

Management Sciences Series

M 中国管理科学丛书

管理科学新进展

——管理学青年学者研究文汇

陈晓田 杨列勋 主编



科学出版社
Science Press

Management Sciences

中国管理科学丛书

管理科学新进展

——管理学青年学者研究文汇

陈晓田 杨列勋 主编

科学出版社

2002

内 容 简 介

本书收录了国家自然科学基金管理科学青年基金获得者的优秀学术论文 21 篇。这些论文跟踪国际管理科学研究的热点和前沿,突出中国特色,围绕中国的管理需要和实际情况开展研究,涉及公司治理、供应链、质量管理、企业文化、市场营销等方面,代表了中国管理科学的水平与方向,对管理科学研究人员高校经济管理专业师生和企业经理人具有重要的参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

管理科学新进展——管理学青年学者研究文汇/陈晓田等主编. —北京:科学出版社, 2002. 1

(中国管理科学丛书)

ISBN 7-03-010103-0

I. 管... II. 陈... III. 管理学—文集 IV. C93-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 004195 号

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

源海印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2002 年 3 月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2002 年 3 月第一次印刷 印张:19 1/4

印数 1—1 800 字数:341 000

定价:50.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈杨中〉)

中国管理科学丛书编委会

顾问 (按姓氏笔画排序)

马 洪 马 宾 卢良恕 许国志 吴明瑜 汪道涵
宋 健 张存浩

主 编 成思危

副主编 汪寿阳 寇纪淞 陈晓田

编 委 (按姓氏笔画排序)

王浣尘(上海交通大学管理学院)
毛蕴诗(中山大学管理学院)
乌家培(国家信息中心)
邓述慧(中国科学院系统科学研究所)
曲晓飞(大连理工大学管理学院)
成思危(国家自然科学基金委员会管理科学部)
刘 吉(中国社会科学院)
杨列勋(国家自然科学基金委员会管理科学部)
李若筠(国家自然科学基金委员会管理科学部)
李泊溪(国务院发展研究中心)
陈玉祥(中国 21 世纪议程管理中心)
陈荣秋(华中科技大学工商管理学院)
陈晓田(国家自然科学基金委员会管理科学部)
汪应洛(西安交通大学管理学院)
汪寿阳(国家自然科学基金委员会管理科学部)
郑绍濂(复旦大学管理学院)
胡鞍钢(中国科学院国情分析小组)
赵纯均(清华大学经济管理学院)
宣家骥(湖南大学国际商学院)
姚先国(浙江大学经济学院)
徐伟宣(中国科学院科技政策与管理科学所)
席酉民(西安交通大学管理学院)

唐小我(电子科技大学管理学院)
凌文铨(暨南大学工业心理与行为科学所)
黄季焜(中国农业科学院)
黄梯云(哈尔滨工业大学管理学院)
盛昭瀚(东南大学管理学院)
寇纪淞(天津大学管理学院)
梁 森(国家自然科学基金委员会)
辜胜阻(武汉大学战略管理研究院)

《中国管理科学丛书》序

管理科学是促进经济发展与社会进步的重要因素之一。作为一门独立的学科,它主要是在 20 世纪发展起来的。在 20 世纪的前半叶,其主要发展是从泰勒式的科学管理到以运筹学为代表的着重于数量分析的管理科学。而在 20 世纪的下半叶,管理科学与信息技术和行为科学共同演化,从一棵孤立的管理科学大树(Management Science)发展成为管理科学的丛林(Management Sciences)。我深信,在“振兴中华”的过程中,管理科学将发挥日益重要的作用。

当前我国的改革已进入攻坚阶段,发展正处于关键时期,管理科学家们肩负着以下四方面的重任:

1. 为国家的宏观决策提供支持

当前应着重研究我国改革与发展中的重点、难点与热点问题。例如如何建立比较理想的社会主义市场经济体制;如何保证国民经济持续、快速及健康地发展;如何保持公有制为主体,各种所有制经济共同发展;如何正确处理经济发展速度、结构与效益三者之间的关系;如何建立有中国特色的社会保障体系;如何开拓潜力巨大的农村市场;如何面对东南亚金融危机的挑战;如何准备迎接知识经济时代的到来;等等。上述问题都需要我们认真探讨理论基础,评介国外经验,完善总体设计,分析实施难点,从而提出建设性的建议,为政府决策提供参考与支持。

2. 为企业的发展提供咨询建议

当前应着重研究企业的发展战略与管理技术。例如如何通过业务流程重建来实施战略管理,如何提高企业的竞争力,如何增强国有企业的活力,如何组建跨地区、跨部门、跨所有制的企业集团,如何促使一些企业走向国际化,如何建立企业的管理信息系统,如何推进企业资源计划(ERP),如何加强企业内部的财务、人事、营销等方面的管理,如何建立有效的法人治理结构,等等,都需要我们深入进行调查研究,认真分析国内外的经验,从企业的实际情况出发,不断提出对企业管理进行改进和创新的意见和建议,并帮助企业管理者加以实施。

3. 发展管理科学的理论和方法

管理系统是一个开放的复杂巨系统,其组成复杂,层次繁多,耦合度高,透明度低,动态而又开放,还包括许多人为的事物和与人有关的因素。只有对其组成、结构、演化过程及发展趋势有深入透彻的了解,才能真正

掌握其客观规律。为此必须切实加强管理科学的基础研究,以便指导管理的实践。当前一方面应加强在不确定条件下的决策理论及方法研究,以增进人们对客观世界不确定性的认识,并提高分析和处理风险的能力;另一方面应加强对有人参加的复杂管理系统的研究,以增进人们解决错综复杂且不断发展变化的管理问题的能力。

4. 培养优秀的管理人才

当前我国正处在建立社会主义市场经济的过程中,急需大批优秀的企业管理人员。我国已有二百多家高等院校设立了管理学院或管理系,拥有教授上千名。有 56 家管理学院已获得授予工商管理硕士(MBA)学位的资格,管理学已被列为 11 个学科门类之一。目前工商管理硕士的培养已成为一个热门的话题,并受到各方面的重视。应当承认,设立工商管理硕士学位是西方培养管理人才行之有效的途径。但在我国实施时首先要有掌握了现代管理理论并有一定实践经验的教师队伍,要招收基础扎实,有上进心,并有一定工作经验的学生,还要有一套既能准确而详尽地阐述西方管理理论及方法,又能联系我国实际的教材(包括管理案例),这需要作出极大的努力。

国家自然科学基金委员会于 1986 年成立时设立了六个自然科学学部,同时还设立了管理科学组,负责对管理科学基金项目的评审和资助。从 1986 年到 1995 年的 10 年内,管理科学组累计资助一般项目 949 项,重点项目 7 项,重大项目 4 项,累计金额约 4000 万元。1996 年国家自然科学基金委员会决定将管理科学组升格为管理科学部,成为其第七个学部。经费也有所增加,现已达每年 2000 万元。“九五”期间将支持重点项目 21 项,一般项目约 750 项,还建立了支持当前决策的应急研究基金,并将与其他学部联合资助重大项目 3 项。为了使这些研究成果能够被各有关方面和人士了解与使用,我们决定从中选出一批优秀的成果汇编成册,出版一套《中国管理科学丛书》。其中各册可以按专题、作者类别、研究单位或作者编撰成集。

我衷心希望这套丛书的出版能够有助于推广我国管理科学的研究成果,有助于发现更多的优秀人才,有助于使管理科学在中华民族的伟大复兴中发挥其应有的作用。

全国人民代表大会常务委员会副委员长
国家自然科学基金委员会管理科学部主任

成思危

1998 年 7 月 27 日

序

为培养青年科学人才、促进青年学术带头人和优秀青年学者研究群体的形成,国家自然科学基金委员会自 1987 年开始陆续设立了鼓励青年学者的基金项目,如青年科学基金、优秀中青年人才基金。1994 起设立的国家杰出青年科学基金的评审与管理工作也由国家自然科学基金委员会承担。迄今为止,国家自然科学基金委员会在青年科学基金、杰出青年科学基金、优秀中青年人才基金项目中的资助总金额已达 12 亿元。为探索资助和培养优秀青年学者的新方法,同时为青年科学家成才创造更好的环境,以培养在国际学术界有竞争的研究队伍,国家自然科学基金委员会自 2000 年起尝试启动了以中青年为主体的“创新研究群体”的资助类型。

管理科学研究的发展也得益于国家自然科学基金的资助。自 1987 年以来,已资助了 284 项青年基金项目、15 位国家杰出青年科学基金获得者、4 位海外青年学者合作研究基金(原为国家杰出青年科学基金 B 类)获得者、1 个创新研究群体,累计资助金额超过 2500 万元。通过基金项目的资助与支持,极大地促进了管理科学的发展与人才的培养,丰富了管理科学的学术成果,许多早期青年科学基金项目的获得者已经成为管理科学的学术带头人,有的成为国家杰出青年科学基金的获得者。

为促进管理科学界青年学者之间的交流,了解掌握青年基金项目的进展情况,积极推动青年基金的工作,国家自然科学基金委员会管理科学部于 2000 年 11 月下旬在武汉召开了“管理科学青年基金项目交流与学术报告会”。国家杰出青年科学基金获得者、在研青年基金项目的主持人或代表近 70 人与会进行交流与汇报。

此次会议,青年学者们讨论学术、了解前沿、熟悉同行,同时对科学基金的管理工作与要求有了更多的认识,并提出了不少积极的建议。会议共收到代表提交的学术论文 65 篇,经专家评审,遴选了其中的 21 篇论文结集出版。这些论文涉及管理科学的许多方面,包括一般管理理论、决策理论、复杂性科学、质量管理、企业财务、企业文化、宏观管理与政策等。

希望本书的编辑出版,对管理科学的发展有所促进,对青年学者能起到鼓励和鞭策的作用。

最后,借此机会对承办此次会议的武汉理工大学及其管理学院的全体会务人员表示衷心的感谢。

编 者
2001 年 12 月

目 录

序

组织和谐管理思想研究·····	席酉民 尚玉钊(1)
拥挤市区行人活动的拟连续动态均衡模型与算法 ·····	黄海军 李 毅 林兴强(26)
供应链中两阶段订货-生产模式的绩效分析·····	陈 剑 陈豪雅(41)
时序数据挖掘方法及应用研究 ·····	陈国青 卫 强 高国栋 张 宏(61)
基于价值创造的价值网络管理内在机制 ·····	李 垣 董广茂 刘 益(74)
政府公共开支的增长和波动对经济增长的影响 ···	龚六堂 邹恒甫(83)
涌现与组织管理 ·····	刘 洪 孟晓飞(96)
中国出口与经济增长关系的实证研究·····	许和连 赖明勇(106)
组织职业生涯管理及效果的实证研究 ·····	龙立荣 方俐洛 凌文铨(114)
质量体系管理的演化及柔性分析·····	苏 秦 郭 涛(125)
基于多智能体的复杂系统组织建模研究 ·····	姚 莉 张维明 龚 勇 王长缨(138)
基于高级 PETRI 网的流程建模和优化方法及工具 ·····	乔 非 曾 斌 严隽薇 张 浩 吴启迪(150)
农村城镇规划管理与可持续发展·····	李永周 刘传江(163)
建设广东信息产业走廊的战略构想与对策思路·····	谢 康(173)
敏捷供应链中包含期权的供应契约分析·····	沈厚才(188)
基于核心能力的企业购并模式框架研究·····	魏 江(199)
加入 WTO 对中国经济影响的 CGE 模型比较分析 ·····	李雪松(217)
信用风险评价方法及模型进展研究·····	马九杰(230)
转轨经济中中国企业跨国经营的时机抉择行为·····	顾乃康(244)
生态系统可持续性管理模式的理论研究 ·····	施晓清 赵景柱 吴 钢(260)
市场开放与农产品市场一体化 ·····	李路平 黄季焜 范存会 俞 海 宋 军(270)

附 表

附表 1	(279)
附表 2	(279)
附表 3	(280)

组织和谐管理思想研究*

席酉民 尚玉钊

(西安交通大学管理学院, 西安 710049)

摘要:世纪之交,我们的社会正在经历着从工业社会向知识社会的变革,组织管理面临着前所未有的挑战。此时,新的管理范式层出不穷,但新的管理方法并没有带来预期的效果。在对这一现象提出的问题进行思索之后,本文对组织管理的本质进行重新思考,并通过对有关组织配置的研究回顾,开始关注组织的和谐管理问题。进而,在对以往有关和谐问题的研究综述以及对当代和谐理论的回顾之后,提出一种未来的组织管理方式——通过和谐管理寻求组织竞争优势的管理思路。

关键词:和谐理论;组织竞争优势;和谐管理

0 引言

20 世纪末以来,在世界范围内蓬勃兴起了一场高技术革命,这场革命引发我们的社会由工业社会向知识社会转变。当新的技术逐渐渗透到组织设计、流程和战略中时,组织内部的操作与整个组织的运行机制都在发生急剧的改变。这种对管理创新的迫切需求,使新的管理范式层出不穷,如全面质量管理(Total Quality Management,简称 TQM)、业务流程再造(Business Process Reengineering,简称 BPR)、及时生产(Just In Time,简称 JIT)等。

但是从近来的报道来看,许多新的管理方法并没有实现设计师们最初的设想^[1~3]。基于目前组织管理研究中出现的这类问题,我们对以前关于和谐理论的研究工作重新进行了反思:由于物质世界是相互依赖,事物总是共同运动着的。在一个组织系统中许多要素都依赖于许多其他的要素变化而变化。然而,在绝大多数的管理理论和实践中,追求系统或组织的和谐被作为一项基本的组织原则在执行,但却很少有人关注组织和

* 本研究受国家杰出青年科学基金(项目批准号:79525001)资助
席酉民,男,博士,教授

谐存在的原因、方法与模式。好象那是组织自然存在的前提,并不需要研究和描述。但是实际上从目前组织管理表现出来的问题来看,正是由于人们对于这个基本的问题至今仍认识不清,使得组织在实施过程中偏离系统和谐适应的初衷。

目前,许多学者开始认识到组织竞争优势的重要来源不仅在于拥有特定的组织资源或技能,更关键地在于协调主题的能力或执行的程度^[4-5]。这一思想与我们所进行的组织和谐管理理论研究不谋而合,因而在本文中,我们借鉴组织管理领域对于一些管理的基本问题,诸如管理本质、管理对象、管理原则等的研究进展,以及有关组织配置及其他理论研究,提出进一步发展和研究组织和谐管理理论的方法和思路。

1 社会变革对组织管理提出挑战

20 世纪 70~80 年代以来,在世界范围内蓬勃兴起了一场高技术革命。按照联合国组织的分类,这场革命所涉及的高技术内容主要有信息技术、生命技术、新能源与可再生能源技术、新材料技术、空间技术、海洋技术、有益于环境的高新技术和管理技术(又称软科学技术)等^[6]。

这一技术群不仅深刻地改变了人们对世界的认识,而且也推动了一系列生产领域的出现和经济规模的迅速扩大,大大促进了社会生产力的发展和社会进步。它表现为如下几点^[7]:

(1)信息技术革命正日益成为经济发展、社会进步及改变人类生活方式的重要动因;

(2)制造工艺和技术的创新将为工业企业一系列功能优异、成本上有竞争力和高质量的产品投入市场打下基础;

(3)新型材料将显著改进国民经济各部门生产和使用的各种产品的性能;

(4)新能源将有可能提供安全、可靠又持久的动力资源并为子孙后代保持一个有益的健康的环境;

(5)生物技术将为农业、医药、化工、环保的发展带来重大变革;

(6)空间技术和海洋技术正为人类开辟空前广阔的资源与活动领域。

“高技术”一词超出了以往“纯技术”的范畴,它给予新的涵义,即从自然科学的角度观察,高技术是建立在一系列自然科学和工程技术的突破性研究成果之上;从社会科学的角度去审视它,高技术可以带来巨大的经济效益。因此,我们说高技术是科技的尖端性与经济的高效性的统一。

由这场高技术革命引发的社会变革是空前巨大的。从社会财富的积累来看,在过去的 3000 年及其之前的数百万年里,人类经历了原始社会、农业社会和工业社会,从第一次产业革命以来,社会生产力比以前增长了 100 多倍。但就在 20 世纪,由于科技的迅速进步和生产率的大幅度提高,全球经济总规模(GNP 总值)增长了 20 多倍,由 1 万多亿美元增加到近 30 万亿美元。从国际关系来看,信息技术的兴起使得国与国之间的信息交流变得迅速及时。一个企业能迅速知道世界上任何生产要素或市场的情况,同时,资金也以信息为载体,能迅速地在世界范围流动,再加上政治形势的缓和,使得国与国之间的经济交往大大增加,联系更加密切,从而出现了世界经济一体化趋势。Keohane 和 Nye 认为人类的政治、经济、技术和社会关系在过去的 20 年中变得高度相互依赖了。

这场高技术革命引发的社会变革类似于 18 世纪末人类社会从农业社会向工业社会的变革,这场由工业社会向知识社会的转变,又是一场社会形态的大变革。这场社会大变革从生产力领域开始,并将带动生产关系和上层建筑的变革。彼得·德鲁克(1994 年)认为:在历史上,任何世纪都没有像过去的 20 世纪这样发生如此复杂、如此深刻的社会变革,这些社会变革改变了我们所生存的社会、经济、团体和政治形态。与此同时,新的技术逐渐渗透到组织设计、流程、战略及其与外部的关系中,使得组织内部的操作与整个组织的运行机制发生急剧的改变。这些无疑都为变革管理提供了原动力,也对组织管理提出新的挑战。

这一挑战直指我们已经接受并且平稳运行了上百年的科层体制^[8]。自 19 世纪工业革命以来,西方企业一直把亚当·斯密的劳动分工理论作为组织结构设计的核心思想,把泰勒的科学管理作为生产组织设计的基本原理,并结合亨利·法约尔“十四条原则”的指导方针,形成了占统治地位的科层组织形式的严格等级制度。这种金字塔结构严格的等级制度在产品和市场变化不大的大规模生产的情况下,确实收到了降低成本和提高产量的积极效果。

但是,20 世纪 80 年代以后,社会经济发生了一系列的变化,从企业的外部市场看,市场已经变为买方市场,大规模生产、大批量消费的时代已经结束,生产必须以多品种、小批量来满足人们日益个性化、多样化的消费需求。从企业内部看,新一代劳动者受到更多的教育,因此自主性更强,他们不会满足于被控制和动手不动脑的工作。从技术发展来看,现代科技进步,尤其是计算机技术突破了最初单处理器的设计限制,实现两个或多个相互连接的处理器可以同时处理同一个应用程序的不同部分,这种“并行处理技术”为人们在同一时间不同地点来分享同一资源提供了可

能性。

最初认识到严格等级制度的缺陷时,人们做了一些改进的尝试:人们曾试图打破法约尔的命令一致性约束建立起矩阵组织。在矩阵组织中,一个下属可以有两个或更多个上司,这使得组织可以同时包含不同的维度,且这些维度可以是职能部门、产品、地理区域、市场,或这些因素的任意组合。但这一组织模式的发起人之一 Stanley Davis^[9]如今意识到,矩阵组织由于从未涉及到权力的分配问题,所以从未“达到其声称能达到的效果”,它不过是将矩阵形式简单地嫁接在传统的等级体制上而已。由此看来,那些只是对现存的严格等级制度进行简单修正的组织将无法足成本竞争全球化、市场驱动或保持长期竞争优势的需要。它们将没有足够的弹性或适应力来满足市场需求(如表 1 所示)。

表 1 严格的等级制度所遵从的基本原则、潜藏隐患及其对新环境表现出的不适应

项目	基本原则	隐患	对新环境不适应的表现
在提高效率上	强调分工和各负其责	管理分工	信息难于及时沟通和反馈
上下级关系	严格官僚体制	脑体分离	员工缺乏主动性和创造性
横向关系	部门分工明确	见树不见林	宗派主义、本位主义严重
思维方式	非此即彼	线性、确定的	发展是非线性、混沌的
对人的看法	实现组织目标的工具	人是“经济人”	忽视人性的复杂性

基于这种传统组织管理理论的失灵,加之外部环境变革的迫切需求,组织管理领域出现了“不创新就死亡”的强烈呼声。

2 面对挑战,关注组织管理研究中出现的问题

这种对管理创新的迫切需求,使新的管理范式不断涌现,层出不穷,如 TQM、BPR、JIT 生产等等。但是从最近的报道来看,许多新的管理方法并没有实现设计师们最初的设想或并未达到预期的目标。如 Ackoff^[1]提出有三分之二的采用全面质量管理的企业并没有任何绩效的显著变化。Michael Hammer^[2]认为 70% 进行企业流程再造的组织,其努力都以失败而告终。在把信息技术引入组织的管理中也出现了类似的问题,即有越来越多的迹象表明,近几年来新的和改进的技术没能同步地创造出人们所期望的商业价值^[3]。例如,Harris 的研究表明,由于技术的原因,每个使用个人电脑的员工每年要损失三周的工作时间,其中最大的两个问题是网络和软件升级问题;根据 T. Austin 所做的研究,计算机浪费每个员工的时间超过了计算机为员工工作的时间,另据美国 SBT 会计系统对 6000 名公司雇员所做的调查表明,办公人员每周平均浪费 5.1 个小

时。另外,Julia King(1996 年)的调查报告美国公司的信息技术项目有 73% 是延误、超支或被迫取消,项目失败所造成的经济损失约为 1450 亿美元。许多价值数百万美元的项目偏离预期的目标,这些项目与预先设计的功能不符,工期延迟,超支巨大。

这些现象引发我们思考组织理论的发展症结和去向问题。我们认为组织管理研究应关注以下问题:

第一,改变传统组织管理的观念

用传统的组织管理观念来领导现有的组织管理是完全不适用的。组织管理的观念的变化如表 2 所示:

表 2 组织管理观念从传统到现代的变革

序号	传统的组织行为或内部操作方式	当代的组织行为或内部操作方式
1	为顾客而设计	与顾客一同设计
2	为他人工作	与他人一起工作
3	零和游戏	双赢策略
4	时空约束	时空资源
5	视员工为“工具”	视员工为“资源”
6	命令与控制管理	互动管理
7	组织规模小而美,大而稳	追求小的灵活与大的平稳

第二,理解组织竞争优势的来源——组织特色和组织调适

组织基于资源的观点是近几年出现的一种流行的有关组织竞争优势的理论^[10]。早期对于组织潜在资源重要性的认识出现于经济学家 Chamberlin^[11]和 Robinson 20 世纪 30 年代的著作中,随后又被 Penrose^[12]加以发展。基于资源的观点认为组织可以通过拥有特定的资源而获得竞争优势。这一理论强调组织的异质性,而不是强调市场结构,认为组织的独特的资产或能力是提高竞争力和保持超额利润的重要因素。基于资源的观点一个重要的见识在于,它认识到不是所有的资源具有同等的重要性或具备发展成为持续竞争优势的潜力。因此,主要的精力应放在能够创造优势的特色资源上。Barney^[13]认为能创造优势的资源必须具有四个条件,即有价值、独特、不可模仿以及不可替代。

近几年来,对于组织竞争优势的关注开始集中于组织特色和组织调适^[5]。有学者提出组织竞争力和竞争优势的核心不是依赖于拥有特定的组织资源或能力;这些通常可能被其他公司模仿或购买。更准确地表述是,竞争优势可能存在于和谐的主题或整合机制以确保在一个组织的

不同方面得以协调,如它的市场范围、它的技巧、资源和程序、它的技术、它的部门以及它的决策程序。的确,组织可以被视为一些要素相互依赖的系统,所有的要素都必须在市场中保持协调一致。Lippman 和 Rumelt^[14]认为正是这些要素复杂而模糊的相互关系,给了组织一些特殊的、难以完全模仿的能力。组织竞争优势的重要来源不仅在于拥有特定的组织资源或技能,而更关键地在于协调主题的能力或执行的程度。

第三,转变研究视角,思考组织运作特征的本质性问题

研究组织管理理论的一个基本假设是通过理论的改进来改善组织绩效或改变组织现状,其实施过程中就都会碰到组织变革的问题。但目前,理论研究有两种倾向:一方面,组织管理只关注理论本身的完善和完美,而忽略了在理论帮助组织改进过程中,组织自身的变革规律的研究;而另一方面,有关组织的变革管理理论又只注意如何管理组织由于外环境的或内部适应性的变化而相应采取措施,即过分关注变革而忽视了组织绩效目标。

就我们的观点来看,如果我们改变前面两种理论的研究视角,即不是只专注于思考“如何改善绩效”或“如何促进变革”,而是思考一个更本质的问题,即“组织运作的本质特征如何”,则这种从最基本的问题引发的研究可能有助于更好地解决组织管理中的制约理论发展与实践提高的瓶颈问题。

由于在一个组织系统中根本没有完全独立的变量,随着时间的推移,许多要素都依赖于许多其他的要素变化而变化。然而,在绝大多数的管理理论和实践中,追求系统或组织的和谐被作为一项基本的组织原则在执行,很少有人关注组织和谐存在的原因、方法与模式。似乎那是组织自然存在的前提,并不需要研究和描述。但从目前组织管理发展表现出来的问题来看,正是由于人们对于这个基本的问题至今仍认识不清,从而使新生的管理理论和方法并不能找到统一明确的评判指标和具体的理论指导,继而大多管理方式只是在自己随意设定的考核指标下进行诠释,而实施过程中却表现出脱离系统和谐适应的初衷。正如 Miller 和 Friesen^[15]认识到的:遗憾的是,并不是所有的研究人员都注意到从组织采集的数据中所反映出来的一种组织自身特定的和谐配置的模式或结构。

3 重新认识组织的管理本质

目前,面对跨世纪的变革与组织管理实践中所碰到的诸多问题,学者及实践管理者纷纷对管理的基本问题,诸如管理本质、管理对象、管理原则等进行了重新思考,在认识组织管理本质方面的确取得了长足的进展,