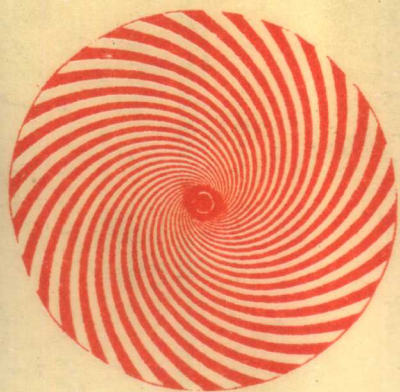


● 文化管理丛书

现代精神生产方式 与管理导论

● 许柏林 著

XIANDAI JINGSHEN SHENGCHAN FANGSHI
YU GUANLI DAOLUN



200025



2 033 2066 4

· 文化管理丛书 ·

现代精神生产方式与管理导论

许柏林 著

6442
38



文化艺术出版社

文化管理丛书
现代精神生产方式与管理导论
许柏林著

*

文化艺术出版社出版
(北京前海西街17号)
新华书店北京发行所经销
文化艺术印刷厂印刷

*

开本 850×1168 毫米 1/32 印张 7.25 字数 170,000 插页 2

1991年5月北京第1版 1991年5月北京第1次印刷

印数 0,001—3,000 册

ISBN 7-5039-0910-2/J·135

定价:4.20 元

文化管理丛书编委会

主 编 高占祥

副主编 焦勇夫 田 丁

许柏林 汪建德 (执行)

编 委

罗 扬	商尔刚	刘国玺	李 军
费静波	金冠军	王彦祺	王节流
王晓华	翟信斌	李振远	金占兴
孙 浩	郭 旃	陈培康	谢大京
刘颖南	高占祥	焦勇夫	田 丁
许柏林	汪建德		

构筑文化管理的理论基石

——《文化管理丛书》总序

高 占 祥

经济体制改革和商品经济发展的大潮，正冲击着文化艺术的殿堂。它要求我们坚定不移地坚持党的“一个中心，两个基本点”的基本路线，在马克思主义文艺思想的指导下，用新的文化观念、新的思维方式、新的管理手段，去建立社会主义初级阶段文化管理的新秩序。如今，旧的文化管理秩序正在逐步解体，新的文化管理秩序虽已萌生，但尚未形成。在这新旧秩序交替之际，许多前所未有的问题在困扰着我们，诸如文化行政部门的职能及其转变，文化市场的兴起及其管理，文化界的纠纷及其立法，艺术表演团体的改革及“双轨制”的推行，“走穴”的盛行及其对策等等。如果以旧管理秩序的尺度来衡量今日文化之现状，或许认为文化事业在滑坡，或许产生悲观之情绪；如果以新管理秩序的尺度来衡量今日文化之现状，则会认为商品经济冲击下的文化艺术殿堂正孕育着许多具有生命力、具有广阔发展前景的新因素。当今文化事业所面临的处境，是挑战与机遇并存，困扰与希望同在。此刻，我们应该站在改革的潮头，扬起改革、开放、搞活的风帆，加速建立文化管理新秩序的步伐，以尽快寻求文化事业发展的转机。

怎样寻求文化事业的转机？我认为首要的一着，就是要防止和克服资产阶级自由化的影响，在文化管理的实践活动的基础上，认真加强文化管理的理论研究和理论建设。几年来，我有一个感觉，

相对经济改革而言,文化体制改革和文化管理方面的理论建设显得有些逊色。经济机制的转换要求文化在体制与管理上来一个与之相适应的改革,而这一改革,首先就需要理论上的导引,实际上文化改革的实践每天都提出许多问题,要求我们从理论上给予科学回答。广大文化工作者热切地期望着加强文化管理的理论研究,以便从中寻求科学的答案。

长期以来,文化部门没有认真地把文化管理作为一门学问来研究。管理意识淡薄,管理观念陈旧,管理知识贫乏,管理人才奇缺,与改革开放的形势和商品经济社会这一大的社会环境极不适应,在束缚着文化生产力的发展。

众所周知,任何一项需要组织许多人共同奋斗的事业,就其内部来说,其成败往往取决于管理上的得失。管理有方,则事业兴旺;管理无方,则事业萧条。许多文化单位的兴衰史都充分地证明了这个道理。因此,“向管理要生机,向管理要效益”,成了繁荣文化事业的必由之路。

商品经济的迅猛发展,暴露了我们文化管理水平的低下。诚然,国家用于文化事业上的经费有限,但两者相比,管理水平的低下比经费的缺乏更为可怕。这是因为,如果我们的管理意识淡薄,管理知识匮乏,纵然有了充足的经费,也会用而不当,繁荣无望。反之,如果有较高的管理水平,就可以为自己创造出无限的生机和活力,有效的补充国家经费的不足。正是从这个意义上说,以马克思主义的文艺观和现代科学管理理论武装起来的懂文艺、会管理、善开拓的文化管理干部队伍,乃是繁荣和发展文化事业的根本之源。

鉴于我国文化管理理论的薄弱,我于一九八六年岁末曾写了一篇《期望文化艺术管理学早日问世》的文章,渴望有更多的同志来研究文化管理学。随后,一九八八夏季,文化部在延边召开了全国艺术管理学研讨会。会上,我提出了我的“建立中国文化管理学

的动议与设想”，得到了与会同志们的赞同和支持。此一愿望若能实现，实乃中华文化一大幸事。令人欣慰的是，近些年涌现了一批热心于文化管理理论研究的中青年理论工作者，他们甘于寂寞，在文化管理学这块处女地上辛勤耕耘。天道酬勤。精耕自有一收日，皇天不负苦心人。短短的几年时光，他们便取得可喜的成果。有些新的理论观点已为文化改革的决策部门所吸收，充分显示了理论在实践中的巨大推动力量。为了回顾建国以来文化事业发展的历程，总结十年来文化改革的经验与教训，适应广大文化工作者理论探讨的需要，我们推出了这套《文化管理丛书》。

这套丛书力求结合我国文化工作的现状，依据社会主义初级阶段的理论，运用马克思主义的观点与方法，阐述和回答了文化改革实践中遇到的一系列新问题。本丛书力求做到理论性与实用性并重，学术性与普及性相兼；力求用新思想、新材料、新观念、新语言提供新信息，开阔视野，以利于把文化管理水平推向一个新的高度。愿这套丛书成为广大文化工作者的知音和朋友。

文化管理学在我国尚是一门新兴学科，也是一门具有开拓价值并充满希望的学科。这套丛书的出版发行，将有助于我国文化管理从经验管理向科学管理，从定性管理向定量管理迈进，推动文化管理早日走上科学化、合理化、规范化道路。当然，这套丛书所展示的研究成果是初步的，它的问世，只要能引起更多的同志参加到文化管理学的研究中来，为形成文化管理的新秩序构筑理论的基石，共襄义举，则余愿足矣。

草就于己巳年元宵节之夜

只有有了正确的生产观，
才能具有正确的组织观，
才能具有正确的管理观。
要使对现代精神生产的
行之有效的管理成为现实，
无论是生产组织、社会还是国家，
都必须在确立了上述“三观”之后，
才有可能。

——作者题记

目 录

第一章 绪 论	(1)
第 1 节 科学管理:一种哲学和一种思想方法	(1)
第 2 节 管理关系,政治经济学的一个重要范畴	(12)
第 3 节 文化管理学的研究对象	(20)
第 4 节 思维八法(代研究方法)	(24)
第二章 现代精神生产方式论	(41)
第 1 节 精神生产 I 和精神生产 II 的划分 及精神产品 I 和精神产品 II 的差异	(42)
第 2 节 精神生产领域的生产力是什么	(52)
第 3 节 精神产品的商品属性和商品现实性	(63)
第 4 节 法人:文化市场的本质规定性	(68)
第 5 节 精神产品的价值判断	(72)
第 6 节 价值规律的应用及文化市场的一般属性	(80)
第 7 节 文化市场的“场”:主体·客体·规律·环境	(89)
第 8 节 调控文化市场的发展速度与规模	(93)
第三章 生产目的论	(100)
第 1 节 精神生产的产业性质	(102)
第 2 节 精神生产是生产性生产	(108)
第 3 节 现代精神生产的直接目的性	(117)
第 4 节 “社会效益”与“经济效益” 各自的目的性与社会总平衡	(123)

第四章 生产组织论	(130)
第1节 人的幸福观与发展观	(132)
第2节 现代管理理论中的组织观念	(140)
第3节 自组织的一般规定性	(153)
第4节 他组织的一般规定性以及现阶段向自组织的过渡	(173)
第五章 宏观管理论	(190)
第1节 主导我国文化事业发展的两大矛盾运动	(191)
第2节 宏观是一种实体存在	(197)
第3节 现代精神生产管理科学的整体框架	(204)
第4节 政府文化行政管理部门的职能： 政策设计与政策实施	(209)
第5节 法即权利 法即规矩	(217)
后记	(223)

第一章 绪 论

建立有中国特色的社会主义文化管理科学,已经提出六七年了,迄今尚无基本框架。

这门学科不可能立即就成为实用的。它,还在理论的襁褓之中。没有现代的设计方法,就不可能产生现代的设计方案。

文化管理学要见物,见规律,更要见人。

在改革开放的时代,在建设社会主义物质文明和精神文明的事业中,我们有责任以现代精神生产方式和现代管理科学为参照系,勾划出现代精神生产与管理的一般轮廓。

即使是失败了,我们也愿意留下痕迹。

第1节 科学管理:一种哲学和一种思想方法

科学管理和科学管理,毫无疑问,是从现代工业社会中发生和发展起来的。它的巨大成果所携来的革命意义,已经远远地超出了工业社会,上升并蔓延为整个现代社会的具有普遍意义的社会思想原则。世界各国以及全社会的各行各业都在现代工业释放的热能——管理科学——的巨大光环下,烛亮自身发展的道路和确定符合现代社会发展大潮的思想观念。

1988年8月10日,《工人日报》载文披露:美国著名的管理大师汤姆·皮特斯应中国主人的邀请,来到中国。

在广东,他为来自15家企业的厂长、经理们讲授经营之道:

“应当让第一线的工人及时了解厂长的意愿”，“只要尊重自己的工人，他们的潜力就会释放出来”，“一个清洁工的热情比任何异想天开的管理方法都重要得多”等等。皮特斯不厌其烦地举出国外管理的一连串成败事件，严肃地强调当代管理的主旨：人的原则。但中国企业家们的反应却是格格地讥笑。最后，这位管理大师总算找到了几个还能“认真提问”的中国经理，可是，那些问题只是使皮特斯发出这样的感叹：“我真不明白，为什么中国的厂长们总在寻找一些过时的生硬工作方法，他们为什么总借口工人素质低下而把他们只当工具？”

皮特斯所强调的“人的原则”这一当代管理的主旨，是一个具有普遍意义的原则，它不仅仅适用于工业企业。中国目前实际的管理状况是相当落后的。皮特斯带来了一场无声的冲击波，它将引起我们的深刻思考。

《美国管理百科全书》中，有这样一个词条：科学管理即是一种哲学和一种思想方法。其中讲到：“科学管理不是一种‘发明’，而是一种发现，即发现应用科学方法可以解决一批新的问题。科学管理的概念包含着一种关于管理的‘思想方法’；也包含一种‘哲学’，这种哲学可以使企业管理人员在解决实际问题时，能确定一种思想态度和讲效率的逻辑”^①。

科学管理包含一种“哲学”，即“人的哲学”，包含的“思想方法”就是在选择和确立目标时寻求一种最佳结果和达到这个结果的最佳途径，在最高的程度上关心人和关心生产，而不是抱定“条条大道通罗马”的旧训。

被誉为美国科学管理之父的弗雷德里克·泰罗阐述过科学管理的意义：“科学管理决不是像大多数人所想象的那种情况。科学

^① 《美国管理百科全书选编》，时事出版社，1984年版，第3页。

管理不是讲究效率的权宜之计。科学管理不是印制大量空白表格成吨计地散发到全国去。科学管理不是给人们发放工资的什么特别制度。科学管理也不是一种计算制造成本的制度。科学管理更不是给什么普通的方法不适当地挂上科学管理的名称。科学管理实质上是对管理部门和工人双方都包含一种完全的思想革命。科学管理是使他们在对待各自的责任和对待对方的思想态度来一个完全的转变,这就是科学管理的意义。”^①

泰罗给现代管理科学造就了很高很坚实的台阶。

管理,在几千年以来的社会发展中,仅仅被当做一种手段。是的,长期以来,人们更多地是在对抗中谋求发展。管理,首先把它的对象视为抗拒的、不断施加反作用力的“力源”,因而,把作了管理对象的人物化成工具,便成了管理的首要职能。毫无疑问,它在历史的发展中曾经起到过非常革命的作用。由于人总有抗拒使自己成为工具的本能,所以管理在这种抗拒面前必须施加权威(即强力)和有效的监督,以致管理不断地以向它的对象施加暴力和惩罚来实现自己的职能。在人类社会发展的原始公社阶段、奴隶制阶段和自然经济的农业社会以及工场手工业的工业社会中,由于管理者与被管理者不能在简单的生产和有限的成果中,将利益统一起来,因而管理就总是在对抗中实现自己的职能的。甚至这种状况可以扩大到整个社区以及国家的管理中。

始自本世纪初的泰罗的现代管理科学,终于在不断发展的联合大工业经济、复杂的市场经济以及不断发生的新技术革命中挣脱出了传统的窠臼,转变了传统的管理轨道,捣毁了旧的樊篱。人,即便是作为管理对象也不再仅仅是工具,而首先是人,或者说传统的管理对象这个范畴已经日益不存在了。所有的人(管理者与被管

^① 《美国管理百科全书选编》,时事出版社,1984年版,第4页。

理者)都在生产组织中谋求共同的发展目标,尽管这种追求和目标的实现还有着很大的差别。

自泰罗以来的管理成为了一种怎样的哲学并怎样的成为了哲学呢?

科学管理的产生,有它的时代背景。泰罗所处的时代,正值美国南北战争结束不久,资本主义蓬勃发展的时期。奴隶制的废除,南北部的统一,欧洲移民的流入,铁路的大规模修建与农业的发展,使国内市场迅速扩大;再加上大量吸取英国的资金与技术,为工业的迅速发展与资本的积累提供了许多有利的条件。不少工业部门开始出现大企业,资本积累达到空前的程度。随着资金的积累与技术的发展,对工业生产率的增进来说,管理,变成了最薄弱的环节。当时美国企业仍然凭传统的经验办事,对资源的组织、控制与管理都很粗糙,这是生产中更亟待解决的关键性问题。劳力走向高度专业化,而标准化的方法与程序还没有建立起来,很少有人强调生产的协调、结合与系统化。因为管理粗糙,不仅浪费大,效率低,生产的潜力也得不到发挥。当时,美国劳动力供应比较缺乏,迫切需要发掘生产者的潜力。

泰罗刚到米德维尔工厂当工人时,就发现许多工人磨洋工,工作效率很低。有些工作早已实行计件制,但由于雇主在工人提高生产效率以后就降低计件单价,因而谁也不愿意多干活。车间工人自己商定产量,泰罗认为,这个产量只相当于他们能完成数量的三分之一。

后来,泰罗当了工长,他开始了一系列科学管理的探索与实践。他认为,某一特定的作业必有某一最优的作业方法,于是他开始了作业标准化的科学实验,陆续提出了作业标准和时间定额的概念和方法,同时提出了对于遵守作业标准的工人给以奖励工资。泰罗的奖励工资制与当时单纯的计件工资制有着本质的不同。尽

管泰罗的标准化工作制受到了工人们长达三年之久的抵制与对抗,但最终还是泰罗赢得了胜利。原因很简单,遵守作业标准的劳动一般是可以增加产品并随之增加成比例的工资的,劳资双方都有所获。

泰罗在他的《科学管理原理》一书的第一章:“科学管理的基本原理”中讲道:“管理的主要目的应该是使雇主实现最大限度的富裕,也联系着使每个雇员实现最大限度的富裕。……最大限度的富裕对每个雇员来说,不仅意味着他能比其他同级别的人取得更高的工资,更重要的是,还意味着能使每个人充分发挥他的最佳能力,一般说来,这样他就能以他的天赋和聪明才智去干出最佳等级的活计来——如果条件许可给他这类活计去干的话。……雇主的富裕联系着雇员的富裕应该是管理上的两个牵头的目的,这看起来是不言而喻的,毋庸赘言。但无疑的是,……任何一方的绝大多数也许都不相信他们的相互关系会有可能协调到利益均等的地步。……这些人中的绝大多数都相信雇主和雇员的根本利益必然是对立的。科学管理则恰恰相反,它的真正基础在于相信两者的利益是一致的,除非雇员也一样富裕起来,雇主的富裕是不会长久的,反之亦然。”^①

显然,科学管理,从它的创始人泰罗开始就在循着改进管理方法、管理技术和改善管理关系这两个相辅相成的线索发展。从改善管理者与被管理者的关系来看,协调二者关系,使对立的关系转化为利益一致,这即是科学管理的宗旨,也是这种管理在现代社会具有科学价值的基础。从根本上来说,它是社会生产力发展的必然要求。这个科学原理被泰罗这样一个先是工人后又成了工长的人所“发现”,是不奇怪的。泰罗在当时也是受人指责的。人们指责他的

① 中译本,中国社会科学出版社,1984年版,第157页。

管理忽视“人的作用”。这也是泰罗时代的生产力状况和社会一般发展状况所决定的。泰罗的管理十分强调专家的作用,这在当时已是在风靡于西欧的改良主义影响下的一种进步了。我国在“文革”结束后,不是也呼唤出一个“乔厂长”么?乔厂长不也是一反过去的所谓“群众路线”而奉行专家治厂么?

在西方现代管理科学的发展中,梅奥和罗特利斯伯格的“霍桑实验”占据着十分重要的地位。从此产生了行为科学和人际关系派的管理科学。

霍桑是美国芝加哥西方电气公司的一个工厂。该厂曾于1924年11月至1927年4月与美国科学院全国研究委员会合作进行过一系列有关灯光照明对雇员工作效率影响的试验。1927年至1932年,在此基础上,又进行了系统的试验。在试验期间,公司得到了哈佛大学企业管理研究生院工业关系研究系主任埃尔顿·梅奥教授和哈佛商学院研究人际关系的F·J·罗特利斯伯格教授的密切合作和指导。

试验研究包括三个部分:(一)室内试验研究;(二)访问研究;(三)观察研究。

室内试验研究涉及如何估价各种工作条件的变化对雇员工作效率的影响,属于试验性质;访问研究着眼于如何改进雇员的工作态度,属于心理学的范畴;观察研究注重记述和了解影响到各工作小组中的非正式组织的各种因素,属于社会学研究。

霍桑试验在其各个阶段中,始终把许多流行的有关工人及其工作本质的假说作为重要的研究课题。研究结果首先揭示了工人不仅仅是由工钱驱使的纯“经济人”而是“社会人”;其次承认个人的态度对决定行为方式起着特殊重要的作用;第三表明了小团体的情绪和协同合作对完成组织目标和使工人感到满意方面所起的至关重要的作用。

梅奥等人奠定了行为科学的基础以后，西方从事这方面研究的人大量出现，行为科学在后来的发展中，主要集中在四个领域。

第一，人的需求、动机与激励研究。在这方面有代表性的理论有美国的马斯洛的“人类需要层次论”等。马斯洛的理论认为，人有五种需求。这些需求是按先后次序排列的，但并不是一种需求全部得到满足后，才会出现下一种需求。这五种需求是：(1)生理的需求，包括食欲、性欲、住房的需求；(2)安全的需求，免遭危险和威胁；(3)爱的需求，爱、感情以及“归属感”；(4)自尊的需求，希望获得力量、满足、信心、独立、名誉或者威信；(5)自我实现、自我完成的需求：“如果一个人要从根本上愉快的话，音乐家必须搞音乐，艺术家必须搞画画，诗人必须作诗。个人能够成为他必须成为的人。”马斯洛说：“我们可以叫这种需求为自我实现。”

第二，同管理有关的“人性”研究。其代表者是美国麻省理工学院教授麦格雷戈的“X理论——Y理论”和美国的阿吉里斯的“不成熟——成熟理论”。

麦格雷戈在《企业的人性面》一书中，提出了有关人的管理的新理论。在他的“Y理论”中，他提出六条假设来与他称之为“X理论”的传统观点相反：

(1)人们运用体力和脑力来工作，是如同进行游戏、休息那样自然的事。与此相对，X理论则认为，一般人生下来就厌恶工作，只要可能，就千方百计躲避工作。

(2)人们在为受托完成的目标而工作时，能实行自我指导和自我控制。X理论则认为，对大多数人必须进行强制、控制、指挥和以惩罚相威胁，他们才能被迫为实现“组织目标”作出充分的努力。

(3)按目标完成情况支付报酬的作用之一，就是要人们对目标承担义务。此种报酬中最重要的东西，如自我的满足和自我实现需求的满足，能直接使人们去为组织目标的完成而努力。