

## 现代管理学的范式危机及其整合路径

胡国栋 姜秋爽

2012-09-27 14:27:40

来源:《贵州财经学院学报》2012年2期

现代管理理论流派众多,各执一端,互相争锋。每一理论的存在都有其时代意义和时代局限。纵观管理思想史上诸多对管理理论的整合尝试,如系统论、过程论等,均以失败而告终。究其深层原因,可以发现这些整合逻辑大多在理性主义的范式之内就不同的分析层面展开争论,而未探索哲学层面的价值整合问题。因而,走出管理学“丛林”状态的一个重要前提条件是厘清“丛林”产生深层次原因,为此我们需要从哲学层面考察现代管理学分裂背后的范式问题,即不同学科背景与学术旨趣之间的研究范式之争。

### 一、现代管理学内部的范式之争

科学研究中的“范式”概念由美国学者托马斯·库恩于1959年最早提出,1962年在《科学革命的结构》一书中,“范式”一词被库恩广泛采用并引起学界的普遍注意。库恩(Kuhn, 1970)赋予“范式”(Paradigm)的基本含义是:“在科学实际活动中某些被公认的范例——包括定律、理论、应用以及仪器设备统统在内的范例——为某一科学研究传统的出现提供了模型”。可以说范式是一种“意会的直觉知识”或“隐性知识”(Kuhn, 1977),是关于“现实的基本假设”,“在很大程度上决定了学科设想的现实”(Drucker, 1999)。国内学者罗珉(2005)对管理学范式进行了清晰界定,认为它是在管理学研究中能够被人们广泛接受并具有典型意义的理论架构或模式,是日常生活中每个个体赖以观察、分析和解决问题的预设前提、基本假设和方式方法,是一种支配并引导人们如何思、如何行的世界观和信念。

范式理论导入管理学研究之后曾出现多种管理理论范式。段钊(2004)认为从范式层面研究管理思想的发展逻辑问题有助于突破时间序列中纷繁的管理学派的限制,更好地概括各种管理理论的特质;进而将管理学理论范式概括为基于“经济人假设”的古典管理学范式、基于“社会人假设”的行为科学范式、系统科学范式与企业文化范式等种类。罗珉在《管理学范式理论的发展》一书中认为,按照范式追求的目标来分,管理学理论范式有以效率为中心的科学家范式(Scientist Paradigm)及以人性为中心的人文主义范式(Humanist Paradigm)两种;根据范式所发挥的作用,管理学有解构性理论范式、诠释性理论范式与行为性理论范式三种范式;根据范式之方法论区别,管理学范式可以分为职能主义范式、诠释型范式、激进的人本主义范式和激进的结构主义范式四种。罗珉对管理学范式理论的研究上升到了哲学层面,并甄别出科学主义与人文主义两大现代管理学中互相竞争的范式,对管理学范式理论的推进有巨大贡献;但遗憾的是其介绍性胜于研究性,提出管理学范式的整合需求却未能提供管理学范式整合的理论分析框架。

国外学者发现管理学术研究与商业实践在道德问题上存在显著裂痕(Stark, 1993; Soule, 2002),伦理始终未能成为解决企业伦理困惑的指导原则而融入库恩所谓的“支配性范式”(Overarching Paradigm)(Coller, 1998)。Crockett(2005)为此专门对管理学理论范式进行了伦理考量,从文化的视角将当今管理学研究中存在的竞争性范式概括为四种:主流的利己主义范式(亚当·斯密)、康德主义范式(Bowie, 1991, 2000)、社会—经济范式(Etzioni, 2003)及德性范式(亚里士多德)。Crockett对四种范式

在道德框架、思想类别、组织目的、个体目的、商业本质、理论焦点、人的观念、基本假设、描述符号、类比格言、普通标签、变革发动、社会理念及商业信条等维度进行了精细的比较，如表1所示。在对四种范式进行比较案例研究的基础上，Crockett对利己主义主导范式进行了批判，提倡借鉴亚里士多德的古典德性理论建构管理学研究的德性范式(Virtue Paradigm)。这些研究对于我们从哲学尤其是价值观层面透视管理学研究中的范式问题，对管理学范式进行伦理反思很有助益。

表1 伦理考量下管理学的竞争性范式

特性	利己主义范式(亚当·斯密)	康德主义范式(Bowie, 1991, 2000)	社会-经济范式(Ebdoni, 2003)	德性范式(亚里士多德)
道德框架	利己主义	义务论(道义论)	快乐+责任	德性理论
思想类别	结果主义	非结果主义	非结果主义	传统目的论
组织目的	股东利益最大化	提供员工有意义的工作	可承受的竞争	卓越(美德)
个体目的	追求自我利益与欲望	自我实现	集体中实现个人利益	卓越(美德)
商业本质	竞争性个体系统	界定的权利义务系统	竞争性的社会亚系统	拥有高贵抱负的共同体
理论焦点	决策者自发的理性行为产出	正确行动的理性原则	社区、政府和社会决定个体价值	基于社会—道德的公民属性
人的观念	人是在特定知识与目标支配下追逐个体利益的行为者	人具有自由意志和自发做出正确判断的理性能力	人做决策之时更多地依赖于道德和情感而很少依据非理性产出	人是有责任发展理性和道德品质的社会性动物
基本假设	市场为理性的个体提供了追逐个体目标的环境	通行的道德准则要求个体必须自动地遵守	社会为个体提供了实现个人目标的途径	实践、直觉和传统为个体提供了实践判断的环境
描述符号	竞争、效能	有意识的美德、责任、尊重和公平	可承受的竞争; 负责任的自治	有目的的美德; 实践才智; 个性
普通标签	效率	道德义务	我和我们	卓越(美德)
变革发动	N/A(主导范式)	公司管理者	公共政策	企业家
社会理念	成功的社会	公平的社会	稳定的社会	繁荣的社会
商业信条	利己的、理性的成功个体	"目的王国": 平等的义务下有平等的自由	竞争性的个体受到集体道德的抑制	高尚的公民诚实、正直地追求集体目标

资料来源: Crockett, Carter(2005)

## 二、后现代管理与现代管理之间的范式之争

以上研究均剖析了现代管理学内部存在的各种竞争性范式，除此之外，一些学者还对管理学研究中的现代范式与后现代范式进行了比较研究，使管理学的范式研究拓展到更深刻、更广阔视野。这方面的代表性学者是国外学者Boje&Dennehy(1994)与国内学者罗珉(2005)。Boje等人对计划、组织、领导、控制等管理的基本职能在现代性与后现代性之间进行了比较研究(见表2)，并指出管理需要从现代范式转向后现代范式，进行反抗现代管理压迫的革命(Boje&Dennehy, 1994)。罗珉从范式载体、方法论、管理思维、研究方法、研究者角色等维度比较了管理学研究中存在的两种世界观(见表3)。他认为知识经济时代的企业面临着复杂多变的组织及管理问题，需要重新确立新的管理学世界观，并指出管理学后现代范式的主要特征是过程思维、关系思维、整体思维及非线性思维(罗珉, 2005)。

表2 管理学的现代范式与后现代范式

	现代范式	后现代范式
计划	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.短期盈利目标</li> <li>2.规模生产</li> <li>3.员工是成本</li> <li>4.垂直计划</li> <li>5.自上而下的内部核心</li> <li>6.秩序导向</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.长期利润目标</li> <li>2.弹性生产</li> <li>3.员工是投资</li> <li>4.横向计划</li> <li>5.以内外顾客为核心</li> <li>6.计划导致混乱与迷惑</li> </ol>
组织	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.以职位确定人员并将工作去技术化</li> <li>2.劳资冲突</li> <li>3.部门分割</li> <li>4.推崇等级</li> <li>5.权力同质性</li> <li>6.顶端拥有话语权,对多样性持忍受态度</li> <li>7.专业化、形式化、秩序化、碎片化及劳动分工带来高效率</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.实行工作小组并丰富工人技术</li> <li>2.劳资合作</li> <li>3.灵活网络与边界渗透</li> <li>4.推崇扁平</li> <li>5.权力多样性</li> <li>6.存在多种话语,视多样性为财富</li> <li>7.专业化、形式化、秩序化、碎片化及劳动分工只能降低效率</li> </ol>
领导	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.X理论或Y理论</li> <li>2.层级与规则的集中化</li> <li>3.以雇主为中心</li> <li>4.白种男人的职业展望</li> <li>5.直接命令员工做什么</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.S理论(仆从型领导)</li> <li>2.管理去中心化(减少层级,增加幅度)</li> <li>3.以员工为中心</li> <li>4.女性与少数民族的职业展望</li> <li>5.通过愿景来领导</li> </ol>
控制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.集中化控制</li> <li>2.终端控制</li> <li>3.微观监视</li> <li>4.众多监督程序、技术与规则</li> <li>5.培训高层管理人员</li> <li>6.结果导向</li> <li>7.信息规避</li> <li>8.威吓式控制</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.去中心化控制</li> <li>2.全员参与质量控制</li> <li>3.双重监督</li> <li>4.抛弃程序</li> <li>5.培训员工</li> <li>6.过程导向</li> <li>7.信息公开</li> <li>8.自我控制</li> </ol>

资料来源:Boje &amp; Dennehy(1994)。

表3 现代性与后现代性两种管理学世界观的比较

	现代管理学的世界观	正在发展的(后现代)世界观
范式的载体	管理学家集团或科学共同体	实践社群
方法论	决定论、还原论、机械论、构成论、目的论、实体论	非决定论、整体论、有机论、生成论、过程论、关系论
对管理学的看法	客观的科学	生成的演化的和视野中的科学
对组织及其管理事物的看法	组织及其管理事实的发现和描述独立于一切理论化程序;组织及其管理都是离散的实体和事件	组织及其管理是复杂、异质的历史过程,不能用这些精确的、固定的逻辑范畴来刻画,组织及其管理事实的描述不可能独立于理论
管理的思维	机械性思维、成效或结果思维、还原思维、线性思维	有机性思维、过程思维、整体思维、非线性思维
组织及其管理事物的关系	线性因果关系	互为因果关系
对组织及其管理问题的看法	组织及其管理是可预言的,时间具有可逆性	组织及其管理是新奇的和或然的,时间是不可逆的
对组织及其管理现实的反应	强调预测和预言	强调理解、感受、分析和说明
研究方法	独白式研究方法,主客体截然划分,单向循环过程	对话式研究方法,没有主客体的截然划分,强调双向循环过程
研究者的角色	中立的观察者	参与者身份的观察者
对组织及其管理的关注点	关注管理的职能	关注管理的过程
对组织及其管理的追求	集中于成效或结果	集中于正在进行的过程或行为
组织及其管理的隐喻	管理学隐喻,强调平稳、稳定性和确定性动力学	生物学隐喻,强调没有明显结构、混沌模式、自组织和生命周期

资料来源:罗珉(2005)。

以上研究对于我们哲学层面了解管理学的内部矛盾及其未来走向极有助益，但总体上他们存在的共同问题是未能提供不同范式之间的整合性分析框架。这些研究同时说明管理学的范式之争并不完全是一个科学问题，管理思想的演化过程也不是已有管理知识在理性与逻辑上的科学延伸，而应被视为基于不同信念和假设的学术共同体之间相互博弈的结果，正如Foster所指出，研究者“选取何种范式，要由他的情感投入、教育及其体验来决定，而不能由理性的、中立的评价和选择来决定”（William P. Foster, 1993）。那么，面对众多竞争性的管理学范式，我们能否又如何走出管理学理论的“丛林”局面？

### 三、整合：管理学范式的未来趋向

面对管理学的范式危机，国内外一些相对激进的学者主张管理学必须进行范式转换。彭新武(2007)认为欲走出“管理学丛林”，必须将理性主义、实证主义等现代机械论管理学范式转换为后现代有机论管理学范式(包含自组织、非平衡、共同进化、复杂性和不确定性五大原理)。国外学者Gunn(1995)也指出，管理必须随着时代的变迁重视人力资本以实现范式转换。我们认为，完全摒弃管理学旧有的现代范式转而发展另一种全新的后现代管理范式，不仅没有必要而且没有可能。一方面，管理学的旧有范式依然在知识经济时代发挥着重要作用，因而没有必要也不应该将之彻底抛弃。如作为现代管理范式之重要支撑的科层制，虽然被后现代主义者解构为压迫人性自由并且缺乏效率的机械式组织，但科层制的权威系统、标准流程及纪律规则对于维持必要的管理秩序依然是十分合理的选择，对于某些特定的组织或部门(如军队或生产车间)，科层制的组织原则甚至是最合理的安排。另一方面，全新的管理理论范式能否取代旧有范式同样令人质疑。新发展的后现代管理范式预设的社会环境和组织形态是知识经济时代或后工业社会的知识型企业，但这种社会转型在当今世界多数国家并未实现，即使是已经实现社会转型的发达国家，依然存在生产制造等工业管理问题，而并非全部是德鲁克所谓的知识型企业。此外，后现代管理阵营内部理论庞杂，缺乏统一的理论体系，解构性有余而建构性不足，目前依靠它完全替代现代管理学范式十分不妥。

即使革命式的范式转换具有某种可能性，新的理论范式替代了旧有范式，管理学理论依然难以走出“丛林”状态，因为新的范式极有可能造就新的管理流派而成为管理理论“丛林”中的一员而非统一整个“丛林”。其实，管理学各种范式之间并不是完全排斥与对立关系，一些管理学范式可能在与其他范式的竞争中被吸收与融合，也正如罗珉(2005)所说，过分强调不同范式之间的不可通约性，可能导致管理研究的思维方法走向极端，即一种范式把另一种范式视为假想敌而加以盲目拒绝，这便忽视了范式之间的固有联系而具有主观主义(Subjectivism)与相对主义(Relativism)的危险。现代管理范式强调了效率而贬损了人性自由，后现代管理范式强调人性自由而对效率及组织的经济目标重视不足，两者各有利弊。因而对待不同的管理学范式，我们应该寻求其整合路径而非革命性的摒弃或替代。现有的任何一种管理学范式都不能替代其他所有范式以统一所有管理流派，我们的当务之急是汲取各自的优点对竞争性的管理学范式，尤其是管理学的现代性范式与后现代性范式进行整合性重构。

那么基于不同世界观的新、旧管理理论范式之间的整合是否有可能呢？由于整合是对管理进行的整体性反思和重建，其基本原则是扬长避短、整体统一，这就超越了管理学范式内部非此即彼思维模式的禁锢，同时也没必要创造一种全新的世界观和理论体系，而只需在理论形态上融通新旧两种管理学知识体系。因而只要提纲挈领式把握住要点，管理学的范式整合易于操作也具有现实可行性。但必须明确的是，管理学不同范式之间基于信念之别而难以通约，在寻求范式整合路径之中，我们需要跳出旧有范式之外来观察范式本身之问题，而不能以一种既有范式来削足适履地评判其他管理学范式，以完全追求管理科学化的理性主义范式来评价其他非理性范式肯定不妥，以追求自由和自我实现的非理性范式来苛求理性规范的科学管理范式，也不可能真正实现两者的有效整合。只有在基础假设和逻辑依据之中寻找不同范式之间的深层通约之处并以之作为共同结合点，才可能开辟管理学范式整合的恰当途径。为此，我们需要从人性根源及其管理的深层逻辑的生成中来整合理性与非理性因素，并以此来建构管理学理论范式的整合路径。

### 四、管理学范式整合的可能性路径

科学管理之后，人们对管理真理的探索从未停止。法约尔、马克斯·韦伯的经营管理和官僚组织理论宏观审视了管理的整体，是泰罗科学管理的延续、拓展和深化，并将理性主义管理推向高峰。其后，从梅奥霍桑试验开始，经由人际关系学派、行为科学学派，人文主义管理思潮开始强烈反弹，从哲学和心理层面，否定了科学管理的基本假设和管理方法，使管理从一个极端(科学主义)走向另外一个极端(人本主义)。但是，这些理论流派中一以贯之的仍然是传统的线性的、可还原的逻辑实证主义等物

理学思维方式。面临动态剧变的管理环境，意图扭转整个思维方式的后现代管理为我们整合各种理论范式提供了新的契机。

在这种整合中，我们需要用人本主义范式提升、改善现代管理的目的系统，并配以新的更加符合现实并富有人性的手段系统。在目的上，管理应该有更加明确的人本指向。马克思、恩格斯在《共产党宣言》中明确提出人类所憧憬的理想社会“将是这样一个联合体，在那里，每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件”。管理因人的需要而存在，它不应是对人的奴役和控制，而应该为人的自由而全面发展这一崇高目的服务。因而，管理应该提供“给身在其中的每个人提供实现自己、发展并运用自己的潜在能力的最大机会，从而让每个人都作为一个有尊严的人而劳动的社会。因此，这个完美的社会能给予其人民以最大的自由，即实现人的更大价值的机会”。这应该是管理的终极目的。在实践中，根据各个组织的性质和环境，管理应该有一个更加明确的目的系统。但无论在何处，对人的精神的呵护与促进，与对人的物质满足同等重要。

在管理的操作与执行层面，我们应该发展出一个逻辑与情感、技术与伦理、理性与非理性和谐兼容的工具系统。必须明确的是，在作为管理手段的这一系统及其实践中，人是手段与目的的统一，而不仅仅是手段。现代管理的手段系统，强调技术，而忽视了关系，强调逻辑而忽视了情感。其实，“纯粹的技术根本不存在，而是技术始终与关系同在，如同实用知识技术的决策领域始终在诸种结合的部位得以形成”。技术理性与人际关系两者互相影响、彼此促进、不可分割，两者交织在一起，任何一方都不能代表组织的整体。在组织中，事实上存在两个相互缠绕的、重叠的世界：一方面，正式结构及其构成要素(规则、程序、技术等)产生出了基于理性与效率的计算逻辑世界；另一方面，非正式结构是一个基于感性的情感逻辑世界。这样，组织管理实际上面临这样一个现实，“一边是绩效、利益和计算的冰冷的世界，另一边是文化、情感和礼赠的温暖的世界”。然而，这两个世界不是截然对立，而是彼此依赖、互相缠绕的，功利的动机和道德的动机，在真正的行动条件中总是纠缠在一起。

在这样一个“冰”与“火”混合的组织世界中，如何探寻并建构两者的合理结合是相当艰难的，也是管理理论与实践需要克服和努力的一大难题。帕森斯曾将组织分为生产、管理和制度三个层次。在知识经济时代，制度层需要密切跟踪环境的变化，因此是完全开放的；而为了有效运作，生产成分应该尽可能免受环境波动的影响，为此组织需要发展大量机制来缓冲过度的外部扰动对其“技术核心”的影响，从而人为地将系统封闭，在此系统中，理性可以发挥最大程度的作用；管理层则起到媒介和沟通的作用。在人为封闭的生产管理层，科学管理的手段系统可以充分发挥技术理性的作用。知识经济时代的今日，在诸多制造企业的生产作业层，科学管理依然是主导性的管理方法，在可预见的未来时期这一变化也不会太大。