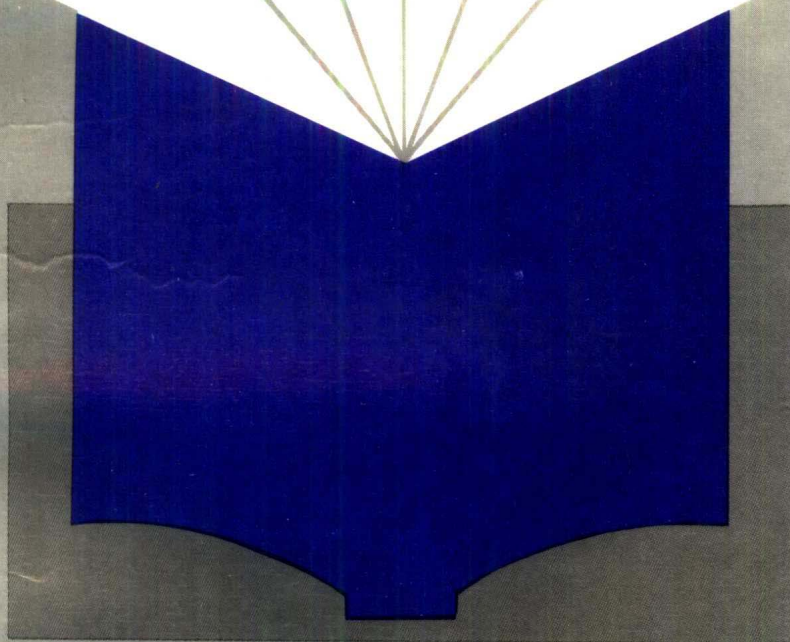


管理场论纲

张福墀著



企业管理出版社

管 理 场 论 纲

张福墀 著

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

管理场论纲/张福墀著. -北京: 企业管理出版社, 1995. 11

ISBN 7-80001-679-X

I. 管… II. 张… III. 企业管理-经济理论 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 21323 号

管理场论纲

张福墀 著

企业管理出版社出版

*

(社址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 100044)

新华书店北京发行所发行

北京邮电大学印刷厂印刷

*

850×1168 毫米 32 开 8. 25 印张 214 千字

1995 年 11 月第 1 版 1995 年 11 月第 1 次印刷

印数: 3000 册

定价: 12.00 元

ISBN 7-80001-679-X/F · 677

自序

《管理场论纲》是一册研究与探索性质的管理学专著。

创造学中有两条基本原理。一是对于熟悉的事物看作陌生的，而按新的理论和思维方式加以研究；二是对于陌生的事物又要以熟悉的态度和思维方式去对待它。

管理现象和管理问题，许多是人们很熟悉的，甚至已熟悉了几千年，但却摆脱不了见仁见智之争。管理现象和管理问题，仍有许多是人们不很熟悉的，甚至全然是陌生的，所以才使许多管理人员莫衷一是，困扰丛生。

《管理场论纲》试图站在一个新的立场和角度，观察和研究人们很熟悉的管理世界；而又常常以人们习惯的思考方式去探索管理世界中的陌生领域。

我国著名量子化学家唐敖庆曾指出：“搞科学研究必须强调‘三新’，即新思想、新方法、新成果；有‘三新’中一新才算是科研取得了成果。”

我不能妄自地说，《管理场论纲》中的思想和方法是全新的。因为排除对古今中外各界有识之士思想的大量借镜就不会有本书的诞生。但《管理场论纲》确实提出了不少新的理论思想和理论成果，并且正因为是“研究与探索”性质的，它将会引发许多新的研究方法和思路。

《管理场论纲》试图兼收并蓄现有的各种管理理论和管理哲学与方法论，并注意到和考察了管理实践（特别是我国企业管理实践）的最新发展。这表明管理场研究是立足于地面之上的。然而，《管理场论纲》又试图借助现有管理理论、管理哲学和方法论、管理实践垒起的高大阅台而扩大管理理论思维的视野。这表明，管理场研究又

是站在高处俯视与扫描管理世界的过去、现状、特别是未来的。

这种状况就决定了《管理场论纲》中的诸多立论具有把抽象与具体、理论与现实、思维与操作、诠释与预测等不同要求相融合的特点。

本书共分为顺次相接的五个部分。

第一部分(A)着眼于企业管理理论与管理方法论的历史演变、管理实践中的自我相关和矛盾现象、管理的科学性与艺术性困扰,检索了管理的有关“场”的不同说法,在探讨中国式企业管理思路框架的基础上,提出了“管理场”的概念,并对其中的基本术语——管理力和管理能——给出了初步的解释。

这里需要特别说明的是,管理力和管理能这两个术语,虽则是作为诠释“管理场”一词的前提性概念,但它们的深刻内涵和宽广外延是在本书深入讨论中逐步展开的。

第二部分(B)着重界定了管理场的结构单元“场元事实”的含义和特征,并由此规定了管理场的“事件”、“场态”、“场势”等概念。为了导出“事实”这一基础性概念,本书是从叫做“人、物、规则”的“场源三要素”及其相互作用出发的。从而使得管理场的研究从具体要素分析步入了抽象概念和抽象场空间。

第三部分(C)介绍了管理场的五大基本特征:全息性、相容性、有限非决定性、涨落性、进化性。

第四部分(D)从定义“系统边界”开始,给出了管理场空间的“系统”概念,讨论了系统的基本特征,并在同传统系统观作了比较之后,阐发了管理场哲学观的基本范畴。通过这部分讨论,读者将会明了:管理场理论并不排除而是包容了一般系统理论和方法,只是它的哲学立场更加高级、更加宽泛、更加深厚。

第五部分(E)主要从作为管理场运作主体的人如何对管理场进行运作的立场出发,分“运作原理”、“运作规则”、“运作方法”三个层次,讨论了管理场运作理论。尤其比较详细地讨论了4大运作原理(聚能与造势原理、对称——守恒原理、互补与互动原理、代

谢原理)、7个运作规则(决定域规则、检序规则、参机规则、梯度规则、结构规则、宜斯规则、信息规则、密集规则)以及几个推论,分述了这些原理和规则的提出背景、表述方式、应用思路 and 程序、应用举例。作者相信,对于广大的管理实践者,这部分的讨论将会给他们带来更多的启发和帮助。这部分是本书的主要内容。

有关管理场理论的形式化研究,本书并未真正进行。然而,本书的字里行间已经或隐或现地作出了许许多多的提示。这些提示,无疑为管理场的深入研讨指示了方向和方略。

所以,我在几年前(1992年底)为本书构思腹稿时就起了两个名字,一曰《管理场研究论纲》,二曰《管理场论纲》。为了简单起见,在本书即将出版付印时,我把它定名为《管理场论纲》。

《管理场论纲》参考了许多资料 and 思想。它们计有哲学类、系统方法论类、自然科学方法论类、经济学类、管理学家、心理学类、社会学类、政治学类、物理学——化学——生物学类、数学类、军事与兵法类、文化类、历史类、创造学类、人体科学与气功类,等等。这些资料 and 思想,来自众多的古代著名的、世界出名的、中国知名的,以及不甚闻名的科学家、思想家、学者 and 作家。他们从不同角度为本书提供了难忘的借鉴。

我在管理场研究过程中,常常坐卧静思而浮想联翩,从而在脑海中呈现气象万千的场景。记得有一次学院领导号召去听某教授讲气功,我听他讲气场、气机、入静、入定、忘我、无我,想的却是管理场,看到的是广泛无垠的场景,时而风云迭起、波澜壮阔,时而春和景明、微波涟漪。这有点近乎幻想。但我相信郭沫若的话:科学也“需要幻想,有幻想才能打破传统的束缚,才能发展科学。”事实上,善于联想,甚至是幻想,对我研究管理场帮助甚大。这一点,在《管理场论纲》的写作上,我并没有掩饰它。

本书行文的一个基本特点,反映出作者毫无自我修饰意识和做作观念。本书可以说是无所保留而又无所顾忌地把我的研究过程、手法、思路 and 理念,甚至联想和“幻想”,连同参考资料,一股脑地奉

献给读者。我以为，唯其如此，《管理场论纲》才是研究，才是奉献，才是交流，才是学习；于读者才有启示，于学术才有活力，于自己才有回馈和提高。

但愿事与愿合。

张福墀

一九九五年七月·唐山

目 录

自序	(1)
A 管理场的提出	(1)
A-1 企业管理理论的困扰	(1)
1 从古典管理理论到现代“管理理论的丛林”	(1)
2 管理实践中的二律背反	(2)
3 管理是科学, 还是艺术	(6)
4 本节结语	(11)
A-2 关于企业管理中“场”的概念的检索	(13)
A-3 中国式企业管理思路的研究	(27)
A-4 管理场的概念	(37)
B 事实: 管理场定义的场元	(40)
B-1 场源三要素	(40)
B-2 “事实”的定义	(44)
1 “事实”的定义	(44)
2 对“事实”定义的说明	(46)
3 “事实”的语言表述	(47)
B-3 “事实”的特征	(48)
B-4 “事实”的构型与构象	(51)
1 事实的构型: 事件	(51)
2 事实的构象: 场态	(53)
B-5 场势和管理势	(57)
C 管理场的基本特征	(61)
C-1 全息性特征	(61)
1 全息性特征的含义	(61)
2 全息性特征的结构与行为特点	(64)
3 全息性特征在管理学范畴的反映	(65)

C-2	相容性特征	(67)
1	相容性特征的含义	(68)
2	相容性特征的结构与行为特点	(71)
3	相容性特征在管理学范畴的反映	(72)
C-3	有限非决定性特征	(74)
1	有限非决定性特征的含义	(76)
2	有限非决定性特征的结构与行为特点	(78)
3	有限非决定性特征在管理学范畴的反映	(79)
C-4	涨落性特征	(82)
1	涨落性特征的含义	(84)
2	涨落性特征的结构与行为特点	(85)
3	涨落性特征在管理学范畴的反映	(87)
C-5	进化性特征	(90)
1	进化性特征的含义	(93)
2	进化性特征的结构与行为特点	(96)
3	进化性特征在管理学范畴的反映	(98)

D 管理场的哲学观

——兼论同系统哲学观的关系	(101)
D-1 管理场的“系统边界”的定义	(101)
1 “系统边界”的定义	(101)
2 “系统边界”的性质	(103)
D-2 管理场的“系统”的定义	(107)
D-3 系统基本特征的比较	(114)
1 整和性	(114)
2 场适应性	(117)
3 层次性	(120)
4 系统的活化性	(122)
D-4 一般系统的结构——功能观和管理场的行为——结构观	(125)
1 一般系统的结构——功能观	(125)
2 管理场的行为——结构观	(128)
D-5 关于系统整体性原理与系统优化	(131)
1 系统整体性原理	(131)

2	再论系统优化的一般思路	(133)
3	系统性能、功效不守恒定律的再认识	(136)
D-6	管理场哲学观要点	(138)
1	管理场哲学观的“实在”的基础是管理场	(138)
2	管理场的哲学观认为:管理场是恒动的	(139)
3	管理场哲学观的方法论是进化	(141)
4	“不求准确”的哲学观	(143)
E	管理场运作理论指要	(146)
E-1	再论对“可操作性”的认识	(146)
E-2	管理场运作原理	(150)
1	聚能与造势原理	(150)
2	对称——守恒原理	(159)
3	互补与互动原理	(166)
4	代谢原理	(173)
E-3	管理场运作规则	(181)
1	决定域规则	(181)
2	检序规则	(185)
3	参机规则	(193)
4	梯度规则	(196)
5	结构规则	(202)
6	宜斯规则	(208)
7	信息密集规则	(214)
E-4	管理场运作的方法	(220)
1	哲学思辨的方法	(221)
2	社会心理学分析方法	(223)
3	系统分析与控制的方法	(225)
4	数学——物理方法	(229)
	后记	(231)
	概念索引	(235)
	参考文献总汇	(242)

A 管理场的提出

A-1 企业管理理论的困扰

1 从古典管理理论到现代“管理理论的丛林”

从 19 世纪末叶到 20 世纪初的几十年中形成的古典管理理论，对于矫正以往“杂乱无章”、各行其事的经验型管理，确立管理学科独立的理论与实践地位，起了历史性的伟大作用。古典管理理论的基本出发点在于：在明确的“管理”定义的前提之下，规范管理理论体系。以林德尔·厄威克和卢瑟·古利克为代表，把古典管理理论提出的管理原则系统化为：①为组织机构配备合适的人员；②一个最高主管或一人管理原则；③统一指挥；④专业参谋和一般参谋；⑤工作的部门化原则；⑥授权原则；⑦责权相符原则；⑧控制幅度原则。古利克还把管理职能归纳为 POSDCORB，即“管理七职能论”。就是，①计划（Planning）；②组织（Organising）；③人事（Staffing）；④指挥（Directing）；⑤协调（Coordinating）；⑥报告（Reporting）；⑦预算（Budgeting）。①

虽然沿着古典管理理论“规范化”的方向，出现了不少有影响的管理理论学派，以至于在第二次世界大战之后曾风行一时的管理科学学派（management science school），就不仅是“规范化”的问题，而简直就是“模型化”了。但是，古典管理理论“规范化”的指向，从一开始就受到了尖锐的挑战，这种挑战以霍桑调查（Hawthorne

① 马洪、孙尚清主编《现代管理百科全书》，中国发展出版社，1991 年 7 月，第 64～65 页。

investigations) 为先机, 提出了“人际关系学说”(human relation theory), 这是从人的需要、感情、人际关系的变动性而提出问题的, 随后就出现了行为科学 (behaviour sciences)。

不仅如此, 以古典管理理论为发祥地的管理过程学派 (management process school), 在一些管理思想史学者看来, 已发展到第五代, 即“权变理论学派” (contingency theory school)。^① 这个于 70 年代在美国等地风行一时的学派认为, 在企业管理中要根据企业所处的内外条件随机应变, 没有什么一成不变、普遍适用的“最好的管理理论和方法”。^② 这就是说, 管理理论正在离开“规范化”的既定轨道, 而变得多种角度、多种方向、多种思维方式起来。近二三十年所出现的“管理理论的丛林” (management theories jungles) (按哈洛德·孔茨的说法, 可分为经验学派, 人际行为学派, 群体行为学派, 合作社会系统学派, 社会技术系统学派, 决策理论学派, 沟通——中心学派, 数学学派, 经营学派等 9 个学派^③), 一方面表明管理理论的五彩缤纷与有益分歧, 一方面也表明动荡的和多变的外部环境、不平静的内部状况、特别是二者之间复杂的动态关系对管理理论的影响与渗透。在当代, 任何寻求一个固定规范管理模式 (即使把这种设想放在一个复杂的大系统、甚至是“巨系统”之中) 的管理思路, 终究是摆脱不了困扰的。

2 管理实践中的二律背反

可以用“二律背反”来表征的自我矛盾的命题和思路, 在企业管理实践中, 随处可见, 随时都有。“如果我们暂时不考虑构成明天社会的广泛的环境力量, 而只集中看管理的要素, 我们可以看到, 管

① 马洪、孙尚清主编《现代管理百科全书》, 中国发展出版社, 1991 年, 第 164 页。

② 马洪“《国外经济管理名著丛书》前言”, 中国社会科学出版社, 1982 年。

③ H·康茨、C·奥登纳尔《管理学精华》, 工人出版社, 1985 年。

理人员经常处于进退两难境地”。^① 管理学家注意到任何一种管理职位都存在着 5 种固有的两难境地：第一是要把个人的自身利益同组织的集体利益结合起来；第二是既需要控制而同时又需要主动性；第三是既要执行不顾个人的规则和程序又要照顾个人需求；第四必须平衡个人需求和集体准则；第五个困境与上述难处有关，焦点是既要执行小组的规范又要改变这些规范^②。处理进退两难问题并不是近来才对管理提出的要求。即使在平静的环境中，管理人员也面临着抉择的问题，而这种抉择可以是“同样地有吸引力或同样地毫无吸引力。”^③

实际上，即使我们考虑今天和明天社会的广泛的环境力量（这种“环境力量”对管理实践和管理理论的深刻影响，在今天是无论如何也否定不了，回避不了的；而这正是本书立意的基础性认识），二律背反在管理实践上仍然比比皆是。下面我们随便列举一些实例：

（1）一方面是“三个臭皮匠顶个诸葛亮”，“众人捧柴火焰高”；另一方面是“一个和尚担水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃”，“鸡多不下蛋，人多瞎捣乱”。

（2）人从本性上是爱听赞扬的话，顺耳的话；人在工作中又不能不经常听到不赞成的话，批评的话，甚至是无理取闹的话，无端中伤的话。

（3）对工人管得严格、具体了，会招致工人的愤懑与反抗；对工人管得宽松、泛泛了，又会使工人散漫起来。这在领导方式上，会发生在“民主”还是“专制”二者关系上的困扰；在管理方式上，会发生“宽猛相济”原则掌握上的困扰。

（4）社会主义市场经济下，企业一方面必须去找市场，到市场中求生存，求发展；另一方面又必须去找“市长”（这里“市长”乃指政府行政管理范畴），在政府的支持、帮助下求生存、求发展。

^① ^② ^③ 小詹姆斯·H·唐纳利等 3 人《管理学基础》，中国人民大学出版社，1982 年 1 月，第 12~13 页。

(5) 一方面规定共产党的组织在企业中处于“核心”地位；另一方面又明确企业实行厂长（经理）负责制，厂长（经理）在企业中处于“中心”地位。一方面法定企业决策集团中要有 1/3 的工人代表（包括工会主席在内）；另一方面不了解环境和全局的普通工人对发展战略决策又一无所知。

(6) 一方面政府的某些部门参与企业的重大决策；另一方面同样的政府部门又是这一决策的评价者。一方面政府负责管理企业的经营；另一方面政府对企业经营后果又不负任何责任。

(7) 管理中常同时运用许多不同的原则，比如科学原则、政治原则、经营管理原则、伦理原则等等。按科学原则，正如波普尔所指出的一个正确命题的提出并被认定，必须“能经得起‘证伪’”^①；而按其他原则，提出一个命题并不一定需要经过“证伪”的，比如“中国的现代化必须在共产党的领导之下才能实现”这一命题就无须通常的证伪。

(8) 从理论上讲，公平与效率有着互相矛盾、此长彼消的内涵，要达到公平，使收入均等化，就须牺牲效率；而要提高效率，就须扩大收入差距，难以实现公平。这是一个两难抉择的问题。与此相关，市场经济的争论就显得丰富得多：既有发展市场经济是有效率（特别是它指向帕雷托效率，将导致帕雷托最佳平衡态），而缺乏道德之争，也有单纯地有效率和无效率之争以及符合道德（可能最终以人的平等尊严这一基本道德价值为基础）和违反道德（可能最终是基于自私的考虑）之争^②。企业集团的出现与发展，是试图获取高于行业平均利润的利润，这无疑是以牺牲中小企业的利益为代价的。

(9) 一方面作为“最先进的产业工人阶级”，本身应具有大公无私、有高度的组织纪律性、顾全大局，特别能战斗等“最优秀的”阶

① 孙小礼、楼格主编《人·自然·社会》，北京大学出版社，1988年4月，第135页

② 艾伦·布坎南《伦理学·效率与市场》，中国社会科学出版社，1991年6月。

级品格，也正是由此出发，从上到下一片声地宣扬“全心全意依靠工人阶级”。而另一方面，企业生产社会化程度不高，科学管理制度与科学管理思想不到位，加上“机构臃肿，人浮于事”和平均主义的“大锅饭式的”分配方式，使得有令不行，有禁不止。“与外国企业相比，中国工人享受的自由太多了，而不是太少了。这种自由的直接后果就是企业效率的低下。”^①

(10) “总起来说，企业家社会与企业家经济需要一个鼓励能积极积累资金的政策。”但是，“一方面发展经济需要高速度地积累资金，另一方面人们普遍谴责利息与红利既使不是有罪与邪恶，也是‘不劳而获’和‘资本家’。”^②与此相联系的，我国许多急待发展的企业，依靠国内法定渠道几乎弄不到（即使利息高达20%的）资金，而在被逼走投无路情况下，大胆引进国外资本，外商占较大份额，又一时被社会舆论谴责为“出卖产权”，进而就是“卖国”（成了伦理和政治问题了）。

(11) 技术及其管理乃是现代化工业企业管理中的重要方面。科学技术是十分重要的生产力要素。高新技术的革命与成果已给人类世界带来巨大财富和利益的事实，再雄辩不过地说明了这一点（我甚至主张以新技术革命的纪年作为人类现代史的开端）。但是技术同政治、经济、乃至伦理从来也未消失过矛盾。日本的丸山盖辉指出，若把经济的或政治的逻辑作为社会的主导地位，使技术的逻辑处于从属于经济的或政治的逻辑地位，则技术的两个要素“为了人类”和“利用自然”之间就会发生分裂。“这时技术就会逐渐远离其贡献立场而产生自毁现象”。^③有人在1954年曾归纳了两个疑难问题：一是在工具的世界里，亦即在技术自身的法则决定社会的方向的世界里，

① 张冀湘、郑文平、海粟《畸变的效率链》，学苑出版社，1989年3月，第70页。

② 彼得·F·德鲁克《革新与企业家精神》，上海翻译出版公司，1988年2月，第301页

③ 张福墀、杜江波《管理资源开发导论》，企业管理出版社，1993年5月，第50页、72页。

人类能否继续是世界的主人；二是一个既有技术又容许人类自由的新的文明世界会不会出现^①。这两点疑难，道出了人们对发展技术与发展人类文明之间关系的困惑。

这里列出的自相矛盾（或者用另外的说法叫“自我相关”或“自相缠绕”^②）的管理现象只是实践的一部分困扰。列举的目的只在于想说明，按照一成不变的管理思路、原则、规定、作法和模式，特别是把企业局限在一个人为设定的“系统”之中，是不能有效地解决管理实践中的创新问题的。管理实践是不断创新的顺其自然的实践，管理理论是不断创新的顺其自然的理论，它们的生命性亦在于此。

3 管理是科学，还是艺术

自从泰勒提出“科学管理”，他和他同时代的管理专家们，的确是沿着科学的方向研究与实践管理的。但随后，主要是由于涉及到“人”和与人有重大关系的“组织”的管理，管理的科学性在许多方面变得模糊起来。这种模糊首先在有关人的需求与行为的理论上表现出来。马斯洛“需要层次理论”的两个前提（一是人的需要决定于他已经得到的东西；二是人的需要是分层次的，当且仅当低层次需要满足之后，高层次需要就会也才会提到日程），赫茨伯格“双因素理论”的两个前提（一是避免痛苦，二是追求心理上的成功），麦格雷戈“X——Y理论”中关于人性的假定，其科学根据何在呢？当然，我们并不否定建立在基于理性直觉所导出的公理系统基础上的科学，但在基于缺乏科学根据的“前提”或“假定”基础之上的管理学理论的许多命题仍然是缺乏科学根据的，比如没有或不可能经过“证伪”的过程。然而，管理学仍在蓬勃发展，它在指导实践过

① 张福焯、杜江波《管理资源开发导论》，企业管理出版社，1993年5月，第50页、72页。

② “自相缠绕”的说法，出自道·霍夫塔斯特所著《GEB——一条永恒的金带》一书，乐秀成编译，四川人民出版社，1984年6月第二版。

程中显得活力十足。所以彼得·德鲁克1985年坚持说，“管理必须是一门学科”。但是，“管理不是，也永不会是，今天美国人所理解的那种科学”。“管理自身作为一门独立的学科，正是德国人过去所说的 Geistes Wissenschaft——不过，把它翻译成难以理解的“伦理科学”，或许比翻译成现代的“社会科学”更确切一些。实际上，最古老的术语人文艺术（Liberalart）是最贴切的术语。”^① 德鲁克在这里实际上表明了管理又是科学又是艺术，在表现形态上更趋向于艺术的认识。

决策是一门科学，它有系统要素，有科学程度，也有众多的科学方法。“决策技术”在60年代后已逐渐发展为一个独立学科分枝，其中的方法充满了科学色彩。但是，对于企业生存与发展有重大意义的战略决策，却常常是企业家直观判断的产物。这正如卡斯那所研究指出的：“管理者在进行决策的时候，很少使用逻辑分析和推理。我的研究表明，83个战略决策，仅有18个是明晰而符合逻辑的，其余大部分是直觉的，即兴式的。”^②

科学中的传递关系适用于诸如“高于”、“大于”、“小于”、“等于”、“先于”、“重于”这类关系。但是对于诸如“好恶”之类的关系，即常常不适用。我们不能得出结论说：某人认为A比B好，B比C好，那么他必然会认为A比C好。这是一种非传递关系。传递关系和非传递关系，在管理理论和管理实践中都有着广泛的反映。肯尼思·阿洛曾根据上述的“选举悖论”和其他逻辑理由证明了，一个十全十美的民主选举系统在原则上是不可能实现的。他因此而分享了1972年的诺贝尔经济学奖金。^③

公共关系活动，已经成为现代市场经济下企业的基要职能活动；良好的公众关系，已经成为企业的重要资源之一。仅就这一点来说，

① 彼得·德鲁克《管理的前沿》，企业管理出版社，1988年3月，第216—217页。

② 陈世增、张福辉《厂长的哲学思考》，人民日报出版社，1991年8月，第101页。

③ 《科学美国人》编辑部，《从惊讶到思考——数学悖论奇景》，科技文献出版社，1982年5月，第165—166页。