

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



论新管理学建立的必要性

陈雨思

新管理学的建立有无必要?除了从它的理论结构的科学性、合理性方面进行讨论而外,更应该从管理学、管理实践发展的需要来探讨,本文即着重从后者进行讨论。

(一) 管理学综合的需要

在50年代后期,管理学的发展就出现了进一步分散的趋向和力求统一的趋向。目前,管理理论的分散化还在继续发展,然而,也有不少管理学家正试图把各种不同的学说兼容并蓄,融为一体,创建出新的统一的理论。

在走出丛林,建立统一的管理理论的呼声中,有两大思潮值得注意,这就是系统学说和权变学说。提倡系统观点的理论学家认为,组织不能孤立地存在、管理如果不考虑外部环境,就不能很好地发挥其功能。当一般变量间接地影响组织和组织功能的时候,特殊的因素会对组织产生直接影响。市场竞争的增强、技术的发展以及社会经济和政治等因素都会迫使组织和管理者在决策或采取行动时采用系统的观点。组织依赖其存在的环境来决定各种投入,安排产出,这使组织与其存在的环境相互影响和作用。

系统理论也强调这样的观点。组织中某一部分的变化同时影响组织中的其它部分,管理者在做任何决策时都要认识到这种相互依赖性。

按系统观点组织企业,不但不会消除企业的各项基本职能,而且它还使各个分系统和有关部门的关系网络看得更清楚,使那些基本管理职能能围绕着系统及其目标而发挥作用。

威廉·G·斯科特(William G. Scott)提出了一种源自多种理论的有趣的综合体,称之为“现代组织理论”。按照他们的观点,组织系统的内容包括:

- 1) 个人
- 2) 正式的组织结构
- 3) 非正式的组织
- 4) 角色与地位的概念和模式
- 5) 工作得以完成的物质环境

个人是系统的基本构成部分,个人将他自身的个性特征带入组织,并通

过参与到组织中来以满足自身需要和实现动机。

系统的第二个构成部分是正式的组织结构，这与工作模式相关联。

非正式的组织，即系统的第三个构成部分，是个人欲将其自身与之联结起来以实现其满足感和期望的团体。

组织系统的第四个部分，即角色和地位的模式是正式和非正式组织结合的产物。

工作以及完成工作的物质环境是组织系统的第五个构成部分，这种物质环境包括全部工作环境的所有构成要素，诸如义务与职责、机会等。

这五个部分相互关联和相互作用而构成一个系统，他们之间的相互作用是通过决策和沟通得以体现的。

上述理论所涉及的系统思想，是关联(和相互作用)层面的系统思想，关于这种系统思想的成功和不足，笔者在《复杂性研究应用于管理的可能性》一文中已做了讨论（见中华管理论坛学术活动厅2000/10/15），在该文中，指出系统学（在该文中称为复杂性科学）应用于管理的困难在于：

1. 概念繁多；
2. 数学艰深；
3. 条件性强；
4. 对于管理面对的复杂体系，系统学本身没有理论（此条系增补）；
5. 由于局限于关联(和相互作用)层面，难以对各部分间的关系进行整体把握（此条系增补）。

管理的系统理论是以系统学的基本思想建立起来的，因此也必然遇到类似的问题。

对于斯科特的组织理论，它的基础也是系统学，有人批评说，斯科特关于组织的理论过于基本，需要对数据进行广泛的研究以表明这五个部分是如何作为一个系统实现相互关联和相互影响的。

权变理论看起来是把其它理论所提出的观点进行了揉合，强调了情境这一因素。对这一理论的批评者认为，这种理论太一般化了，太不确定了。组织在运用这一理论时所面对的主要问题是：使组织保持一种灵活的状况以使其适应每一种情境可能吗？

上述理论是管理学走向综合的有益探索，为管理理论和管理实践的发展做出了贡献。

但是，系统理论和权变理论都有一个共通的问题，就是对于组织的存在性质层面认识不足。系统理论基本上是从组织各部分的相互关联和相互作用层面来考虑问题的，因为复杂体系的相互关联和相互作用十分复杂，因而就

得不出一种普适于各种联系和相互作用的理论。

权变理论强调情境，强调根据情境来决定管理理论，这是极有见地的。不过这种理论所采用的是在其所处环境条件下的组织变量与组织变量之间以及组织变量与环境条件之间存在着复杂的内部交互关系，这仍然是从组织各部分的相互关联和相互作用层面来考虑问题的，正因为如此，它就必然“太一般化了，太不确定了”。

那么，管理理论统一的途径在哪里呢？

管理理论的统一，不是要否定任何有实用价值的管理理论，而是要建立一个管理理论的有机结构，这个有机结构就像化学中的元素周期表一样，应该是管理的元素周期表。而要形成管理理论的有机结构，就必须寻找隐藏在各种管理理论内部的深层次的基本性质和基本规律，找到它们的公共不动点。而正如笔者在《走出管理学丛林/雨思方案》一文中指出的，各种管理理论内部的深层次的基本性质和基本规律，就存在于存在性质及其规律之中。而管理学直接以存在性质为主导进行研究，构建理论体系，就有可能找到管理理论的公共不动点，从而形成管理理论的有机结构，使管理学来一次科学的综合。

(二) 管理学发展的需要

自从泰罗在19世纪末创立科学管理理论以来，到现在已经过去了100多年，管理理论研究从零散到系统，从侧重物到以人为本，从单因素到多因素，从企业到企业环境，不断发展，不断丰富，不断成熟，形成了今天的多种观点争鸣，多家流派竞存的繁荣局面。回顾20世纪，展望21世纪，管理理论已面临着更大的创新和变革。

人们认为，管理理论正在从精确走向不精确；从科学走向艺术；从硬管理走向软管理；从保持管理走向创新管理。

站在新世纪起点的我们，面对管理理论的历史和未来，怎样去寻找历史现实和未来的统一？怎样把握精确与不精确、科学与艺术、硬管理与软管理，保持管理与创新管理之间的关系？怎样把管理理论与方法更好地与现实和未来管理实践结合？这些都是摆在每一个管理学者和实践者面前的主要任务，我们应该有自己的答卷，我们必须有自己的答卷。

1. 确定与不确定的统一

管理总是带有某种不确定的性质，这是复杂体系不确定性的反映，同样的初始条件，有可能产生极不相同的效果，用管理学术语来讲，就是在同样的投入之下，产出都可能极不相同。比如两个企业，已知其生产条件、人员素质和领导方式完全相同，他们的经营效果可能相差甚远。

为什么会有这种现象出现？这是因为影响管理效果的因素太多，许多因素是无法完全预知的，如国内外形势突然变化，自然环境的突然变化及其他企业的经营决策变化等等。

管理主要是同人发生关系，对人进行管理，那么人的心理因素就必然是

一种不可忽略的因素。而人的心理因素是难以精确测量的，诸如人的思想、感情、个性、作风、士气，以及人际关系、领导方式、组织文化等等，都是不确定的。管理的过程中也有许多不确定的现象存在。如原材料质量变化、加工过程变化、机器故障等等，会造成偏差。

以上这些无法精确计算和预测的因素，导致了管理的不确定性。虽然不确定是管理中的一种必然现象，但是我们对于这些不确定应该有所把握，我们必须弄清楚组织中的确定的部分，不太确定的部分，很不确定的部分，寻找克服和利用不确定的方法。以存在性质为主导进行研究，也就是把组织的不确定性作为研究对象，而试图去寻找确定与不确定的界限。不确定的程度，确定与不确定间的相互转化规律，不确定现象的克服和利用的方法等，这样研究的结果，就是要在管理学中，实现确定与不确定统一，在管理实践中，实现对组织局部与整体的确定与不确定的统一把握。

2. 科学与艺术的统一

管理究竟是科学还是艺术，这是学者们争论的热点问题之一。

认为管理是艺术的人认为：管理方面的技能仅仅是通过实践获得的，正如其它种类的艺术一样，掌握管理技能需要实践，实践为解决各种各样的组织和管理问题提供了直接的知识和经验。只有通过经验与实践人们才能获得这些知识。

那些将管理视为科学的人觉得，组织与管理问题的解决需要知识、科学方法与技术的应用，而并非依赖于直觉。

另一种观点是将管理既视为科学，又视为艺术。有科学知识而没有技能(艺术)是毫无用处的，或者说是危险的；有技能(艺术)而没有科学知识则意味着在学习方面的迟缓与无能。

科学与艺术的争议，不在于是否是双赢，而在于它们各自对于管理实践有何意义，进一步说就是如何在实践的前提下实现科学与艺术的新的联盟。

科学的基本特征是确定、说一不二、结果唯一，即使是概率统计和模糊数学，其分布函数也必须是确定的，而艺术的基本特征是不确定、多样化、个性化、典型化。

以存在性质为主导研究对象，是既研究确定、说一不二、结果唯一；也研究不确定、多样化、个性化、典型化，并且用存在性质的变化来对二者加以统一，从而实现科学与艺术的新联盟。

在这里，可以借用普里高津所说的一段话来表达这种科学与艺术的联盟：

我们相信，我们正朝着一种新的综合前进，朝着一种新的自然主义前进。也许我们最终能够把西方的传统(带着它对实验和定量表述的强调)与中国的传统(带着它那自发的、自组织的世界观)结合起来。我们的任务不是去悲叹过去，而是要试图在科学的极不平凡的多样性中发现某种统一的线索。科学的每个伟大时期，都引出某个自然界的模型。对经典科学来说，这个模

型是钟表。对十九世纪的科学，即工业革命时代来说，这个模型是一个逐渐慢下来的发动机。对于我们来说，标志可能是什么呢？我们头脑里的东西也许可以用那些从古印度或前哥伦布的艺术直到我们时代为止的雕刻最好地表达出来。在一些最美的雕像中（无论是在舞蹈的湿婆(Shiva)中或是盖来罗(Guerrero)的小型庙堂中），十分清晰地表现出一种寻求，寻求静业与运动之间、捕捉到的时间与流逝的时间之间的接合。我们相信，这个对照将把它的独一无二的特点赋予我们的时代。

3. 硬与软的统一

软科学是和硬科学相对应的一种说法，这是借用计算机技术中软件与硬件这两个术语的含义。一般把计算机主机及其外围设备称为硬件，而把有关计算机应用的技术及其程序称为软件。

在新世纪末20世纪初，随着企业规模的扩大和活动内容的复杂化，仅靠个人经验进行管理已经大大不够。于是，制定严密的生产计划，设计合理的组织机构与结构、建立严格的符合工业生产要求的规章和制度，就成了管理的中心内容。因而，计划、组织、规章等“硬件”性管理受到人们的普遍重视。随着信息社会的来临，今天的人们则愈来愈发现企业的成功依赖于“软件”的优越，这些软件包括员工的价值观、精神面貌、伦理道德、责任心、凝聚力及教育知识水平，有人甚至认为21世纪将走向文化管理。为什么管理会由经验转向“硬”管理，又由“硬”管理走向“软”管理？在未来是否“经验”管理、“硬”管理仍然必要？若有必要，经验管理、“硬”管理、软管理之间关系如何？

怎样将它们整合一起以实现管理目标？

这一切，都是同科学与艺术的关系类似的问题。而问题的谜底都在于存在性质及其规律。采取“经验”、“硬”或“软”管理的关键是组织的存在性质；管理理论的变迁也是企业组织存在性质变迁的反映；未来管理的整合，也只有根据企业及其环境的存在性质的演化来决定，因此，以存在性质为主导进行管理研究，可能实现管理的“硬”与“软”的统一。

4. 保持与创新的统一

作为管理的基本内容，保持与创新对组织的存在都是非常重要的。

保持是保证组织的活动顺利进行的基本手段，也是组织中大部分管理人员，特别是中层和基层的管理人员要花大部分精力从事的工作。由于运动的不确定性，原来基于合理分工、职责明确而严密衔接起来的有序的组织结构，会随着组织在运转过程中各部分之间的摩擦，而逐渐地从有序走向无序，最终导致有序平衡结构的解体。管理的保持职能便是要严格地按预定的规划来监视和修正组织的运行，减少组织各部分之间的摩擦，以保持组织的有序性。没有保持，社会经济系统的目标就难以实现，计划就无法落实，各成员的工作就有可能偏离计划的要求，组织的各个要素就可能相互脱离，各自为政，各行其是，从而整个组织就会呈现出一种混乱的状况。所以，保持对于组织生命的延续是至关重要的。

但是，仅有保持是不够的。

任何社会组织都是一个由众多要素构成的，与外部不断发生物质、信息、能量交换的动态、开放的体系。而组织的外部环境是在不断地发生变化的。同时组织内部的各种要素也是在不断发生变化的。组织内部某个或某些要素在特定时期的变化必然要求或引起组织内其他要素的连锁反应，从而对组织原有的目标、活动要素间的相互关系等产生一定的影响。组织若不及时根据内外变化的要求，适时进行局部或全局的调整，则可能被变化的环境所淘汰，或为改变了的内部要素所不容。这种为适应组织内外变化而进行的局部和全局的调整，便是管理的创新职能。

保持与创新，也就是体系的稳定与发展。体系的稳定与发展的刻划，是基于惯性、信息量、存在量间的共轭关系。以存在性质为主导进行研究，就有可能对体系的保持和创新做出科学的说明，从而更好地把握两者关系，为创新方向、创新方法、创新的规模、创新的组织、创新的价值、创新的前景等的确立提供较为准确的依据。

(三) 管理实践的直接需要

在管理实践中遇到的许多问题，直接原因就是对于组织的存在性质认识不足。即对组织的复杂性、不确定性、惯性、存在性认识不足，这里仅以对惯性认识不足问题做一讨论即可。

在企业管理中，一个最普遍也是最令人困惑的现象是，在经济环境发生剧烈变化时，原本成功的企业往往会表现得反应迟钝。面对掌握有新产品、新技术并实施了新战略的竞争对手，原本成功的企业往往显得非常笨拙，任凭自己的销售日减，利润日降，市场价值大幅下滑，人才不断流失。

有些人会认为企业变坏的原因是企业对市场变化认识不足，或者是市场变化因素过多，没有能够把握住。

这些都是原因，但还有一种更令人困惑的现象，即处在剧烈变化市场环境中的企业经理们，他们通常是认识到了来自各方的威胁，并且进行了认真的分析，进行了准备和采取了措施，但即使这样，还是有大量的好企业变坏了。

企业变坏的一个重要原因就是企业的“行为惯性”。由于行为惯性，使得企业人不能很好地改变目前的思维方式、行为模式、经营方向和战略规划等，以致坐失良机，由成功转为失败。行为惯性的类型很多，如注意力惯性（即经理人的视线总是记住习惯的、喜欢的事物，而忽略了一些新的挑战 and 机遇）；工作程序惯性（企业领导和员工总是习惯于已有工作程序、改变阻抗较大）；关系惯性，（即企业的公关总是在一些熟悉的圈子里进行，形成一种关系桎梏，）；理念惯性；价值惯性；经验惯性；心理惯性；文化惯性；……，这些惯性综合在一起，形成一种强大的力量，抑制企业的变化，使少数有识之士关于企业危机和市场挑战的呼喊淹没在惯性的海洋中，于是，企业就变坏了。以存在性质为主导研究对象，就要研究惯性、不确定性、复杂性等等现象的成因、作用以及克服和利用方法，这对于管理实践具有直接的意义。

最新文章：

- 官僚意识与人文精神 曾飞
- 立此存照：高尚与丑陋的反思 小龙
- 国际贸易可持续发展的环境约束 陈柳钦
- 当“优秀工”成了鸡肋 韩成杰
- 知识生产管理 侯象洋
- 中国移动品牌文化的硬伤及危害 韩城
- 管理升级——给准备带领企业越冬的企业家 张驰
- 重大疾病保险 职工的保护神 周书勇
- 有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小 李翊玮 等
- 和谐生产方式基本原理 张西振
- 新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略 高磊
- 时间管理在企业中的应用 高磊
- 李老庄村农业劳动力不足的问题研究 陈杰
- 更多文章...