

# “直面中国管理实践”的根本性问题与 作为“系统反思”的元管理研究

吕力

(武汉工程大学管理学院)

**摘要:**“直面中国管理实践”的根本性问题包括:何谓中国、如何认识、怎样直面、西方管理理论能不能“直面中国管理实践”以及是否存在“中国特色的管理理论”。为了回应这些问题,中国管理学术界需要将目前片段式的、有感而发的、单一视角的反思推进到理性的、多视角的、系统化的反思阶段。这些系统的反思可以称之为“元管理研究”。元管理研究的问题可分为管理本体论问题、管理认识论问题和管理方法论问题。虽然元管理研究并不能给这些问题提供现成的答案,但它通过更深入地指出这些问题的来源促使人们不断接近问题的本质。

**关键词:**中国管理实践;管理学元问题;元管理研究

**中图分类号:** C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2012)04-0506-10

## The Fundamental Problems of Facing the Chinese Practice and the Meta-Management Theory as Systematic Rethink

LÜ Li

(Wuhan Institute of Technology, Wuhan, China)

**Abstract:** The Fundamental problems of “Facing the Chinese Practice” include that what China is, how to understand it, how to face it, whether the western management theory can face China’s practice and whether “Management theory with Chinese characteristics” exists? In response to these problems, China’s management academics need to advance “clip style”, “single perspective” rethinks to “rational” “multi-perspective” “systematic” rethink. These systematic rethink can be called “meta-management research.” Meta-management research can be divided into three categories, which are ontology of management, epistemology issues of management and methodology of management. Although the meta-management is not aimed at giving give direct answers to these problems, but the meta-management keeps close to the source nature of the problem through a more in-depth study of these issues.

**Key words:** Chinese management practice; meta issues of management; meta-management

国家自然科学基金委员会管理科学部主任郭重庆<sup>[1]</sup>对当前中国管理学界提出批评,呼吁学术界“直面中国管理实践,解决中国管理实践问题”。在此之前,成思危<sup>[2]</sup>也提出要加强“我国管理科学的现状”研究。《管理学报》自创刊就设立了“中国管理论坛”栏目,并首倡了2008年始的“管理学在中国”学术研讨会以及2010年始的“中国·实践·管理”论坛。在上述学者或机构的推动下,“直面中国管理实践”似乎成为中国管理学界的共识。

由39位学者联合署名的《出路与展望:直面中国管理实践》<sup>[3]</sup>(简称《出路》)强调:“自改革开放以来,中国引进欧美管理知识体系30多年,我们需要思考中国管理的定位,我们需要思考是否调整研究路线。”文章甫一发表,立即引起学术界强烈反响,批评质疑之声随之而来,韩巍<sup>[4]</sup>措辞严厉地指出了文章在“逻辑”与“事实”层面的“谬误”,提出了一些深刻的疑问。例如,针对《出路》一文开篇所提出的“需要思考中国管理的定位,需要思考是否调整研究路线”直接

收稿日期:2011-12-07

基金项目:国家社会科学基金资助项目(11BGL003);教育部人文社会科学研究青年基金资助项目(09YJC630180)

发问道：“为什么？至少应该先提供一系列存在困扰的证据，否则会让人觉得是无中生有”。

可见，尽管中国管理学界似乎普遍接受“直面中国管理实践”这一命题，然而，在何谓中国、如何认识、怎样直面等问题上还存在很大的分歧，本文认为这些分歧是根本性的。

## 1 直面中国管理实践：何谓“中国”

第1届“管理学在中国”学术会议明确指出，由于各民族的文化，各国的经济、社会、政治环境的不同，文化准则的不同<sup>[5]</sup>，管理活动与管理模式也随之不同。鉴于此，“管理学在中国”讨论的焦点之一，就是民族文化独特性与中西文化差异性问题的。

第1届“管理学在中国”学术会议与会学者普遍认同中国文化是导致中国管理区别于西方的重要因素，如罗纪宁认为，中国人独特的思维方式导致中国当代企业的管理实践明显不同于西方；王竞等认为，儒家人伦、中庸之道等中国文化渊源导致了中国独特的管理特征<sup>[5]</sup>。

然而，韩巍<sup>[6]</sup>认为，现在国际学术界非常流行的“guanxi(关系)”，它当然是一个非常独特的中国元素，已有许多的经验研究显示，其他亚洲国家和欧美国家也存在类似“关系”功能的本土因素。李平<sup>[7]</sup>认为，“关系”只是非正式人际关系的一种中国说法而已，在世界各地随处可闻，只是应用的程度、范围和时间不同；“家长式领导”这一现象也不只局限于中国，尽管在中国极为普遍，但世界各国也都存在。

吕力<sup>[8]</sup>也认为所谓“本土元素的确证”是一件非常困难的事情，并援引 TYLOR 的观点指出，既然“人类的大脑在相似条件下的相似运作”，就不存在什么不能被普遍规律解释的知识、信仰、艺术、道德、习俗以及其他精神性成分。尽管马林洛夫斯基首倡田野工作、参与式观察等人类学典型工作方法，但这些表面的“异文化”或“文化现象独特性”是完全建立在人的现实需要的普遍规律的基础上的。

此外，有些被肯定的“中国元素”也还有再确认以及是否值得传承的问题。例如，以东方管理学、和合管理以及中国式管理为代表的中国管理学的一个典型特征就是突出所谓“人性化管理”。如彭新武<sup>[9]</sup>认为，理性主义已经成为西方管理学根深蒂固的传统。反之，中国传统管理思想则是一种“以人为本”的人性化模式，这一基本观点被几乎所有中国管理学派所接受。如苏东水<sup>[10]</sup>主创的东方管理学就明确提出

“以人为本、以德为先、人为为人”的理念；黄如金<sup>[11]</sup>的“和合管理”中的人性化思想完全体现在其学派名称“和合”之中；曾仕强<sup>[12]</sup>的“中国式管理”明确提出“人与人的交互主义”，并提出了“修己”、“安人”等诸多原则。

邓晓芒<sup>[13]</sup>曾深入探讨了中国传统文化中“以人为本”的真正含义，中国传统的伦理情感是建立在血缘关系基础上。由此，吕力<sup>[14]</sup>提出，中国管理中的“以人为本”是不是可以理解为“以人际关系为本”？

从管理方式传承的角度，“以人际关系为本”的安人之道是在稳定和非竞争的农业文明下的管理需求。而当代企业管理实践中，内外部环境变化迅速，如果以“安人”为目标可能很难适应环境的变化。这时，组织领导者就要根据环境设定计划、设计组织结构、调动资源，只求“安人”，恐难取得成效。孙景华<sup>[15]</sup>也认为，中国式管理混淆了传统“商人”和现代“企业家”，中国式管理强调管人，停留在人际关系层面，而非管理一个组织。尽管“安人”可能是企业实现目的的重要手段，但中国式管理让企业以安人为第一要素，很可能混淆了手段和目的的关系。另一方面，当今人性化的管理成果，恰恰是以美国为代表的西方社会的成果，比如8小时工资制、每周休息制、劳动保护、与资方平等的工会建立以及保护劳动者合法权益法案的实施等。这是在“儒家思想指导下”的“中国式管理”不能实现的。由此，吕力<sup>[16]</sup>提出，所谓中国式管理是不是反映了一种文化保守主义思想或者可以称之为“学术民族主义”？

除了“管理的中西差异是否存在以及这些差异是否值得保留的问题”之外，差异产生的原因、差异的程度以及差异的永久性也是问题。第1届“管理学在中国”会议在肯定了“管理学在中国”的关键议题之一是“民族文化的独特性与中西文化差异”的基础上，提出了下述疑问：中西文化的差异是由什么原因造成的？这种差异会永久存在吗？如果关注到文化的变迁性，那么中国文化的变迁方向是怎样的？是否在朝着与西方文化逐步融合乃至整合的方向前进？<sup>[5]</sup>

本土化是与文化差异紧密联系的一个概念，吕力<sup>[17]</sup>从本土化与全球化这一对看似矛盾的角度讨论了“中西文化差异的程度以及差异的永久性”问题：在现代生活中，某一国家（地区）、某一共同体的人们因其共同生活、共同行动，因此使用同样的语言，具有相似的情感，遵

循共同的规则,信奉共同的价值观,以及积累共同的经验,本土化就是这些具有相同生活方式的人坚信自己的生存方式,维护他们的文化,为了共同的利益采取比较一致的行动。与本土化相对的全球化是指在技术的发展与经济交往增加的情况下,本土传统的惯习和习俗逐渐消解,全球化文化逐渐形成的过程。在全球化的发展过程中,福山<sup>[18]</sup>曾预言全球化正在通过3种方式结束各民族文化之间的冲突乃至差异:民主的全球扩散使政府不会发动战争;消费文化的全球扩散,缩小了文化之间的价值差距;世界统一为一个单一的全球市场使国家更加相互依赖,而生活水平的提高弱化了它们的攻击性,所以,福山宣称,一个普世的(或基于西方的)文明正在来临。

就管理学领域而言,根据徐淑英<sup>[19]</sup>对从中国改革开放至今30年间发表在顶尖国际管理期刊上的有关“中国管理”的学术研究成果的梳理可知,已经发表的研究成果并没有揭示出任何独特的中国管理实践或是管理模型,而是确认了这样一个事实:全球管理的同质化趋势。吕力<sup>[20]</sup>认为,中国当代管理与传统管理思想不是相互对立的,中国当代管理没有办法彻底抛弃其历史延续的价值观,管理究其本质,是民族的、历史的、演化的,是传统与现实相融合的,不直面传统,就不可能直面现实;不直面现实,也无法直面传统。

总之,在“直面中国管理实践”中如何理解“中国”一词;中西文化的差异究竟有多大,尤其在管理领域中;这些差异是不是能够确证性地存在以及保留这些差异是否有意义等确实是一系列值得思考的问题。

## 2 直面中国管理实践:如何认识

在如何认识“中国的”管理实践问题上,徐淑英所倡导的情境化方法似乎是目前学术界的主流。陈晓萍等<sup>[21]</sup>对情境化的定义是:将研究置于一定的情境中。它包括2类:嵌入式情境研究,利用国家层面的特征(如文化、政治或经济系统)差别,作为先行变量或调节变量来解释不同国家中的组织或个人现象的差异;特定情境研究,它关注在新情境下的现象,这些现象对西方研究者来说是不熟悉的。

毫无疑问,“将研究置于一定的情境中”一定是正确的,而具体怎样将研究置于一定的情境中?这在“嵌入式情境研究”中非常明确,而在“特定情境研究”中则非常模糊,它包含了一

系列疑问,例如,在特定情境研究中究竟是要使用本土的概念体系还是对西方理论进行改良?西方对于特定情境中的现象不熟悉是否意味着其理论一定不能解释这些现象?局限于某一具体情境的知识对于一个学科而言是否有意义?

郭毅<sup>[22]</sup>强调了本土概念体系或者所谓“地方性知识”的作用,地方性知识是格尔茨提出的一个概念,强调“所有人类知识,不论它是东方的,还是西方的,不论是古代的还是现代的,一切知识都是地方性知识,根本不存在普遍性知识”。由此,与其说“对中国管理实践”的认识是对一个普适性规律的探索,不如说是对本土体验的探寻。在此基础上,郭毅进一步指出,一些文献已经发现,中国人和西方人在观察事物和认识事物的时候,其所持的价值观和判断决定了彼此间的巨大甚至是本质的差异,那么,试问不考虑现实社会中任何组织在采取行动过程中认识上的差异,何来对管理实践的合理解释呢?鉴于此,郭毅提出了特质-深描-理解-阐释的认识方法。

与此不同,谭力文<sup>[23]</sup>认为,在社会科学领域中存在着普适性的管理理论。他认为,虽然在诸多管理学著作中对管理活动进行马克思这般形象和细腻描述的并不多见,但对管理活动的特点和内涵的基本描述却存在惊人的一致,并由此乐观地指出,将科学的普遍原则和具体实践结合,是社会科学乃至任何科学都必须遵循的基本思想原则。在此共识基础上,认识中国管理实践的过程必须要注意从整个人类的实践活动中找到人类群聚建立组织的基本规律和人类管理活动的基本特征,在此基础上与中国实践相结合,就可以达到充分认识“中国管理实践”的目的。

刘文瑞<sup>[24]</sup>认为,尽管管理实践中存在文化的差异性,但管理学不应该研究这种差异性。他指出,管理学研究管理,目的在于找出管理活动中普遍性的规律或趋势,尤其是寻找其中的因果关系、相关关系和概率分布,以求对同类问题做出有效的解释,进而采取有效的行动。从这一意义上讲,管理学不应包含那种排斥普适性的特色化内容,一旦出现这种特色化,也即去其共性,特色化程度越高,共性的成分就越少,即使有特殊性,作为科学的任务是在特殊性中发现普遍性,而不是停留在特殊性上。

事实上,不回避这种文化的特殊性,而试图将这种特殊性放入一个普适性的分类框架中来进行研究,已经成为管理学研究中的一个重要

分支——跨文化管理研究。跨文化管理研究的形成已有半个多世纪,在这一领域中最有影响的跨文化理论包括:6大价值取向理论<sup>[25]</sup>、文化维度理论<sup>[26]</sup>、个体主义—集体主义理论<sup>[27]</sup>、文化架构理论<sup>[28]</sup>以及10大价值取向理论<sup>[29]</sup>。

强调各国不同的文化、制度、经济发展环境等前提下,高闯等<sup>[30]</sup>提出了比较管理的研究思路。他们将比较管理定义为:从比较分析的视角研究不同环境系统中企业的管理模式、运行机制及其内在规律,揭示不同国家或地区企业管理模式的基本特征、生成与演进机理,破解其一般演化规律,探寻不同国家或地区企业管理与经济增长之间的关系,为不同国家或地区企业管理的相互借鉴与移植提供可能性论证和理论依据。比较管理的研究对象与管理学的研究对象一致,都是研究管理活动的基本原理、方法与实务,所不同的只是在研究这些问题时,比较管理学强调了比较分析的方法,尽管一般管理学也需要使用比较分析的方法。

为了避免与跨文化研究或情境化研究相混淆,吕力<sup>[31]</sup>区分了“共时性”与“历时性”的概念,并援引索绪尔的观点指出,共时的一切牵涉到科学的静态方面,历时的一切牵涉到进化方面;共时仅仅知道一个情境,它的一切方法可以归结为事实的收集,而历时的方法则可以按时间从上往下探究或从下往上追溯。吕力认为,比较管理应以历时性分析为其特点而与情境化和跨文化研究区别开来。与此同时,蔡立新<sup>[32]</sup>借鉴演化经济学的研究,强调了时间推移在管理模式演变中的作用,在演化的视角下,一国管理模式的形成与发展是历史动态演化的结果,因此,将演化分析方法引入比较管理研究之中,值得充分尝试。

与跨文化研究和比较管理的思路均不同,李平<sup>[7]</sup>将对于“中国管理实践”的认识方法定义为本土研究。他认为,中国有着漫长而复杂的历史,以及深厚且丰富的文化内涵。中国很多有意义的独特现象都可能产生于中国本土,例如阴阳思维、中庸之道、人情关系、家长制领导,采用本土研究视角理解这些现象及其影响,对在中国环境下的管理而言意义重大。李平指出,对于如何进行研究,迄今仍无定论,他将这些研究思路分为3种:①只要是研究一个本土现象或主题就是本土研究,哪怕直接采用西方理论概念;②本土研究需要加入本土特有的情境元素,但是其研究框架可以借用西方理论进行改良;③只有采用本土的概念或者理论才能

称为本土研究。

与第1种思路相同,田志龙等<sup>[33]</sup>提出了在探讨中国管理实践研究时必须遵循的2个原则:借鉴国际规范的研究方法和结合中国特殊的情境变量,从中国企业面临的实际问题出发提出研究问题;通过文献梳理的方式提出理论视角,并结合特殊的中国情境变量进行研究。

李垣等<sup>[34]</sup>认为第3种思路存在以下问题:①方法缺乏理论背景,理论产生的前提假设难以被接受;②由于语言的障碍,这些思想和观点很难在国际上被共享和认可;③这些研究往往是猜想、推理、推测和假定,由于缺乏科学方法的支持,这些抽象的思想很难发展成为命题、假设、概念和模型,而这些都是理论构建所必需的,且这些都需要实证检验。

CHEN等<sup>[35]</sup>所提出的指导本土研究的操作模型则属于第3种思路,这个操作模型的内容如下:①发现可以挑战西方理论的本土现象(作为本土理论探索);②实地观察(采用定性研究,这是作为本土理论探索中构建理论的最佳途径);③发展新理论框架和概念;④实证检验;⑤理论修正;⑥回到①开始新的循环。

梁觉等<sup>[36]</sup>也强烈支持上述第3种思路,并援引杨国枢的话,研究者要以中国人所具有的本土化思想、观点和认知行为方式来思考,进而将这些思想反映在问题界定、概念分析、方法设计、结果阐释及理论构建中;研究者在选择研究内容时,应从那些独特的、能反映中国管理特色的现象和行为入手,最好能采用民俗性的名词和概念,充分反映所探讨之管理现象的原汁原味。显然,这一观点也和李垣存在巨大的差别。

值得注意的是,李平<sup>[7]</sup>还强调了本土研究与情境化研究的区别。在他看来,不是所有情境化研究都是对本土现象的研究,因此不是所有情境化研究都是以寻找本土独特和新颖的启示和结论为研究目的的。即情境可以针对特定行业、特定区域、特定机构、特定技术以及特定组织而言,并非仅仅针对特定历史及文化,而本土研究的核心内容恰恰就是特定地域的历史文化情境的研究。进一步而言,“本土”这个理念应有历史文化的烙印,是具有路径依赖的特定情境(如文化价值和习惯),而不是较少路径依赖的科技与经济情境。最后,情境化研究并不是在所有本土研究阶段都有必要,在本土研究的最高阶段,情境化研究则不重要,必须淡化。

类似地,吕力<sup>[37]</sup>也指出了情境化研究的局限性。情境化研究中,研究者经常做的是将中

国经验现象还原为西方社会科学观念的概念图式,并以实证的手段来进行测量。然而,从科学哲学的角度看,有些概念例如“面子”、“人情”等从根本上是不能被还原的,是一种整体的信念在支配人们对概念的理解和运用,因此,除非与整体的信念背景联系,孤立的还原的认识方法其真伪根本得不到论证。他因此提出本土管理学研究中“诠释”的方法,这种方法可以用于中国特有管理哲学思想如“仁”“义”“理”“气”的研究,这些概念既难以(实际上是不能)被还原成更基础的概念,也难以被测量,因此,理解这些概念的方法大部分依赖于主观上的重构。为了达成主观上重构的必要条件,研究者或解释者必须尽量通过某种方法使自己融入被解释者的位置,使自己的思想与被解释者的思想处于同一层次,而不是采用“客观”的观察,这是本土管理学研究中诠释的思路。

段明明<sup>[38]</sup>也指出了基于实证研究的情境化与跨文化研究的局限性。跨文化研究范式所认为的:“民族文化可以通过几个维度进行描述和比较,采用大规模问卷调查、大样本数据收集、大容量统计分析的量化研究,以达到归纳民族文化的类型,把人类文化进行分门别类的目的”。这一目的实际上是很难达到的。段明明提倡在本土研究中借鉴法国学者所实践的一种质性研究方法,这种质性研究建立在对不同国家企业个案研究的基础上,力求更为细腻地展现一种管理文化特有的逻辑。他认为,这才是认识“中国管理实践”正确的策略与方法。

此外,吕力<sup>[17]</sup>还援引韦伯的理论指出了认识中的意识形态问题,指出主流所谓严谨的实证研究的研究对象恰是研究者在一定价值观的支配下选择的,即经验材料的意义根源于使它值得被认识的唯一的价值观,而不是它本身。在一定意识形态的导向下,不同研究的问题域不同。由此可见,持主流方法的学者与本土化学者在研究方法、理论形态方面的区别其实根源于意识形态的区别。

### 3 直面中国管理实践:怎样直面

席酉民认为,不应要求管理理论直接给管理实践提供答案,管理理论的价值是给实践以思想的启示、过程的参考,并促进管理水平提升,管理理论研究者与实践者就像是从小山的一边分别攀爬,两者有明显的分离<sup>[39]</sup>。

陈春花强调管理研究应当能够指导实践,解决实践问题。她认为,管理学者需要把自己

的研究方式转向实践观察和实践研究,而不是纯粹的理论研究和分析框架。管理学者们都以在国际一流期刊发表过论文而骄傲,但少有以解决了中国企业的管理问题为荣的,而几乎所有被经理人和企业家反复阅读的期刊,在管理研究者看来是根本不上档次的。她呼吁,中国的发展迫切需要积累管理知识,以帮助各类公司在这个动态多变的环境中运营,学者们需要根植于中国企业管理实践,与中国企业所关注的重大问题互动并贡献研究的价值,这才是管理学术界的首要责任<sup>[39]</sup>。

郭重庆<sup>[1]</sup>认为,学术研究背离中国管理实践,学术本身就意义不大,只有脚踏中国实地,中国管理学的世界地位才能显现。他直接指出,管理学的目的在于解决本国的实践问题。实际上,正是郭重庆对管理理论与实践脱节问题给予了最严厉的批评,他指出,中国管理学界对管理实践插不上嘴,陷入了“自娱自乐的尴尬处境”。

魏江强调管理理论与实践的独立性,并借用席酉民的“爬山”比喻进一步指出,不仅研究者与实践者爬山的目标和路径不同,而且不同的实践者应当选择不同的爬山目标和路径,实践者与学者应当分头并进<sup>[39]</sup>。分头并进当然是可以的,问题是他们能会合吗?理论的“解释性框架”与实践所要求的“操作性规则”在所有情况下都能统一起来吗?换言之,“求真”的理论必能推导出“致用”的规则吗?吕力<sup>[40]</sup>认为,“求真”必能导致“致用”的思想来源于科学技术发展的线性模式,线性模式将技术仅仅看成是科学的应用或应用科学,而实际上企业家们的管理创新,很少是从管理科学中推导出来的。例如,电子商务盈利模式、看板式管理等看起来都不像是从管理科学中推导出来的,而更像是一种结合了经验、文化与灵感的混合物,一些极为重要的管理理论,如法约尔的一般管理理论更像是一个完善的“技术解决方案”。

其实,关于管理理论与实践脱节问题,早在1982年,管理学的顶级刊物 ASQ 就专门针对这个问题发表了专刊文章; Organization Science 1990年创刊之初就表达了对所收的组织研究稿件的实践相关性问题的质疑; MOWDAY 1993年对于刊发于 AMJ 上的学术论文表达了同样的担忧;包括 HAMBRICK 等美国管理学会数任主席都曾谈及这一问题<sup>[41]</sup>。

继 ASQ 和 Organization Science 之后,许多其他的管理学高端刊物也相继对这一问题表

示高度关注,其中包括管理科学的旗舰刊物 AMJ。2001年,欧洲的权威刊物 British Journal of Management 针对“科学严谨性与实践相关性”的鸿沟发表了专题文章;2007年 AMJ 发表的系列文章承认了管理科学研究与实践脱节的严重问题<sup>[41]</sup>。

在上述讨论中,相当多的学者认识到,主流管理研究中的“科学严谨性”与“实践相关性”的矛盾是很难弥合的。VAN DE VEN<sup>[42]</sup>认为,实践知识与管理科学理论是 2 种性质完全不同的知识,它们在本体论和认识论方面存在根本性的区别,因此,科学理论与实践脱节问题是一个“知识生产”的问题。LUHMANN<sup>[43]</sup>认为,科学是一个自我指认、自我参考的系统,具有高度的自创性;同时,实践系统和科学系统作为社会系统,都具有活动的封闭性。这 2 类社会系统分别构成了管理科学共同体与管理技术共同体<sup>[40]</sup>,每一个共同体外部的活动很难直接进入系统内部。换言之,管理学要追求“严格的科学合法性”,就必然不能完全兼顾“实践的合法性”。

吕力<sup>[40]</sup>指出,从科技哲学的角度而言,科学的目的是“求真”,而“致用”是技术的目的。从研究的过程来看,科学研究从科学问题开始,为解释现象而提出假设,再对假说进行经验的检验与理论的评价,构成一个研究周期。技术研究从技术问题开始(满足一种需要或实现一种预期),并不是提出解释性假设,而是提出各种不同的设计,然后对不同的设计进行模拟与检验、评价与选择,进而加以实施,从而解决问题。换言之,直面实践需要的是“管理技术”以及建立在管理技术哲学基础上的“循证管理”。

陈春花等<sup>[44]</sup>亦区别了“以学术为导向的研究”与“以实践为导向的研究”。西方管理学其主流毫无疑问是以实证方法为主的科学化研究,管理科学化论者认为,管理学通过科学化的研究所积累的“管理科学知识”一定能有效地指导管理实践、解决管理问题、提高管理活动的效率。然而,从“求真”与“致用”的区别来看,事实并非如此,“求真的知识”与“致用的知识”在“目的”、“推理方式”、“知识体系”等诸多方面存在矛盾,它表明这 2 类知识尽管存在联系,但不可能在任何情况下都是统一的,它们之间是对立统一的关系。

#### 4 直面中国管理实践:有无“中国本土理论”

在直面中国管理实践的相关表述中,“直面

中国管理实践,创建中国特色的管理理论”在很多情况下是以前后句的方式联系在一起,然而,“直面中国管理实践”一定会“创建中国特色的管理理论”吗?换言之,西方管理理论是不是“必然不能直面中国的管理实践”?与此密切相关的另一个问题是:存在“中国特色的管理理论”吗?如果存在,“中国特色的管理理论”将会是怎样的?

李平<sup>[45]</sup>激烈地批评了西方理论在中国的霸权,他认为,西方管理学在中国的霸权表现在:引领学术共同体的学者、先入为主成为管理理论的主流、自诩为普适的管理理论、控制大量的国际学术期刊、借力强势组织管理实践活动、扩散和推广其研究方法以及依托国际化的英语语言。WHETTEN<sup>[46]</sup>认为,除非所有的西方理论均不能解释本土现象的独特和新颖,否则并不存在中国本土管理学。BARNEY 等<sup>[47]</sup>在此基础上区分了“中国管理的理论”与“管理的中国理论”,后者更多是以中国的独特方式去解释中国的或对中国来说很重要的管理现象和问题,这条路线较少关注理论在中国情境之外的通用性。而前者指在中国管理情境中检验西方理论,这条路线的研究成果主要体现为检验现有西方主流理论的有效性和扩展了现有主流理论的适用情境边界。

徐淑英认为建立中国本土管理学是可能的,她认为,发轫于欧美的管理理论并不完全适用于有着浓厚文化底蕴的中国情境,西方管理理论在应用到中国的管理实践中会不断遇到一些难以克服的障碍,这使得管理学者逐渐意识到,管理领域中已有的研究并不都具有普遍适用性,越来越多的管理学者和实践人士开始应对这一挑战,并尝试建立一个既有普适性又具有本土文化特色的管理思想理论体系<sup>[48]</sup>。

芮明杰在分析管理学的科学性、艺术性与道德性 3 个基本属性的基础上认为,在科学性方面并不存在东方管理学与西方管理学之分,但在艺术性与道德性方面,应该有东方管理学一说<sup>[39]</sup>。

吕力<sup>[8]</sup>认为,即便中西方管理确实存在差异,也难以逻辑严谨地推导出“必须要建立一门中国本土管理学”的结论。换言之,将“中国本土管理学”的存在基础建立在单一的“中国独特的管理情境”之上,可能是错误的。所谓的“中国独特管理情境”是“中国本土管理学”的必要条件,但并非是充分条件。吕力借助于科学哲学家拉卡托斯的“理论保护带理论”指出,只要

借助足够多的辅助假设,就不存在什么不能被西方主流理论所解释的管理情境或现象;因此本土管理学必须基于“视角的独特性”,真正的本土研究或者说实质意义上的本土研究必然是采用有别于西方主流理论的视角的研究,而且,仅有视角的独特性还是不够的,并不一定能保证它突破原有理论的限制,按照拉卡托斯的观点,这种视角的独特性必须强大到突破所谓原有理论的“硬核”,才有可能成新的理论体系。

郭毅<sup>[22]</sup>主张用地方性知识的理论与概念寻求中国特色管理理论的突破:①如吴冠中那样,在中西文化之间融汇,给中国文化穿上个外套,这是地方性知识国际化;②如石涛那样,专精某门本体技艺,这是地方性知识典型化;③如毛泽东那样,从实际出发,解决中国自己的问题,这是地方性知识主导化。

吕力<sup>[20]</sup>认为,中国本土管理学的建立应从管理的“本体价值”入手。管理作为人类社会存在的方式,必定寄寓了人们实现生存的最终目的或最高理想,即一种适合于人性理想的存在方式和社会协调方式,这就是管理的本体价值。管理的本体价值是自足的,它与效用无关,而关乎人类的信仰与文化本质。从本体价值的角度看,中国管理确实有别于西方管理,如果将管理视为纯粹的工具和中性的存在,就根本不可能有中国本土管理学,正如不可能有中国物理学与中国化学一样。

虽然以徐淑英为代表的华人学者认为“西方理论在面对中国实践时是有问题的”、“中国本土管理学”是有可能的,但是,徐淑英<sup>[19]</sup>与李平<sup>[7]</sup>高度一致地认为,目前还不存在中国自主原创的理论。就此,郭毅<sup>[22]</sup>认为,中国学者的本土化意识大概只能算是“一种良心谴责”或者“情感使然”的结果,而无“理性思考”,中国管理学者或许尚停留在朴素的“本土情感”水准上,并总是在抨击或感叹。

综上所述,西方管理理论是不是“必然不能直面中国的管理实践”?存在“中国特色的管理理论”吗?确实是很难回答的问题,无论是回答“存在”或者“不存在”都需要理由,而目前看来,各种观点似乎都缺乏充足的理由,都包含了一些“预测”、“猜想”与“想当然”的成分。事实上,这一问题还无法回答,从学术严谨性的角度来看,正确的说法应该是“直面中国管理实践,希望藉此建立中国特色管理理论(或中国本土管理学)”。

## 5 直面中国管理实践需要反思

郭重庆<sup>[1]</sup>指出,中国管理学界的社会责任和历史使命是建立中国现代管理学,将管理学中国化,融合古今中外管理思想精髓,能指导中国经济与社会发展的管理实践问题,对民族复兴和对人类发展做出贡献。

韩巍等<sup>[49]</sup>在响应郭重庆呼吁时认为,中国管理学界存在的诸多问题,已不仅在于认识、方法,而更在于态度、行动,中国管理学者最起码应该对自己的研究有基本的质疑,如果基本的质疑和反思都没有,而是沉湎于所谓的主流研究,怎么谈一个学者的责任?在笔者看来,郭重庆的呼吁可能对于学者的要求过高,但学者们至少需要反思,中国管理学界应该“直面中国管理实践”。

从另一个方面来看,社会也需要管理学者们回答,管理学有用吗?管理学如何直面实践?是不是存在一个中国特色的理论能够更好地解决中国的管理实践问题?管理学究竟应该如何研究才能更贴近中国文化背景下的管理实践?在铺天盖地的对于管理实用性的质疑中,一个具有社会责任感的管理学者不能被上述问题所困扰,中国管理学者不能置身事外。

实际上,中国管理学除了“不能”置身事外,也“无法”置身事外。刘文瑞<sup>[24]</sup>认为,“管理学自诞生那一天起,泰勒就有使其自然科学化的倾向,而自然科学是没有文化特色的。任何人都不会区分‘中国物理学’和‘美国物理学’,但是,现实的管理活动却有着明显的国家、民族、区域、人群等不同特色:日本管理不同于美国管理,中国管理不同于俄国管理,这都属于常识性经验。”因此,除非一个学者选择研究美国管理现象,且选择的是纯粹的美国样本,否则他就不得不面对所谓“中国特色”的问题,他必须思考各国现实管理活动在表象上的明显区别是不是本质的,是否存在普适的规律,以及如果存在,它与中国特定情境的关系如何等问题。如果不做这种思考,就有可能“把带有文化色彩的管理经验当做普适的管理原理”,或者相反,“把文化本身当做管理”。

郭毅<sup>[22]</sup>认为,中国管理学者学术研究的本土化意识的反思远未达到“反思”的水准,大致在“良心谴责”、“情感使然”或“可操作性”的层面,具有深刻批判性的“理性思考”严重不足。本土化的反击者则认为,有关“中国管理”的探讨不顾国际研究规范化和期刊发表准则,自说

自话,自行其是,其结果必将会自娱自乐,无疾而终。对此,郭毅指出,结合20年来“中国式管理”的争辩历程加以考察,中国管理学界普遍缺乏思想方法论层面的理解及其冷静的学术态度。中国管理学界在“中国的”管理研究中,固然已有反省,但反思严重不足,缺乏思辨和论证,缺乏探索精神,缺乏挑战勇气,因此,中国管理学术界更需要将目前片段式的、有感而发的、单一视角的反思推进到理性的、多视角的、系统化的阶段。

## 6 作为一种“系统反思”的元管理研究

事实上,关于管理的反思自管理学诞生的那一刻开始就从来没有停止过。有的学派强调管理的科学属性,有的学派强调管理的人文艺术属性。泰勒认为,管理学主要研究如何通过科学的手段来提高生产效率。奥尔福德等较早对“科学管理”持不同的意见,他们认为泰勒的所谓“科学管理”过于机械,因为它意味着“一种科学,而不是管理的艺术”<sup>[50]</sup>。即使承认管理学是一门科学,也存在管理学究竟是自然科学还是社会科学,或者管理认识是否具有普适性的争论。DANNENBRING<sup>[51]</sup>认为,管理学应追求其普适性,能够运用数学语言是学科成熟的标志。WHITELY<sup>[52]</sup>则认为,管理认识与自然科学有本质上的不同,管理学是一门实践导向的社会科学,社会实在不同于自然现象,社会科学比自然科学包含着更多的价值判断和选择。管理学应重视文化、价值观和习俗的作用,应走出过分数学化的误区。林羲<sup>[53]</sup>认为,与自然科学相比,社会科学的研究对象具有较大的不确定性,这使得社会科学不仅很难在严格意义上重复进行,更使其结论的普遍适用性受到挑战。

2007年《管理学报》发表了特约评论员<sup>[54]</sup>的文章《试问管理学——管理学在中国侧议》,文中提出了“有没有普适的管理学?”的疑问,考证了一些长期以来模糊不清的名词如“管理学与管理科学”、“管理学与一般管理学”、“指导性与实践性”、“管理文化与管理组织”、“管理哲学与管理学”,结果发现这些关乎管理学学科结构的基础性概念几乎都没有定论。在文章的结语部分,作者指出,这些疑惑……重要的是对于综合自然科学、社会科学、人文科学的管理学,其学科结构会有什么特点?管理学的学科结构与“创建管理科学的中国学派”是怎样的关系?在“创建管理科学的中国学派”的历史进程中,学

科结构值得研究吗?刘人怀<sup>[55]</sup>对于管理学理论的基本架构也提出了19个具有普遍性问题,包括:为什么要对管理、科学和管理科学等基本概念做一番正本清源的探讨?什么是管理科学,管理科学与管理学是什么关系?什么是管理、什么是管理活动?什么是管理工作?什么是管理者?等等。

以上诸多关于管理的本质、管理认识的属性问题的反思与讨论可能在一些学者看来是无用的,但事实上中国管理学界目前所不能回避的“直面中国管理实践”中的若干根本性问题在很大程度上就是有关管理的本质、管理学属性问题的翻版。譬如,“直面中国管理实践”中“何谓中国”的问题,其根源在于如何认识管理的本质以及文化与管理之间的关系;“直面中国管理实践”中“如何认识”的问题,实际上与管理学的属性密切相关,即管理学究竟是自然科学还是社会科学;“直面中国管理实践”中“如何直面”的问题,实际上与管理学研究的目的有关。

由此看来,所有当前的反思在本质上是有着内在逻辑联系的,它完全可以也必须在一个系统的层次上进行,所有这些系统的反思组成的体系可以称之为“元管理研究”。元管理研究的问题包括:

管理的本质属性是什么?

管理是科学、艺术,还是技术?

管理学是经验性学科,还是规范性学科?

管理学是理论学科,还是应用学科?管理学的学科基础是什么?

管理学是具有普遍适应性的学科,还是建立在文化背景上的学科?

管理学是实证科学,还是人文学科?

管理学的理论基础是什么?管理学的理论边界是什么?

管理学的学科结构是什么?

建立管理学的方法是什么?

从管理经验到管理理论的逻辑过程是什么?如何检验管理理论?如何应用管理理论到管理实践中去?

由此,元管理研究的内容包括:管理的本质属性;管理知识的来源和产生机制、管理学的属性、理论基础、学科结构、理论边界;对管理学知识的可靠性和客观有效性进行检验并研究如何将管理学知识应用于管理实践<sup>[56]</sup>。上述管理的元问题提出的时间基本上与管理学的诞生时间是同步的,比如管理学的属性问题,但长期以来学术界并不重视这些所谓的“元问题”,而一旦



涉及例如“中国管理实践”类似的情境,管理元问题就会浮出水面,这表明元问题具有永恒的价值。可以将元管理研究的问题分为3类:①关于管理本质属性的“管理本体论”问题;②管理知识的来源和产生机制、管理学的属性、理论基础、学科结构、理论边界的“管理认识论”问题;③关于对管理学知识的可靠性和客观有效性进行检验并将管理学知识应用于管理实践的“管理方法论”问题。

首先,有关直面中国管理实践的根本性问题都是上述长期存在的某些管理元问题的变种,例如,管理究竟是科学、技术还是艺术?如果管理是科学、技术、艺术的统一体,它们是如何统一在一起的?如果管理学是一门纯粹的自然科学,就不会有本土管理学,假如 DANNENBRING 的观点正确,管理学研究的目标如果是追求单一的普适的理论体系,则本土管理学从根本上就是一个错误的命题。

其次,如果管理是纯粹的科学与技术,就根本不存在“直面”实践的问题,试想有哪一位学者提出过“计算机科学应该直面计算机开发实践”、“机械工程应该直面机械故障”?这是因为对于纯粹的自然科学或技术而言,计算机科学当然应该直面计算机开发实践,机械工程当然应该直面机械故障——没有任何一位学者会对这样的问题发生疑问。

再次,如果管理与人文无关,怎么会存在“严谨性”与“相关性”的冲突?在航天工程中,严谨性越强相关性会越弱吗?换言之,数量化、大样本和高度严密的研究方法在一个纯粹的自然科学中怎么可能反而导致结论的无效呢?

然而也必须指出,管理的元问题不可能在短期内得到解决,但是它能在促使人们反思的过程中,不断推动管理学向前发展。具体到“直面中国管理实践”问题,所有“直面中国管理实践”都植根于管理的这些元问题,虽然元管理研究并不能给这些问题提供现成的答案,但它通过更深入地指出这些问题的来源促使人们不断接近问题的本质。

正如实证研究谦逊地认为其只能做暂时的验证,也不可能得出最后的结论一样,元管理研究同样给不出最后的结论,它是管理学发展中的反思,它通过破除历史形成的所谓权威,促使人们更深入地认识到自己的局限性。这种认识上的局限性来源于一个真理:那就是人类永远无法完全认识自己所生存的客观世界。人类只有深入认识到自己的局限性,才有可能在认识

中更好地还原客观世界本身,并利用这些认识更好地服务于人类的管理实践。

#### 参 考 文 献

- [1] 郭重庆. 中国管理学界的社会责任与历史使命[J]. 管理学报, 2008, 5(3): 320~322.
- [2] 成思危. 管理科学的现状与展望[J]. 管理科学学报, 1998, 1(1): 8~13.
- [3] 齐善鸿, 白长虹, 陈春花, 等. 出路和展望: 直面中国管理实践[J]. 管理学报, 2010, 7(11): 1 527~1 533.
- [4] 韩巍. 珍惜学术表达的自由——对《出路和展望: 直面中国管理实践》的响应与批评[J]. 管理学报, 2011, 8(3): 365~370.
- [5] 王学秀. “管理学在中国”研究: 概念、问题与方向——第1届“管理学在中国”学术研讨会观点综述[J]. 管理学报, 2008, 5(3): 313~319.
- [6] 韩巍. “管理学在中国”——本土化学科构建几个关键问题的探讨[J]. 管理学报, 2009, 6(6): 711~717.
- [7] 李平. 中国管理本土研究: 理念定义及范式设计[J]. 管理学报, 2010, 7(5): 633~641.
- [8] 吕力. 中国本土管理学何以可能——对“独特性”的追问、确证与范式革命[J]. 管理学报, 2011, 8(12): 1 755~1 761.
- [9] 彭新武. 当代管理学研究的范式转换[J]. 中国人民大学学报, 2007(5): 77~84.
- [10] 苏东水. 论东方管理文化复兴的现代意义[J]. 复旦学报, 2001(6): 109~113.
- [11] 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): 135~143.
- [12] 曾仕强. 中国式管理[J]. 企业文化, 2005(8): 74~77.
- [13] 邓晓芒. 新批判主义[M]. 北京: 北京大学出版社, 2008.
- [14] 吕力. 中西互为体用——论中国传统管理思想的批判性继承与创造性发展[J]. 比较管理, 2010, 2(2): 42~51.
- [15] 孙景华. 不可重复性——中国式管理的致命缺陷[J]. 企业文化, 2005(10): 47~49.
- [16] 吕力. 论“中国管理学”的新文化保守主义立场[J]. 知识经济, 2009(8): 179~180.
- [17] 吕力. 论管理学与意识形态——兼与李平商榷[J]. 管理学报, 2011, 8(1): 28~36.
- [18] 福山 F. 历史的终结及最后之人[M]. 黄胜强, 许铭原, 译. 北京: 中国社会科学出版社, 2003.
- [19] 徐淑英. 中国管理研究: 现状与前景[C]. “基于中国管理实践的重大理论创新问题”学术论坛, 长春, 2011.
- [20] 吕力. 管理学的元问题与管理哲学——也谈《出路和展望: 直面中国管理实践》的逻辑瑕疵[J]. 管理学报, 2011, 8(4): 517~523.

- [21] 陈晓萍,徐淑英,樊景立. 组织与管理研究的实证方法[M]. 北京:北京大学出版社,2008.
- [22] 郭毅. 地方性知识:通往学术自主性的自由之路——“管理学在中国”之我见[J]. 管理学报,2010,7(4):475~488.
- [23] 谭力文. 论管理学的普适性及其构建[J]. 管理学报,2009,6(3):285~290.
- [24] 刘文瑞. 管理与文化的关系探讨[J]. 管理学报,2007,4(1):16~27.
- [25] KLUCKHOHN F, STRODTBECK F. Variations in Value Orientations [M]. Evanston, IL: Row, Peterson,1961.
- [26] HOFSTED E G, Culture's Consequences[M]. Beverly Hills, CA: Sage,1980.
- [27] TRIANDIS H C. Individualism and Collectivism [M]. Boulder, CO:Westview Press,1995.
- [28] TROMPENAARS F, HAMPDEN T C. Riding the Waves of Culture[M]. New York: McGraw-Hill, 1997.
- [29] SCHWARTZ S H, BOEHNKE K. Evaluating the Structure of Human Values with Confirmatory Factor Analysis[J]. Journal of Research in Personality, 2004,38(3):230~255.
- [30] 高闯,关鑫. 比较管理的研究对象与边界[J]. 中国工业经济,2010(12):138~148.
- [31] 吕力. 比较管理:共时与历时、说明与理解[J]. 比较管理,2011,3(1):18~22.
- [32] 蔡立新. 比较管理研究的演化分析方法:范畴、意义及应用途径[M]//高闯,沈志渔. 比较管理前沿问题研究. 北京:经济管理出版社,2011:107~117.
- [33] 田志龙,王浩. 中国管理实践研究的路径[J]. 管理学报,2011,8(2):159~163.
- [34] 李垣,杨知评,王龙伟. 从中国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.
- [35] CHEN J R, LEUNG K, CHEN C C. Bringing National Culture to the Table: Making a Difference with Cross-Culture Differences and Perspectives[J]. Academy of Management Annals, 2009,3(1):217~249.
- [36] 梁觉,李福荔. 中国本土管理研究的进路[J]. 管理学报,2010,7(5):642~648.
- [37] 吕力. 管理学研究中的证实、证伪、还原与诠释[J]. 管理学报,2009,6(10):1 285~1 289.
- [38] 段明明. “直面中国管理实践”需要跨文化比较研究[J]. 管理学报,2011,8(8):1 115~1 121.
- [39] 孙继伟,於军. 交叉路口的彷徨、兴奋与学术争鸣——第3届“管理学在中国”学术研讨会述评[J]. 管理学报,2010,7(9):1 263~1 271.
- [40] 吕力. 管理学如何才能致用——管理学技术化及其方法论[J]. 管理学报,2011,8(6):796~804.
- [41] 高良谋,高静美. 管理学的价值困境:回顾、争鸣与评论[J]. 管理世界,2011(1):145~167.
- [42] VAN DE VEN A H. The Buzzing, Blooming, Confusing World of Organization and Management Theory: A View from Lake Wobegon University [J]. Journal of Management Inquiry,1999,8(1):118~125.
- [43] LUHMANN N. Die Wissenschaft der Gesellschaft [M]. Frangfurt am Main: Suhrkamp, 1998.
- [44] 陈春花,陈鸿志,刘祯. 管理实践研究价值贡献的评价[J]. 管理学报,2011,8(6):791~795.
- [45] 李平. 试论中国管理研究的话语权问题[J]. 管理学报,2010,7(3):321~330.
- [46] WHETTEN D A. An Examination of the Interface Between Context and Theory Applied to the Study of Chinese Organizations[J]. Management and Organization Review, 2009, 5(1):29~55.
- [47] BARNEY J B, ZHANG S J. The Future of Chinese Management Research: A Theory of Chinese Management Versus a Chinese Theory of Management [J]. Management and Orgnization, 2009, 5(1): 15~28.
- [48] 曹振杰,王学秀. “管理学在中国”研究的理论反思与实践探索——第2届“管理学在中国”学术研讨会综述[J]. 管理学报,2010,7(2):159~170.
- [49] 韩巍,席西民. 中国管理学界的社会责任与历史使命——一个行动导向的解读[J]. 管理学家:学术版, 2010,3(6):3~19.
- [50] 雷恩 D A. 管理思想的演变[M]. 李柱流,赵睿,肖聿,等译. 北京:中国社会科学出版社,1997.
- [51] DANNENBRING D G. Management Science: An Introduction[M]. New York: McGraw-Hill, 1981.
- [52] WHITELEY R. The Scientific Status of Management Research as a Practically-Oriented Social Science[J]. Journal of Management Studies, 1984, 21(4):369~390.
- [53] 林曦. 管理学的学科属性与学科定位[J]. 管理世界,2006(3):88~96.
- [54] 本刊特约评论员. 试问管理学——管理学在中国侧议[J]. 管理学报,2007,4(5):549~555.
- [55] 刘人怀. 大平台、聚义厅及其他——四谈创建现代管理科学中国学派的若干问题[J]. 管理学报,2009,6(9):1 137~1 142.
- [56] 吕力. 元管理学:研究对象、内容与意义[J]. 当代财经,2010(9):52~58.

(编辑 杨妍)

作者简介:吕力(1971~),男,湖北建始人。武汉工程大学(武汉市 430073)管理学院副院长,副教授,博士。研究方向为元管理问题、管理研究方法论。E-mail:linus.lu@163.com