题的环境下最满意地解决问题”。

4) 研究对象上要善于观察和预知新现象、新问题

对于管理来说，进行实验研究往往很难，原因是很难找到一成不变的环境。许多通过“试点”、“解剖麻雀”得到的经验或结果到实用时就会变形。因此，管理研究要善于事先感知新现象、新问

题、新事物,要事先考虑到管理措施、方法会引起的反应。

5) 研究思想上要有跨文化、跨制度的感悟力和理解力

因跨地域、跨国度的管理活动日益增多,不同文化和制度下的合作和竞争是人类发展赖以生存的重要途径,所以管理研究思想上的这种跨文化、跨制度的感悟力和理解力是社会发展的要求。

6) 研究队伍上要善于跨国、跨专业、跨实践的合作

要搞好现代管理研究,不仅思想上要有跨文化、跨制度的感悟力和理解力,组织上也要善于实现跨国、跨专业、跨实践的合作,这有助于思想升华的实现和对研究对象更深入、更全面的理解。

7) 研究方法的多样性和相互印证

由于人类行为的复杂性和管理问题与环境的紧密依存性,管理研究的正确性难以象自然科学那样准确论证。所以,管理研究要善于从不同的视角、用不同的方法进行分析和印证。通常的方法主要有规范研究、实证研究、论证及实验研究。

8) 研究结果的预见性和可操作性

管理研究具有很强的实践性,其研究目的不只是对管理现象进行描述和阐释,更重要的是对管理现象有预见性,对管理问题的解决有指导作用或提供操作过程、方法和技术等。不管研究结果是思想、观念,还是理论、方法,或者是操作规程和技术,都要重视其结果的实践性和科学性。

参 考 文 献:

- [1] Naisbitt J, Aburdene P. Megatrends 2000[M]. New York: William Morrow and Company, Inc. 1990
- [2] Naisbitt J. Megatrends Asia[M]. New York: Simon & Schuster. 1996
- [3] 宋太庆. 21 世纪白皮书/太庆战略报告 A 卷. 贵州民族出版社. 1996
- [4] 罗素. 罗素文集. 改革出版社. 1996. 28~29
- [5] Bloom B S, et al. Taxonomy of educational objectives. Handbook, I. Cognitive Domain. London, Longman Group Ltd. 1956—1971 sixteenth printing, 7~8
- [6] 丹尼斯·G·奥斯本. 变革的过程, 质与量的变化[C]. 未来教育面临的困惑与挑战, 面向 21 世纪教育国际研讨会论文集, 人民教育出版社. 1991. 58~59
- [7] 赵宋光, 桑新民. 探寻 21 世纪的基础教育模式未来课程、教材、教法设计的依据与原则[C]. 未来教育面临的困惑与挑战面向 21 世纪教育国际研讨会论文集, 人民教育出版社. 1991. 370~371
- [8] 霍尔等. 荣格心理学入门[M]. 生活、读书、新知三联出版社. 1987. 136~160
- [9] 罗素. 罗素文集[M]. 改革出版社. 1996. 50~71
- [10] 潘元, 邬大光. 关于中国高等教育地方化的理论探讨[C]. 未来教育面临的困惑与挑战面向 21 世纪教育国际研讨会论文集, 人民教育出版社. 1991. 275~280
- [11] 张红. 发达国家高校课程改革趋势[J]. 中国高等教育, 1996. (1): 148
- [12] 席酉民. 管理与管理研究[J]. 中国科学基金, 1996. (4): 297~303
- [13] 席酉民. 关键的转折, 严肃的挑战[J]? 谈企业发展面临的压力和机遇. 西部高新科技, 1996. 1
- [14] 席酉民. 谈管理、管理研究和管理理论[J]. 世界科技研究与发展, 1997. (1):
- [15] 席酉民. 和谐理论与战略[M]. 贵州人民出版社. 1989
- [16] 沈小峰. 混沌初开—自组织理论的哲学探索. 北京师范大学出版社. 1993. 24
- [17] 朱国云. 组织理论历史与流派[M]. 南京大学出版社. 1997
- [18] 周吉, 陈文. 管理哲学—系统学[M]. 上海交大出版社. 1985
- [19] 官鸣. 管理哲学[M]. 东方出版中心. 1998
- [20] 保罗·S·麦耶斯 [美]. 蒋惠工等译. 知识管理与组织设计[M]. 珠海出版社. 1996
- [21] 查尔斯·M·萨维奇 [美]. 谢强华等译. 第五代管理[M]. 珠海出版社. 1998
- [22] 张文焕等. 控制论、信息论、系统论与现代管理[M]. 北京出版社. 1989
- [23] 迪恩·乔斯瓦尔德 [美]. 徐世群、陈奎宁译. 协同与成功—组织效率管理论[M]. 四川科技出版社. 1990

- [24] 巴斯夏[法]. 和谐经济论[M]. 中国社会科学出版社, 1995, 377, 456, 477
- [25] 孙耀君. 西方管理学名著提要[M]. 江西人民出版社, 1998, 32
- [26] 都星汉. 论管理中的理性和非理性[J]. 改革与战略, 1996, (2)
- [27] Stan Davis. 量子管理[M]. 台湾: 台湾大块文化出版股份有限公司, 1998
- [28] Jackson M C. Systems methodology for the management sciences[M]. Plenum Press, 1993
- [29] Wren D A. The evolution of management thought—4th ed[M]. John Wiley & Sons, Inc., 1994
- [30] Robbins S P. Organizational Behavior[M]. QingHua University Press, 1997
- [31] Ulrich H, Probst G J B. Self-organization and management of social systems; insights, promises, doubts and questions[M]. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 1984
- [32] Pisano T, Amy. Dynamic capabilities and strategic management[M]. Strategic Management Journal, 1997, 18: 7
- [33] Itami H. Mobilizing invisible assets[M]. Harvard University Press, Cambridge, MA, 1987
- [34] Hart S, Banbury C. How strategy—making processes can make a difference[J]. Strategic Management Journal, 1994, 15(4): 251~269
- [35] Schmid G B. The six fundamental characteristics of chaos and their clinical relevance of psychiatry; a new hypothesis for the origin of psychosis. in the Complexity Manners of the Minded, by Franco Orsucci, Worlds Scientific, 1998, 139~164
- [36] Pascale, Richard T. Surfing the edge of chaos[J]. Sloan Management Review, 1999, 40(3): 83~94
- [37] Robert M, Donald M. Conditioned emergence: A dissipative structures approach to transformation[J]. Strategic Management Journal, 1999, 20 Issue 4, 297~299
- [38] Ryan, Hugh W. Managing development in the era of large complex systems[J]. Information Systems Management, 1999, 16(2): 89~92
- [39] Gratton, Lynda. The new rules of HR strategy. HR Focus, 1998, 75(6): 13~14
- [40] 成思危. 复杂科学与系统工程[J]. 管理科学学报, 1999, 2(2): 1~7
- [41] 彼得·圣吉. 第五项修炼[M]. 上海: 上海三联出版社, 1994
- [42] 郑维敏. 正反馈[M]. 北京: 清华大学出版社, 1998

New century: challenges and strategies for Chinese management scientists

XI You-min

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

Abstract: The development of our society will generate new requirements for management, as well as management sciences. What is the new social-economic environment of 21st century? What are the characteristics of the management activities of this century and what kind of new requirements for management and management sciences will be generated? Faced with these new requirements, what are the opportunity and strategy for Chinese management scientists? These questions will be analyzed and discussed in this paper.

Keywords: 21st century; management sciences; challenge; opportunity; strategy