

CONG DUIZHI
DAO RONGTONG

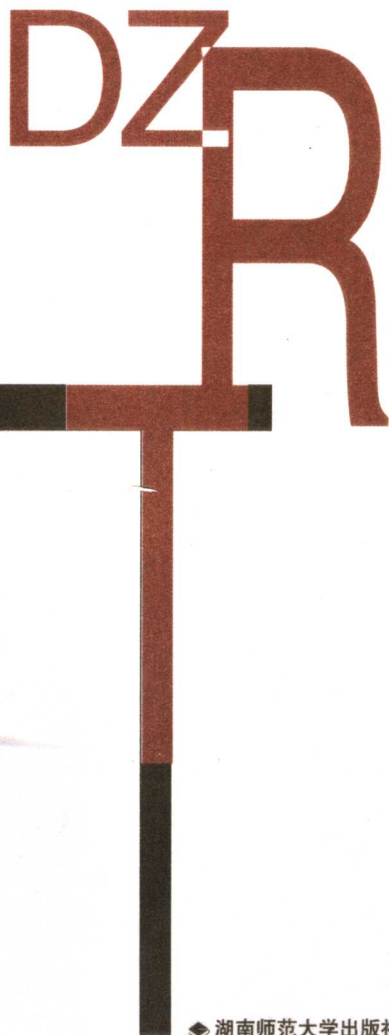
从对峙到融通

——教师管理范式的现代转向

JIAOSHI
GUANLIFANSHI
DE
XIANDAIZHUANXIANG

袁小平 著

理性管理与人文管理是教师管理的两种基本范式。两种管理范式的内涵如何界定?两种管理范式的源头在哪里?对峙到底有哪些主要的表征?造成这种对峙的根本缘由是什么?两种管理范式的融通何以必要?何以可能?怎样从批判与反思的角度审视人文管理思潮?……专著对上述诸多问题擘肌分理,条分缕析。尤其是专著不仅别出机杼地从哲学(管理哲学)、伦理学、新制度经济学三维视域的理论层面分析了两种管理范式如何从对峙走向融通,而且从实践层面进一步阐明了两种管理范式的融通,使专著具有一定的理论价值与实践价值。



◆ 湖南师范大学出版社

DUIZHI
RONGTONG

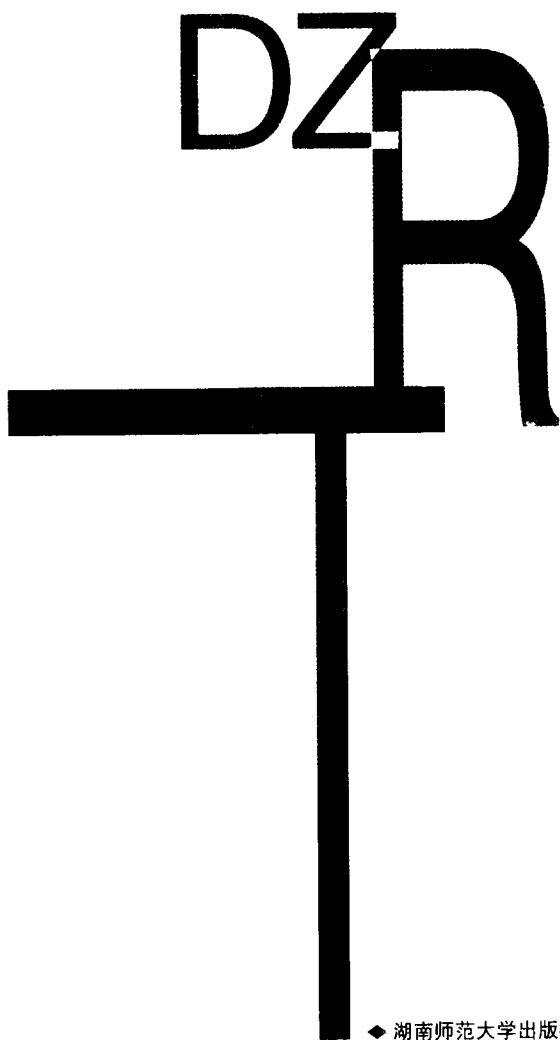
CONG DUIZHI
DAO RONGTONG

从对峙到融通

——教师管理范式的现代转向

JIAOSHI
GUANLIFANSHI
DE
XIANDAIZHUANXIANG

袁小平 著



◆ 湖南师范大学出版社

DUIZHI
RONGTONG

图书在版编目(CIP)数据

从对峙到融通——教师管理范式的现代转向 / 袁小平
著. —长沙: 湖南师范大学出版社, 2004. 12

ISBN 7-81081-493-1

I. 从... II. 袁... III. 教师—管理—研究

IV. G451.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 028015 号

从对峙到融通

——教师管理范式的现代转向

袁小平 著

◇责任编辑:张 豫

◇责任校对:黄 晴

◇出版发行:湖南师范大学出版社

地址/长沙市岳麓山 邮编/410081

电话/0731.8853867 8872751 传真/0731.8872636

网址/www.hunnu.edu.cn/press

◇经销:湖南省新华书店

◇印刷:长沙银都印务有限公司

◇开本:670×960 1/16

◇印张:20.25

◇字数:300千字

◇版次:2004年12月第1版 2004年12月第1次印刷

◇印数:1—1000册

◇书号:ISBN 7-81081-493-1/G·247

◇定价:34.00元

序

袁小平同志大学本科是学习教育专业的，研究生攻读的是教育管理方向，曾经担任过教师进修学校校长。因此他对学校教育管理的诸多问题，既具有基于扎实学术素养的理性认识，又得益于做校长时“切肤体验”式的“行动研究”所获得的丰富的实践经验。

读硕士研究生时，袁君虽已过而立，仍焚膏继晷，勤学好思，每有新意，学位论文《从对峙到融通——教师管理范式的现代转向》受到答辩专家的一致称许。但他并未志得意满，逡巡不前，而是将思维的触角进一步深入到当代学校包括高校教师管理变革的深层脉络之中，直面理性管理与人文管理两种管理范式在教师管理中的冲突与融合，并对此做出积极的理性探索。本书就是袁君以其硕士学位论文为基础拓展写成。但该书并非学位论文的简单扩充，而有诸多新得和发现。袁君希望我为其专著做序。作为他的硕士生导师，尽管深知自己不是做教育管理学的，但为了奖掖后进，更为他的勤学苦钻精神所打动，于是在事务倥偬中拜读了全书，深为书中不断喷涌的新观点折服。现就该书谈几点个人看法。

首先，该书资料翔实，内容丰富。譬如，对于人文管理（人本管理）的思想渊源，一般仁者见仁、智者见智。该书全面搜集了这方面的资料及其文献，并对其进行清晰地梳理与论述，认为人文管理的思想渊源主要包括哲学、管理思想与传统文化三个方面。由此可见该书的内容相当丰富，涵盖了管理学、学校管理学、哲学、伦理学、管理伦理学、管理哲学、组织行为学、管理经济学、教育学等多种学科。仅哲学层面上两种管理范式的融合，就涉及量变质变规律与中庸思想、兼得管理哲学、经权观、科学哲学观、唯物辩证法与控制论的动态平衡观、后现代和谐管理哲学、解释学等七个

方面，内容极为丰富。

其次，该书视野开阔，视角独特。理性管理与人文管理这几年来已成为管理学界研究的热点，但人们往往只关注两者冲突的一面，却忽视或者漠视两者融通的一面；即使有人注意到了，也尚未对两者如何融合从理论与实践层面做深层探索。该书则从两种管理范式历史源流到其现实的对峙、从国外教师管理现状到国内教师管理的现实、从理论层面的融通到实践层面的融合……博采中西，贯通古今，融会理论与实践，对两种管理范式如何从对峙到融通作了全景式立体探究。校本管理、新课程改革、学习型组织、教师专业自主权、行政权利与学术权利……也都纳入彀中，充分展现了作者较为开阔而独特的学术视野。在该书第二篇中，作者殚精竭虑，从哲学、伦理学、新制度经济学三维视角切入，从理论层面阐述了两种管理范式如何从冲突走向融合。我感到这是该书最有学术含量的部分，也是全书的精华所在。这部分内容，作者已在多种教育类核心期刊发表过文章，其中有两篇论文被人大复印资料《教育学》、《中小学学校管理》复印和《教育文摘周报》摘登，这足以证明其独特的学术价值。

第三，该书脉络清晰，论证有力。全书共三篇十三章，在以简洁的篇幅扼要地阐述理性管理与人文管理的内涵与渊源、对峙的特征与原由、融通的必要性和可能性后，着重探讨了两种管理范式如何从理论与实践层面实现从对峙走向融通的可能性。论述分析既充满形而上的逻辑与思辨，又始终关照教师管理的现实生活世界；既有理论的概括与严密的论证，又有活生生的教师管理案例分析。全书结构严谨、脉络明晰、环环相扣、层层递进，给人以一气呵成之感。有些论证鞭辟入里，富有哲理与创新。比如，作者从认识论上二元对立的机械思维模式，价值论上价值一元性与多元性的抽象对立，文化传统与社会发展现实的矛盾，社会、学校现实需要与冲突以及唯物辩证法中矛盾的斗争性等方面，对理性管理与人文管理两种管理范式的对峙所进行的发生学分析，具有很强的逻辑性和说服力。

第四，该书关注实践，敢于创新。教育管理学的是一门很强的应用学科。作者不仅在理论层面阐述两种范式如何融通时紧紧围绕管

理实际而展开；而且在实践层面上花了大量篇幅从科层取向与专业取向、制度约束与人文关怀、量化管理与模糊管理等七个方面，详尽地阐明了两种管理范式融合的可能性，这样就使全书具有很强的针对性与可操作性。该书字里行间不乏真知灼见。比如对于现在国内正在流行的人文管理，作者不是亦步亦趋，盲目跟风，而是结合我国教师管理的实际，从批判与反思的视角审视人文管理思潮，独树一帜地提出了我国“未来教师管理应该以人文管理为导向，但现今教师管理还需要夯实理性管理的基础”的观点。又比如，针对社会转型期教师职业道德建设只靠道德自律难以取得实效的状况，作者提出了“制度伦理是师德建设依赖的新路径”的观点也颇有新意。

诚然，正如袁君在后记里所说，该书并非“字字珠玑，篇篇锦绣”，如该书第十三章对于教师合同聘任与心理契约如何融通的论述略显牵强附会，稍显不足。有些问题的论述也有待深入和展开。但瑕不掩瑜，该书应是近年国内不可多得的教育管理专著。而且，与其说是一部教育管理学，不如说更像一本教育管理哲学。

权且为序。

张传燧

2004年12月18日

目 录

序	(1)
---------	-----

第一篇 理性管理与人文管理

第一章 理性管理与人文管理的内涵及思想渊源	(2)
第二章 理性管理与人文管理的对峙	(12)
第一节 对峙的主要表征	(12)
第二节 对峙的发生学分析	(19)
第三章 理性管理与人文管理的融通	(25)
第一节 理性管理与人文管理融通的必要性	(25)
第二节 理性管理与人文管理融通的可能性	(31)
第三节 从批判与反思的视角审视人文管理思潮	(36)

第二篇 理论视域中理性管理与人文管理的融通

第四章 哲学视野中理性管理与人文管理的融通	(43)
第一节 在对峙中掌握适当的度	(43)
第二节 在对峙中必须兼顾	(55)
第三节 在对峙中通达求变	(62)
第四节 在对峙中保持适度的张力	(72)
第五节 在对峙中寻求动态的平衡	(76)
第六节 从对峙走向和谐	(80)
第七节 从对峙走向理解与对话	(89)
第五章 伦理学视域中理性管理与人文管理的融通	(94)
第一节 伦理学视野中理性管理与人文管理融通的可能性	(94)
第二节 融通的必要性:师德的严重缺失呼唤他律与 自律的统一	(99)
第三节 制度伦理——理性管理与人文管理融通的机制	(102)
第四节 制度伦理:师德建设依赖的新路径	(106)
第五节 教师管理中两种管理伦理范畴的分析	(110)
第六章 理性管理与人文管理的融通——新制度经济学视角	(124)
第一节 教师管理中的正式制度与非正式制度	(124)
第二节 融通何以重要:正式制度与非正式制度	

相容的视角	(127)
第三节 融通的路径：激励—约束机制的建立	(129)
第三篇 实践视域中理性管理与人文管理的融通	
第七章 科层取向与专业取向的融通	(137)
第一节 科层式教师管理及其理性特征	(138)
第二节 科层取向与专业取向的融通何以必要	(141)
第三节 科层取向和专业取向的融通何以可能	(150)
第四节 科层取向与专业取向融通依赖的路径	(154)
第八章 制度约束与人文关怀的融通	(172)
第一节 制度约束是教师管理的必然要求	(173)
第二节 从批判与反思的角度透视教师管理制度	(175)
第三节 制度约束与人文关怀融通的路径	(181)
第九章 量化管理与模糊管理的融通	(199)
第一节 教师量化管理的一般概述	(199)
第二节 教师模糊管理的一般概要	(206)
第三节 量化管理与模糊管理融通依赖的路径	(218)
第十章 标准化管理与个性化管理的融通	(230)
第一节 标准化管理与个性化管理融通的必要性	(230)
第二节 标准化管理与个性化管理融通依赖的路径	(235)
第十一章 行政、经济管理方法与思想教育管理方法的融通	(247)
第十二章 校长负责与民主参与的融通	(261)
第一节 校长负责与民主参与的融通何以必要	(261)
第二节 校长负责与民主参与融通依赖的路径	(268)
第十三章 教师合同聘任与心理契约的融通	(282)
第一节 教师合同聘任与心理契约的概述	(282)
第二节 教师合同聘任与心理契约融通的必要性	(284)
第三节 教师合同聘任与心理契约融通依赖的路径	(291)
参考文献	(308)
作者发表的相关论文	(314)
后记	(315)

第一篇 理性管理与人文管理

理性管理与人文管理是教师管理的两种基本范式。两种管理范式的内涵如何界定？沿波讨源，两种管理范式的源头又在哪里？从对峙到融通，理性管理与人文管理的对峙到底有哪些主要的表征？循果究因，造成这种对峙的根本缘由是什么？两种管理范式的融通何以必要？又何以可能？怎样从批判与反思视角审视人文管理思潮？这就是第一篇所要阐述的主要内容。

第一章 理性管理与人文管理的内涵及思想渊源

一、理性管理与人文管理的内涵

理性管理有人称之为科学管理、刚性管理等。人文管理有人称之为以人为本管理、非理性管理、柔性管理等。科学教育思想与人文教育思想、智力因素与非智力因素、理性与非理性都是对立的哲学范畴，这在教育学、心理学与哲学中已基本形成定论。而理性管理与人文管理构成教育管理学中的一对哲学范畴，一些教育管理的理论与实践者对此也渐次认同。^①对什么是理性管理，可谓是见仁见智，各执一词。但透过纷争，我们能够把握理性管理的精髓是：依靠制度控制、重视科学分析、强调定量研究。本书把理性管理界定为：理性管理是指以“工作”或“组织”为中心，强调建立有效的组织机构、周密的工作计划、严格的规章制度、明确的职责分工、严厉奖惩和纪律强制的一种集权管理范式。它以科层管理为组织基础，强调采用科学的方法进行量化管理，注重提高管理的功效。对于什么是人文管理更是众说纷纭，莫衷一是。本书把人文管理界定为：人文管理是指在管理过程中，要树立整体人本观，既重视人的价值与自由，把满足人的需求和人的全面发展作为出发点和目的，又充分发挥人的主动性和能动性，实现人的全面发展以及学校与社会的共同进步的一种分权管理范式。人文管理是以人性为前提，以感情为纽带，以精神为寄托。台湾著名管理学家陈怡安把人文管理的核心思想提炼为三句言简意赅的经典话语，即：点亮人性的光辉，回

^① 许多学者也把理性管理与非理性管理作为一对哲学范畴，可能是比照哲学上的理性与非理性。因为教育管理学是一门比较年轻的学科，很多东西属于“拿来主义”，缺乏自己的话语。因此笔者认为，无论是把理性管理与人文管理，还是把理性管理与非理性管理，抑或把科学管理与人本管理作为一对矛盾范畴，应该都是可行的。它们的实质都是一样的。

归生命的价值，共创繁荣和幸福。^①

二、理性管理的思想渊源

沿波讨源，理性管理的源头在哪里？大多数学者认为，理性管理滥觞于古典组织理论和教育管理科学理论。

（一）古典组织理论

其基本特征是科学和效率——以科学方法、原则和制度为手段，以实现组织的效率为目标。主要由泰罗的科学管理理论，法约尔、古利克、厄威克的行政管理理论，以及韦伯的科层管理理论所构成。泰罗强调管理方法的科学化与标准化；法约尔着重讨论管理原则的理性化和科学化；韦伯的科层组织理论重在组织制度的科学化和理性化。这三方面本质上是一致的，它们相互补充，交相辉映，构成了一幅完整的管理理论画卷。这种一致性主要表现在：

1. 以理性为本。在古典组织理论看来，所有的管理问题都可以通过理性得以解决，要排除个体经验、情感等非理性因素的干扰。例如，在泰罗看来，理性和信仰是不同的，理性是中立和客观的，而信仰则是盲目的，在二者发生冲突的时候，放弃信仰，服从理性，这是最基本的组织成员责任。泰罗的基本逻辑是必定有一种完成工作的最佳方法。在霍基金森看来，泰罗的这种认识是理性主义的反映。霍基金森还指出，科层制意味着把理性应用于管理事务。^②法约尔行政管理理论的提出，也是理性思维的结果。可以说，古典组织理论所信守的一个假设就是“人的行动可以被假定为理性化的行动”。^③

2. 追求科学化。理性精神的重要体现之一就是追求管理的科学化。泰罗起初将其理论称之为“计件工资制”，然后改为“工厂管理”，最后觉得只有“科学管理”才最符合他的心意。泰罗指出，管理的实质在于“用科学的研究和知识来代替旧式的个人批判和个人意见，否则谈不上科学管理”。^④法约尔则明确宣称，所谓科学，就是对组织管理的普遍性、永恒性的认识 and 把握。法约尔所建立的行政管理理论追求的就是普遍性、永恒性。韦伯所提出的科层制组织

① 张今声. 论人本管理. 江西财经大学学报, 2000 (1)

② 霍基金森. 领导哲学. 刘林平等译. 昆明: 云南人民出版社, 1987. 93, 96

③ 马克·汉森. 教育与组织行为. 冯大鸣等译. 上海: 上海教育出版社, 1993. 25

④ 泰罗. 科学管理原理. 北京: 中国社会科学出版社, 1984. 9

理论,是对人类社会发展规律的反映,实质上也是一种科学化的追求。可以说,在古典组织理论看来,管理中有科学可求,有规律可循,管理理论的任务就是寻求这种科学性和规律性的东西。需要指出的是,以今天的眼光来看,古典组织理论在某些内容上也许称不上科学,其研究方法也许不够严密,但其将科学化作为管理理论所追求的旨趣却是毋庸置疑的。

3. 奉行效率至上。奉行效率至上是古典组织理论的典型特征。科学管理理论和科层制组织理论的提出,其出发点都是为了追求效率的最大化,法约尔的行政管理理论的14条基本原则也是为了保证最大的效率。因此有人将古典组织理论称之为“效率理论”。^①

4. 重视标准化。追求效率至上,就意味着对管理对象必须实施标准化管理。古典组织理论将标准化置于突出的位置。这里的标准化,在古典组织理论看来,不仅指工具、技术、操作、劳动动作、工作环境等方面的标准化,而且还表现在组织结构的形式化。古典组织理论认为,组织运行是可预见的和有章可循的,具有高度确定性,这就为组织结构的设计和构建提供了可能。例如,泰罗强调工人和管理者要相对分工,法约尔主张分工和专业化,建立等级制度,韦伯力倡科层制,都是出于组织形式化、标准化的考虑。

5. 强调实证主义。三种理论的研究都或多或少地遵循实证主义的认识路线,如奉行证实原则,采用观察、量化等方法,追求一种自然科学上的精确和控制。泰罗的科学管理理论在这一点上表现尤为凸显,它强调工厂实验,强调在时间和动作研究的基础上进行科学管理。

6. 追求普适性。规律性和科学化的东西也必须是普适性的。泰罗指出:“科学管理的根本原理适用于人的一切行为……无论何时,这些原则如能得到正确运用,都能够立竿见影,其成效令人震惊。”^②法约尔提出的管理理论虽然以企业管理为对象,实际上却是对管理一般规律的认识和论述。这一点从其著作《工业管理和一般管理》的名称中也可看出来。在法约尔看来,这些管理原则具有普遍性意义,不仅适用于企业,同样也适用于政治、宗教、慈善事业、军队,

① 张新平. 教育组织范式论. 无锡: 江苏教育出版社, 2001. 24

② F·W·泰罗. 科学管理原理. 韩放译. 北京: 团结出版社, 1999. 7

以及其他各种事业,是可以适用于一切需要的。韦伯指出,科层组织理论能正式应用于各种行政任务。可以说,在古典组织理论家们看来,人类的组织及其活动可能千差万别,但管理却是共通的,普遍性的、一致性的管理不会因各种不同性质的组织而改变。

(二) 教育管理科学理论

其管理思想与古典组织理论的管理思想如出一辙,一脉相承。教育管理科学理论以西蒙、哈尔干、格里菲斯、哥泽尔等为代表,其理论基础就是逻辑实证主义与行为科学,强调以理性为本,采用演绎方法,重视量化分析,在概念上重视结构化与标准化。

从西蒙的科学主义管理观的基本观点来看,“决策是管理的核心”是这种管理理论的起点。在此基础上,他提出了一种对决策和管理进行理性探究的“价值中立”的科学方法。这种方法认为,人的选择行为只是以事实为基础而不是以价值和情感为基础,因为科学不能言说与价值和伦理有关的内容。西蒙认为传统的管理知识只是给实际工作者的经验提供指示性评判,而他自己则提倡一种被客观性和科学的效用所确认的管理知识。这种知识观的转换产生了一种信念,即只有科学的方法才能对管理现实产生可靠的解释。建立在这一信念的基础上,他构建了一种完全排除伦理、价值理性的认知理性管理观。对于西蒙来说,管理只是生产系统中的一个因素,它可以用处理生产系统中所有其他技术变量的方式一样来对其进行精确地操作。这样,为增强组织的效率与效益,管理中的人作为价值的承担者消失,代之以价值解构的、非人化的和纯技术的形式出现。

在教育管理中与赫尔平的“新运动”相平行的是海尔和马其所称的“现代组织理论”运动。这两个运动都可看做是对西蒙所倡导的试图建立一种对组织和管理进行客观科学研究的方法的反映。它们开始都有意识地打破以前那种被看做是陷入社会哲学泥潭的研究,鼓吹客观的实证主义模式似的科学可以把教育管理的研究从哲学家、道德学家和其他主观主义学者的说教中解救出来。它们创立了一种组织的新科学,其目的是建立假说-演绎理论。这种理论认为,可以用控制物质世界的方式来控制组织。在教育管理中,这种理论则被认为是一种最高的科学知识的形式。

教育管理科学理论就是在实证主义哲学开始受到重视,形而上

的理性哲学开始走下坡路的这种哲学发展的背景中产生的。教育管理科学理论对管理的见解仍有它的独到之处。它的最大贡献就在于提出了决策是管理的核心。它重视人的理性和组织的结构在管理和决策中的作用是有一定道理的,通过培训的方法来使管理人员掌握科学的管理理论是值得借鉴的。尤其是后实证主义的科学的教育管理理论通过对实证主义知识观的修正,认为管理的知识的获取和验证不是以纯事实为基础而是以价值事实为基础的观点是应该肯定的。

但这种教育管理观只见组织不见人,看不到人在组织形成和运作中的作用。我们当然也可以对组织的结构进行研究,但这种研究只能从静态的角度来进行。如果从动态的角度,即从组织的管理和决策的角度来看组织,这时是不能离开人来谈所谓纯组织结构的。同时这种教育管理观只注重人的理性方面而忽视人的非理性方面,在人的理性中只注重认知理性而不看重价值、伦理理性。人是理性和非理性相结合的一个完整的统一体;认知理性价值、伦理理性是人的理性的不可分割的两个方面。因此,管理应该既注重人的理性因素也应重视人的非理性因素;既应关注人的认知理性也应注重人的价值、伦理理性。离开人的价值、伦理理性和人的非理性只依靠人的认知理性来提高管理的效率和效益是不可能的。^①

三、人文管理的思想渊源

追根溯源,人文管理的源头又在哪里?对于人文管理的思想渊源,理论界仁者见仁,智者见智。但大多数学者认为,人文管理的思想渊源主要包括哲学、管理思想与传统文化三个方面。

(一) 哲学起源

研究表明,人文管理的重要起源之一是西方哲学。但对其更具体的渊源却有不同的看法。南京大学敖永胜认为,人文管理的哲学起源是产生于文艺复兴时期的人本主义。^②而范应仁等人则认为,人文管理并不是来源于哲学上的人本主义,因为人本主义只看到人的“生物性”因素,而忽视人的“社会性”因素,只见个体,不见群

^① 孙绵涛,康翠萍.关于西方科学主义和人文主义教育管理观的探讨.教育理论与实践,2003(11)

^② 敖永胜.浅析“以人为本”的企业管理思想.现代管理科学,2001(5)

体,并且忽视社会实践对意识的作用。^① 乔东等认为,人文管理发端于注重个体价值与自由的古希腊人本精神。^②

客观地讲,西方人本主义哲学虽有致命的弱点,但其主要思想对人文管理的出现与发展均产生了深刻的影响,其地位值得肯定。各位学者对人文管理哲学起源的不同看法,主要原因在于各自对人本主义理解的差异。西方人本主义哲学目前有两大流派:一方是继承了古希腊的理性思想,经历了文艺复兴时期的“世俗”洗礼,并于近代与唯物主义结盟的人本主义流派。他们竭力将理性、民主与自由相结合,在价值取向上,主张人人有享受幸福、追求美满、成就自我的动机与需求;在个人行为上,强调制度与人文关怀共存,契约与信仰并行。另一方则是现代人本主义哲学各流派。它们在继承前人研究成果的基础上,抛弃了原有的理性与“唯物”的特征,把人性归结为某种抽象的“精神”,主张人的绝对选择自由,并强调人的精神力量。

显然,人文管理作为科学技术昌明的结果,其内核必然是以古希腊理性人文思想为代表的人本主义,但在发展进程中,人文管理又大量汲取了现代人本主义哲学的合理成分,使人文管理不仅在内容上,更为可贵的是在方法论上,体现出科学与人性交融的色彩。

(二) 管理思想起源

无可否认,人文管理的主要渊藪来自于管理思想。人们对于管理理论的演变阶段以及人文管理的发展历程的划分大同小异,但对理性管理在人文管理形成过程中所起的作用的看法却大相径庭。

不少学者均认为西方管理理论经历了科学管理理论、行为科学理论、管理丛林以及文化管理四个阶段。而人文管理的发展则可分为三个时期:古典时期、行为科学时期与文化管理时期。他们认为:泰罗的科学管理理论第一次在管理中凸显了人的因素;行为科学理论的创始人之一澳大利亚人梅约,将心理学的方法引入人文管理的范畴,深刻地揭示了人际关系与社会环境对组织中人的影响,从而提出了“社会人”的假说;而威廉·大内的《Z理论》、艾伦·肯尼迪和

^① 范应仁,杨俊.企业管理人本观之浅析.经济师,2002(5)

^② 乔东,李海燕.从人本思想看中西管理文化.理论学刊,2002(4)

特伦斯·迪尔合著的《公司文化》的问世,则是人文管理理论走向成熟的重要标志。在承认各个流派对人文管理的积极贡献的同时,学者们对于科学管理是不是包含人文管理这个问题,见解却大异其趣。

李支蕃撰文指出,泰罗的科学管理理论打破了传统的经验管理模式,但基于有缺陷的人性假设,而忽视人的社会、心理与感情因素,因此抑制人的能力的发挥。他认为是行为科学学派创立了人文管理的新时代。^① 康晓光再次强调了这个观点,他在称赞梅约贡献的同时,特别指出人际关系学说使人由原来的被动地位上升到主动地位,有利于发挥人的主观能动性。^②

与此观点相反,石磊提出,人文管理是以科学主义的精确、严格为现实基础的,企业管理无法逾越某种形式的科学管理的充分发展。^③ 胡北苑主张客观地评价各流派的贡献,“……各种管理思想均对管理过程中管理者与被管理者的关系,从人的基本特征上进行了关怀,尽管这种关怀的程度不同,在实践中体现为不同的管理行为……但对人的特性和基本需求的关注是不能被抹杀和否认的”。这实质上肯定了科学管理理论对人文管理的贡献。^④ 谢水明、乔东等更进一步地指出,“泰罗的科学管理理论实质上是人本管理的一个里程碑,其中已隐伏着大量朴素的人本主义的管理思想和方法论,体现着制度管理与文化管理的统一”。^⑤

其实早在1979年,美国学者丹尼尔·A·雷恩在其名著《管理思想的演变》中已经客观地评价了各流派对管理学的贡献。他认为梅约与泰罗的理论在目标上有着惊人的相似性:均追求“工业中的协调与合作”与“较高的生产率”。他们的不同更多的是手段上的不同:泰罗通过精神革命来培养工人个体的自律与能力,而梅约则透过人群协调来促进团体的和谐。关键是他们的理论均适应了当时的

① 李支蕃. 论人本管理及其中国特色. 广东机械学院学报, 1996 (1)

② 康晓光. 21世纪的管理核心——人本管理. 求是学刊, 1998 (4)

③ 石磊. 从科学主义到人道主义——企业中的人与人格价值问题. 复旦学报(社科版), 1999 (3)

④ 胡北苑, 密松. 论西方管理理论中的人本管理因素及其现实影响. 经济师, 2001 (1)

⑤ 谢水明. 人本管理: 泰罗科学管理的本质. 鲁行经院学报, 2002 (1)

社会经济环境的要求。^①

从历史唯物主义的角度来看，任何理论的进步均是站在前人理论成果的肩膀上的。因此，作为后人，完全应该摒弃先入为主的思维方式，客观地评价包括泰罗的科学管理理论在内的各个管理流派对人文管理的贡献。实际上，管理理论从“经济人”→“社会人”→“复杂人”→“文化人”的演变，每个阶段的理论均比前人的思想在人文管理的内容、方法，以及对人性的分析等方面有不同程度的深化，从而使人类一步步接近了人文管理的内核。管理各流派对人文管理的贡献见表 1。

表 1 各流派对人文管理的贡献

流派	人性假设	主要贡献
科学管理	经济人 (x 理论)	1. 第一次将人的因素纳入管理的范畴，并提出经济人假说； 2. 提出并倡导一系列管理理论。如：提倡培训与教育的重要性、领导与员工共享权力、良好的人际关系、强调制度与文化的融合；（谢水明，2002）； 3. 将科学研究的方法（实验法）引入人文管理中。
行为科学	社会人 (Y 理论)	1. 首次提出社会人假说； 2. 主张人的需求的层次性与多样性，重视人的精神需求，强调人有自我实现的欲望； 3. 以人为管理的中心，引入参与式管理，看重培训的作用； 4. 将心理学的研究方法运用于人文管理中。
管理丛林	复杂人 (超 Y 理论)	1. 不仅承认人的需求的多样性，而且还发现了人的需求因所处的环境、地点、时间而异，没有一套放之四海而皆准的万能管理方法； 2. 综合运用系统法、经济学方法、数量方法以及社会学、心理学的方法来对管理与人的行为进行研究。
文化管理	文化人	1. 确立人是最重要的资源，最宝贵的财富，从而提出了个性需求和精神健康理论，以及顺应人性的管理的观点； 2. 更多从组织整体的文化环境来发现效率，单位发展与员工自我实现之间的关系； 3. 引入了跨文化管理的研究方法。

① 丹尼尔·A·雷恩. 管理思想的演变. 北京：中国社会科学出版社，1986