

马克思主义哲学
与当代丛书

管理文化

李兰芬

崔绪治

著

——管理哲学的新视野

苏州大学出版社

●江苏省哲学社会科学“九五”规划项目

管 理 文 化

——管理哲学的新视野

李兰芬 崔绪治 著

苏州大学出版社

管 理 文 化
——管理哲学的新视野
李兰芬 崔绪治 著
责任编辑 欧阳雪晴

苏州大学出版社出版发行
(地址: 苏州市十梓街1号 邮编: 215006)
镇江前进印刷厂照排
(地址: 镇江市迎江路43号 邮编: 212002)
丹阳市兴华印刷厂印刷
(地址: 丹阳市胡桥镇 邮编: 212313)

开本 850×1168 1/32 印张 15.125 插页 2 字数 370 千
1999年1月第1版 1999年1月第1次印刷
印数 1-2000册

ISBN 7-81037-500-8/C·24 定价: 28.00 元

苏州大学版图书若有印装错误,本社负责调换

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 管理文化的定位.....	(1)
一 世界哲学研究重心的位移.....	(1)
二 管理思想史分析的启示.....	(4)
三 关注管理现代化的责任.....	(8)
第二节 文化概念的解读	(11)
第三节 文化的“管理模式”与管理的“文化模式”	(26)
一 “模式”的文化内涵	(27)
二 文化的“管理模式”	(28)
三 管理的“文化模式”	(52)
第二章 管理文化的变迁	(62)
第一节 管理思想的变迁及其文化倾向	(62)
一 管理文化倾向的内涵分析	(62)
二 管理文化的“无人”阶段:对前管理的历史回顾	(65)
三 “冷漠无情”的管理:科学管理的文化.....	(68)
四 “温情脉脉”的管理:行为科学管理的文化	(73)
五 理性主义的复活:现代管理科学的管理文化.....	(82)
六 企业与人的共同发展:企业文化学派的兴起.....	(88)
第二节 管理文化变迁的文化机制	(97)

一	管理者的主体文化品格	(97)
二	特定时代的客体文化背景	(104)
三	特定阶段的管理文化偏失	(112)
第三章	现代管理的文化特征	(118)
第一节	管理主体全员化	(118)
第二节	管理行为市场化	(128)
第三节	管理组织团队化	(141)
第四节	管理机构中介化	(143)
第五节	管理能力资本化	(149)
第四章	现代管理的价值原则	(158)
第一节	效率与公平	(158)
一	管理效率的文化意义	(159)
二	管理公平的文化意义	(164)
三	现代管理中的效率与公平	(170)
第二节	竞争与协作	(173)
一	竞争的意义分析	(173)
二	协作的系统特征	(180)
三	现代管理中的竞争与协作	(185)
第三节	科学与人文	(191)
一	科学主义与人文精神	(191)
二	现代管理中的科学与人文	(194)
第五章	管理系统文化(一)——要素文化	(201)
第一节	管理主体的文化系统	(201)
一	管理主体资质	(202)
二	管理主体角色	(205)
三	管理主体素质的文化品位	(207)
第二节	管理客体的文化系统	(219)
一	管理客体的界定	(219)

二	管理客体系统·····	(219)
三	管理客体的历史演变和现代文化特征·····	(225)
第六章	管理系统文化(二)——职能文化·····	(246)
第一节	组织文化·····	(246)
一	组织概念·····	(247)
二	组织的文化系统·····	(248)
第二节	决策文化·····	(264)
一	决策概念·····	(265)
二	决策的文化系统·····	(267)
第三节	领导文化·····	(290)
一	领导概念·····	(290)
二	领导的文化系统·····	(292)
第四节	激励文化·····	(305)
一	激励概念·····	(306)
二	国外激励理论简介·····	(307)
三	激励的文化系统·····	(308)
第七章	管理系统文化(三)——过程文化·····	(341)
第一节	管理过程的界定·····	(341)
第二节	管理过程的功能·····	(342)
第三节	管理过程的运动属性·····	(344)
一	管理过程的共时性与历史性·····	(344)
二	管理过程的随机性与规律性·····	(347)
第四节	管理过程的逻辑程序·····	(351)
一	计划过程·····	(352)
二	组织过程·····	(352)
三	控制过程·····	(354)
第八章	知识与知识管理·····	(358)
第一节	知识:现代管理的优势资源·····	(358)

一	知识经济时代的资源力转移	(359)
二	现代管理资源的知识构成	(364)
三	知识资源的特点	(371)
第二节	知识管理的内核:创新	(376)
一	知识管理的含义	(376)
二	知识管理的基本原则	(377)
三	创新:知识管理的内核	(381)
第三节	知识经济时代的管理战略	(389)
一	科教兴国战略	(389)
二	可持续发展战略	(393)
第九章	文化管理:跨文化管理的最新形态	(397)
第一节	世界经济的生力军——跨国公司	(399)
一	文化与经济的国际融合:跨国公司的发展轨迹	(399)
二	跨文化:跨国公司的时代特征	(401)
第二节	文化差异对管理诸环节的影响	(406)
一	文化差异与管理成本	(406)
二	文化差异与决策模式	(409)
三	文化差异与组织沟通	(411)
四	文化差异与员工激励	(414)
第三节	“文化中存在力量”——文化管理	(417)
一	历史的演绎——文化管理的产生	(417)
二	时代的选择——文化管理的发展	(419)
三	统一与融合——文化管理的特征	(422)
第四节	跨国公司管理模式的理想选择	(423)
一	文化管理对跨国公司的功用	(423)
二	文化管理视角中的跨国公司	(426)
三	文化边际人——跨国公司中的理想人格	(430)

第十章 管理创新:管理文化的生命之源	(435)
第一节 创新理论溯源.....	(436)
一 “创新”范畴释义及创新理论研究.....	(436)
二 技术创新与制度创新.....	(439)
第二节 创新体系之核:管理创新	(441)
一 管理创新的时代地位.....	(442)
二 管理创新的发展形态.....	(449)
第三节 创新主体:创新之舟的舵手	(455)
一 创新主体的素质要求.....	(456)
二 创新主体系统结构分析.....	(459)
第四节 文化创新:管理创新的精神家园	(462)
一 文化创新范畴及其结构.....	(462)
二 创新主体与文化创新.....	(465)
三 中国文化创新基本模式.....	(467)
主要参阅文献.....	(471)
后记.....	(473)

第一章 导 论

新世纪的脚步声已清晰可闻。管理哲学不断地经受着社会实践的锤炼并因此获得升华和转型。面对全球政治、经济、科技的激烈变革,世纪末的管理世界只有重新寻找它的“灵魂”,才能迎接新世纪的管理挑战。管理文化就是这种灵魂的寓所。

第一节 管理文化的定位

管理文化,走向 21 世纪管理哲学研究的新视野。选择这个视角研究管理哲学,或者说,视管理文化为一种管理哲学形态,主要缘于三个方面:其一是世界哲学研究重心的位移;其二是管理思想史分析的启示;其三则是出于对管理现代化的一种关注和责任。

一、世界哲学研究重心的位移

本世纪 80 年代以来,伴随着斯德哥尔摩国际社会学年会把文明选择的价值尺度作为社会学研究的世界性课题,以及涉及政治、历史、社会等多学科的“韦伯热”在欧洲的兴起,1984 年在罗马尼亚召开的第 17 届世界哲学大会便把会议的主题确定为“哲学与文化”。会上,东西方哲学家虽然立场不同、观点各异、方法有别,却一

致宣称：从整个世界范围看，当代哲学研究的重心正在逐渐地移向文化。这就预示着：自 16 世纪开始已经绵延了 300 多年的“经验—理性”的科学主义主潮已滑过如日中天渐成午后斜阳，而文化哲学犹如一轮朝日冉冉升起，以至于在莫斯科召开的 19 届世界哲学大会将讨论的主题更加鲜明而集中地发展为“世纪交替中的文化、价值和人类”。

文化问题在哲学领域中受到如此重视，哲学研究重心的这一重大历史位移，有其深刻的历史根源和时代特征。近代世界市场开辟以来各民族向现代化迈进的历史运动；面临严峻挑战而经久不衰的社会主义运动；资本主义社会的矛盾和危机向世界范围的延伸；“双赢式”国际关系新格局的形成；现代科学技术革命浪潮的兴起、全球性问题的出现以及各民族各区域在这些历史运动和社会格局变化中所展现出的社会心理和文化心态，等等，都从各种不同的角度，把人的价值和命运、人类的生存和发展问题以十分尖锐的形式突显了出来。所谓文化研究热潮的兴起，归根结底不过是集中地反映和总结了对人的问题的关注。这无疑是人类社会文明历史又步上一个新台阶的重要标志。伴随世界文化研究的潮流，中国近十几年来先后在 80 年代中叶、90 年代上叶发生过两次“文化热”。这两次“文化热”，都牵涉到对我国近代以来一系列重大历史事件的评价问题（如关于“五四”运动在中国历史和文化史上的地位和意义等），并且都与哲学上的争论紧密相关，使哲学研究面临着诸如社会与文化、社会史与文化史关系的历史观、价值观等一系列新的问题域。

最近十余年文化哲学的研究，无论在视角上，还是在广度和深度上，都已表露出它的气象阔大和探幽入微的双重特征。它以作为主体的人和人类的文化为研究的对象，多视角多层次地剖析人类，透视人性本质。它不仅在共时态的层面上通过概括文化人类学和比较文化学的研究成果来展示人类文化的多元性，而且通过对文

化史作系统的哲学反思在历时态的动态进程中揭示文化发展的一般规律,文化的发生学、结构功能学、演化学等的研究各领风骚,异彩纷呈。特别是关于把人类实践——认识的实质、过程、主客体关系都置于特定的历史文化背景中加以考察,主张通过理解人的内心世界、活动动机和文化符号来理解社会现象、事件和问题,把对实践——认识的“生理——心理”结构的研究扬弃于“文化——心理”结构的研究之中等等文化哲学研究成果,为马克思主义哲学提供了一个新的生长点。文化哲学作为探寻人类精神出路的学问,使我们的哲学研究提高到一个新水平、新境界、新阶段。管理哲学作为马克思主义哲学的应用理论分支,理应跟踪并自觉接受马克思主义哲学研究的新趋势及其理论的指导,进而为发展马克思主义哲学作出具体贡献。由此可以说,世界哲学科学自身的研究成果和发展规律也为管理文化的命运和前途铺垫了必要而充分的锦绣华章。管理哲学的研究视野聚焦于文化,既是世界哲学研究前沿理论对管理哲学研究的一种世界观和方法论的辐射指导,更是管理哲学研究者和实践家们对世界哲学研究发展趋势的一种自觉的理性选择和情感呼应。

本书选择“管理文化”的视角研究管理中的哲学问题,其宗旨在于:本书所研究的管理中的哲学问题均被视为同一定社会、政治、法律、科学技术、伦理道德及民族传统等因素相关联的文化问题。同时,本书是以管理的文化特质、文化危机、文化资源、文化形态、文化主题、文化载体、文化挑战、文化创新为研究基点,从哲学上探索世纪之交世界特别是中国所面临的管理创新问题。这种论证问题的普遍性与分析对象的特殊性,要求用文化这个中性词来概括管理创新。此外,在传统的文化理论中,通常则把哲学作为其中的一个因子,以此类推,管理哲学构成了管理文化的一个方面,管理文化涵盖了管理哲学。的确,管理哲学是同社会、政治制度相关的文化问题,而本书更关注管理运行的文化资源、文化形态、文

化模式、文化创新——这些社会管理中具有共性的文化控制手段及其相配套的社会控制机制,从而使管理哲学的研究集“形而上”的文化品位和“形而下”的实践品格于一体而获得新的文化生命力。

管理文化代表着管理哲学领域的拓宽和研究进程的推进。它将研究视野从管理过程向更广阔的经济、政治、法律、科学技术、伦理道德发展过程拓展,更深刻地认识宏观与微观管理得以产生、运作的经济、政治、法律基础以及伦理道德和科技文化背景;它将管理作为社会文化发展过程的产物,更准确地剖析了“管理无效性”的文化原因——组织、决策、激励的合法性、合理性和可行性问题。这些理论代表着当代管理哲学研究的最高成就,也代表着对管理活动的研究已从管理行为层次发展到文化嫁接、整合、创新的战略层次。西方管理学家的7S理论、Z理论、企业文化理论等都是这些战略发展的典型成果。发达的市场经济尚且用文化变革来应对管理活动中重大挑战的需要和实践,那么,对由计划机制向市场机制转换的转型经济,它更呼唤管理哲学研究从文化嫁接、整合、创新的角度解释与医治“管理无效性”问题。正是这些学术研究和实践需要的启示,使我们将本书的主题定位为管理文化。

二、管理思想史分析的启示

把管理哲学的研究视角聚焦于文化,既是自泰罗科学管理以来人类管理思想发展演变的内在逻辑机理,也是科学管理逻辑发展的必然结果。自从有了人类社会,就有了管理,也就有了管理思想。从某种意义上说,整个人类社会的历史就是一部管理思想变迁史。纵观历史长河,管理思想大致经历了四度变迁,即从经验管理到科学管理,到行为科学管理,再到企业化管理。管理思想变迁主要是由特定时代的社会文化环境、管理者的主体文化品格以及特定阶段管理思想的偏失共同驱动的结果。由此,我们完全有理由

说,一部人类管理思想的变迁史就是一部人类管理文化不断丰富和发展的历史。人类管理思想的理论与实践构成管理文化乃至整个人类社会文化的有机载体。

管理思想是对人类长期管理活动的凝集、淘洗、积淀和记录。因此,管理思想史在人类文化特别是管理文化建设中有着重要的地位和不可替代的作用。这是因为:管理思想的发展是一个文化演化过程,认识管理思想发展的文化机理,对当今的管理文化建设无疑具有重要的意义;当今的管理文化建设既要从现实出发,又要继承、发扬历代管理思想遗产的积极成果,而世界丰富的管理思想遗产对当今的管理文化建设具有重要的借鉴价值;管理文化建设的根本任务之一,是提高全民族的管理文化素质,增强民族的凝聚力,而管理思想史的教育功能之一也在于此。

管理思想发展的科学文化机理 任何一个国家、民族所形成的管理思想,无论从时间的连续性还是从内涵的衔接性来看,都有其内在的文化机理,即一定社会管理思想同该社会文化发展有着内在的、本质的联系。作为社会不可或缺的方面,文化与政治、经济共同决定着社会发展、历史进程,包括人类管理思想的理论与实践。文化在历史舞台上扮演的角色是其他方面不可取代的。一个时代的文化,既是这一时代的标识,又是这一时代的重要组成部分;离开了文化与文化的历史联系,便无从认识人类思想包括管理思想发展的过程及其规律。

从人类管理思想史上看,无论是管理的各个职能(计划、组织、控制)的分化与专业化,还是作为时代记录的整体管理思想,都有其赖以产生的文化机理。正是牛顿的机械力学理论的问世,催生了以泰罗为代表、以“经济人”人性假设为基础的科学管理思想的理论与实践;而心理学、社会学等人文学科研究的兴起和引入,形成了以梅奥为代表、以“社会人”人性假设为基础的行为科学管理思想的理论与实践;随着二战后系统论、控制论、信息论、运筹学以及

计算机科学和数学等学科的高度发展,以“复杂人”人性假设为基础的各种各样管理学派粉墨登场,管理思想史进入一个称之为“管理理论丛林”阶段(包括巴纳德的社会系统学派、西蒙的决策理论学派,特里斯特的社会——技术系统论学派、卡斯特和罗森茨韦克的系统理论学派、伍德沃德的权变理论学派等);以自由“文化人”人性假设为基础的企业文化作为一种新型管理思想又是以当代“人学”理论发展为其契机。随着“人的全面发展”目标的逐渐明确和接近,管理思想的理论和实践必将得到进一步的升华、丰富和完善。

管理思想发展的社会文化基础 马克思曾指出:“人们自己创造自己的历史,但是他们并不是随心所欲地创造,并不是在他们自己选定的条件下创造,而是在直接碰到的、既定的从过去继承下来的条件下创造。”^① 管理作为人类的一种特殊实践方式,是人类实现其利益、愿望和目的的有效工具。因此,管理方式或管理行为总是和一定的社会形态相关联,总是反映某一特定时期的经济状况,并体现出那个时代、那个地方经济体制的特点。资本主义经济的发展,大机器、社会化劳动方式的出现,需要与之相适应的管理方式,否则整个生产就无法进行,企业就无法有效地运转。在这一社会经济背景下,泰罗的“科学管理”理论可谓应运而生。科学管理理论的诞生,既包含着泰罗本人的文化品位及其创造性劳动,更是人类文化积累的产物。如果没有人类早期的那些管理实践活动,如果没有在此之前的那些管理理论的雏形,就很难由泰罗产生出“科学管理”这样一整套系统而完整的管理理论。在此之后的每一种新的管理理论的诞生,都是反映并体现一定社会经济、政治和文化特征的。

管理思想变迁过程本身就是一种繁花似锦的人类文化现象。

^① 《马克思恩格斯选集》第1卷,人民出版社1972年版,第603页。

管理不但是一种劳动方式,也是一种文化方式。它涉及用什么态度和方法对待人,人在具有完整价值观——方法论体系的文化环境中的地位 and 作用,以及与之相适应的组织形态。管理思想既是社会文化发展进程的反映,又是人类文化的重要组成部分。管理思想遗产包括了前人在管理学发展史上的成果,总结了先前的管理思想,具有极为珍贵的文化价值。这里说的管理思想遗产,是指人类思想史中那些记录管理思想创造、积累和发展且同管理有直接联系的管理文献。根据中国古代典籍的分类,《尚书·洪范》、《周易》、《墨子》、《管子》、《荀子》、《孙子兵法》等均应属于管理文献。在苏东水总主编、王龙宝主编的《中国管理通鉴·要著卷》中,介绍中国历史各时期在管理诸方面有影响的著作有 200 部(篇)。管理思想遗产的丰富性决定了它同人类文化建设有着千丝万缕的联系。人类文化建设离不开对管理思想传统的研究和认识;人类文化建设离不开对管理制度的研究和借鉴;人类文化建设也离不开对历史上的政治家、思想家、军事家的评价。恩格斯曾指出:“历史思想家(历史在这里只是政治的、法律的、哲学的、神学的——总之,一切属于社会而不仅仅属于自然界的领域的集合名词)在每一科学部门中都有一定的材料,这些材料是从以前的各代人的思维中独立形成的,并且在这些世代相继的人们的头脑中经过了自己的独立的发展道路。”^① 现实中的人在进行科学思考时,头脑中是不能没有前人遗留下来的“材料”的。研究先人的管理思想“材料”,必将有益于人们的现代管理实践,也必将有益于当今的人类文化建设。

管理哲学研究的重心位移意味着既是一种继承,也是一种“告别”,更是一种建设。

管理哲学的重心位移首先意味着继承。管理作为一种文化现象,每一国家、每一民族在每一时期所采用的现代管理方法、管理

^① 《马克思恩格斯选集》第 4 卷,人民出版社 1972 年版,第 501 页。

观念、管理技巧都有其文化上的继承性和延续性。具有中国特色的社会主义管理文化,既植根于中国特色社会主义管理的实践,又渊源于中华民族五千年文明史。

管理哲学的重心位移也意味着一种告别。这一位移告别了传统研究中压抑着我们精神心灵的观念,告别了束缚我们思与行的各种外在的强制,告别了话语的板结与单一。

管理哲学的重心位移更意味着一种建设。它是对管理世界未来的一种可能性的期盼。我们不能也没有能力把管理哲学研究重心位移看作一个已经完成的事实,而应看作一个开始出现的现象,只能看作是对未来的一种展望、一种理想、一种永不止息的热情。它是朝着一个可能的未来的努力。管理哲学重心位移始终包含着一种对未来可能性的来临的向往。

三、关注管理现代化的责任

黑格尔曾经说过,密纳发的猫头鹰要等黄昏到来才会起飞。其含义是一个理论、一个课题产生的条件完全成熟的时候,这一理论、这一课题才会应运而生。当然,其间有一个理论、一个课题逐步形成、积累的过程。管理文化课题同样如此,它产生于管理现代化的实践呼唤。

要理解管理现代化,不得不涉及现代化一般理论。在早期的社会理论中,现代化概念通常是泛指一个非工业化社会向工业化社会的转变所经历的社会变动过程,有时也把工业理解为技术和经济方面的发展。如美国学者华德认为,现代化就是以科学技术进步为中心的经济发展过程。受这种思潮的影响,许多发展中国家实行“增长第一”战略,把国民生产总值作为衡量发展的标准。在以“经济增长”为衡量发展重要标准的早期发展思想被实践证伪后,又相继提出了“边增长边分配”的发展战略,“满足基本需求”的发展战略。1975年,哈马舍尔德基金会在题为《现在怎么办:另一种

发展》中主张：(1)发展的目的旨在满足人们的需要，首先是消灭贫困。(2)发展要靠自身力量和自力更生。(3)发展要和环境协调。有人把这种“发展”的主张称之为“新发展哲学”。这种新发展在于突破了社会发展的局限而跨入了文化重构的视野，尽管它还没有这种自觉。日本现代化理论专家永健一先生在其《现代化理论今日之课题》一文中写道：“我在把工业化理解为社会的技术和经济发展，把现代化理解为社会的政治和文化发展这点上，沿袭了本迪克斯的术语。另外，我又接受帕森斯的理论，认为工业化和现代化是在实现扩大愿望的机会(个人层次)和增强社会系统对环境的适应能力(社会系统层次)的过程中进行的，并把它理解为社会进化。”从扩大实现个人愿望的机会和增强社会系统对环境的适应能力这两个指标出发，现代化不是一般意义上的社会进化，而是一场超越经济的更为深刻、更为宽泛的文化变迁或曰文化革命。因为文化比经济更能给个人以实现愿望的丰富机会，例如文化艺术满足个人的审美情趣；并且，也只有科学文化才能增强社会系统对环境的“适应能力”。对此，美国学者亨廷顿也认为，现代化并非只是孤立的经济过程，而是一个多方面的进程，涉及人类思想和活动的所有领域的变化。英国现代化理论学者则强调，应当把现代化看作一种心理态度、价值观和思想的改变过程。亨廷顿在1984年访问中国时也曾意味深长地提出：希望中国除四化之外进入第五个方面的现代化，即人们的思想和精神的现代化。综上所述，现代化是一切涉及到物质生产、社会关系、社会结构以及人们的思维方式、行为方式、价值观念等社会各方面的社会文化变迁过程。

管理现代化作为现代化社会发展的客观要求，是其重要组成部分，其本质也是一种管理文化的变迁和革命。为了保障现代经济、现代社会的正常运行，管理方式、管理体制、管理组织、管理职能等也必须现代化。现代管理，不论是经济管理、行政管理，还是科教管理，再也不是小生产中的单凭管理者个人的经验、习惯和判断