



管理范式的后现代 审视与本土化研究

Postmodern Reflection and Indigenous
Research of Management Paradigms

胡国栋 著



管理范式的后现代 审视与本土化研究

Postmodern Reflection and Indigenous
Research of Management Paradigms

胡国栋 著

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

管理范式的后现代审视与本土化研究/胡国栋著. —北京: 中国人民大学出版社, 2017. 3

ISBN 978-7-300-23883-8

I. ①管… II. ①胡… III. ①企业管理-研究-中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 009253 号

国家社科基金后期资助项目

管理范式的后现代审视与本土化研究

胡国栋 著

Guanli Fanshi de Houxiandai Shenshi yu Bentuhua Yanjiu

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

刷 涿州市星河印刷有限公司

规 格 165 mm×238 mm 16 开本

印 张 27 插页 2

字 数 448 000

邮政编码 100080

010-62511770 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2017 年 3 月第 1 版

印 次 2017 年 3 月第 1 次印刷

定 价 78.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

国家社科基金后期资助项目 出版说明

后期资助项目是国家社科基金项目主要类别之一，旨在鼓励广大人文社会科学工作者潜心治学，扎实研究，多出优秀成果，进一步发挥国家社科基金在繁荣发展哲学社会科学中的示范引导作用。后期资助项目主要资助已基本完成且尚未出版的人文社会科学基础研究的优秀学术成果，以资助学术专著为主，也资助少量学术价值较高的资料汇编和学术含量较高的工具书。为扩大后期资助项目的学术影响，促进成果转化，全国哲学社会科学规划办公室按照“统一设计、统一标识、统一版式、形成系列”的总体要求，组织出版国家社科基金后期资助项目成果。

全国哲学社会科学规划办公室

2014年7月

学者荐语

胡国栋博士勇敢地走在为中国本土组织和管理研究“寻根”的路上。这本书是他在这方面的最新成果，将哲学与管理的知识体系连贯起来，并根植于中华民族的文化脉络和学术传统之上，尝试建构系统的本土化管理理论。这是管理哲学领域中的一部重要学术著作，同类作品极少，管理研究应当鼓励多元范式，百家争鸣，百花齐放。我认可本书的研究价值，支持作者打破学科壁垒，执着于问题和信念的学术追求。人生有限，心安即好，心静即乐。

——周南（香港城市大学商学院教授，武汉大学长江学者讲座教授）

在实证主义主导的管理研究中，本书从“人性”与“权力”等哲学社会科学的基础概念出发，以后现代主义视角和本土化立场来透视和分析管理思想的演化脉络及组织的逻辑悖论等重大理论问题，承载了作者巨大的理论勇气和学术信念。本书对管理范式的研究有助于矫正目前中国管理学术研究存在的一些弊病；从“无为而治”“礼治秩序”“泛家族主义”等中国社会的特殊文化脉络出发，尝试发展高度嵌入情境的组织、控制与领导理论，亦是建构本土管理理论的一种有益尝试。

——齐善鸿（南开大学商学院教授）

基于当下由于技术理性的强势而造成管理学“意义迷失”的局面，本书以整体性诠释现实人性的“人性结构”概念取代先前抽象的、片面性的“人性假设”，通过积极挖掘后现代主义的合理思想，尝试性地提出了整合当今陷入分裂状态的管理学范式，进而以人性救赎为鹄的重构现代管理学的一条研究思路，同时在东西方对话中为管理理论的本土化开辟出新的视角。纵观全书，结构谨严，论证周密，观点新颖，是一部不可多得的学术佳作。

——彭新武（中国人民大学哲学院教授）

序：“良知理性”是儒家人文主义的坚实基础

这本书的作者胡国栋博士是山东人，出生于离孔子故乡不远的鲁西南。成长过程中亲身经历了改革开放后中国社会的巨大变化，“寻梦依稀故园情”，使他决定以中国儒家思想和西方科学哲学为理论基础，在企业中根植人文精神，并建构中国管理的精神家园。在过去七年中，他孜孜不倦地往这个方向努力，这本《管理范式的后现代审视与本土化研究》所收集的诸篇论文，代表了这个阶段的科研成果，他努力的大方向是值得嘉许的。

德国古典社会学大师马克斯·韦伯在他所著的《基督新教伦理与资本主义精神》一书结论部分指出：西方的工业资本主义制度正如一具“铁牢笼”，人类社会一旦采取了资本主义机制，在工具理性的驱使之下，一定要烧光最后一吨煤，才会停下来。胡博士想要以儒家的“良知理性”（实践理性）矫正西方的工具理性，使组织的运作秩序建构在人文主义的坚实基础之上，这个大方向也是正确的。

根据我在《尽己与天良：破解韦伯的迷阵》一书中的分析，先秦儒家诸子开启出以“仁、义、礼”作为核心的伦理体系，《大学》和《中庸》则试图找出它在“性”与“天道”方面的形上学基础，两者相辅相成，构成一套支撑住华人生活世界的“先验性形式结构”，形成了儒家的文化形态。

到了宋明时期，儒者对于儒家文化传统的诠释，衍生出以“道问学”作为主要内容的程朱一系，和以强调“尊德性”为主的陆王一系，中国人的“良知理性”也分裂为二，后者主张“致良知”，前者则被人视为“理学正宗”。

今天我们要想整合中国人的“良知理性”，一方面要以“后实证主义”的科学哲学为基础，建构“含摄文化的理论”，说清楚儒家伦理与道德的结构；另一方面要用荣格心理学的核心概念，阐明儒家伦理与道德的形上

学基础。更清楚地说,“礼制秩序”只能说明中国本土组织的“控制机制”,我们要想了解中国本土组织的人文特质,必须先理论上整合中国人的“良知理性”不可。

组织管理的现代性研究固然有主题分化与范式分裂之弊,然而,只要对西方科学哲学的发展有相应的理解,懂得如何用“多重哲学典范”恰当地解决我们在社会科学本土化上所遇到的难题,则现代性的研究也是整合“良知理性”的必要手段。唯有先经过彻底的“现代化”,能够客观地了解中国人自己的“良知理性”,所谓后现代的论述,才不至于落入浮游无根的漫谈,而能够进入源源不绝的创生化境。这是一条漫长而艰辛的学术路径,“任重而道远”,以胡博士求学之诚、用功之勤,只要能够持之以恒,必定能走出自己的一条光明大道!

黄光国

台湾大学终身特聘教授

亚洲心理学会会长

2016年9月13日

自序

“科学管理”和后继的“工业工程”是由美国开始并席卷全球的重要思潮，对全世界的影响力远甚于美国宪法和联邦制度。过去一个世纪内，全世界只有一个思潮能与之抗衡，就是马克思主义。

——彼得·德鲁克

现代技术并不一定破坏美学的、精神的或社会的价值观，但除非管理我们技术的个人坚定地维护这些价值观，否则多数会是这样。

——约翰·加德纳

科学和技术在塑造商业的本质方面愈是深入，管理学作为一门科学愈是失败和无效，在不断变化的市场环境中，管理需要在混沌中寻找意义。

——大卫·弗里德曼

此夜曲中闻折柳，何人不起故园情。

——李白

中国历史上有丰富的组织实践和高超的管理智慧，但现代学科意义上的管理学则诞生在百年前的西方世界。30多年来，中国对西方组织与管理理论大力引进，无数学者以科学、规范和国际化的严谨态度投入到管理研究，成为西方管理理论在世界范围内扩展与繁荣链条中的重要一环。然而，如同在全球产业链扩张与产业转移过程中，中国严重依附于西方企业及国际需要而成为“代工”的“制造工厂”，模仿性、依附性和碎片化、情境化的中国管理研究在沾染了西方管理理论诸多内在痼疾的同时，逐步丧失自身的学术主体地位。当组织考察与管理研究日渐远离本土企业实践和民族历史情感时，中国的管理学界正不断滋生文化乡愁，在管理研究的“实践效力”的拷问之下濒临自我迷失的边缘。

管理学经过百年发展，在学科规范和科学化方面已经取得长足进步，强调效率和效用的管理理论在价值中立原则指导下大大提高了管理

作为一种生产力的地位,但管理学的技术化和科学化倾向也使之在以知识经济为表征的后现代社会里遇到诸多价值迷思。知识经济时代的管理与以往时代不同的是,环境中不确定性因素的增长使标准化的控制难以维系,员工教育程度和知识水平的提升使其自主性增强而难以接受被动的约束,多元文化的繁荣要求组织发展宽容和尊重的伦理精神。目前,以实证研究为基本方法的科学主义范式坚持效用最大化的价值中立原则,强调管理的精确性、规律性和可控性。这种研究取向往往使伦理、价值和情感等无法精确度量的要素游离于管理考察之外。管理作为一种由人而非纯粹物质性技术构成的特殊实践,需要在各种关系中寻找人类所特有的意义指向而无法从根本上回避价值问题,由此价值无涉的管理理论就同时面临着与实践相脱离的问题。面对价值方面的非人性化问题和实践方面的无效问题,未来的管理理论需要在价值反思中重新确立其以实践为依归的效用导向。

强调价值重塑和非理性解放的后现代管理恰恰能够为解决现代管理理论的上述弊端提供一种理论支撑和智慧来源,但后现代管理理论精于解构而拙于建构的弊病使之不可能取代现代管理理论而成为一种新的研究范式,因而未来的管理理论走向应该是在多元理论中进行范式整合与重建。这便出现本书欲解决的第一个核心问题:如何实现管理学的范式整合?对此问题,本书尝试借鉴后现代管理理论中的智慧,从非理性解放和生物性权力两个角度来提炼其建设性价值。但此价值仅仅提供一种思路,如何将此思路导入管理之中却非拙于建构的后现代管理本身所能解决。为此,我们将视角投向与后现代主义具有契合之处而同时精于建构和具有丰富历史经验的中国古代管理智慧,沿此脉络,我们发现中国管理的人性基础是具有东方色彩的德性因素,这与支撑西方主流管理理论的技术理性截然不同。在国际学者反思主流管理学自身内部的范式危机的同时,国内学者还面临和承担着另外一种时代赋予中国管理研究者的历史责任,即如何摆脱多年来西方管理学对中国管理研究的主导局面,建构适应中国社会与文化情境并能直面中国管理实践的本土化管理理论。这便出现本书欲解决的第二个核心问题:如何在管理学的范式整合中推进管理研究的本土化?

根据以上分析,本书欲解决的核心问题是:管理学的范式整合及其本土化。解决这一问题的统合性逻辑主线是:历史渊源深厚并对中国管理实践产生深远影响的中国德性因素能否对管理理论的范式分裂、意义虚无及价值危机提供具有建设性意义的东方智慧?沿此主线抽丝剥茧所直接解决

的是管理学的范式整合与重建问题,而根据此逻辑建构的整合性管理理论自然又是具有本土契合性的管理知识。本书对此主要做了以下三个方面的研究:其一,将儒家德性导入理性与感性二元对立的西方人性观之中,构建三位一体的完整人性结构以取代经济人、社会人和文化人等各种片段性的人性假设,并以此对管理学理论体系进行拓展性重构;其二,发掘德性因素在组织管理中的逻辑展现,厘定组织的情感价值系统,并根据中国传统社会整合机制的历史经验构建情感价值系统与理性计算系统的组织内耦合机制,在组织管理的微观领域发展以伦理为核心的意向性“干预”或“教谕式调解”等自我技术;其三,以东方德性因素为文化基质,深化对理性与感性融通的传统和合精神的研究,在此基础上与礼治秩序、伦理本位和家族主义等中国特殊的情境脉络结合,构建直面中国管理实践的本土化理论体系。为完成以上研究目标,本书共以十章内容层层进行理论推演。本书主要研究内容如下:

(一) 现代管理学的批判研究

以往的现代管理批判多从管理的原则、技术及方法等层面进行,缺乏从人性这一哲学层面的反思。管理学的每一次跳跃性发展几乎都与对人性的理解有关。后现代管理对现代管理的批判开启从基础假设上系统反思整个现代管理理论体系的先河。从人性出发,透视现代管理学演变的逻辑脉络,我们可以清晰地发现,现代管理学的分裂及其造成的弊端从根源上都始于对人性的不同理解。泰罗开启的科学主义管理范式及马斯洛开启的人文主义管理范式是现代管理理论的两大哲学基础。两大范式的对立是管理理论丛林出现的深层原因,而理性的僭越及其构筑的科学主义话语霸权使两大理论范式未能均衡发展,则是现代管理学的主要弊端。范式的分裂直接导致理性与情感在组织管理中的逻辑悖论,范式的非均衡发展则导致管理学意义世界的虚无。以管理学服务于人性发展的角度观照管理学的价值意义系统,我们发现管理学具有经验管理、科学管理、伦理管理与审美管理四种境界。当前的管理学研究需要由功利境界向道德与审美境界提升,寻求管理学科学主义范式与人文主义范式的整合,发展管理学的伦理维度并将之由管理学研究的边缘推向核心地带尤为必要。

(二) 后现代管理的理论价值研究

后现代管理目前展现的主要功能是从根源上对现代管理的批判与反思,而其蕴含的巨大潜力和真正理论价值在于对现代管理的重建。解构现代管理虽然是大多数后现代管理者的主要论域,但这仅仅是其理论发展初

期的主要使命。后现代管理也正因为初期阶段的解构使命，而未能建立具有内在统一性逻辑的理论体系，因而其理论内部矛盾频现，甚至难以作为一种整体性的思潮来清晰地说明自身，这也是其往往被现代管理学者所诟病的原因。但是，后现代管理的强大批判功能对于加强现代管理的深刻反省、自我理解和自我超越具有很大指导意义，而其对非理性因素、不确定因素及边缘性因素的尊重和关注，则对克服现代管理由于理性的僭越而造成的非人性化弊病具有现实意义。目前，后现代管理应该在建构专属于自己的理论体系方面努力，后现代社会的管理需要后现代主义者提供一种能够克服现代管理弊端，并且更好地服务于知识经济时代复杂性管理的系统化并具可操作性的管理理论。但是目前，研究后现代管理并不是要放弃现代管理，而是借鉴其提供的理论智慧和分析视角将现代管理学分裂的两大理论范式整合在一起，并以此为契机使每个民族能够利用自己的文化历史经验，关注本土特殊的管理实践，把现代管理的科学规律和本国社会情境结合起来，形成本土化管理理论以展现出本民族的管理特色及管理精神，更好地服务于本土管理实践。

（三）基于人性结构的管理学范式整合研究

以马克思“主体性”命题与康德的“目的性”命题来考量管理研究中的人性假设演进脉络发现：将管理建构在截取人性某个片断并将之放大、抽象而成并且无法通约的各种人性假设之上，无论对人性还是管理，无论对管理理论还是管理实践，都造成了巨大损害，更无法确保人在管理中的主体性与目的性。基于此，我们对人性进行整体性审视和经验观照，结合中西方不同的人性观并融合认识论与价值论，提出更具完整性和现实性的“三位一体”人性结构。以人性结构替代人性假设，来考察管理活动的基本性质与管理理论体系的构成，我们能够建构更加符合人性并确保人之主体性与目的性的管理理论。在智力、意志与审美构成的三维人性结构观照下，管理实践具有科学性、道德性与艺术性三重属性，管理学科是管理科学、管理伦理与管理艺术“三位一体”的以解决现实管理问题为导向的综合性知识，对跨学科知识的吸纳使之成为自然科学、社会科学与人文学科综合交叉的以问题解决为导向的应用学科。基于人性结构的管理实践属性分析及管理理论重构确立了管理观察的三个维度，拓展了管理的伦理之维及审美之维，使探寻管理之中的道德价值及其审美价值具有了坚实的哲学基础和正当性，这样管理就走出了科学主义范式的话语霸权，整合了科学主义与人文主义两大范式。

（四）基于微观权力的管理学范式整合研究

以后现代主义者提出的微观权力及与之紧密连接的地方性知识为分析视角，对组织管理的分析就由宏观转向微观，由组织结构转向员工行为，由静态的结构化知识转向动态的地方性知识，由普适性的原则转向具体的经验。一方面，澄清组织目标与个人目标之异质性，解构组织原则、组织结构等结构化知识决定员工具体行为的传统观点，揭示组织行动的真实逻辑并尝试在微观领域建构两大逻辑的耦合机制。另一方面，综合利用哲学、组织行为学、社会学、法学、史学与管理学等跨学科知识来研究组织内管理问题，使之聚焦于范式分裂所诱发的“管理逻辑悖论及其整合”这一宏大而又现实的问题。为此，本文考察了作为中国古代思想精髓的和合精神的哲学根基及其历史经验，从古代社会秩序的生成过程及司法审判特色中提炼出了和合精神的社会运行机制，并将之导入了 Friedberg 等组织社会学者提出的“局部秩序”之中，建构了和合精神的组织内运行机制，即情感逻辑与计算逻辑的耦合机制，从而在管理所依据的逻辑知识层面建构了科学主义与人文主义两大范式整合机制。

（五）中国管理理论的文化自觉及其本土化创新研究

管理理论与意识形态息息相关，无论是科学主义还是人文主义都在管理学研究中构筑了各自本身的话语权，现代管理的问题是这两种话语未能取得同等重要的地位，科学主义以其宏观叙事的话语权剥夺了人文主义管理合理发展的空间。因而，管理学范式整合的一个基本要义或前提条件是深化对人文主义范式的研究，客观揭示科学管理一元决定论、机械控制论的牛顿物理学范式的诸多弊端，恢复人文主义范式在管理研究中的话语权，使之取得与科学主义范式同等重要的地位。而中国本土的文化资源、制度属性及成功经验恰恰提供了构造一种具有鲜明人文主义色彩而又兼顾科学主义精神的整合范式的可能性，由此建构中国管理学或管理学的中国话语就具有了合法性。因此中国管理研究应当实现文化自觉，根植于本土文化土壤基础之上，结合具体的管理情境推进管理理论的本土化创新。在此，本书以和合精神、礼治秩序、家族主义及伦理本位等本土历史、文化及社会脉络为情境要素，从治理、控制、组织、领导及协调等角度尝试大体构筑中国管理学的整体性轮廓。

（六）中国本土企业管理范式创新的经验研究

成熟的本土管理理论应该达到历史与逻辑、理论与实践、宏观与微观三个层面的统一。为验证本书在后现代主义背景下构建的本土管理学的理

论框架,选取在管理模式创新领域积累了丰富本土经验的海尔集团与李锦记集团作为两个案例企业,挖掘其在发展具有“本土契合性”和“后现代前瞻性”的中国管理理论方面提供的宝贵实践资源。在与西方企业主流管理模式进行对比的基础上,研究了以海尔与李锦记为代表的本土企业在化解效率与人性悖论问题上所采取的关键举措。

该研究围绕专题展开:其一为“互联网思维下的平台型企业、自组织机制与价值观管理:海尔的管理范式创新”;其二为“儒家伦理与经济理性的融通:李锦记集团的家族经营智慧”。通过对两个案例企业的经验研究,将后现代主义、中国传统文化与当代信息网络技术背景结合,验证并细化前文提出的管理范式本土化创新与后现代整合的理论框架。

本书属于理论建构性基础研究类专著,因所涉问题较为宏观、抽象,需要对百年来管理思想史上的诸多重大问题做出自己的判断和理解,尽管笔者将理论建构、模型分析、逻辑推理、隐喻研究、比较研究以及经验研究等方法综合运用,尝试对管理理论范式重建和本土化问题的解决能够提供具有一定说服力的理论观点或某些具有启发的研究思路,但在逻辑论证和理论求证方面依然存在许多不足。因而,本书是在管理理论基础研究领域中进行的探索性尝试,尽管有不成熟之处,但它同时也开启了诸多颇具价值的后续研究空间。

目 录

第一章 绪论：寻觅管理的精神故园	1
1.1 研究背景	1
1.2 框架结构	3
1.3 研究方法	8
1.4 概念界定及其释解	10
1.5 研究立场与相关问题说明	13
1.6 研究结论及理论贡献	18
1.7 未来研究展望	26
第二章 西方管理思想演化的逻辑脉络及学术争议	28
2.1 现代管理学批判的基本脉络	28
2.2 管理理论整合的相关尝试及其理论进路	37
2.3 后现代管理的理论论域及价值评判	41
2.4 管理理论的多元范式争论	50
2.5 中国管理研究的本土化问题	56
第三章 管理学的范式分裂及意义迷失	60
3.1 科学与人文：现代性的主题分化与管理学的范式分裂	60
3.2 管理学范式分裂探源：泰罗文本的目的—手段系统及其悖论	74
3.3 管理学意义世界的荒芜及其境界考察	87
第四章 人性救赎：管理学范式整合的后现代视角	99
4.1 非理性解放：后现代管理视域中的人性救赎	100
4.2 微观权力：后现代语境中权力的生物学解读	110
第五章 人性结构、管理性质与管理学理论体系的重构	120
5.1 内聚与外张：管理与人之辩证关系的哲学透视	121
5.2 管理学中的人性假设与人性结构	129

5.3 人性结构对管理性质的三重规定	140
5.4 基于人性结构的管理学理论体系的拓展与重构	147
5.5 本章小结	154
第六章 情感与计算：组织管理的逻辑悖论及耦合机制	160
6.1 分裂与和合：情感与计算在组织管理中的历史嬗变	162
6.2 情感与计算在组织管理中的内涵界定及悖论展现	171
6.3 组织局部秩序与双重管理系统的组织内耦合机制	179
6.4 案例讨论：富士康“连环跳”事件的组织管理学解释	192
6.5 本章小结	196
第七章 后现代主义视域中管理学的本土化研究	200
7.1 文化自觉、范式转换与管理学本土化研究的源起	200
7.2 和合精神：管理学本土化研究的文化基因	214
第八章 文化传统与本土管理学的理论向度	231
8.1 和合治理：和合精神与本土化管理学的治理模式	233
8.2 礼治秩序：无为而治与本土化管理学的控制机制	247
8.3 家庭隐喻：泛家族主义与本土化管理学的组织模式	257
8.4 德性领导：伦理本位与本土化管理学的领导机制	279
第九章 “鞍钢宪法”：管理思想本土化创新的历史范例	293
9.1 “鞍钢宪法”及其后现代管理思想解读	293
9.2 管理移植与范式创新的演化分析——基于“鞍钢宪法”的研究	303
第十章 中国本土企业化解管理悖论的经验研究	320
10.1 海尔模式：平台型企业的自组织机制与价值观管理	320
10.2 李锦记的家族经营：儒家伦理与市场理性的聚合	344
参考文献	363
本书相关科研成果	398
后记一：寻梦依稀故国情	400
后记二：未经省察的人生不值得度过	410

图表目录

图 1—1	本书的框架结构及逻辑脉络	5
图 2—1	面向环境的系统论管理分析模式	31
图 2—2	管理分析维度的框架结构	32
图 2—3	人性假设与管理理论的分布	33
图 2—4	组织与管理的系统整合分析框架	39
图 2—5	中国当代管理研究的学术进程	56
图 5—1	基于人性结构的管理学学科属性定位	149
图 6—1	计算逻辑与情感逻辑在管理中的历史嬗变	163
图 6—2	计算逻辑、情感逻辑与组织绩效的悖论	178
图 6—3	组织局部秩序中地方性知识与情境要素的互动	184
图 6—4	组织局部秩序中两种管理逻辑的耦合形态	186
图 6—5	组织内双重管理逻辑耦合的运行机制	188
图 8—1	和合治理的内涵结构	237
图 8—2	和合治理的运行机制及关键维度	242
图 8—3	和合治理的理论架构及其与主流管理知识的对接	243
图 8—4	礼治秩序的结构维度及其运行机理	253
图 8—5	西方组织隐喻的演化历程及其逻辑脉络	261
图 8—6	家族主义的内涵及构成要素	263
图 8—7	泛家族主义关系模式的结构及其组织逻辑	266
图 8—8	中国本土组织的立体网络治理机制	275
图 8—9	德性领导的结构维度及运行机理	285
图 9—1	管理移植的二元四维动态演化模型	307
图 9—2	20 世纪中西方管理移植的演化历程	310
图 10—1	海尔集团全年销售收入 (1984—2014)	322

图 10—2 海尔集团大型家电品牌全球零售市场占有率 (2009—2014)	322
图 10—3 平台型企业的结构及其自组织机制	331
图 10—4 海尔价值观管理与组织变革的关系	339
图 10—5 海尔模式形成的要素资源	342
图 10—6 中国家族企业治理模式演化规律	348
图 10—7 李锦记的家族企业治理结构	349
图 10—8 “自动波”领导模式的构成要素	356
表 2—1 后现代管理对现代管理的两种基本立场及代表性理论	35
表 2—2 现代组织范式与后现代组织范式的比较	48
表 2—3 方法论考量下的管理学范式种类	51
表 2—4 伦理考量下管理学的竞争性范式	51
表 2—5 管理学的现代范式与后现代范式比较	53
表 2—6 现代性与后现代性两种管理学世界观的比较	54
表 3—1 管理学四种境界的多维比较	92
表 5—1 人性的三维结构与管理的三重性质	141
表 5—2 基于人性结构的管理学理论体系重构	152
表 8—1 泛家族主义“关系”模式与西方(组织)人际关系模式的 多维比较	267
表 8—2 组织治理的三种整合机制比较	273
表 10—1 海尔集团的组织结构演进路径	324
表 10—2 工业革命与企业组织、管理模式变革	327
表 10—3 儒家伦理与新教伦理在企业与经济领域中的差异	359