

# 主体管理: 科学管理与人文管理融合的新范式

刘科, 雷好利

(河南师范大学 科技与社会研究所, 河南 新乡 453007)

**摘要:** 从分析主体管理的内涵及其产生背景入手, 论证了主体管理对科学与人文因素的融合, 指出了主体管理的现实意义, 认为社会主义社会为主体管理的实现奠定了基础。

**关键词:** 主体管理; 科学管理; 人文管理; 融合; 范式

中图分类号: C93

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)07-0054-02

## 0 前言

主体管理是指在管理中以科学精神为管理的基础机制, 以人文精神为管理的价值核心, 不但重视管理的科学理性导向, 而且关注主体的情感需求和文化塑造; 同时, 主体管理也主张管理者和被管理者在实践、认识活动中互为主体, 是一种主体间性管理。

它是在东西方文化出现了整合趋势的背景下, 东西方管理思想融合的结晶, 是科学管理与人文管理融合的新新范式, 代表了 21 世纪世界范围内主流管理思想的汇合与交融。

## 1 管理学的发展呼唤主题管理模式

关于管理是依靠科学还是依靠人文的

问题, 一直是困扰东西方管理学界的重大难题。因为科学管理偏向于“物”, 侧重对外在对象的客观描述与分析; 人文管理偏向于“人”, 侧重于对人的主观感受与体验的抒发与阐释。科学技术在带给人们生活便利与舒适的同时, 也可能给人们带来灭顶之灾: 同样地, 如果人们仅仅强调人文的一面, 世界也不会因此创造出如此丰富多彩的社会

示。

从表 5 可知,  $A^{(2)}$  的 CR 值 0.1554 大于 0.1, 不满足一致性指标。为了讨论问题的方便, 我们将  $A^{(2)}$  删除。重新计算剩余矩阵的相似系数如表 6 所示。

由  $A^{(1)}$ 、 $A^{(3)}$ 、 $A^{(4)}$  和  $A^{(6)}$  的特征向量构成矩阵 E。运用公式  $w = (P \times E) / \sum_{i=1}^4 p_i$ , 可得  $w =$

表 6 最终判断矩阵的相似度

	$i=1$	$i=3$	$i=4$	$i=6$
$P_i$	2.1789	2.6954	2.4808	2.7083

$(0.4572, 0.2633, 0.1298, 0.1496, 0.1046)^T$ , 将  $w$  归一化, 可得  $w = (0.4140, 0.2384, 0.1175, 0.1354, 0.0947)^T$ 。则该企业的最终得分为  $g_0 =$

$$\sum_{i=1}^m \mu \left( \sum_{j=1}^n w_j g_j \right) = 7.6394。因为 7.6394 > 7.5, 所以$$

以银行可以放贷。

参考文献:

- [1] 诸颖琳. 西方商业银行信用风险的度量及对我国的借鉴[J]. 科技

与经济, 2004, (6): 60-61.

[2] 张玲, 张佳林. 信用风险评估方法发展趋势[J]. 预测, 2000, 19(4): 72-75.

[3] 安东尼·桑德国斯. 信用风险度量: 风险估值的新方法与其他范式[M]. 刘宇飞译. 北京: 机械工业出版社, 2001.

[4] 岳超源. 决策理论与方法[M]. 北京: 科学出版社, 2003.

[5] 许树柏. 层次分析法原理[M]. 天津: 天津大学出版社, 1988.

[6] 迟国泰等. 信贷风险评价指标权重的两次收敛模型[J]. 经济科学, 1999, (4): 99-104.

[7] 左军. 多目标决策分析[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 1991.

(责任编辑: 汪智勇)

表 5 判断矩阵的最大特征值、相应的特征向量和相对一致性指标

判断矩阵	最大特征值	特征向量						CR
$A^{(1)}$	5.0812	0.3657	0.1237	0.1001	0.2551	0.1554	0.0181	
$A^{(2)}$	5.6964	0.3514	0.1580	0.1372	0.2091	0.1442	0.1554	
$A^{(3)}$	5.0990	0.4732	0.2448	0.1022	0.0899	0.0899	0.0221	
$A^{(4)}$	5.3909	0.4831	0.2316	0.1393	0.0891	0.0569	0.0872	
$A^{(6)}$	5.0774	0.3305	0.3305	0.1269	0.1269	0.0852	0.01728	

收稿日期: 2006-03-20

作者简介: 刘科(1970-), 男, 河南遂平人, 河南师范大学科技与社会研究所副教授, 哲学博士, 研究方向为科技与社会; 雷好利(1979-), 男, 河南汝阳人, 河南师范大学科技与社会研究所 2003 级研究生。

财富来。因而,两者的任何单向度发挥,都会导致人类智力上的内耗,妨碍人类社会文明的和谐发展及整体性提升<sup>[1]</sup>。我们知道,人的各种需求是推动社会发展的本质力量,人类既有物性的一面,又有文化性的一面;人们一方面追求物质的生产与消费,另一方面追求理性精神,创造文化科学,显示出了人的智能本质。人是“物性”与“文化性”的统一体,这是人类进化、优化的重要推动力。既然人的文化性和自然性需求是推动社会发展的本质力量,那么在林林总总的社会生活中,就必然要求按照人的各种需求采用相应的双重管理。

自管理学产生以来,从宏观上看,整个管理学体系包括管理理论、管理实践和管理目标3个层面。管理理论应是科学性与艺术性的统一,管理实践应是技术性与人性的统一,管理目标则应是功利性和价值性的统一,即追求经济利益和追求“真、善、美”的完美统一。同时,这3个层面的属性并不是截然分明的,而是互相渗透的,它们都弥漫着科学精神与人文精神的灿烂光辉,只是各有侧重。因而,有专家就评价管理学“是把自然科学和人文社会科学探索的成果加以改造而融为我们时代最高成就的唯一的科学”<sup>[2]</sup>。

管理的科学化和人文化的有机融合,即科学性和艺术性、技术性和人文性、功利性和价值性在管理学各个层面中的有机统一,促使了科学管理与人文管理融合的结果——“主体管理”的应运而生。科学管理与人文管理融合的主体管理按照了人的各种需求,采用不同的方式方法进行不同层次的有序和谐管理;对不同阶段、不同类型的人在不同的时间及不同的环境下的不同需求,代表了未来管理的发展方向和历史趋势;它积极彰显出以科学为管理的基础和手段,以人文为管理的价值和目标,促进科学管理和人文管理的和谐发展,从而实现管理中人与人、人与自然、人与社会的和谐相处,达成各种要素之间的全面协调、最优化和可持续发展。

纵观人类社会的发展历程,在所有的价值中最为重要的就是科学精神和人文精神:科学精神和人文精神是人类在探析自然现象、社会现象和发现自我的活动中,形成的两种观念、方法和价值体系。它们是人类寻求生存和发展的产物,其分野、对峙与交融、

互渗,造成了人类知识与智慧的曲折前进;人类文明无一不是这两大精神的某种富集与积淀;它们之间的冲突与交融铸就了人类文明与文化的综合发展和整体提升。主体管理注重管理中科学精神和人文精神的双重追求,它将科学与人文、管理与伦理、整体与分析结合起来,吸取了西方文化的理性精神、科学精神和东方文化的伦理精神、人文精神,将其运用于管理理论和实践中,从而在二者相互沟通的基础上,实现科学管理与人文管理的兼容并蓄,取长补短,建立合于“道”的强调完整全面的人性的管理理论、管理实践和管理目标。

因此,主体管理一方面肯定了科学管理在提高人们组织行为的效率,人类功利价值目标实现方面的巨大贡献;另一方面,强调人文管理对人的重视,充分开发人类文化的潜能,使人免于科技的异化和附庸,实现了人类心灵与外在环境的双重解放。同时,主体管理对人类管理中所面临的诸如工业科技异化这些特定的社会历史境遇进行深刻反思,使人们开始意识到,管理中单向的主客关系的取向和建立在这一主客关系上的认知的及工具的合理性的努力,既不可能真正解决管理中的尖锐的、深层的矛盾冲突,也不可能通过提高管理的绩效而真正给人们带来全面的、实质的自由和幸福。全新的主体管理从主客关系的取向转向主体间关系的取向的建立,在很大程度上弥补了上述缺陷,满足了科学管理与人文管理真正融合的根本需求。

## 2 主体管理对科学与人文因素的融合

主体管理的哲学基础是马克思主义哲学的对立统一规律和马克思主义哲学的交往实践观。对立统一规律又称矛盾规律,揭示了事物发展的源泉、动力和实质内容,也是帮助人们认识世界和改造世界的根本原则。矛盾是反映事物内部或事物之间对立和统一及关系的哲学范畴,矛盾的统一与斗争性是矛盾固有的基本规律;近年来,交往实践观成为了最近学术界研究的重要问题之一,是马克思主义哲学在当代的理论范式。交往实践是诸主体间通过改造相互联系的中介客体而结成社会关系的物质活动,提出了“主体—客体—主体”的相关性模式,从而

深化了对传统实践观在内容和结构上的变革,克服了以往哲学在实践观上的主客二元对立。

主体管理打破了人文与科学的主客二元对立,是以科学精神为基础机制和以人文精神为价值导向的辩证统一,但又保持其相对的独立性,因为它并不否认科学与人文之间的质的差异以及二者最优化互动中不均衡态势。

首先,主体管理体现了管理中科学与人文的全面的、完整的、发展着的统一,科学管理和人文管理都是构成完整管理的不可或缺部分,它们具有不可替代的价值,但又有局限性。科学管理的优点是人文管理的缺陷,人文管理的优点又是科学管理的缺陷,因而,二者必须整合互补,共生共荣,提高或者贬损任何一方,都会造成管理的失衡和灾难性后果,这已经被近代以来科学管理下的工业社会危机和生态危机所证明。而全新的主体管理克服了二元对立非此即彼的思维局限,不仅注重科学的知识、精神、方法对管理的基础机制作用,而且更加注重人文的知识、精神、文化对管理目的的导向作用,使科学管理人文化,人文管理科学化,两种管理渗透整合。这就消解了科学管理和人文管理的矛盾和冲突,排除了管理实践中的摇摆和动荡,形成了管理本身的完整性与和谐性,它既信奉科学又崇尚人文,以科学为基础手段,以人文为方向和目的。其最高宗旨就是要在科学与人文的相互协调和补充中,促进人和人在物质和精神两方面的和谐发展,并在此基础上不断实现人自身的自由、解放、完善和全面发展。科学管理与人文管理之间相互依存、相互吸引、相互贯通的趋势和联系体现了矛盾的同一性。

其次,主体管理并不否认科学与人文之间的质的差异以及二者最优化互动中不均衡态势。我们倡导管理中科学与人文的融合,但并不是简单的不偏不倚,不分彼此,齐头划一,而是有一个“孰轻”、“孰重”的问题。因为,不讲矛盾的主次和矛盾的不平衡性,不分析科学与人文的相对独立性,把科学与人文的存在界限归于消融,这样矛盾的差异斗争性就被取消了,就违背了客观规律:事物在矛盾的不平衡的斗争中求得统一和发展。因此,必须具体问题具体分析,结合现实的社会历史条件,准确把握“孰轻”、“孰重”

的问题。结合我国国情来说,我国是一个发展中的人口大国,大力发展科学技术,加快工业化进程是我们面临的主要任务,面对激烈的国际竞争和人类诸多全球性问题,必须依靠科学技术的进步。我们只能在科技实力中取得发展和主动,以科学管理为管理的基础机制不能动摇,它是我们建设和谐社会和节约型社会的基本条件和重要保证。但同时,我们更应该以人为本,强调科学管理的人文向度,注重管理中的人文塑造和道德完善,决不能以科学管理排斥人文管理,尽力避免西方发达国家工业革命以来的科学管理所造成的种种弊端和灾难。

主体管理系统中管理者和被管理者在实践、认识活动中互为主体,二者的区别仅仅体现于具体实践的分工之中。它包括管理主体性和管理主体间性两个层面,它是二者的对立统一。管理的主体性是指作为主体的管理者或被管理者,在其对象性关系中表现出来的自主性、选择性和创造性等特性,而管理的主体间性是指主体合理地表现自身的主体性与其它主体形成理解关系的主客观统一的特性,管理主体性和管理主体间性的对立统一,是推动管理不断取得有效性的主要动力。“主体—客体—主体”的模式说明了管理中主客关系的确立离不开主体间关系,主体间关系的确立同样也离不开主客关系。这种互为补充、互为前提的密切关系,已经为马克思的生产力与生产关系对立统一运动的政治经济学验证。因此,主体管理以科学精神为管理的基础机制,以人文精神为管理的价值核心,不但重视科学的理性导向,而且关注主体的情感需求和文化塑造,主张管理者和被管理者在实践、认识活动中互为主体,是一种主体间性管理;这就体现了马克思主义哲学的矛盾规律,科学管理与人文管理在主体管理系统中实现了真正的辩证统一。

因而,人类的管理真正归宿,既不是体现在科学与人文的主客关系之中,也不单单体现在管理者与被管理者的主体间关系之中,而最终指向二者的辩证统一。

### 3 主体管理的现实意义

主体管理要求管理中以科学精神为基础机制,以信任人、尊重人、关心人、注重文化的人文精神为着眼点,以经济效益和人的全面发展的双重实现为目的。主体管理与构

建有中国民族特色的管理模式有着双向互动的关系,具有相互建构的功能,必然对管理学的发展和构建有中国民族特色的管理模式起到重大的指导作用。

一方面,东方文化是以儒家文化为核心的,主要体现在以伦理思维为主的灵性思维方式,是一种非理性的思维方式。它沿着传统路径,以伦理关系的方式,自我的道德意识的自律形式,依据传统的权威性、宗族的依赖性、标准的模糊性和情感的主导性来调节人际关系。同时,中国哲学文化把人看作是世界的主体,人的存在就是世界的存在,人的意义就是世界的意义。它高扬了人的价值,肯定了人的主体地位和作用,这就决定了中国式的管理一开始就不是以追求效益为根本目的。中国传统社会的政治经济管理大多将稳定、平衡看作重大事情,贫穷可以忍受,但分配必须均衡。这一管理思想注定与科学管理无缘。有不少人把近代中国落后的原因归结为缺乏科学和民主,“洋务运动”要“师夷长技以制夷”。现代中国管理理论的形成,是在中西方文化激烈撞击的背景下产生的,这就使中国管理具有民族性与现代性、科学与人文的矛盾与冲突。“五四运动”以来,中国传统伦理人文文化受到了科学的严峻挑战,人们高举科学与民主的旗帜,反对封建礼教,这一切在管理领域也不例外,这就使管理中缺乏科学精神的缺陷暴露出来。随之而来的是,中国的管理学科大多开设西方管理学课程,中国的企业大多移植西方企业的管理模式,这样势必造成与西方管理模式的雷同,对科学、理性、效益的片面追求,压制和遮蔽了人文的价值和意义,造成了社会和生态的双重危机,阻碍了社会的可持续发展和人的价值的全面实现。所以,中国民族特色的现代管理模式的必由之路是科学管理与人文管理融合的主体管理的建立。

另一方面,在中国,中国优秀的传统管理文化和当代的社会主义管理文化相结合都为主体管理的实现提供了重要的保证。主体管理在中国的立足点是中国的优秀传统文化,充分体现管理的民族特色,如果没有民族特色和不结合中国国情,不与时俱进,反映时代要求和特色,主体管理将在中国无法运作。以几千年的中华文明为核心的东方管理文化,从远古到今天,总是和周边

文化处于川流不息的交汇之中,并远播世界,它主张人与自然、与社会的“和合统一”,反对人类中心主义,尤其反对为了满足人类无限膨胀的私欲,置周围的生物和环境发展于不顾,巧取豪夺,破坏生态。强调协调好人与自然的和谐统一关系,从而弥补了西方科技的过分张扬对自然和人的双重压迫的缺陷。并且,当代只有在社会主义社会才能为主体管理中主体的相互转化提供了现实的可能性,因为管理者与被管理者共同占有生产资料,都是认识世界、改造世界的主体。管理者也是劳动者,他们来自人民群众,代表人民群众利益,接受群众监督。管理者活动的根本目的,同被管理者活动的根本目的也是完全一致的,即创造更多的社会财富,满足包括管理者和被管理者在内的广大人民群众的物质和文化生活的需要。因此,社会主义社会为从根本上实现管理中人的主客体关系的双向转化创造了条件,从而为主体管理的实现奠定了坚实的基础和肥沃的土壤。

总之,主体管理吸收了西方管理学和东方管理思想的合理成份,在弥补其各自局限性的基础上,促进了东西方管理文化的融合,它是科学管理与人文管理融合而成的崭新范式,将是新世纪管理科学发展的主流;同时,主体管理与有中国民族特色的现代管理模式相互促进、相互建构、共生共荣。

参考文献:

- [1] 肖峰.科学精神与人文精神[M].北京:中国人民大学出版社,1994.
- [2] [美]卡·海耶尔.管理百科全书[M].上海:上海辞书出版社,1991.
- [3] 郭威纲.西方管理思想史[M].北京:经济管理出版社,1999.
- [4] 苏东水.东方管理[M].太原:山西经济出版社,2002.
- [5] 杨伍柱.管理哲学新论[M].北京:北京大学出版社,2004.
- [6] 孙韶林.管理的科学性与人性的认识[J].齐鲁学刊,2002,(3).

(责任编辑:赵贤瑶)