

# 中国管理学构建问题的再思考

谭力文

(武汉大学经济与管理学院)

**摘要:** 经过人类自身的不懈努力,管理学理论已经形成科学的体系、基本的概念和研究方法,中国传统的管理思想尚不足以支撑中国现代管理学理论体系的建设,中国管理学理论体系的构建是值得商榷的命题。在系统研究管理学科学理论的同时,结合中国实际进行分析,实实在在地解决中国各个组织层面存在的诸多现实问题是中国管理学界最为紧迫和现实的任务。

**关键词:** 中国管理学; 构建; 再思考

**中图分类号:** C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2011)11-1596-08

## Rethink about Construction of Chinese Management

TAN Liwen

(Wuhan University, Wuhan, China)

**Abstract:** The management theory has formed scientific system, basic principles and research methods, however the traditional Chinese thoughts of management is still insufficient to support the Chinese system of modern management theory construction and the construction of Chinese management theory system is debatable topic. This paper argues that it is the most urgent and realistic task in China management sector to analyze the actual situation, solve the real practical problems in the many dimensions of the various organizations in China, while researching in management science theories systematically.

**Key words:** Chinese management; construct; rethink

“管理学在中国”学术研讨会已经召开了3届。由于得到了教育部科技委员会管理学部的支持,会议已逐渐成为国内管理学界具有较大影响的学术会议。从《管理学报》上刊登的会议情况综述和随后转发的多篇论文可以看出,面对“管理学在中国”这个硕大的命题依然存在不同的意见,各种观点的研究基础不够一致,对管理学理论构建的基础认识不同,也还存在研究不够深入等现象。

### 1 管理学理论的科学体系

在经典的管理学理论中,一般将企业中涉及人的工作视为管理职能,而将其他涉及物的工作看作商业、技术、财务、会计等职能<sup>[1]</sup>,在管理领域需要划出“一条比现在更清晰的界限”<sup>[2]</sup>。在国内探讨中国管理学构建的问题时,可能是受国家学科设置的影响,学者们往往对中国管理学的研究范畴有不同的见解,有的视为一个学科,有的看作一个一级学科或一个专

业,有的就当作一门课程。在本文,对中国管理学构建的分析主要基于涉及人的管理职能,即与各类组织管理工作相关的管理学理论。

探究或谈及中国管理学的问题,首先需要明白的是管理学理论经过数千年的积累,特别是经过100年的发展,是否已经有了自己的科学体系,是否有了围绕科学体系形成的基本概念和理论边界,这是用科学的方法开展研究必须首先解决的问题;也是迄今为止,中国管理学界在对该问题研究过程中议论纷纷、见解不断、众说纷纭、充满歧义、难以统一的症结所在。为更好地研究上述问题,应该首先回顾已在当前得到公认的有关管理学理论发展的基本过程和取得的显著成果。

“群”是人类为了克服自身在战胜恶劣的自然环境与凶险的内外势力中个体力量的单薄,维护自我生存与发展而出现的社会现象,而管理活动则是人类为了维护自我建立的适应“群”的各类组织稳定、持续、有效与发展的社会活

动。对于这一问题的认识,马克思<sup>[3]</sup>曾经有过十分精确的描述:“一般来说,人们不结合在一起就不能共同劳动。他们集结在一起就是他们进行协作的条件。”美国的管理学家巴纳德<sup>[4]</sup>也曾讲过:“协作存在的理由就是克服个人能力的限制。”马克思在分析资本主义社会生产时也谈到:“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动,并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。一个单独的提琴手是自己指挥自己,一个乐队就需要一个乐队指挥。”这些表述应该就是对人类群聚,建立组织后,管理活动出现的必然性、特点及其作用的描述、抽象和归纳。

虽然人们十分清楚,建立有效的组织,实施有效的管理是克服人类自我力量单薄,应对自然挑战、战胜敌人侵犯的唯一方法,人类在各类组织的管理过程中也处心积虑、绞尽脑汁、采用了多种方法维系组织的有效运转,但人类组织中的绝大多数组织的寿命却是极其有限的。无论是强大的国家,还是成功的企业,都有其寿命,且寿命之短,一般超出了人们的想象。这似乎是人类社会进步、发展过程中社会现象对人类管理工作有效性的挑战。例如,中国历史上在国家制度设计、度量衡、文字统一等方面发挥过巨大作用的秦朝,其统一中国后政权维系的时间只有短短的15年,强盛的汉朝与唐朝,分别也只生存了426年和289年。作为当今社会创造、聚集财富最为巨大的企业,其寿命之短,更是令人惊讶。根据美国《财富》杂志报道,美国大约62%的企业寿命不超过5年,只有2%的企业存活达到50年,中小企业平均寿命不到7年,大企业平均寿命不足40年;一般的跨国公司平均寿命为10~12年;世界500强企业平均寿命为40~42年,1000强企业平均寿命为30年。日本《日经实业》的调查显示,日本企业平均寿命为30年<sup>[5]</sup>。中国企业的寿命,不算国有企业,处于完全竞争状态的民营企业的寿命,虽估计不甚精确,但“有研究表明,中国民营企业的平均寿命为7.5年”<sup>[6]</sup>。人类组织的这种现象很早就引起管理学理论研究者的高度注意。早在1938年,巴纳德<sup>[4]</sup>在《经理人员的职能》中开篇就对这一问题提出了自己的关注和见解:“在我们的西方文明中,只有一个正式组织——罗马天主教会——存在了很长时间。有少数大学、极少数的民族政府或正式组织起来的国家,超过了200年,有些市政当局稍微长寿

一些,但其他法人组织很少有超过100年历史的。在正式组织中,或由正式组织进行的成功的协作是非正常的,而不是正常的。”“在人类的历史中,显著的事实是,协调的失败,协作的失败,组织的失败。组织的解体、崩坏和破坏。”他认为,要回答和解决这样一个问题的基本假设之一是:“协作的存续取决于以下两种相互关联和相互依存的过程:①同整个协作体系和环境的关系有关的过程;②同满足个人需要的成果的创造和分配有关的过程。”德鲁克<sup>[7]</sup>也发现了同样的问题,他说:“显然,公司是人为建立的机构,因而它不可能长盛不衰。对一个人建立的机构而言,即使是维持50年或一个世纪的短暂时光又谈何容易,因此,天主教意味深长地指出,它的缔造者是上帝而不是人类。”从这里可以看出,在构建管理学理论大家们的眼中,人类的大多数组织的短命、消亡、破产、毁灭完全正常,而其中的问题就是:人类“人为”建立的组织难以逃脱人自身带来的诸多问题;难以避免组织发展与环境变化的不协调;难以长期维系组织整体目标与组织成员个人目的的一致性。关于这一点,中国春秋时期的荀子在《王制篇》中讲得十分透彻:“人何以能群?曰:分。分何以能行?曰:义。故义以分则和,和则一,一则多力,多力则强,强则胜物。故宫室可得而居也,故序四时,裁万物,兼利天下,无它故焉,得之分义也。故人生不能无群,群而无分则争,争则乱,乱则离,离则弱,弱则不能胜物;故宫室不可得而居也,不可少顷舍礼义之谓也。”在这里,荀子将人群之的成功之道归结于必须的“义”与“分”,若人们建立的“群”(组织)失去了“义”与“分”,则必将因“争”、“乱”和“离”而走向衰败和灭亡。不同的解释在说明一个十分容易觉察的问题,人类所建立组织的消亡是一种正常的社会现象,根本的原因在于组织的构建者——人难以高瞻远瞩,有效预测未来;难以战胜自我,抵制私欲膨胀。

管理理论思想的出现、成熟,乃至管理学理论的构建就是为了应对和解决人类组织出现的种种问题。从它诞生的初始就一直围绕着“人”、“组织中的人”和“组织”的问题展开,无论荀子或西方学者皆如此。就其差异,主要体现在管理的目的、管理的对象、管理的方法,更为重要的是体现在对构成组织的基本元素——人的认识上。由于在这些问题上的不同认识,于是就出现了传统管理与现代管理、经验管理与科学管理的巨大差异。笔者认为,在管理学界

公认的一百年来由西方学者建立的管理学理论实现了从传统管理到现代管理、从经验管理到科学管理的巨大转变,是迄今为止能够合理解释各类组织运行特点,解决各类组织管理问题的理论和体系。下面就列举一些经典的论述来看看他们在如何探讨人、组织中的人和组织的问题,并验证以上的结论。

泰罗<sup>[8]</sup>在讲述自己对管理的认识时明确提出:“管理的主要目的应该是使雇主实现最大限度的富裕,也联系着使每个雇员实现最大限度的富裕。”“在一切企业中,劳资双方必须实现这样的思想态度的改变:双方合作尽到生产最大盈利的责任;必须用科学知识来代替个人的见解或个人的知识经验。否则,就谈不上科学管理。这就是科学管理的两个绝对需要具备的要素。”虽然法约尔<sup>[1]</sup>认为企业中的管理职能不易说明和解释,但他还是给出十分精确的划分,将企业的活动分为技术、商业、财务、安全、会计和管理活动,由此而对应的就是基于这些活动的6种职能;并率先地给出了管理的工作内容及其特殊的内涵:“管理,就是实行计划、组织、指挥、协调和控制。”“管理职能只是作为社会组织的手段和工具。其他职能涉及原料和机器,而管理职能只是对人起作用。”“由机智和经验合成的掌握尺度的能力是一个管理人的主要才能之一。”巴纳德<sup>[4]</sup>在其研究中首先对构成组织的基本元素——人进行了研究,然后提出了迄今为止被人们认为最为权威的组织定义:“组织的定义就是,一个有意识地对人的活动或力量进行协调的关系。”“正式组织是有意识地协调2个以上的人的活动和力量的一个体系。”;并深刻地指出,“协作的持续取决于2个条件:①协作的效率;②协作的效果。效率同协作目的的实现有关。协作目的从性质上讲是社会的和非个人的。效果同个人动机的满足有关,从性质上讲是个人的。效率的测试是共同目的的实现。效率是可以衡量的。效率的测试是诱发出足够的个人参加协作的意愿。”“经理人员的职能是:①提供信息交流的体系;②促成必要的个人努力;③提出和制定目的。”为突出强调组织中管理人员的特殊作用,他的著作就取名为《经理人员的职能》。德鲁克<sup>[9]</sup>则为企业的管理工作确立了7条基本原则,首要的原则就是:“管理是关于人类的管理。其任务就是使人与人之间能够协调配合,扬长避短,发挥最大的集体利益。这就是组织的全部含义,也是管理能成为一个关键和决定因素的主要原因。”

与管理工作相对应,法约尔所确立的管理工作的基本内容,后被孔茨定义为管理过程学派和运营学派,并几乎成为所有管理学教材必须遵循的理论体系。在该理论体系中,管理的主要职能划分为了计划、组织、领导和控制。这样的划分既与组织日常的管理工作,甚至就与人们日常的思维逻辑完全吻合,也能感知组织管理的计划、控制职能与组织运行的一个侧面——环境变化的问题有关;而组织、领导组织则与组织运行的另一个侧面——组织和组织成员的协同有关。

泰罗的《科学管理原理》已发表整整100周年。人类思想的一次突破给人类社会带来的是伟大的进步和巨大的发展。德鲁克将泰罗科学管理视为解决工作问题的“生产力革命”。德鲁克分析到,在泰罗将知识应用于劳动之后,美国的生产力几乎开始以每年3.5%~4%的速度上升,18年左右就可以增长1倍。从泰罗推行科学管理到德鲁克写文章之际,生产效率在所有发达的先进国家增长了近50倍。相对于生产力的发展,人们的购买力也增强了近25倍。二战以后的经济力量首先是日本,之后是韩国、中国台湾地区、中国香港地区、新加坡,它们所有的成功都归结于泰罗式的培训。它迅速使得这些仍然主要是前工业社会和低工资劳动力国家和地区的生产力达到世界最先进的水平。在二战后的数十年间,泰罗式培训成为经济发展的一个真正发动机。

综上所述,经过数千年人类的实践、探讨和总结,特别是100年来管理学理论的发展和建设,人、组织中的人和组织成为了管理学研究的主要对象,相关的定义、理论的边界十分清晰,具有社会科学理论特点的理论体系已经建立,并在给社会带来巨大进步的同时得到了实践的检验。笔者认为,这应该是中国管理学构建探索的起点与基础。

## 2 研究中国管理学的的时间划分

应该承认,已有数千年文明历史的中国存在着博大精深的管理思想。但在封建思想的长期桎梏中,中国传统的管理思想中存在着2个难以回避的问题:第一是中国传统管理的研究主要集中在宏观的层面。北京大学经济学院赵靖在为何炼成主编的《中国经济管理思想史》一书撰写的序中就指出:“本书所写的内容主要是宏观的经济管理思想,以中国传统的范畴来表示就是‘富国之学’。富国之学特别发达而‘治

生之学’(传统的微观经济管理思想)则比较薄弱,这的确是中国经济管理思想历史遗产的一个重要特点。”<sup>[10]</sup>第二个问题是中国古代管理的主要目的是为了维护统治阶级的利益,其过程充满着“治人”与“人治”的特点,与现代管理思想的基本观念、伦理和原则相矛盾和相冲突。

笔者认为,研究与中国国情相适应的管理学理论需要结合数千年博大精深的传统文化和思想,但把对中国管理学研究的重点放在20世纪以来的中国管理思想上存在着合理性。因为如果承认人类管理思想与理论真正成为科学是20世纪以来的事实,注意到近代以来四大文明古国全部迅速衰败的历史教训,感悟改革开放以来中国经济迅猛发展,初步实现落后的农业国向现代的工业国转变的进程,在积极有效地关注数千年来中国管理思想、理念和方法的同时,将研究的注意力集中到20世纪以来中国管理思想的演变是有意义的。根据时代的特点,对中国20世纪以来管理思想研究的时间阶段应该划分为3个基本的阶段:1900~1949年;1949~1978年和1978~。

## 2.1 1900~1949年中国的管理特点

1900~1949年是中国历史上一个非常特殊的时期,因为就是在这段时间中,曾在历史上有过辉煌的中国在鸦片战争以后继续走向全面的衰落,逐步地向半殖民地半封建的社会转变,中国人民也逐渐陷入极端贫困、落后、屈辱和受压迫、受剥削的痛苦深渊,这也构成了这一个特殊时期极为鲜明的社会经济特点。赵靖<sup>[11]</sup>曾认为:“中国近代经济思想史所涉及的历史时期,同鸦片战争前的中国传统经济思想发展演变的漫长历史时期相比是十分短暂的,但它在性质、内容、产生的历史条件以及同外来经济思想的关系等方面,都同传统经济思想有根本的区别。”也就是在这个时期,我国基本处在高度的动荡之中,国内战事不断、朝代更迭;国外列强垂涎我国,屡屡入侵中华。如1898年义和团运动兴起,1900年5月义和团进入北京,6月八国联军正式进攻北京;1911年辛亥革命爆发,中华民国成立;1915年袁世凯复辟,军阀混战;1931年日本占领我国东三省,1937年日本军队进攻卢沟桥,抗日战争全面爆发;1945年日本投降,随即解放战争开始。在这短短的49年中,中国经历了清朝和中华民国2个朝代,侵略中国的外来势力包括了当时几乎所有的帝国主义列强。在这内乱与外患交加的时代,中国的实业家与学者想去有效地推行科学管理思想和

构建科学的管理体系几乎是不可能的。

从微观层面看,在1900~1949年这一时期,中国具有工业化特色的企业主要是由3个部分构成:帝国主义在华投资所办的企业、国家垄断资本主义投资所办的企业以及民族资本投资兴办的企业。从总体上看,帝国主义经营的企业具有残酷压榨、无偿掠夺的特点;国家垄断经营的企业具有政府掌控,垄断控制的特色;而唯独只有民族工业才具有既要抗争帝国主义企业的种种优势,又要反抗国家垄断企业无情打压,还要遵守市场经营规则、开展竞争的特点,所以在这一时期就民族企业的管理情况的研究具有较强的代表性。根据研究,初步得出这样的看法:虽然在民族企业的发展过程中,它们有抗击帝国主义,保护中国资源与市场,与国家垄断企业抗争,反对市场国家垄断行为的一面,也在抗击、抗争和竞争生存之中为中国的经济发展作出了自己的贡献,在一定程度探索了具有中国特色,并体现大生产思想的管理思想和方法,但在旧社会的制度条件下,它们也必然会暴露资产阶级追求利润,进行残酷剥削的一面<sup>[12]</sup>。鉴于此,在评价民族企业的内部管理时,必须注意到管理工作的“二重性”原理:一些有效的管理措施会提高企业的经营管理水平,提高企业的竞争能力,甚至对中国的企业管理实践经验有所贡献;但也就是这些有效的管理措施必然会因社会的因素和资本主义的生产关系而体现剥削的一面。在半殖民、半封建社会制度下,对民族企业在企业内部管理工作的功效难以估计过高,所创造、建立的成功管理方法也还没有走出经验的范畴。

## 2.2 1949~1978年中国的管理特点

这一阶段是共和国历史上具有特殊意义的时期,其中一段时间(1949~1966年)被学界称为“十七年”。1949年10月1日中华人民共和国成立,中国的历史翻开了崭新的一页。由于新民主主义革命的成功和社会主义革命与建设在中国的迅速推进,中国进入了一个全新的社会——社会主义社会,一个全新的所有制制度——公有制,社会大生产的组织形式——适应公有制的全民所有制企业也很快在全国得到了推行。在短短的17年间,中国管理工作的发展充满着学习、探索、前进、起伏的特点。受那个时代鲜明历史特色的影响,对管理工作的作用和意义认识难以深刻,甚至还存在一定的偏见;在管理工作也充分体现出计划经济的特点,学习苏联管理模式的特点,探索适应中国

国情管理方法道路的特点,在不断前进的过程中呈现跌宕起伏的特点,很少有稳定的时间可以对当时中国的管理工作进行系统性的建设、梳理和总结。在这一阶段中,中国企业管理最大的进步是在建立起独立的比较完整的工业体系和国民经济体系的背景下,较为全面地接受、学习了苏联的管理模式,强化了大生产条件下科学管理的理念;培养了一批熟悉计划经济条件下的企业管理人员和教师队伍;在探索适应中国国情的企业管理模式与方法上也进行了有益的工作,为后来中国企业管理工作的提升与发展打下了基础,创造了条件。1966年,文化大革命开始,17年间建立的一些企业管理制度、措施和方法迅速毁于一旦,中国陷入了十年的“浩劫”之中。后来的实践还证明,这一阶段的宏微观管理模式对企业生产效率的提高,对企业这个国民经济“细胞”的自我完善与发展产生了抑制作用,不仅妨碍了中国企业管理水平的提高,而且还拖累了中国经济的发展。

### 2.3 1978~ 中国的管理特点

1976年“四人帮”的倒台,中国的发展进入了一个新的时期。从1978年开始的改革开放是中国历史上令人振奋的伟大事件。在短短的30多年的时间内,国家经济实力空前提高,已经成为世界上最具有经济活力的一隅。虽然在这短短的30多年中,中国的经济发展也经历过困难、艰辛,甚至挫折,但总体上看实现了以下几个方面的伟大转变:计划经济向社会主义市场经济的转变;国有经济成分一统天下向国有经济为主、多种经济成分并存的转变;企业从政府的“生产车间”向真正的经济实体的转变;被认为是管控劳动者的管理工作也向“科学管理和教育也是兴国之道”的认识转变。科学管理开始受到空前重视,得到了空前的发展。

随着改革开放,社会主义市场经济建设的逐步推行,流行在西方发达国家的多种管理方法,像全面质量管理、价值工程、计划评审技术等管理工具开始在中国的企业推行;承包制、公司制等企业的体制改革也在中国的企业中全面实施;西方发达国家企业运行管理的基本理念、模式、管理手段成为中国企业借鉴、模仿、学习的榜样。就在这样渐进的过程中,中国的企业终于成为了独立的法人,有了自己独自经营、独立核算的权力。涌现了诸如华为、海尔、联想、三一重工等著名企业,一些大型国有企业,如中石油、中石化、宝钢、中国银行、中国工商银行等也经过一段时间的强烈阵痛,实现了自我经营

观念、资产属性的变革,走上了现代企业制度管理之路。中国管理科学化的进程也就逐渐有了坚实的基础。

也是随着改革开放事业的需要,20世纪70年代末期到80年代培养管理人才的管理专业相继开始在中国的大学中设置。1990年凸显管理专业教育色彩的MBA在中国试行,1998年,管理成为一个可以授予学位的门类,正式确立了管理学科在中国教育界的地位。应该承认,中国的管理教育在 market 需求的强力推动下,成为中国教育史上发展的奇迹。到目前,几乎所有的大学都设置了管理类专业,根据教育部2009年的统计数据,管理类专业本科、专科在校学生人数达到4 295 012人(约为在校学生总数的20%),管理学的任教教师人数为92 816人(为高校教师总数的7.1%),能够招收MBA和EMBA的院校已分别到达236所和62所<sup>[13]</sup>。中国管理教育工作空前的发展,在为企业的发展、国家的进步作出巨大贡献的同时,也充分证明了管理学理论体系科学性的存在。

一个多世纪的回顾可以深刻地感悟到,伴随着管理理论科学化的进程,中国有70余年的时间缺乏构建系统中国管理学思想、理论的环境和条件。改革开放以来中国取得的巨大进步再一次证明了科学管理在经济发展中的巨大作用,但30多年来主要还是在引进、介绍、运用西方发达国家管理思想和理论,还难为中国管理学的构建创造坚实的基础,这应该是中国管理学构建探索需要考虑的基本事实。

## 3 中国管理学构建的分析与建议

### 3.1 情况分析

伴随着中国管理专业的恢复与发展,构建中国管理学理论的呼声就一直没有停息过。近几年随着中国国力的增强,中国企业实力的扩张,特别是中国宏观管理模式在全世界的范围内得到了好评,建设中国管理学的呼声更是随之高涨。结合前面对管理理论基本完善,中国数千年管理思想存在的不足和一个多世纪以来中国管理基础与现状的分析和研究,总体的感觉是,中国管理学理论体系的构建是一个值得进一步商榷的命题,这是因为:

(1) 在科学的领域不会存在中学与西学的分野。结合以上的分析,笔者认为,经过数千年人类的实践、探讨与总结,特别是100年来管理学理论的建设和发展,研究组织运行,维系组织发展的管理学理论有了自己科学的定义及其科

学理论的边界,已经形成了自己完整的科学理论体系,相关的概念,组织、管理、管理的基本职能,管理工作应该遵守的基本原则都已经建立。在一个公认的科学领域,应该没有必要建立与地域、国家、民族,甚至行业有关的基础理论体系。何兆武<sup>[14]</sup>曾经针对历史学界存在的学术纷争,尖锐地指出:“从近代中西思想文化接触的一开始,中国方面就陷入了一个形而上学的思想误区而不能自拔,即她给学术思想划定了一条截然不可逾越的分界线,认定了有所谓中学、西学之分。应该承认学术与思想可以有高下之分,优劣之分,正确与错误之分,但在本质上并无所谓中西之分。假如说有所谓的中学、西学,那只能是指某种学术思想是在某个特定的时间、地点和历史条件之下形成的,而在任何意义上都绝不意味着它在本质上是专属于某一个民族的文化所独有的。”这一看法虽针对的是历史学,但对学科、理论和研究方法一般性的认识,值得管理学界注意,更是我们在研究中国管理学构建时最需要分析与掂量的问题。

(2) 中国传统的管理思想、经验和方法难以支撑中国管理学理论体系的建设。前面已经讲到,一些人认为的中国管理学理论体系的重要源头——来自于数千年的封建社会的管理思想,不仅研究的层面与当今的管理研究重点有所不同,更存在许多与现代管理思想根本相冲突的思想与观念,还具有许多农业经济社会中朴素、自然的看法。近代中国的衰弱和落后,乃至新中国出现的一些曲折和问题,已经对在这些思想、观念基础上建立的管理思想和方法提出了否定与质疑。目前一些已经和正在构建的中国管理学(或东方管理学)的理论体系中较多地借用了这一方面的内容,这样的理论有无作用和效果,特别是这与正在走向世界、走向现代工业文明、走向市场经济的中国发展有无帮助同样是值得学界认真关注与慎重思考的问题。

(3) 中国目前取得的重大成功和进步所获得的经验还不能完全支撑中国管理学理论体系的建设。从时间来看,中国改革开放的成功仅仅只有 30 多年的实践过程,不少尚为“摸着石头过河”进行探索得出的经验,不少改革的思想、理论和方法还直接来自西方发达国家。不仅宏观的国家发展模式需要继续探讨研究,微观层面的企业运行模式也有待时间的检验。中国取得了伟大的进步,但在许多重要的经济指标上,如人均 GDP、国家竞争优势、企业竞争实力、科学技术创新的能力等都还未进入前列,与

发达国家还有较大的差距;在进步、发展还有很大空间,成功的模式还未完全明晰,成功的经验还未总结完整,也还未能够全面地提升至理论与制度的高度。这正如郑永年<sup>[15]</sup>所指出的:“应该强调的是,对中国模式的探讨需要很多人很长时间的 effort。一则是因为,如上所说,到目前为止,对中国模式的认识还不深入;二则是因为,中国模式本身还处于发展和变化过程之中。”30 多年在人类的历史上,在中国的历史上是十分短暂的时间,保持清醒的头脑,继续改革开放,继续努力探索,继续总结成功的经验,并上升至理论和制度的高度,依然是今后很长一段时间需要做的工作。

(4) 当今中国的社会文化、核心价值观念还不够明晰,缺乏探讨中国管理学理论体系的重要基础。中国的文化和价值观念应是构建具有中国特色社会主义科学理论的重要基础,也是当今赞同建立中国管理学的同行们认为最具特色和可圈可点的地方。但经过多次的社会变革,特别是经过文化大革命之后,什么是当今中国人普遍认同的文化价值观?什么是适合社会主义市场经济的主流文化?什么是适应社会主义初级发展阶段应有的核心价值取向?依然还不是一个十分清晰和十分容易回答的问题。如果这些问题不清楚,或一时难以明白,属于社会科学领域的中国管理学理论的构建也就自然缺少了基本的条件。

那作为工作在中国管理教育一线的我们是不是在中国管理的领域就无所作为了呢?答案自然是否定的。那又是为什么?我们的工作又应该是什么呢?

作为一名社会科学的工作者或研究者,应该十分清楚社会科学的属性和基本特点。简单地讲,是因为近一个世纪中国革命的巨大成功和改革开放的伟大胜利早已证明的道理:谁能够将先进的科学思想与中国的现实相结合,而且结合得好,能有效地解决实际问题,谁就能够取得重大的成功。简单地借鉴、模仿,生硬地照搬外国的理论只会产生更多的误区,出现失误,甚至会妨碍、破坏各类组织管理工作的建设与发展。

### 3.2 几点建议

根据以上的分析,笔者认为,作为中国管理学界的我们,当前和今后一段时间工作重点应该是:

(1) 积极有效、认真和全面地理解当今已经存在的科学管理思想、理论与体系,依然是中国

管理学界十分重要和基础的工作。中国管理学科大规模的振兴与发展起源于20世纪80年代。从管理学理论发展的历史脉络看,当时的管理学理论正走进“管理丛林”时代,显现了学派林立、纷繁复杂的学术现象。在理论上并未作好准备的中国学者也就很快出现了在丛林中徘徊,难以辨别主流学术方向的现象。中国管理学术界另一特殊的现象是,研究管理学理论的学者们至今还难以突破各个管理学院所处校园特有文化的影响,难以去掉学者自我学术专业背景的烙印,而极易出现不经意中的学术藩篱现象。中国管理学界的发展与中国市场经济的发展几乎同步,“热闹”的市场与“严酷”的学术考评体系,使得相当多从事管理研究的学者难以在自己的面前摆放一张平静的书桌,进行深思熟虑的研究和认真踏实的思考。与中国管理学界相似的,美国管理学界存在的一些问题在孔茨的《管理理论的丛林》一文中已经进行过深刻的分析,而这些问题在中国的管理学术界应该更为严重,且还没有得到重视或进行深层次的思考。

(2) 积极开展管理学理论的中国化工作,使之贴近中国管理工作,贴近中国管理的实践与现实。作为一门社会科学,其生命力在于能积极有效地预测、判断和回答社会中出现的问题,并能帮助社会解决这些问题。要做到这一点,笔者认为,重要的是结合中国改革和各类组织(特别是企业)的发展,认真、积极、有效地将已经形成的管理科学理论和方法与实际相结合。中国的管理学界已经在这一方面做出了卓有成效的工作。如在各类管理教材的编写中,虽基本的概念和原理来自西方的理论,但提供的实例却逐渐用中国企业的案例所替代;上课介绍的理论体系虽然也来自西方,但对理论的阐释都结合着中国的实际,并结合中国的国情对相关的内容进行了完善和补充。在部分高校已经建立了较为规范的案例库,中国管理教育正在与国际接轨的过程中走向成熟。在这一方面,日本企业在引进、学习美国的诸多管理理论和方法时,结合日本的具体情况,进行“形”变“神”不变的改造值得我们学习和借鉴。

(3) 提倡管理学理论的研究者走出书斋,进入经济建设的主战场,为社会服务;在为社会服务的同时感悟究竟什么是管理科学的理论、思想和方法。对于提升自我对管理学理论科学性的认识,除了要在充分注意从管理学理论的发展过程中,了解管理学理论经典专著中对人类

管理活动的描述、抽象与总结,仔细揣摩经典理论中大家对管理活动的深刻分析与论证过程之外,还必须充分注意管理学理论的社会科学特征,要在社会活动的实践中了解和感悟人类群聚建立组织的基本规律,深刻地把握由此而产生的人类管理活动的基本特征。需要指出的是,简单地模仿自然科学的研究特色,超越中国管理的现实;简单地追求在国外所谓的顶级杂志上发表文章,从而导致中国学术界脱离中国各类组织的管理实践活动;简单地照搬国外所谓科学研究的模式,探索所谓的管理科学之路是中国管理学术界当前需要辨别的学术研究倾向,甚至是方向性的问题。这是因为,这样的导向在美国管理学界也是一个长期存在分歧与争议的问题,加上中国学术界的传统风气,更加重了中国管理学术界与实务界的分离。我们可以看到,不少研究管理的同行甚至没有去过自己研究的组织,更没有到现场研究过自己时时关切的组织运行,不少研究文章都是简单地照搬国外研究模式,缺乏严密的科学设计,根据“调查”所得数据撰写、甚至拼凑出来的。我不反对通过实证研究的方法加强研究的科学性,但从防微杜渐的角度,从已出现的倾向出发,呼吁中国管理学术界对这一问题给予关切。我们要注意张玉利<sup>[16]</sup>曾指出的问题:“规范的实证研究设计和结论分析更重要也难以模仿。实证研究是一种规范的职业训练,靠严谨的逻辑增强说服力,不能为了实证研究而实证研究,更不能为了追求实证研究而造假。”近来徐淑英<sup>[17]</sup>指出:“笔者并不是说中国管理研究应当彻底抛弃常规科学范式,而只是想提醒学者们,在中国或其他情境下研究一些重要现象时,应能批判地运用西方范式中主要的问题、理论和方法。”这些建议十分切合中国管理学界的实际,需要我们给予关注。

#### 4 结语

在基于对当前管理学理论科学性分析和构建中国管理学理论的历史过程分析和问题论证的基础上,本文得出了研究组织有效运行的管理学理论已经形成了自足的科学体系的基本结论;提出了中国管理学理论构建是一个值得商榷的命题的意见;认为20世纪以来是中国管理理论与实践问题研究的一个重要时期,并建议将研究的时间分为3个时间段;对当前中国管理学界存在的一边倒的“科学研究”之风也提出了自己的看法。与此同时,笔者认为,结合中国

几千年丰富的管理思想,深入中国改革开放的实际,探索与中国管理实践结合的学术研究道路,提高管理理论对中国管理工作的指导与帮助作用,提高研究者解决实际问题的能力,是提高中国管理学界科学研究与教学的水平,乃至提升国际学术殿堂的话语权的关键步骤。要做到这些,中国的管理学界仍然需要全面地掌握管理学理论的科学思想,参与实践与结合实践,在研究工作和社会的实践中去感悟究竟什么是科学的管理,究竟应该如何把握管理学理论与中国实践结合的分寸与尺度。

### 参考文献

- [1] 法约尔 H. 工业管理与一般管理[M]. 周安华,林宗锦,展学仲,等,译. 北京:中国社会科学出版社,1998.
- [2] 张钢. 管理学基础文献选读[M]. 杭州:浙江大学出版社,2008.
- [3] 马克思 K. 资本论[M]. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局,译. 北京:中国社会科学出版社,1983.
- [4] 巴纳德 C I. 经理人的职能[M]. 孙耀君,译. 北京:中国社会科学出版社,1997.
- [5] 佚名. 公司寿命成为永远的痛[EB/OL]. (2005-10-18) [2011-06-10]. <http://www.ce.cn/books/read/2005/szww/lz/shtml>.
- [6] 林景新. 中国民营企业平均寿命 7.5 年 为何会患上国企病[EB/OL]. (2006-10-13) [2011-06-10]. <http://news.xinhuanet.com/fortune//content-5197939.htm>.
- [7] 德鲁克 P F. 公司的概念[M]. 罗汉,焦艳,王锐,等,译. 上海:上海人民出版社,2002.
- [8] 泰罗 F W. 科学管理原理[M]. 胡隆昶,冼子思,曹丽顺,译. 北京:中国社会科学出版社,1984.
- [9] 德鲁克 P F. 德鲁克管理思想精要[M]. 李维安,王世权,刘金岩,译. 北京:机械工业出版社,2008.
- [10] 何炼成,王一成. 中国经济管理思想史[M]. 西安:西北工业大学出版社,1988.
- [11] 赵靖. 中国经济思想史续集:中国近代思想史[M]. 北京:北京大学出版社,2004.
- [12] 谭力文,包玉泽. 20 世纪管理科学[M]. 武汉:武汉大学出版社,2009.
- [13] 普通本、专科分科学科学生数[EB/OL]. (2010-12-30) [2011-06-10]. <http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/more/s4960/201012/113569.html>.
- [14] 何兆武. 思想与历史[M]. 北京:首都师范大学出版社,2008.
- [15] 郑永年. 中国模式——经验与困局[M]. 杭州:浙江人民出版社,2010.
- [16] 张玉利. 管理学术界与企业界脱节的问题分析[J]. 管理学报,2008,5(5):336~370.
- [17] 徐淑英. 中国管理研究的现状及发展前景[N]. 光明日报,2011-07-29(11).
- (编辑 予衡)
- 
- 作者简介:谭力文(1948~),男,四川成都人。武汉大学(武汉市 430072)经济与管理学院教授,企业战略管理研究所所长、博士研究生导师。研究方向为管理理论、战略管理理论。E-mail:lwatan@whu.edu.cn
- 
- (上接第 1595 页)
- [20] YANG H, LIN Z, LIN Y. A Multilevel Framework of Firm Boundaries: Firm Characteristics, Dyadic Differences, and Network Attributes[J]. Strategic Management Journal,2009,31(3):237~261.
- [21] 颜士梅,王重鸣. 战略联盟与并购:两种企业组织方式的比较分析[J]. 科学学研究,2002,20(3):272~275.
- [22] HAGEDOORN J, DUYSTERS G. External Sources of Innovative Capabilities: The Preference for Strategic Alliances or Mergers and Acquisitions[J]. Journal of Management Studies,2002,39(2):165~188.
- [23] LIN Z, PENG M W, YANG H, et al. How Do Networks and Learning Drive M&A? An Institutional Comparison between China and the United States [J]. Strategic Management Journal, 2009, 30(10): 1113~1132.
- [24] DESS G G, BEARD D W. Dimensions of Organizational Task Environments[J]. Administrative Science Quarterly, 1984, 29(1): 52~73.
- [25] CARAYANNOPOULOS S, AUSTER E R. External Knowledge Sourcing in Biotechnology Through Acquisition Versus Alliance: A KBV Approach[J]. Research Policy, 2010, 39(2):254~267.
- [26] WIKLUND J, SHEPHERD D A. Entrepreneurial Orientation and Small Business Performance: A Configurational Approach[J]. Journal of Business Venturing, 2005,20(1):71~91.
- [27] YIN X, SHANLEY M. Industry Determinants of the "Merger Versus Alliance" Decision[J]. Academy of Management Review, 2008, 33(2): 473~491.
- [28] WANG L, ZAJAC E J. Alliance or Acquisition? A Dyadic Perspective on Interfirm Resource Combinations[J]. Strategic Management Journal, 2008, 28(13): 1291~1317.
- (编辑 张光辉)
- 
- 通讯作者:陈昊雯(1986~),女,湖北武汉人。西安交通大学(西安市 710049)管理学院博士研究生。研究方向为企业战略和创新。E-mail:chw237@163.com