

# 211

西南财经大学“十五”“211工程”建设项目  
西南财经大学“211工程”二期重点项目“管理学前沿理论研究”资助

罗珉 著

# 管理学 前沿理论研究

GUANLI XUE  
QIANYAN LILUN YANJIU

西南财经大学出版社

## 第一章

# 管理学范式：科学主义还是人本主义

**提要：**本章认为，科学主义范式和人本主义范式从管理学一诞生开始，一直主导着管理学的发展。它们都是管理学范式的重要组成部分，是同一个硬币的两面，是交互共生的，都对管理学的发展作出了重要的贡献。那种将管理学范式人为地划分为科学主义范式或人本主义范式的做法，那种为了发展一种管理学范式而把另一种范式视为假想之敌的做法，都是极为错误的，将会严重地阻碍管理学的发展。

**关键词：**管理学 科学主义范式 人本主义范式

管理学从一诞生开始，就有两个理论范式在主导着管理学的发展，或者说管理学的发展一直存在着两个侧翼，这就是管理学的科学主义范式（Scientist Paradigm）和人本主义范式（Humanist<sup>②</sup> Paradigm）。

把管理学理论范式分为追求使管理更有效率的科学主义范式和追求使管理更加人性的人本主义范式，这种分类方法的突出意义是强调管理学理论范式追求的目标。正如英国科学哲学家卡尔·R.

① 本章部分内容发表在《四川大学学报（哲学社会科学版）》2005年3期上，本章略有改动。

② Humanist 这个英文单词最早来源于拉丁文 Humanus，意指人本、人道、人本主义者等。

波普尔(Popper, 1935)所指出的那样,科学方法是由科学目标决定的,研究方法和手段只相对于具体目的才有意义。<sup>①</sup>

管理学者们分化到科学主义范式和人本主义范式两面旗帜下的根本原因,在于对管理学追求的目标和本质属性的认识差异。当然,并不是所有的管理学范式都可以截然区分为这两类,实际情形要复杂得多。科学主义范式和人本主义范式及它们的研究方法俨然相互对立、相互排斥,对立与排斥似乎成了这两大管理学范式分野及它们的方法论范式间关系的本质特征。

### 一、管理学的科学主义范式

科学主义范式以美国古典管理学家弗雷德里克·W·泰罗(Frederick W. Taylor, 1856—1915)为代表,人们往往把科学主义范式称为泰罗范式。泰罗范式就是将操作分为最基本的机械元素并进行分析,然后再将它们最有效地加以组合。泰罗范式的核心是如何使工作更加多产和高效,“科学管理”注重的是如何改进职工的工作表现,演示了工作要素的可辨识性和可重复性,泰罗坚信通过确定出工人完成某项作业的最佳时间,管理者就可能判断工人是否干得出色。泰罗(Taylor, 1911)写道:“要发现和发展这个最佳办法和最佳工具,只有通过应用的一切办法和工具进行科学的研究和分析,结合着进行准确、精密的动作研究和工时研究。这就意味着通过机械工艺逐步以科学替代单凭经验的办法。”<sup>②</sup>

泰罗的科学管理理论发展起来的科学主义范式,使人们认识到了管理学是一门建立在明确的法规、条文和原则之上的科学,它适用于营利性组织和非营利性组织的各种管理活动,从最简单的个人

① Karl Raimund Popper. *The Logic of Scientific Discovery*. London: Routledge, 1935

② Frederick W. Taylor. *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper - Row Publishing House, 1911

行为到经过充分组织安排的大公司的业务活动。应当这样说,科学主义范式对管理学理论和管理实践的影响是深远的,科学主义范式的许多思想和做法至今仍被许多企业组织参照采用。

随着管理学的发展,在泰罗范式基础上发展起来的科学主义范式以实证主义、经验主义为哲学基础,把人的认识局限在人的经验所及的领域,其方法论范式深受自然科学方法论范式的强烈影响。这种范式认为,组织及其管理现象与自然现象一样,具有一般性的普遍规律,管理学的任务就是要运用自然科学的实证方法,从观察经验事实出发,研究和发 展组织及其管理领域内的一般性普遍规律。

不可否认,无论在理论层面还是在实践层面,科学主义范式都是通过一系列行之有效的解释策略渗透进我们的生活世界,正是在这些解释策略的武装下,科学主义范式在理论层面获得了一种清晰的表达,从而以一种有力的解释模式进入管理学理论与实践领域,进而成为影响我们当前社会生活的最有力的范式。

泰罗的科学管理演示了工作要素的可辨识性和可重复性,其直接结果是带来了组织及其管理效率的提升。彼得·F. 德鲁克(Drucker, 1991)在考察西方国家科学技术与社会生产力、管理要素的变化,科学技术与社会进步及管理变革之间的关系后指出:“工业发达国家企业的管理者所面临的最大挑战,是如何提高知识工作者、服务工人的劳动效率。这一挑战可能是未来数十年最重要的经营课题之一,而且可能成为决定企业间竞争结果的终极原因。不过,最重要的,是这个问题可能会改变工业发达国家的社会结构和左右人们生活的质量。”德鲁克认为,泰罗对劳动培训形成了巨大的影响。德鲁克指出,20世纪早期的美国劳工绝大多数未受过教育,不善于表达自己,也对工厂体系不习惯。对他们来说,严格规定的工作步骤是切实有用的。正是由于美国把泰罗的方法系统地运用

于工人培训上,它才能开展战时生产,最终打败日本和德国。<sup>①</sup>第二次世界大战以后,泰罗式的劳动培训由美国扩散到其他发达国家,成了各国经济发展的一种真正有效的手段。

美国《财富》杂志编辑托马斯·A. 斯图尔特(Stewart,1997)对泰罗范式持积极的看法。“泰罗主义……不仅起作用,而且在几十年中大放异彩。”“泰罗主义的精华不只是苦干以及不断重复的和狭窄的工作种类。……抛弃泰罗是很时髦的事,但更重要的是,要记住科学管理不仅在提高劳动生产率上,而且在保护劳动者的尊严上都是一个很大的飞跃。”<sup>②</sup>虽然我们要接受泰罗提高了“劳动者的尊严”这一观点是困难的,但托马斯·A. 斯图尔特关于泰罗范式注重运用知识的观点是值得尊重的。

更强烈的声音来自美国宾夕法尼亚大学沃顿商学院(The Wharton School of the University of Pennsylvania)管理学教授莫罗·F. 魁勒恩(Guillén,1997),他指出,泰罗的科学管理是一种管理模式,是管理思想史的第一个范式,其特征是思考和行动的分离。因此,泰罗范式具有强大的思想张力。<sup>③</sup>

美国管理学家加里·哈默尔(Hamel,2001)说:“在全球经济中,低效率毫无任何藏身之处。如果泰罗活到今天,一定会把沃尔玛(Wal-Mart)、索尼(Sony)或联邦快递(Federal Express)当作效率明星加以褒扬。”<sup>④</sup>维斯波德(Weisbord,1991)认为,泰罗实际上是那

① Peter F. Drucker. Drucker in the Harvard Business Review. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press, 1991. 69

② Thomas A. Stewart. Intelligent Capital: the New Wealth of Organizations. London: Nicholas Brealey, 1997

③ Mauro F. Guillén. Scientific Management's Lost Aesthetic: Architecture, Organization, and the Taylorized Beauty of the Mechanical. Administrative Science Quarterly, December 1997, 42 (6): 682~715

④ Gary Hamel. Revolution vs. Evolution: You Need Both. Harvard Business Review, 2001, 79 (5): 150~153

个时代的改革者,他被强烈的道义(因为泰罗是教友派成员和和平主义者)和增进工人和管理层之间的合作这一目标所驱使。通过这些改革,他希望提高的不仅仅是劳动生产率,而且还包括工人的工作、生活水平和生活质量。<sup>①</sup> 维斯波德引用了泰罗的话说道:“对我而言,奉献一个人的全部生命和财富仅仅是为了增加制造企业的利润,那将是可笑的。”维斯波德认为泰罗的思想可作为当代工作生活质量方案甚至是人力资源管理的先驱。<sup>②</sup> 我国学者周建(2002)对此颇有同感,他认为:“泰罗范式很好地为人力资源管理提供了研究纲领。”<sup>③</sup>

对于泰罗范式,美国质量管理大师约瑟夫·朱兰(Juran, 1988)一针见血地指出,今天,“虽然泰罗的前提早已过时,我们仍沿用泰罗体系,并且带有一切因使用建立在过时前提基础上的体系而产生的不利因素,这其中最明显、最严重的是让数百万充满智慧、富于创造力的人的才能得不到充分利用”<sup>④</sup>。彼得·F·德鲁克(Drucker, 1954)在承认“科学管理”是“一个解放的、先驱的见解”的同时,也指出了它的弱点:“科学(管理)尽管取得了世界性的成功,但仍然没有成功地解决管理工人和工作的问題。科学管理存在两个盲点:一个是工程方面的,一个是哲学方面的。”<sup>⑤</sup>

美国著名管理学家麦克雷戈(McGregor, 1960)对泰罗范式“通

---

① Marvin R. Weisbord. *Productive Workplaces: Organizing and Managing for Dignity, Meaning and Community*. San Francisco, California: Jossey-Bass, 1991

② Frederick W. Taylor. *Frederick W. Taylor: The Father of Scientific Management*. In F. B. Coley Edited, Vol. 2, New York: Harper and Row, 1923

③ 周建. 泰罗科学管理的范式观及其思想价值. *科学研究*, 2002 (10): 510~516

④ Joseph Juran. *Taylor's System and Quality Control*. In Joseph Juran ed., *Juran and His Quality Thought*. New York: Harper Press, 1988

⑤ Peter F. Drucker. *The Practice of Management*. New York: Harper and Row Press, 1954

行美国工商界,并实实在在地影响了管理策略”而感到悲哀。他认为:“如果说传统的组织理论中有惟一的一条假设,这条假设就是权威的管理控制的中心和必不可少的手段。”<sup>①</sup>

在知识经济时代的今天,不论是在资本证券市场上,还是在全球经济活动和企业的经营活动中,都在继续奖励能带来效率提高的管理行为,而追求效率恰恰是泰罗给管理学留下的最大遗产。科学管理在提高现代人的生活水平上也许发挥了任一其他主张都难以企及的作用。

## 二、管理学的人本主义范式

泰罗范式一直是管理学人本主义者(Humanist)憎恨的对象,人本主义者指责泰罗的科学管理方法是不道德的,是将工作“非人性化”(Dehumanization)<sup>②</sup>,并把极具人性色彩的管理变成了简单的效率衡量。从某种意义上说,正是古典管理学的原罪(Sins of the Classical Management)促成了人本主义范式的兴起。

人本主义范式以新康德主义(Neo-Kantianism)、现象学(Phenomenology)、诠释学(Interpretation)等哲学思潮为理论基础,强调管理学与自然科学的差异,认为组织及其管理现象其本质是人的主体精神的外化或客体化,是“精神世界”和“文化世界”。因此,认识

---

① Douglas McGregor. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1960

② 在“科技化降低了人的地位”、“商业化混淆了人的价值”的非人性化的冲击之下,人是什么?著名哲学家赫伯特·马库斯(Herbert Marcuse)在他的名著《One-Dimensional Man》一书中指出,由于现代人只活在感觉经验的物质世界一个层面中,使人变成了一个“单维度人”,逐渐使人在去人化(Dehumanization)的过程中变得越来越不像人了。人失去了尊严,失去了自由,人已不再是人了。人本主义者批评说,这是泰罗范式的真像,但却是一种完全不正常的现象。参见:Herbert Marcuse. One-Dimensional Man: Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society. Boston, Massachusetts: Beacon Press, 1964

组织及其管理现象不能用反映的方式,更不能用自然科学的方法,惟一可行的是“理解”、“感受”、“分析”或“解释”。管理学研究对象是“一种个别的、仅仅一度发生于一定时间内的事件”,它只能运用“个别化方法”去进行研究。<sup>①</sup>

一般来说,管理学研究中的人本主义范式是指承认人的价值和尊严,把人看作是衡量一切的尺度,或以人性、人的有限性和人的利益为主题的任何管理学范式。人本主义范式强调应把人放在管理学研究的中心位置。德国哲学家康德的伦理哲学说明了这个道理:“理性生物之所以叫作人是因为他们的本质属性突出了他们作为目的的自身——也就是他们不应当仅仅被当作手段——因而,在很大程度上就限制了对他们的随意摆布。”“你的行为应当这样:绝不要总是把人仅仅当成手段,同时还要总是把人当作目的,不管是代表你自己还是代表任何别的人。”<sup>②</sup>

人本主义范式说明了组织中最宝贵的资源不是原材料、资本、机器、土地或能源,而是人。人的潜能是管理所能开发到的最重要的资源或资本。管理就等于人,人能够开发自身。与此有关的观念应当是“管理学研究对象就是人本身”,或者说“衡量管理效果的标准就是人”。

但是,这里所说的“人”,并不是古典管理学用隔离法抽象出来的“经济人”<sup>③</sup>,而是被看成是“生活在社会里的人”,他们不断地被密如蛛网的人际关系网所包围,而他们自身也是这个关系网的一部

---

① Wilhelm Windelband. *History and Natural Science*. In C. Collingwood, *The Idea of History (Selected Readings in Philosophy of History)*. Oxford: Oxford University Press, 1961. 165~176

② Immanuel Kant. *Groundwork of the Metaphysics of Morals*. Translated by H. J. Paton. New York: Harper Torchbooks, 1964. 96

③ 古典管理学采取了物理学中最常见的分析方法——隔离法 (Isolating Approach), 通过一系列假定, 排除一切干扰因素, 把个人从社会中抽象出来, 得到了一个“理想类型”(Ideal Type)——“经济人”(学名 Homo Oeconomicus)。



分。在人本主义范式中,整个人类的本性是由积极的与消极的、崇高的与卑劣的品质构成,他们反对科学主义范式把人看成仅仅是只知道一味索取的自利主义的(Egoistic)“经济人”的看法,强调利他主义(Altruist)与给予的品质也是人性中最根本的东西。人本主义范式还有一个重要的特征,那就是强调人的潜质的生长与发展,而且这种潜质的生长始终是处于动态过程中的,是不断地成长、不断地进化的,是随着时间和社会文化场景的变化而变化的。

人本主义范式初露端倪的迹象始于一本1965年出版的不起眼的书,名字叫做《良好精神的管理》(Eupsychian Management),它是美国著名心理学家亚伯拉罕·H. 马斯洛(Maslow,1965)对“人本主义范式”的发微之作。这本书最早来源于马斯洛1962年夏天为加州一家电子公司——非线性系统公司的工作经历写成的日记,马斯洛后来将其定名为《良好精神的管理》。他在书中自称这是一个搞理论的心理学家初次打量管理领域,但他认为人本主义范式是“新手经常会看到老手忽略掉的东西”。马斯洛在书中论述了“开明管理”的思想,并阐释了企业组织“协同”(Synergy)的思想。他提倡管理者与其“团队”分享权力并追求“持续改善”。马斯洛(Maslow,1965)论证到:“在团队中,你给予其他人越多的影响和权力,你越能够支配自己。”<sup>①</sup> 马斯洛提出的人本主义假设包括:人人都情愿当一个完整的人,而不是当一个支离破碎的人,不愿充当一个物件或者一个补充物,不做一件工具或者仅仅一双“手”。人们情愿工作而不愿赋闲。我们必须假定智慧的存在和自我选择的能力。假定每个人都值得信任……。对这些假设,马斯洛(Maslow,1965)回答说:“我们可以从自我实现的人那里得知,在最理想的状态下,对于工作

---

<sup>①</sup> Abraham H. Maslow. Eupsychian Management. Homewood, Illinois: Irwin and Dorsey, 1965

的理想态度是什么样子的。”<sup>①</sup>

应当说,马斯洛的著作无疑是人本主义思想最有力的论证。然而,这本书在当时却几乎完全被科学主义范式埋没了,是人本主义范式的潮流才使它的价值为人们所重新认识。《马斯洛传》一书的作者和马斯洛未发表过的文章《洞察未来》的编辑者爱德华·霍夫曼博士(Hoffman, 1996)认为:“马斯洛关于人的创造性、潜能、成长、合作、协同作用和自我实现等具有远见的洞察,看起来随着时间的流逝,它的乌托邦色彩越来越淡化,而作为一种实现我们全球未来的生动的蓝图,越来越有现实性。”<sup>②</sup>

组织中的人应当是管理学理论范式研究的核心问题之一。德鲁克强调指出:“管理是任务,管理是纪律。但管理也是人。”<sup>③</sup> 马斯洛(Maslow, 1996)认为:“组织和人的关系正变得越来越有趣,我们不是把个人的部分时间卖给组织,以获得报酬去进行其他的活动。组织是现代人生活的一部分。”<sup>④</sup> 人本主义范式已经认识到管理学的研究对象是“在社会历史领域内进行活动的全是具有意识的、经过思虑或凭激情行动的,追求某种目的的人”<sup>⑤</sup>。在这个问题上,美国著名行为科学家克里斯·阿吉里斯(Argyris, 1957)指出,组织从根本上依靠人,而个人的发展是也应该是与工作密切相关的。他认为,在许多组织中出现的的问题是:组织自身站在阻碍人们发挥其潜

---

① Abraham H. Maslow. *Eupsychian Management*. Homewood, Illinois: Irwin and Dorsey, 1965

② Abraham H. Maslow. *Future Visions: The Unpublished Papers of Abraham H. Maslow*. Edward Hoffman, Ed. California: Sage Publications, 1996

③ Peter F. Drucker. *The Practice of Management*. New York: Harper Press, 1954

④ Abraham H. Maslow. *Future Visions: the Unpublished Papers of Abraham H. Maslow*. Edward Hoffman, Ed. California: Sage Publications, 1996

⑤ 马克思,恩格斯. 马克思恩格斯选集. 第4卷. 北京:人民出版社, 1960. 243

能的立场上。组织的任务应该是确保人们动机和潜能的发挥且方向正确。<sup>①</sup>爱尔兰管理学家、英国伦敦商学院教授查尔斯·汉迪 (Handy, 1989) 曾说过:“自由的人不愿成为他人的工具……社区的核心成员更应当被当作公民对待,而不仅仅是员工或‘人力资源’。”<sup>②</sup>

人本主义范式抓住了工作场所人性表现的核心所在:人天生就具有生产力和主动性,人的主体性是人作为活动主体所特有的质的规定性,在实践中表现为“人的能力”。美国哈佛商学院教授克里斯托弗·A. 巴特列特和英国伦敦商学院教授舒曼特拉·高沙尔 (Bartlett and Ghoshal, 1997) 所著的《个性主义的公司》就是人本主义范式的鼎力之作。他们指出,公司的力量不仅在于员工的能动性,而且在于“对个人价值的坚定信赖”。巴特列特和高沙尔写道,基于发挥经理人员的个性创造力和各个层次员工的个人积极性,“这种故事也许令人印象深刻,但如果不是因为另外一个特点,它也不过是一次平淡无奇的转变,……变革成效是由以前业绩平平、勉强能够获利的同一班管理人马取得的”。他们是怎样做到这一点的呢?依靠委托责任制和密切的交流,来激发公司上下各个层次员工的个人积极性。巴特列特和高沙尔认为,当前企业参与竞争的以知识为基础、服务密集型的经营环境要求高层管理者转换管理职能——实现超越。即超越战略,发展目标;超越结构,发展过程;超越体系,培育员工。摒弃“战略——结构——系统”旧的管理结构体系,建立一种更广阔、更有生命力的新管理哲学,也就是建立在发展目标、过程和员工基础上的管理哲学。这种“目标——过程——员工”的新管理哲学要求企业高层管理者超越战略,发展目标;超越结

---

① Chris Argyris. *Personality and Organization*. New York: Harper Press, 1957

② Charles Handy. *The Age of Unreason*. London: Century Hutchinson, 1989

构,发展过程;超越体系,培育员工。<sup>①</sup>可以这样说,“目标——过程——员工”的管理原理是建立在组织的基本任务在于塑造员工行为、建立员工主动创新、合作和学习的企业环境的基础上的。这种新管理哲学更真实地体现了人本主义范式的宗旨,可以适应知识经济时代人本管理的要求。

彼得·F. 德鲁克敏锐地注意到,在知识经济时代对知识工作者的管理将更加重要。德鲁克(Drucker, 1999)说道:“提供知识工作者的生产率会成为管理的中心,正如 100 年前(自泰罗之后)提高体力劳动者的生产率是当时管理的中心一样。这就需要一套与以往截然不同的关于组织中的人及其工作的假设:不是控制人而是引导人,目标是让每一个人的优势和知识得到发挥。”<sup>②</sup>

大量的案例说明,往往并不是那些一线员工缺乏主动精神和创造力,而是他们公司的等级管理制度使其束手束脚,无法施展才华。今天,人本主义范式已经被普遍视为更先进的管理范式和手段,它破除了“科学管理”强加在人身上的桎梏。它使管理者认识到,员工的创造力和个人能动性是一种远比统一性及服从性更重要的竞争资源。在我们看来,人本主义范式把人视为“正在成长中的存在”,其实质就是让人领悟自己的本性,不再倚重外来的价值观念,让人重新信赖,消除外界环境通过内化而强加给他的价值观,让人可以自由表达自己的思想和感情,由自己的意志来决定自己的行为,掌握自己的命运,修复被破坏的自我实现潜力,促进个性的健康发展。

今天,中国一些企业组织以提倡人本主义或人本管理为时尚和口号,这与中国人的基本关怀侧重于人伦,忽视制度、规则和科学管理有关。人本主义范式的这种人际关系取向在中国人中是有力量

---

<sup>①</sup> Christopher A. Bartlett and Sumantra Ghoshal, *The Individualized Corporation*. Boston Massachusetts: Harvard Business Press, 1997

<sup>②</sup> Peter F. Drucker, *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Harper Press, 1999. 21~22

和感召力的,它是与人们心灵深处的自然情感和世俗生活的需求相通的。人本主义范式在组织成员中的感召力,可以说从一开始就表现为伦理亲情的召唤在人们心中激起的强烈的归属感和依赖感。

人本主义范式所强调的使管理更加人性,集中体现在:①注重和突出人与人的关系;②注重和突出人与组织的关系;③注重和突出组织中小团体与组织的关系;④注重和突出人、组织与环境的关系。

### 三、科学主义范式和人本主义范式是密不可分的

德国哲学家狄尔泰对解释学的贡献在于他认为自然科学和社会科学是两种性质根本对立的科学,它们使用的是两种根本对立的方法,从根本上否定了用自然科学的方法研究历史科学的任何可能性。狄尔泰认为:“简单地用自然科学方法去研究人的外部行为,无法揭示人们意识内的各种现实。历史科学研究者应摆脱实证主义的束缚重新审视自己与研究对象的关系,重新审视人类认识自我和社会的能力。”<sup>①</sup>

事实上,一些管理学家一直主张科学主义范式和人本主义范式二者应密不可分(Indivisible)。早期的美国政治学家、管理学家玛丽·帕克·福列特(Mary Parker Follett, 1868—1933)指出:“我们应当记住,我们永远不能把人与机械截然分开。”福列特(Follett, 1941)在其所著的《动态的行政管理》一书中提倡参与式管理,即管理者与雇员之间的和谐。对于科学主义范式,她强调决策应基于具体的场景及责任。福列特预言说:“对工商领域中人际关系的研究与对生产技术的研究密不可分。”<sup>②</sup> 麦克雷戈(McGregor, 1960)认为:“如果我们能够学会如何将企业人力资源中内在的努力工作的潜能发挥出

① 侯钧生. 西方社会学理论教程. 天津:南开大学出版社, 2001. 69

② Mary Parker Follett. *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*. New York: Harper and Brothers Press, 1941

来,我们将会为政府和国家提供一个人类迫切需要的模型。”<sup>①</sup> 加里·哈默尔(Hamel,2001)指出:“现代管理理论的发展无非就是对两样东西的追求:让管理更加科学,让管理更富人性色彩。认为对后者的追求比对前者更开明,这是一种完全错误的看法。”<sup>②</sup>

在我们看来,组织及其管理的效率,既不单是科学主义范式理性创新(Rational Transformation)所产生的效率,也绝不仅仅是人本主义范式对工作认同的诠释所产生的效率。管理学的发展恰恰是建立在“以技术为导向”和对“问题的辨析”(Problem Formulation)的基础之上的,泰罗和科学主义范式的贡献,关键在于他们促使管理学家们思考工作的本性,以及如何能够最佳地衡量人的工作和管理组织的资源。

从一定意义上讲,科学主义范式的实际后果是多维的。一方面,采取科学主义范式的确符合现代大工业和信息时代发展的需要,极大地促进了社会的物资文明发展进程,这也是科学主义范式价值的最好体现。但另一方面,这种范式可能会造成社会与自然、组织与人的异化,按法兰克福学派的观点,这种科学主义范式造就了工具理性(技术理性)的膨胀,导致单维度组织和人的出现。正如哲学家海德格尔所言:“技术在本质上是人靠自身力量控制不了的东西。”<sup>③</sup>

我们认为,管理学从诞生之日起,科学主义范式和人本主义范式就是管理理论中注重技术与注重人的两个主要方面,这两个侧翼的发展构成了早期管理学发展的历史,它们都是管理学范式的重要组成部分,是同一个硬币的两面,是交互共生的(Symbiosis),都对管

---

① Douglas McGregor. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw - Hill Book Co., Inc., 1960

② Gary Hamel. Revolution vs. Evolution: You Need Both. Harvard Business Review, 2001, 79 (5): 150~153

③ 孙周兴. 海德格尔选集(下册). 上海:上海三联书店,1996. 1304

理学的发展作出了重要的贡献。那种将管理学范式人为地划分为科学主义范式或人本主义范式的做法,那种为了发展一种管理学范式而把另一种范式视为假想之敌的做法,都是极为错误的,将会严重地阻碍管理学的发展。正如玛丽·帕克·福列特(Follett, 1941)所说:“当我们的思想挣脱不出‘非此即彼’的桎梏时,我们将会鼠目寸光,左右碰壁,成功渺茫。千万不要让‘非此即彼’埋没了我们。比‘此’、‘彼’两种选择更好的办法极有可能存在。”她指出:“整合(Integration),这是惟一具有积极作用的方法。”这种方法可以通过先“暴露”(Exposure)出真正的冲突所在,然后把“双方的冲突分解后再变成相互关联的部分”的方法来实现。<sup>①</sup>美国管理学家和管理思想史学家,美国伊利诺斯大学教授丹尼尔·A·雷恩(Wren, 2004)博士指出:“当我们学会把组织的技术问题同人群问题更好地联系起来时,(管理学的)综合就会实现。”<sup>②</sup>

在我们看来,科学主义范式的认识论把管理学看成是纯理性的事业,理性的认识结果必须由经验事实裁决,即管理学是由组织及其管理过程的技术规律决定的,人只能被动地反映组织及其管理过程,而且管理学的发展与人无关;人本主义范式的认识论把管理学看成是完全由人建构的事业,管理学不完全是组织及其管理过程的描述,而是心理性地、社会性地建构起来的,管理不完全是由理性和规则支配的活动,管理知识的真伪也并非由经验证据裁决,而且技术规律对人的社会心理没有影响作用,或者说影响有限,管理知识是管理学家各种不同认识的结果。人本主义范式重视人的本性和价值,是因为西方现代企业管理把人过分机械化和计算机化,从而造成人性压抑,它们的呼吁是对这种压抑的反抗。但我们需要注

① Mary Parker Follett, *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*, New York: Harper and Brothers Press, 1941

② Daniel A. Wren, *The Evolution of Management Thought*, 4th Edition, New York: John Wiley and Sons Inc., August, 2004

意的是,要防止以虚无主义的自我为基础的人本主义范式的所谓价值,这种价值并不能从根本上医治西方现代企业管理的“现代病”。

#### 四、本章小结

我们既不赞同极端的科学主义范式,也不赞同极端的人本主义范式,因为前者是绝对主义(Absolutism),而后者是相对主义(Relativism),它们的错误在于“非此即彼”。在我们看来,管理学知识是技术与人共同决定的,是理性、经验与人的心理活动共同决定的。人只有在与内在自我、与环境、与世界的和谐关系中,才能达到自我实现。因此,管理学的方法应当是一种语境化(Contextualism)的方法,这样才能够在技术、组织和人之间建立起必要的联系,从而才能突破科学主义范式的“技术——人”的架构和人本主义范式的“组织——人”的架构,建立起“组织——人——技术”的语境化的架构。



## 第二章

## 新现代泰罗主义述评

**提要:**本章认为,管理学始终强调把科学性与人性这两种基本的追求联系在一起。但管理学的两极又始终同时存在。在一定的时期,这两极是相互排斥的。这种内在冲突在于管理学有不同于其他学科的基因和生存条件,“分离的管理学”是一个基本的事实。

**关键词:**新现代泰罗主义 人本主义范式 后现代管理 管理学

管理学从一诞生开始,泰罗主义范式就一直在主导着管理学的发展。泰罗的伟大之处在于,他像瓦特(Watt)将知识运用于劳动工具而发明蒸汽机一样,把知识系统地运用于劳动过程的管理,通过“时间研究”和“动作研究”,实现了管理工作的标准化。泰罗认为,通过合理量度一个劳动力一天的劳动标准,计算一个劳动力一天劳动合理的报酬,促进机器生产体系和技术流程的不断进步,就可以实现“科学管理”。泰罗力图实现的是把个人的隐性知识显性化和系统化,他坚信任何工作场所的任何操作活动都只有“惟一最佳方式”(The One Best Way),所有这一切彻底改变了员工和经理人员的工作生活,成为一种“科学管理”制度。<sup>①</sup>泰罗主义范式也称为科学主义范式(Scientist Paradigm),与追求使管理更加人性的人本主

① 本章部分内容发表在《外国经济与管理》2005年4期上,并被《新华文摘》2005年13期(总337期)转载,本章略有改动。

② Frederick W. Taylor. The Principles of Scientific Management. New York: Harper - Row Publishing House, 1911