

“中魂西制”——中国式管理的核心问题

王利平

(中国人民大学商学院)

摘要:作为一种“式”的中国式管理不单纯是管理哲学或管理方法问题,还是贯通、跨越了从管理哲学到管理方法诸层次的,体现为一种与文明类型相伴的管理类型。在一体化组织理论框架的范畴体系中,中国式管理就是在中国组织中通行的目标整合、制度规范内在逻辑支配下,包含了部分相容的西方现代管理体系和方法在内的,体现了至今仍有现实价值的中国传统观念和意义的管理类型,即“中魂西制”。当前阶段,致力于探究中国改革以来成功企业管理经验,并在此基础上做理论总结和提炼,才可能形成能反映中国经验的管理学理论和体系。

关键词: 中国式管理; 中魂西制; 一体化组织理论

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2012)04-0473-08

Western Practices with Chinese Spirituality: Propositions of Chinese-Style Management

WANG Liping

(Renmin University of China, Beijing, China)

Abstract: To be a style of management, Chinese-style management is not only about philosophical or instrumental issues, but a management style crossing the philosophical and instrumental levels, and is consistent with civilization. From the perspective of integrated organizational theory, Chinese-style management is the type of management which is dominated by the vulgate logics of goal integration and institutional norms, and also contains some parts of western management system and methods. It reflects those traditional views and meanings that are still of realistic significance today. We call it "Western Practices with Chinese Spirituality". In current stage, more efforts should be devoted to investigating successful practices of Chinese enterprises and to enhance the theoretical level, thus it is possible to develop the theoretical system of Chinese management.

Key words: Chinese-style management; western practices but chines spirituality; integrated organizational theory

伴随着30多年中国经济增长和企业发展,管理的“中国模式”近年来日益引起学界和企业界关注。众多论者从不同视角提出不少富有见地的看法。有主张存在中国式管理,应构建中国管理学派的;也有否认中国式管理命题的。即使主张存在中国式管理的,在什么是中国式管理的认识上,也存在很大差异。总体上看,迄今为止的讨论尚未形成一致意见,在中国式管理的基本命题方面,更是观点纷呈,莫衷一是。本文旨在运用“整合的一体化组织理论”工具,明确以中国式管理为基础的基本管理命题。

1 观点与主张

有关中国式管理的相关讨论中,不同的观点和主张源于在中国式管理问题的类型、问题的层次、管理的个别与一般的关系以及相关学科性质、范式、体系等几个方面的认识和出发点不同。

1.1 有没有中国式管理

有些学者否认存在中国式管理,认为无论是东方管理还是西方管理,管理方式的实质或根源是相同或相似的,个体、组织趋利避害的行

为模式大同小异,关键看管理是否有效^[1]。这种观点混淆了管理科学和管理类型的差异,混淆了不同文明中管理赖以发挥作用的基础方面的重大差异。就管理的科学方法、提高效率的方法和增加效用的方法而言,科学方法是一般性的,但作为组织起来的群体性行为中的“有意识协调行为”,管理既包含效率效用追求的内容,也包括该民族文化价值背景下群体的社会政治作用过程和目标意义导向方面的内容。中国式管理的“式”,是管理方式、管理类型方面的问题——一种文明类型基础上大部分个体认可的认知结构、价值偏好、行为方式以及建立于其上的合乎目标价值导向的有效的组织管理方式。

现实世界是人类构建出来的,依文化差别和社会实在而论,不同文明构建出不同的世界、不同的社会实在。其中,激励人心、整合行为、形成目标和选择目标背后的基本认知、思维逻辑和相应观念、行事方式受文化及其制度支配。一种管理类型的“式”所包含的内容,体现在文化类型支配下的组织化方式、目标形成和调整机制中。

1.2 一般与个别

有人突出个别而否定一般。质疑到底什么是“中国式管理”?是国有企业的管理,还是民营企业的管理,抑或是合资企业的管理?是哪个发展阶段的管理?是吸取了古代传统经营智慧,还是市场经济过程中的管理经验?并由此断言“中国式管理”概念模糊、具体对象不明确,导致中国式管理研究难以应用于实践^[2]。

也有学者强调把差异归结于发展阶段,而否认类型差异。他们认为社会生产力发展阶段先后不同导致管理实践各有特点,管理不存在绝对的地域性^[3]。经济全球化过程中,各种管理思想与制度相互融合,取长补短,管理差别越来越小^[4]。

在个别与一般的问题上,前者过度夸大不同企业制度类型的企业之间“个”的差异,否认这些中国企业之间存在“群”的共性。照此逻辑思路,管理根本不存在任何意义上共同的东西。后者用市场经济、工业化发展阶段单一逻辑解释不同文化情境下的管理差异,这种观点实际上否认中国式管理的存在。

更多的学者肯定中国式管理的存在,他们赞同从管理哲学、管理对象和内外部环境与机制、管理工具以及管理改革实践等若干维度来研究,比较归纳总结出中国区别于其他国家企

业管理的特殊性和原因^[2,5,6]。

1.3 中国式管理的层次

在中国式管理的层次问题上,有些学者过度强调管理方法、管理方式、管理哲学或管理思想观念之间的区别,而忽视了它们内在一致的联系。他们对中国古代管理思想做了大量研究,认为中国古代管理思想对现代企业管理有重要的指导作用,但这些思想不能具体实施,操作性弱,缺乏科学性,不能直接应用于今天的企业管理实践^[7]。曾仕强^[8~10]总结了中国式管理的特点,如“经权达变”、“修己安人”和“中庸和合”等,认为中国式管理更多的是管理哲学,没有完整系统的科学体系。

对古代管理思想的研究在发掘中国传统管理思想和智慧方面功不可没,但没有落实到中国现实管理实践层次;没有具体解释这些思想在中国历史上的管理中具体形成了什么样的管理类型,管理思想的理想追求和现实管理的作用机制之间差距何在;更没有回答这些思想或传统管理方式在今天的管理实践中如何、多大程度上仍然在起支配作用。

管理是一体的,虽然管理确实有不同的层面,但管理思想、管理制度和管理方法具有内在一致性。中国传统管理观念中“天人合一、中庸和合”和现实管理中的“大局为重、不求极端、求同存异”具有内在一致的逻辑和规则,过分强调管理哲学、管理思维、管理方法之间差异的观点是就现象而论管理,忽略了背后深层次的内在联系。因此,中国式管理不单纯是管理哲学问题或管理方法问题,还是贯通、整合了从管理哲学到管理方法诸层次的,体现为一种与文明类型相对的管理类型。

1.4 中国式管理还是中国管理学

近年来有关“管理学在中国”、“创建中国特色管理学的基本问题”方面的讨论已有一定规模^[11,12]。有论者指出,“目前在中国管理理论研究中,正在出现一种‘西方管理学亚文化群’,在管理学学术研究体制中拥有越来越明显的权势地位”^[13]。很多论者强调,管理研究应该直面中国情境,着眼于中国的管理现实^[14]。

其中部分学者提出自己的理论体系,如“和谐管理”^[15]、“东方管理学”^[16]、“和合管理”^[17]、“合作管理”^[18]、“秩序管理”^[19]等。争论中涉及到的一个重要问题是,“发展中国管理学应当是现实问题优先,而非学派构建优先”^[13];应当“基于中国企业管理实践的实际情况,通过整合西方管理理论来发展新的管理理论”^[20]。

在引进、学习西方现代管理过程中,一定阶段形成所谓“西方管理学亚文化群”,占据显赫学术地位,有其合理的一面。探究中国改革以来大批成功企业的经验,对此做经验总结和理论提升工作,在此基础上才有可能形成能反映中国经验的管理学理论和体系。

2 管理类型背后的组织理论基础

在中国式管理问题上之所以形成众说纷纭的局面,其根本原因在于对组织管理本身的认识存在差异。特别是在管理是不是民族文化的一部分、管理是不是纯粹科学、管理思想和管理方法是否具有内在一致性等重要问题上认识不一致。现有西方管理理论把管理背后依托的文化基础视为当然,没有纳入相关内容,西方管理理论本身以纯粹专业化知识为导向,工具手段层面、理性侧面的东西较多,还不够一般、全面。揭示组织的全貌——包含社会侧面、技术侧面、经济侧面,包含操作层次、目标层次、价值意义层次,包含个人、组织、环境动态作用多方面——的管理理论尚未成熟。西方管理理论本身对现实的解释力有限,需要更深入、更具包容性和解释力的管理理论。

据此,我们提出一个整合的一体化组织理论框架^[21]。该理论框架可作为解释管理类型差异的一般理论工具,对“中国式管理”命题给出合理且有说服力的解释。其要点包括:

2.1 组织内部构成

组织管理的内部构成,自下而上包括结构层面、制度层面(含目标整合机制在内)和意义层面3个层面。

结构层面包含3个侧面:它们是反映组织中纯粹的人与人社会关系的社会侧面,所有组织都要经济节约地从事活动的经济侧面,受自然规律和生产创造活动内在规定性约束的业务技术侧面。其中,社会侧面是基础性、本源性的侧面;技术侧面部分地赋予组织以结构化、形式化特征;经济侧面更多地作为基础、动机,透过社会化过程作为规则和逻辑起支配作用。3个层面综合起来,构成赋予组织结构化、功能化、形式化的力量,使组织具备完成特定任务的功能。

结构层面之上,是建立于社会性要求、经济法则和技术必然性之上的,在凝聚和整合组织成员动机、目标前提下,赋予各种要素和力量“目的性”,形成目标导向下的规范体系的制度层面。在此意义上,组织成为整合个体动机为

共同目标,把分散、个别的力量凝聚为整体力量,能够更有效地、在更高程度上行使职能的主体性存在。这是制度形成中的目标凝聚、整合的一面。另一面,为了实现组织目标,形成具有特定功能、能实现目标追求的整体力量,组织必须有一套行之有效的整合成员行为的制度框架。

第3个层面是意义(价值)层面。组织不单纯是能够行使特定职能的行为主体,而且是有意义的主体性存在。人是寻求意义的动物,人需要对自己的存在、行为、追求和价值发展出一套合理的解释,以获得自我认同、自信和心理慰藉。而这种合理解释,本身就是社会性地形成和日渐发展的。结构层面不同侧面的必然性、规则、安排都有认知基础和价值含义;制度层面不管是正式的,还是非正式的,都是建立在群体内大多数人的共识、符合多数人的利益、在大多数人能接受的配置方式前提下形成的。共同目标建立于大多数组织成员利益、共识、共同价值基础上,目标本身既是组织的方向性行为指针,同时也体现了鲜明的价值导向。

以主流价值观为核心的意义系统一旦建立起来,组织会运用自身力量宣扬这些价值,赋予组织活动和制度规范以价值解释和价值色彩,具象化、物化组织的价值追求,增进组织的合法性和合乎目的性。这样,组织才能够从精神层面满足和感召组织成员,为组织的存在和行为赋予意义,成为符合一般社会价值,有意义的存在。

上述不同侧面的必然性、规则、目标整合和制度规范、意义升华和投射,通过作用于个体的认知、经验、价值调整和行为选择发挥作用;通过制约和影响组织中人与人之间的社会关系发挥作用;通过组织的社会化过程和机制实现。个体成长过程中接受的民族传统文化的认知、观念、价值,社会化生活中习得并被一再强化的具有民族色彩的组织中的行为规则、思维倾向和价值系统,既定义了组织管理中的人,也定义了组织管理中有效且合理的机制和规则。

2.2 组织与环境

环境对组织的制约可以概括为业务技术环境的制约和制度环境制约。业务技术环境由组织所在的业务职能领域和产业链条中所处位置决定。技术环境通过组织业务职能活动过程,通过组织间关系,通过组织与大环境的中间过渡层次,通过环境系统中的运营规则实现制约的具体过程。制度环境指由社会性的惯例、道

德规范、制度、意义系统等构成的环境侧面。其中既包含了社会强制执行的法律法规类的内容,也包含了规范性质的组织行为规则和运行机制等,还有文化认知、意义系统层面上的文化价值期待,制度环境对组织的制约通过合法性机制实现^[22]。

环境对组织的制约归根结底是社会性约束。这种约束虽然有时直接表现为技术性约束和合法性约束,但本质上也是社会性规范,也是社会性的作用过程。而社会性的规范和价值,根本上是由民族的“物质资料生产方式”、组织的历史基础和建立于其上的基本思想观念决定的。

环境对组织的制约具有总体上的决定性。技术规则、合法性都是社会性的;个体往往同时属于若干个组织,从其他组织受到的影响不可避免地要带到组织中来,组织集群、组织间关系总地讲也是受环境状况影响的^[23]。组织虽然有选择的自由空间,但这种空间是有限的。

2.3 组织目标及其调整

组织目标是组织在自身业务、职能活动、行为导向、社会效应和价值体现等方面预期的指向及实现程度的综合表述。对外而言,组织目标是遵循技术环境规定性和满足制度环境下的合法性要求,它体现组织价值追求和自我选择的行动纲领。对内而言,组织目标是兼顾所有者、管理者和其他成员的要求,按照为大多数组织成员接受和认可的组织规则形成,反映组织自身的追求。结合组织内外两方面,实现由个体到组织、最终到环境平衡的过程。它是技术环境和制度环境约束下的选择,也是组织内部社会的、技术的、经济的力量和规定性作用的结果,同时也体现了内外力量、规则平衡基础上组织的方向性偏好。

组织内部构成中的社会、技术、经济侧面和环境系统中的技术环境、制度环境交互作用、影响和转化,使得组织目标在尊重业务技术规定性,遵循效率效用法则,在组织内外各种社会性、政治性力量的比较、斗争、妥协、平衡下产生。这些必然性、规定性和力量诉求最终会凝结、集中于组织目标。其中,具体的组织情境和在此基础上的方向性是人们对组织情境认识基础上体现了价值偏好的选择。

2.4 组织、环境、目标的内在一致性及其演变

组织管理的结构层面、制度层面和意义层面,是社会的、技术的、经济的若干种力量经由目标整合、制度规范、意义升华几个层次和过程

而形成并演变维持的。从与环境的关系讲,是在当时特定的技术环境和制度环境约束下通过组织的目标选择性行为形成并展开的。其中,历史地传承下来的行为惯例和组织化方式无意识地支配着个人的观念,人们在经济、业务技术、社会政治活动中逐步形成并改变着的认识和认识基础上升华出的意义、价值体系,从根本上决定了组织内部的目标形成和环境中的目标选择。管理是在目标支配下,依照认识和价值体系内在的逻辑和规则展开并发挥作用的。

目标导向和意义体系不同,思维逻辑和行为规则也不同,相应地,运用的手段方法和一定的手段方法发挥的效用也不同。受人类需求、经验、认识、价值、行为内在的规律支配,组织管理过程中从认识、意义到通行的方式方法,不同层次和侧面存在内在一致的和价值导向的一套逻辑和规则。正是这种目的导向的内在一致的逻辑和规则,决定了组织管理的类型和风格。

因此,组织管理方式是民族的、文化的,它表现为不同世界观、人生观的认识体系和意义体系,反映了人们生产生活实践基础上的认知和偏好,是组织管理实践在认知、价值意义层面的体现,同时也被贯彻、强力推行于组织管理现实中,被一再强化。在组织的基础构成、目标制度整合和意义生成3个层次上,存在内在一致的逻辑和法则,由此形成具有民族特色的管理类型。中国式管理就是其表现之一,西方现代管理也是表现形式之一。

同时,管理方式是历史现实的。组织在某一具体历史时代面对的技术、经济环境和规则、制度合法性都是不同的,包括来自组织内部的力量和诉求,都有历史特定性。在基本基础没有根本变化的条件下,虽然这些具体的内外条件会形成不同的组合形态,但大部分组织相互之间会有共同的“类”的特征。当文明的基础性条件发生变化时,个人相应的需要、经验、认识、观念,乃至行为,就会发生根本性的变化;组织中目标整合、制度规范的导向和砝码就会发生偏移;组织的意义系统、价值偏好就会发生改变;管理的类型或方式就会有所调整和改变。在中国改革开放和全球化进程中,构成中国式管理基础的农业手工业基础、家族组织基础和“情、理、法”法则,日益受到工业化、人口流动、城市化、资本逻辑的强烈冲击,但与中国传统的“天人合一”观念相关的基本观念和人生“重生重情”的精神情感指向,却未出现大的变化。

从组织管理类型变化角度看,演变是循着

结构层面—制度层面—意义层面的次序逐步发生和展开的。技术进步、生产方式改变、环境规则变化首先改变组织、提高效率、实现业务目标的方式方法,即组织的结构层面的变化。结构层面的变化积累到一定程度,就会改变制度层面目标整合过程中技术、经济、社会3种力量的重要性和综合作用,导致目标的调整和制度规范的内在逻辑变化。最后,当这种目标调整和制度规范逻辑的改变积累到一定程度,价值、意义系统也会相应调整和变化,总体上体现为管理类型的改变。理论上,组织管理类型在变化的起点和终点上,是纯粹的、类型化的。在变化过程中,就会体现为传统因素和新生因素之间的此消彼长、更新迭代变化,具体反映在由方法工具层面逐步扩展到目标意义层面的变化过程。在管理类型变化的过程中,会长时间呈现出原管理类型的精神实质——目标、意义系统,以及适应内外变化而改变了的新型方法工具²类不同因素长期并存的局面。

整合的一体化组织理论框架,既可充分容纳组织内外技术类型、经济类型、社会类型的要素、作用及其规则,又能通过内外整合的目标机制把环境、组织、个体统一于一体,统一到具体的时空情境,并且可充分展现组织管理的类型化特征;把吸纳和融合不同学科、视角的研究成果统一于一套理论体系,建构反映民族文化特色的管理模式,不失为一个有效的工具。

3 “中魂西制”——中国式管理的基本命题

以一体化组织理论框架为基础,可以给出目前阶段关于“中国式管理”乃至有中国特色的企业管理模式的初步界定和表述。即以中国传统管理观念和价值意义指向为主,吸收、融合了西方现代市场经济观念、现代管理制度和方法,以更具中国传统组织管理特征的社会性目标整合机制和制度约束机制来实现管理的组织管理类型,就是中国式管理。用通俗、易记、上口的方式来表述,就是“中魂西制”。

3.1 “中魂”之所在

“魂”指组织管理过程中的目标价值导向,指组织管理的精神实质。“中魂”是说组织管理中社会性目标整合机制和制度约束机制,以及支配管理者和被管理者行为的价值导向、思维方式和人际关系规则的部分。社会侧面是前述的技术侧面、经济侧面、社会侧面3个侧面(或3种力量)中具有决定性作用的侧面。改革开放以来市场化改革对传统观念和社会性作用机

制有一定程度的冲击。如竞争法则、资本法则和效率效用价值等,在中国企业组织生存逻辑和组织管理过程中都有一定程度的体现,但总体上还没有达到取代传统法则,改变传统价值,占据支配地位的程度。在部分融合了现代市场经济价值的社会性目标整合机制和制度约束机制中,最终具有决定性的仍然是历史地传承下来的,中华文化中至今仍有现实性的观念和意义取向及其落脚在目标整合、制度规范中的逻辑和规则。改革开放以来成功企业的管理和发展,无一不是在高度认同且遵循改革不同阶段中国社会政治逻辑下实现的。其中,“天人合一”观念下的整体把握、全局观念;“阴阳五行、相生相克”观念下以审时度势、把握时机为特征的战略决策和发展思维,以“中庸和合”为特征的行为信条等仍然是支配大部分管理者的基本观念;以“自强不息”、“家国情怀”为代表的积极人生态度和情感依托仍然是多数中国人的精神支撑。

改革开放30多年来一大批成功企业的管理实践经验显示,组织管理中“中魂”主要的表现有:①综合内外业务技术、经济逻辑和规则、社会政治要求,把握当时当地环境提供的时空限度和战略机遇,谋求长久生存发展的环境应对方式。与西方单纯业务职能性、经济功利性目标支配下,依循“丛林法则”的发展方式形成鲜明对比。②整体平衡、全局为重。以社会政治侧面的管理问题统领全局,首先关注全局的平衡,在平衡各种差异和力量、稳定全局基础上谋求发展的整体管理风格,而非以单一的、职能性的功利性目标为主。③以“中庸和合”、“求同存异”方式把握和解决矛盾分歧的处事风格,而非“明辨是非对错”,非此即彼的压倒或战胜对方的竞争法则。④依靠背景、身份、渊源,借助家国情怀、情义,遵循“情、理、法”传统逻辑维系的人际关系格局,与西方“法、理、情”逻辑,工具理性大异其趣。⑤道德要求、职能规范、信仰塑造三位一体集于一身的个体塑造-激励方式,与西方个人行为、职业规范、宗教信仰各自分立的格局有所不同。⑥以“通权达变”方式适应和应对变化的机会主义管理风格。

随着改革和全球化进程,这些来自于传统传承的属于“中魂”的价值和法则在不同年龄段管理者和不同类型企业行为中有一定的差异,但内核部分没有变,仍然作为组织生存的环境规则和组织内部通行的规则在不断起强化作用。

3.2 “西制”的空间

“制”泛指组织管理中实现目标,履行职能运用的工具和方法,指组织生存逻辑和组织管理的技术侧面、经济侧面。“西制”主要指企业生存发展中伴随市场化改革而日益发挥重要作用的,更多地体现为组织管理的技术侧面和经济侧面作用机制的提高效率效用的有效手段,市场经营中遵循的资本逻辑和市场法则。技术侧面、经济侧面是改革开放以来变化最大的侧面。其中相当部分是西方业已发展成熟,引进到中国组织管理实践中的,与改革中组织管理逻辑和规则有相容性的内容。“西制”反映业务技术规律性、组织管理一般规则、市场规律和资本法则要求,主要功效在于提高效率、增加效用。“西制”的鲜明特征是,效率效用功利性目标导向、理性形式化组织管理系统、合法化职能规范和科学化方法。正是资本逻辑下的利益驱动机制、市场规则带来的竞争规则和活力,以及提高效率效用的工具和方法,带来了改革开放30多年的企业发展和经济成就。“西制”部分的内容,孕育、形成于西方文化环境。工业化发展和资本主义进程带来了“西制”意义上近代科学管理方法的充分发展。资本规则和市场逻辑被无限放大,成为市场环境中的组织运行规则,成为企业组织的主要目标,甚至成为社会最重要的价值。总体上说来,“西制”是一套服务于西方“丛林法则”下扩张和征服目标的形式化规则体系和科学方法体系。它不仅仅是方法,其背后还体现了浓厚的西方文化背景。

目前阶段中国企业中“西制”实际起作用的范围和程度,在不同企业类型和不同发展阶段的企业之间,存在很大差异。若以基本完成现代企业制度改革、具备一定规模、居行业领先地位的大中型国有企业和达到国内较大规模的民营企业为例,“西制”主要表现在:①企业基本制度安排。在中国特色的体制框架内,现代公司治理结构与中国政治、行政、经济体制约束双重制约下的企业基本制度安排。这种企业制度,与西方自由经济环境下的企业制度在合法性制约的类型和资本逻辑制约的程度上,都有很大差异。②市场行为规则。在不违背中国体制“合法性”约束前提下对市场环境中有限的资本逻辑、竞争规则的遵从和运用。程度上与发达国家尚不能同日而语。③现代业务管理技术。生产作业流程和技术、物流供应链技术、营销组织与技术、信息化系统和技术以及资金管理和资本运作规范等反映技术规律和效率效用

追求的管理过程中技术侧面、经济侧面的内容。

④组织管理一般规范。反映组织管理调节人际关系社会侧面的一般性内容的制度规范的形式化应用。如现代“官僚制”、组织形式、管理体制运用。⑤用人制度。

“中魂西制”,目前阶段的“中国式管理”,实质上是有限度地吸收和融合了现代西方管理体系和方法及其背后的部分价值,以中国情境中通行的社会性目标整合机制和制度约束机制实现管理的,反映出发展中阶段性特征的组织管理类型。其中,“西制”中背后依托的目标和意义指向与“中魂”有较强相容性的部分应用程度较高;与目前阶段不相容或有一定冲突,不一致的部分,实际应用中就会受约束或大打折扣,如有关个体自由独立、财产权利、有关效率效用追求与社会公平等基本价值。未来“西制”作用空间能在多大程度上扩充,不是取决于手段方法本身,而是取决于改革进程中社会主义核心价值观体系中“中魂”中能够吸收和包容多少“西制”背后的价值。

3.3 发展变化中的“中魂西制”

在改革开放逐步深化、全球化融合的大背景下,中国管理模式正处在吸收、运用现代管理方法和工具,与传统管理碰撞磨合、创新管理方式方法的过程中。未来中国组织管理模式中的“中”“西”相互改造、相互渗透的形态,根本上取决于中国改革中的市场化、现代化程度和“中国特色”的社会制度因素;也取决于实践操作中理论与实践相结合意义上的磨砺和反复检验。

以中华传统世界观、人生观为代表的中华文明的基本观念日益显示出其现代价值和普世价值,它有利于人与自然、人与社会和谐共处,有其合理性、先进性。中华文明的基本观念,是中国特色社会主义核心价值体系的重要组成部分。中国不可能完全西化,“中魂”作为未来有中国特色的社会主义核心价值体系的重要组成部分,将会长期存在、发扬光大;作为一种管理类型的中国式管理,组织管理中的“中魂”也将会长期存在。会改变的,是“中魂”部分内容的再造和升华,是“中”“西”融合与渗透的范围和程度、价值整合以及具体方式方法。鉴于此,“中魂西制”可以作为把握中国式管理的基本命题,作为解释和探讨中国企业管理模式的基本命题。

以前述中国管理成功的企业为代表,改革开放30多年来的经验是,“中魂”代表的传统价值集中体现在精神、思维和组织管理的社会

侧面。在组织目标追求、价值导向、组织管理 3 个层次的社会侧面,以“中魂”为主,涉及组织目标导向以及管理遵循的基本价值,涉及人与人的社会关系,涉及对待个体、激励个体的方式方法等方面的内容,“中魂”代表的传统价值的成分较大。在组织目标追求、整体及全局为重、“中庸和合”,乃至“情、理、法”序列的激励方式机制等方面,仍然以传统的价值为主。在更多涉及业务、技术活动的设备设施、流程规范,与技术、经济逻辑下的战略策略、技术开发、生产运营、市场营销、专业管理等有关的内容,以“西制”的工具和手段为主。其中部分价值与“中魂”的价值有矛盾和差异,如纯粹市场化的资本、效率逻辑、独立个体价值,相容性较差,尚处于价值冲突、交锋和整合过程中。其中,也有些与中国社会性的组织管理逻辑有一定相容性,如效率、效用、理性、契约精神,对个体的重视,已在一定程度上融入“中魂西制”的格局。从发展的眼光看,“中魂”的部分价值会随着经济和社会政治体制改革进程自我完善、升华和再造。如兼顾个体与整体价值,兼顾效率与公平,平衡情感与理性,技术、经济、社会综合协调等方面,“西制”的有些价值会部分地融入“中魂”的内容体系。但“中魂”的核心部分不会改变,“天人合一”基础上的和谐发展,“中庸和合”指导下的求同存异,国家、民族背景下的“家国情怀”等基本价值会在新时期发扬光大。改革以来许多成功的国有企业和民营企业的实践中,不同程度地表现出上述特点。

文化的自调整、自适应功能会出现“中魂”“通权达变”,发生现代性转化和再造,适应变化了的当代组织生活现实条件和环境,传承和光大中华文明的精神。与此相应,组织中的社会性目标整合和制度约束机制会逐步出现调整和变化,其中技术必然性和经济法则的作用范围和程度会加深和扩大。重要的是,经过现代性转化和再造的“中魂”会形成与“西制”具有更好相容性、融合度更高的名为“中国式管理”的管理类型。实现“中魂”与“西制”在更高层次上的融汇和整合,形成新时代继承和发扬东、西优秀文化价值的,具有一定普遍适用性的管理类型。

4 中国式管理研究的核心问题

以建立在一体化组织理论基础上的“中魂西制”判断来看待和分析现今的中国式管理问题研究,可以获得更为清醒、明确的认识。

4.1 中国式管理的问题核心

按照一体化组织理论框架展现的问题层次和侧面,能反映中国特点的管理问题存在于组织管理的社会侧面而非技术和经济侧面。虽然中国企业在处理技术问题和经济问题时也有时体现出不同特点,但这些不同往往是由于社会侧面的原因造成的。即技术问题和经济问题上升为社会问题,或者涉及到社会政治、价值判断,导致决策上的轻重取舍。在纯粹技术或经济侧面寻找中国特色,如战略、营销、生产作业、物流供应链、信息系统等方面,无异于缘木求鱼。此其一。其二,中国式管理主要不在于提高效率、增加效用的操作执行层面,而在于涉及到目标选择,价值、意义寻求的较高管理层面。效率效用本身是方法问题,要什么样的效率效用、如何获得效率效用,才是目标和价值问题。社会侧面和方向性选择意义上的目标-制度层面、意义层面结合起来,才是体现管理的民族特点、文化特点之所在。这 2 点,也正是本文所指“中魂西制”“魂”之所在。

算得上是成功管理实践的“中国式管理”,应当是贯通于组织内外,组织各层次,具有内在一致性,可成为一种类型化个案的成功实践。只是在某个层次、某个局部和某一问题上的实践和尝试,可以形成局部的成功方法或工具,但算不上一种类型化管理方式所指的“式”。换言之,当组织管理达到内外平衡,组织不同层次上管理理念、制度、方法一以贯通,本身具有内在一致性程度,其中目标选择、价值意义追求,整合人心等方面又体现出鲜明民族、文化特点时,才算得上成功的中国式管理实践。

4.2 主要研究问题展望

由于中国经济体制、社会体制尚处于改革过程中,国有企业改革和民营企业成长的制度环境尚未完全成型,“中国特色社会主义市场经济”理论体系以及中国文化精神的新时代再造和新生远远没有完成,组织管理方面“中魂西制”的制度环境约束格局,核心价值系统,新型人际关系基本规范等主要方面就难以基本定型。虽然我们可以肯定性地提出“中魂西制”命题,判断中国管理模式的基本格局和基本类型,但“中魂西制”的丰富内容和具体形态还有待于发展、演变和成熟。目前阶段能做,也应该去做的,是寻找尚处于发展中的成功的中国式管理实践,从中发现成功的要素、共同的特点,探寻演变的规律,积累相关的研究,为将来“中国式管理”形成相对完善理论体系做研究积累。

按照巴纳德最早提出的组织均衡理论,依照环境应对意义上的环境管理,组织内部管理,体现组织整合内外多种力量,目标、价值选择意义上的目标选择和演变来划分,中国式管理研究应重点关注3方面的问题。①环境管理方面。西方纯粹理性单一逻辑的经济学理论和战略管理、市场营销管理偏技术角度的知识不足以阐明中国企业的生存环境。合法性制约意义上中国多重组织环境综合制约作用方面的研究有重大意义。此外,有关中国情境下特殊的社会资本价值,有关集体主义传统,有关人际关系环境等方面的研究也显得非常重要。②组织管理方面。组织管理方面最为基本的,莫过于中国人组织行为特点、人际关系纽带,中国式领导权威关系特点,中国人环境中有效激励机制等基本问题了。当然,中国特定类型组织文化是其中极具特色的问题类型。③目标选择与意义指向方面。整合内外力量基础上组织的目标选择以及意义指向方面,是集中体现管理的中国特点的层面。组织的管理过程,不外乎是以目标为导向,动员所有组织力量行使职能,实现内外平衡的过程。目标选择既要受到特定技术、经济、社会政治和文化环境力量约束,又要体现来自组织内部各种要素、力量的诉求,具有鲜明自主选择、价值选择色彩,因而能集中反映组织情境因素,制度的、民族的、文化的条件。不仅如此,目标,包括意义形成、调整的具体过程,还可为我们提供过程性、机理性的知识和启示。

沿着以上3个方面开展针对性的研究,积累知识和经验,才能科学解释中国式管理的科学内涵,构建出反映中国情境和成功经验的管理学科。

参 考 文 献

- [1] 王凌峰. 慎言中国式管理[J]. 当代经理人, 2005(5): 48~50.
- [2] 智囊. 中国式管理引发争鸣[EB/OL]. (2007-02-07) [2011-09-01]. <http://www.cnshu.org/info/zgs/109011.shtml>.
- [3] 杜豪. 管理即是沟通[EB/OL]. (2006-11-03) [2011-09-01]. <http://www.chinafm.org/Opinion/specview-108-35-21225.html>.
- [4] 史永翔. 中国式管理有效吗?[EB/OL]. (2007-05-16) [2011-09-01]. <http://blog.sina.com.cn/s/blog-4ce45d4601000a39.html>.
- [5] 潘承烈, 虞祖尧. 创建有中国特色的管理科学[J]. 管理科学文摘, 1999(10): 3~4.
- [6] 黄津孚. “中国式管理”研究的六个基本命题[J]. 经济管理, 2006(22): 4~9.
- [7] 袁岳. 当代管理中的文化肥料[EB/OL]. (2008-08-27) [2011-09-01]. <http://www.hbrchina.com/c/oversea-intro-layoutId-4-columnId-8-id-126.html>.
- [8] 曾仕强. 中国式管理[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2003.
- [9] 曾仕强. 管理思维[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2003.
- [10] 曾仕强. 中道管理——M理论及其应用[M]. 北京: 北京大学出版社, 2006.
- [11] 罗纪宁. 创建中国特色管理学的基本问题之管见[J]. 管理学报, 2005, 2(1): 11~17.
- [12] 韩巍. 学术探讨中的措辞及表达: 谈《创建中国特色管理学的基本问题之管见》[J]. 管理学报, 2005, 2(4): 386~391.
- [13] 罗珉. 中国管理学反思与发展思路[J]. 管理学报, 2008, 5(4): 478~482.
- [14] 韩巍. 从批判性和建设性的视角看“管理学在中国”[J]. 管理学报, 2008, 5(2): 161~169.
- [15] 席西民, 葛京, 韩巍, 等. 和谐管理理论的意义与价值[J]. 管理学报, 2005, 2(4): 397~405.
- [16] 彭贺, 苏宗伟. 东方管理学的创建与发展: 渊源、精髓与框架[J]. 管理学报, 2006, 3(1): 12~18.
- [17] 黄如金. 和合管理: 探索具有中国特色的管理理论[J]. 管理学报, 2007, 4(2): 135~140.
- [18] 李常洪, 李铁, 范建平, 等. 合作管理研究框架[J]. 管理学报, 2008, 5(2): 169~176.
- [19] 谭人中. 秩序管理概论[J]. 管理学报, 2008, 5(3): 345~357.
- [20] 李垣, 杨知评, 王龙伟. 从中国管理实践的情境中发展理论——基于整合的观点[J]. 管理学报, 2008, 5(4): 469~472.
- [21] 王利平, 葛建华. 组织理论的整合框架研究: 从多视角到一体化[J]. 经济理论与经济管理, 2009(5): 68~74.
- [22] MEYER J W, ROWAN B. Institutional Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony[J]. American Journal of Sociology, 1977, 83(2): 340~363.
- [23] PFEFFER J, SALANCIK G R. The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective[M]. Stanford: Stanford University Press, 2003.

(编辑 予衡)

作者简介: 王利平(1957~), 男, 山西柳林人。中国人民大学(北京市 100872)商学院教授、博士研究生导师。研究方向为组织理论、中国管理理论。E-mail: zywfpl@gmail.com