



管理学

罗珉 著
西南财经大学出版社

范式理论的发展

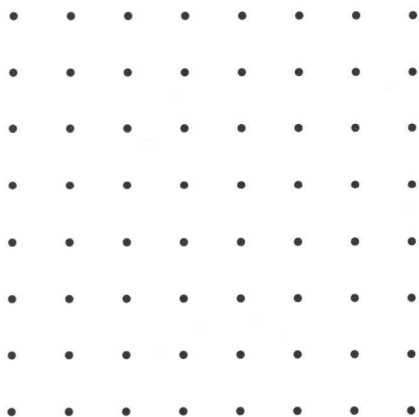
管理学范式理论的发展 * 罗珉 著

GUANLIXUE

管理学 范式理论的发展

罗珉 著

西南财经大学出版社



图书在版编目(CIP)数据

管理学范式理论的发展/罗珉著. —成都:西南财经大学出版社, 2005.4

ISBN 7-81088-302-X

I. 管... II. 罗... III. 管理学—理论研究
IV. C93.

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 020529 号

管理学范式理论的发展

罗珉 著

责任编辑:王利

封面设计:穆志坚

出版发行:	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址:	http://press.swufe.edu.cn
电子邮件:	xcpress@mail.sc.cninfo.net
邮政编码:	610074
电 话:	028-87353785 87352368
印 刷:	成都科刊印务有限公司
开 本:	148mm×210mm 1/32
印 张:	9
字 数:	220 千字
版 次:	2005 年 4 月第 1 版
印 次:	2005 年 4 月第 1 次印刷
印 数:	1—3000 册
书 号:	ISBN 7-81088-302-X/F·268
定 价:	21.80 元

1. 如有印刷、装订等差错,可向本社发行中心调换。
2. 版权所有,翻印必究。

作者简介

罗珉，男，1954年7月出生。1972年参加工作，1982年从四川财经学院工业经济系工业经济专业毕业后留校。1991年被破格晋升为副教授，1995年被破格晋升为教授。1995年被评为四川省优秀中青年专家，享受政府津贴。现任西南财经大学工业经济研究所副所长、教授、博士研究生导师。

个人独立完成的专著有：《涉外企业管理》、《资本运作——模式、案例与分析》、《现代管理学》、《资本运作案例精选》、《资本运作——理论模式与实践操作》、《管理理论的新发展》、《管理学范式理论研究》、《组织管理学》、《现代管理学》（第二版）、《后现代管理理论探析》等。其中，《资本运作——模式、案例与分析》获2001年度四川省“优秀图书奖”，《管理学范式理论研究》获2002—2003年度“刘诗白经济学奖”，参编的国家社会科学基金课题的成果《现代企业制度论》一书获中共中央宣传部第六届“五个一工程图书奖”。

前 言

管理学范式理论属于基础工具理论研究的范畴，而基础工具理论研究的深度，已经成为衡量一门学科成熟与否的标志。今天，管理学这一人类智慧结晶的产物，已经深深地镌刻和内化于我们现实的社会生活之中。然而，在基础工具理论研究方面，“与大多数其他学科相比，管理学只能算是刚刚踏上历史舞台。”^①可以说，在20世纪下半叶，管理学基础工具理论研究才进入起步阶段。

在管理学领域中，之所以存在不同的种类或学派的管理学理论范式，都是与建构管理理论的思维方式或方法论范式分不开的。实际上，这些理论范式与方法论范式的数量相当繁多，并且都是以特定的视角和层次来看待和分析管理问题。作为管理学范式重要组成部分的理论范式和方法论范式，是管理的最基本理论问题，它包括管理学理论范式、管理学方法论范式或者说是各种范式的研究方法。由于管理学范式理论在管理学理论体系中占有极为重要的地位，并且在近几十年间发展迅速，因而对它进行专门的研

① Stuart Crainer. *Ultimate Business Guru Book: 50 Thinkers Who Made Management*. 2nd Edition. London: Wiley, December 2002. 6~7

2 管理学范式理论的发展

究具有重要的理论意义。

在过去的 40 年间,管理学的理论流派或研究取向有了很大的发展和变化。1961 年 12 月,美国著名管理学家、加州大学洛杉矶分校(UCLA, USA)教授哈罗德·孔茨在其发表的一篇著名论文《管理理论的丛林》(The Management Theory of Jungle)中,对当时的管理学的理论流派或研究取向进行了分析。哈罗德·孔茨所用的“丛林”(Jungle)这一隐喻,实质上包含了各个管理理论流派为生存和发展所做出的抗争之意。哈罗德·孔茨认为,管理学的学派林立以及方法论的多样性是这门学科尚未成熟的标志。^①这种情况按美国科学哲学家托马斯·S. 库恩的理解,这是形成常规科学的前科学阶段。库恩认为,任何一门学科形成为科学的过程,都是一个从前科学走向常规科学的过程。在前科学阶段,各个科学家之间对研究领域的性质互相争论、批评、讨论,以致众说纷纭、莫衷一是。他们的理论和方法也各不相同。“任何一门科学的早期发展阶段,不同的人对同样一些领域的现象——尽管未必都是同样一些具体现象,都会做出全然不同的描述和解释。”^②

我注意到,20 世纪 80 年代以来,对现代管理学的批评,已经从对机械决定论和理性滥用的批评,拓展到对其基本思维方式或方法论范式的批评。美国未来学家阿尔文·托夫勒认为:“落后的思维方式,过时的规则、信条和意识形态——无论它们过去多么重要——都已经不再适用了。从崩溃的世界中正迅速地出现新的价值观念和社会准则,出现新的技术,新的地缘政治关系、新的生活方式和新的传播交往方式的冲突,需要新的思维和推理、新的分类方法和新的概念。”^③

① Harold Koontz. Management Theory of Jungle. Academy of Management Journal, 1961, 3 (4): 174~188

② Thomas S. Kuhn. The Structure of Scientific Revolutions. 2nd Edition. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press, 1970. 15

③ Alvin Toffler. The Third Wave. New York: Bantam, 1980

在我看来,管理学的理论流派虽然众多,但从思维方式或方法论范式方面来看,传统管理学主要集中于客观论 (Objectivism)、现象论 (Phenomenology)、感觉论 (Sensualism)、还原论 (Reductionism)、机械决定论 (Mechanistic Determinism)、构成论 (Constitutionalism)、目的论 (Teleology) 和实体论 (Substantialism) 等思维范式或方法论范式。我认为,尽管管理学界在思维范式或方法论范式上的分歧很大,但通过对思维范式或方法论范式的论争,特别是对管理学传统研究方法的批判和反省,可以使管理学理论范式和方法论范式相互补充,从而产生一些新的综合,最终会导致管理学范式的革命。

今天,管理已成为生产力的一种重要要素,管理的作用与价值已普遍被人们所认识。管理一方面为组织带来了进步,推动了社会的发展和富裕,另一方面也造成人的全面异化 (Dissimilation),如何从管理学科学哲学的高度批判管理给社会和人类带来的负面效应,成为每一个管理学家的职责。我认为,管理学科学哲学本来就是思维与方法之间的一座桥梁,是对管理学反思的一门学问,也是对管理学做出人文主义理解的一门学问,我也正是以这样的态度来把握管理学科学哲学的。所以,作为管理学科学哲学的管理学范式理论,应当比仅仅以逻辑主义方法和语言分析方法来研究管理学真理性的证实主义 (Positivism) 和证伪主义 (Falsificationism) 高明得多。

我所讨论的管理学范式理论,是管理学方法体系中的最高层次。它主要是从科学哲学角度探讨与学科体系和基本假设有关的一般原理问题,即指导管理研究的原则、逻辑基础以及学科的研究程序和研究方法等问题。管理学范式理论不同于管理学理论,前者是工具理论,它只涉及科学发现与检验的逻辑及规则,但不涉及具体的管理事实;后者则是包含经验事实的实质理论。管理学范式理论是以管理学为研究对象的学科,所以它既有元管理学

(Metamanagement) 的性质, 又具有科学哲学的性质, 它属于与本体论、认识论和方法论相联系的一个独立学科。管理学范式理论与管理学之间的关系是互相联系而又互相区别、互相作用而又互相促进的。它们之间的互相联系和互相作用表现在: 管理学范式理论为管理学提供一般原理和概念构架, 而管理学也为管理学范式理论提供概念、方法和材料。它们之间的区别是: 管理学所强调的是对特殊现象的观察, 根据事物发生作用的方式即根据自然规律和人类行为规律对它们进行分类, 而管理学范式理论所强调的则是一般法则和方法论。我认为, 管理学范式理论对于管理学家极为重要, 是他们提出问题、解决问题、建立研究管理学方法论的思想基础, 管理学范式理论是对管理学的理论和事实所做的方法论概括。管理学范式理论为管理学家提供了价值观念、思维方式、评价标准、方法论和具体方法。管理学可能只注重了对组织及其管理本身的观察、实验和事件, 但若要对这些观察、实验和事件进行解释, 就离不开管理学范式理论, 因为管理学范式理论将为它们提供理解的概念、方法论、工具和逻辑, 使其上升为管理学理论范式。

从某种意义上说, 管理学范式理论是以管理学知识为对象, 研究管理学的基础、方法, 管理学体系的结构层次, 管理学发展的逻辑, 管理学发展的模式, 管理学的真理性以及管理理论转化为具体管理技术的机制的一个科学哲学分支。管理学范式理论也不完全等同于研究方法或具体技术, 它是对研究方法的系统研究和评价。随着管理学逐渐成为一门独立学科, 管理学范式理论研究也逐渐脱离管理学和哲学而成为一个独立的研究领域, 成为一门介于管理学和哲学之间的边缘科学。

从科学哲学的角度看, 管理学范式理论包括了三个重要的组成部分: 一是探讨“应当从谁的视角来看待组织及其管理问题”

的本体论视角 (Ontological Perspective),^① 因此形成的视角往往是组织间的视角、组织的视角、团队的视角或个体的视角等;^② 二是探讨“人如何认识组织及其管理问题”的认识论视角 (Epistemological Perspective), 由此形成了多元化的管理理论流派, 或者说是认识论视角的“管理理论的丛林”; 三是探讨“人如何改造组织及其管理的世界”的方法论视角 (Methodological Perspective)。事实上, 关于这三个重要的组成部分, 形成了还原论与整体论、机械论与有机论、构成论与生成论、目的论与过程论、实体论与关系论、线性思维与非线性思维的长期论争。我所提出的管理学范式理论想要说明的是: 这三者是不可分割的。

毋庸置疑, 从挑战因袭式管理 (Conventional Management) 和经验管理 (Experiential Management) 开始, 管理学思维方式和批判传统有着值得骄傲的历史记录, 但这也不能绝对保证它在特定条件下不被庸俗化, 而背离其基本的批判怀疑精神。我认为, 管理学研究中“观察的理论依赖”及“方法论范式的变革”等问题^③, 是管理学知识成长机制的内在组成部分。至少从美国管理学家切斯特·I. 巴纳德 (Chester I. Barnard) 开始, 管理学家就是按照这套方法工作的, 只是由于卡尔·R. 波普尔 (Karl Raimund Popper)、托马斯·S. 库恩、伊姆雷·拉卡托斯 (Imre Lakatos) 以

① 所谓“本体” (Onto), 指终极的存在, 也就是表示事物内部根本属性、质的规定性和本源, 与“现象”相对应。许多哲学家认为, 本体即超越性存在。对这个超越性存在, 人是无法用感性来直观把握的。而本体论 (Ontology) 作为一个哲学范畴, 意指关于存在、存在物的学说。或者说本体论就是对本体加以描述的理论体系, 即是指构造终极存在的体系。本体论的一个重要特点就是自我相关性, 即人本身就在这个本体之中, 本体论就在其所描述的这个本体之中。

② 事实上, 管理学家在工作中遇到的一个困难是: 对组织及其管理这种总体存在需要把握, 但它却是不断变化而无法把握的; 本体论用以证明的, 正是它所要证明的。这一令人困惑的悖论使得管理学本体论研究成为一个可望而不可及的难题, 成为一条未留下定论, 而只呈现可能性的向前延伸的“路”。

③ Stanley Aronowitz. Alan Sokal's Transgression. Dissent, Winter 1997 and Alan Sokal. Replies to Stanley Aronowitz. Dissent, Winter 1997

及保罗·费耶阿本德 (Paul Feyerabend) 等人的科学哲学 (The Philosophy of Science) 的影响, 管理学界才开始对此有了较为明确的认识和理解。

20 世纪下半叶是管理学新范式不断推陈出新的时代。20 世纪 90 年代以来, 有关客观世界的规律性、历史发展的必然性、知识的客观真理性以及各种决定论 (Determinism) 的思想观念都遇到了挑战; 人们越来越认识到随机性 (Randomness)、偶然性 (Hapenstance)、主体性 (Subjectivity) 在组织及其管理中的作用, 认识到传统的、“科学的”认知方式和知识创新模式需要改变。“只要范式所提供的工具还能够解决它所规定的问题, 科学就进展得最快, 可以最深入地合理利用这些工具。理由是清楚的: 科学像制造业一样——更换工具是一种浪费, 只能留到需要的时候再进行。危机的意义就在于它可以指示更换工具的时机已经到来。”^①

英国赫尔大学 (University of Hull) 系统管理学家迈克尔·C. 杰克逊教授把“权威理论” (Guru Theory)、 “全面质量管理” (Total Quality Management, 简称 TQM) 或“六西格玛管理” (Six Sigma Management)、 “企业流程再造” (Business Process Reengineering, 简称 BPR) 和“学习型组织” (Learning Organizations) 这四种在 20 世纪下半叶出现的新范式称为所谓的“新潮”管理法。^② 美国《财富》杂志编辑托马斯·A. 斯图尔特认为, 过去 20 年对企业组织及其管理产生最大影响的三种新范式是全面质量管理、企业流程再造和智力资本 (Intellectual Capital)。^③ 而管理学新范式比较公认的应用热点在 20 世纪 90 年代集中体现在战略联

① Thomas S. Kuhn. The Structure of Scientific Revolutions. 2nd Edition. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press, 1970. 67

② Michael C. Jackson. Beyond the Fads: Systems Thinking for Managers. System Research, 1995, 12 (1): 25~42

③ Thomas A. Stewart. The Wealth of Knowledge: Intellectual Capital and the Twenty-first Century Organization. New York: Doubleday, 2002. Preface

盟 (Strategic Alliances)、企业流程再造和标杆管理 (Benchmarking)^① 这三个最重要的管理工具和管理方法方面。

在我看来, 20 世纪 90 年代以来管理学理论范式的发展方向正在从四个方面浮现出来, 与此同时也带来了管理学思维方式的变革: 其一, 更加注重组织及其管理的过程 (Procedure), 而不是管理的职能和目的, 生成论、演化论和过程论的思维正在得到人们的重新认识。其二, 组织的概念正在变得模糊起来。对组织内部边界的界定, 超越了传统的根据职能或部门划分的“法定”边界; 在组织外部, 组织的边界越来越模糊, 需要注重研究组织的生态系统及其演变, 有关关系思维和有机性思维受到了人们的重视。其三, 更加注重研究复杂性组织系统的不确定性 (Indeterminacy)、混沌 (Chaos)、协同 (Synergy)、耗散结构 (Dissipative Structure)、分形 (Fractal)、分维 (Dimensions)、连通性 (Connectivity)、模糊性 (Ambiguity)、超循环 (Hypercycle) 等非线性思维方式, 这些新的思维方式正在改变管理学研究的重点, 成为管理学新范式研究的热点。其四, 有关知识的管理和知识的创新成为了理论研究的热点, 运用整体性思维、生成论思维和演化论思维研究知识创新型组织引导着管理学主流范式的发展。到 20 世纪末, 管理学家发现, 在上述四个方向上都有一些新的问题、新的概念、新的观念和新范式正在浮现出来。

本书想要讨论的是如何回应 21 世纪组织与管理变革 (包括科学研究方法和实践的变革) 向我们提出的挑战。日益复杂的本体

① 标杆管理, 又称基准管理, 在 20 世纪 70 年代末由施乐公司首创。按照美国生产力与质量中心 (APQC) 的定义, 标杆管理是一个系统的、持续的评估过程, 通过不断地将企业流程与世界上居领先地位的企业相比较, 以获得帮助企业改善经营绩效的信息。具体地说, 标杆管理就是企业将自己的产品、服务、生产流程、管理模式等同行业内或行业外的领袖企业进行比较, 以借鉴、学习他人的先进经验, 改善自身不足, 从而提高竞争力, 以追赶或超越标杆企业的一种可以良性循环的管理方法。通过学习, 企业重新思考和改进经营实践, 创造自己的最佳实践, 这实际上是一个模仿、学习和创新的过程。

论、认识论、方法论、价值论和多元化的利益相关者对组织与管理变革提出了重大的挑战,要求我们建立一种更加综合性的管理科学,而远远不只是跨学科的研究。我们需要做的是建立、运用和普及一种真正的管理学复杂性系统研究的思维模式。托马斯·S.库恩认为:“特别是在公认的危机时期,科学家们必须转向哲学分析,作为解开他们的领域之谜的工具。”^①“它要求大规模的范式破坏以及对常规科学的问题和技巧进行重大变革,因而新理论涌现之前一般都有一个专业显著不稳定的时期。不出人们所料,这种不稳定来源于常规科学长期解不开它所应当解开的难题。现有规则的失败,正是寻求新的规则的前奏。”^②

复杂的组织生态系统都有着若干共同的重要特征,它们要求我们改变管理科学研究的方法、真理标准、学术质量标准以及思维框架。这些特征包括非线性、偶然性、不可排除的不确定性、混沌、自组织性、多角度的视角和多重衡量标准等。我强烈地感到思维方式和研究方法的一律性损害了管理学的批判力,同时也危及到管理学者个人的自由发展。而思维方式和研究方法的多样性是客观知识所必需的,鼓励多样性的方法也是与管理学人文主义观点相容的惟一方法。本书希望用切实可行的方法来说明和分析各种管理理论所包含的某些含义,并希望所有的管理学家都重视研究管理学范式。我认为,管理学理论范式、方法论范式、方法和规则都有一定的适用范围,而不是一个普遍的标准。我提出的管理学范式理论反对的是以往管理学理论范式和方法论范式中的一元主义(Monism),而不是它们所主张的各个可作为具体方法的规则本身。

^① Thomas S. Kuhn. The Structure of Scientific Revolutions. 2nd Edition. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press, 1970. 87

^② Thomas S. Kuhn. The Structure of Scientific Revolutions. 2nd Edition. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press, 1970. 58

我认为,现在应该思考当今的主流研究方法和实践作为组织与管理变革的指导工具是否恰当的问题。“不考其源流,莫能通古今之变;不明其得失,无以获从入之途”。因此,这种思考对管理学的发展是有益处的。我并不是要否定管理学发展的全部历史,或者说整个管理学都需要进行彻底的变革,但我确实认为有必要重新审视在多大程度上以及在什么情况下,管理学发展的问题是由当前的管理学研究规则的不应用或错误地应用所造成的,管理学研究规则本身在多大程度上以及在什么情况下应该被修正甚至被取代。所有的这些,并没有超出1999年布达佩斯世界科学大会宣言(CSU, Budapest in Hungary, 1999)所倡导的基本科学研究思路,即“能够从不同的视角审视问题,解释并不断地以批判的眼光分析自然和社会现象”。我认为,管理学发展的这种需求涉及到基本的认识论问题和方法论问题。我坚信,反思、比较和批判不同理论范式和方法论范式的研究基础,对于管理学的健康发展和中国管理学的建构是非常有意义的,范式理论的研究将为管理学的研究领域提供重要的工具性分析方法和有益的批评性洞见(Insight),并进一步为拓展、丰富和深化管理学研究领域做出贡献。

本书以管理学范式为研究对象,以如何构建管理学理论范式和方法论范式的思维方式为突破口,因而本书具有管理学科学哲学或者说具有元管理学的性质。本书的独特之处,不仅在于它对各种管理学范式进行了认识论上的批判,还在于它要对管理学进行方法论和思维方式的批判。我在本书中始终贯彻的是整体性思维、关系性思维、过程性思维和非线性思维的思想,强调理论研究主体和管理实践主体的自由意志、直觉、实践在认识中的作用,高举反对理性主义的两种形式——经验主义和理性主义片面性的旗帜,主张理性和实践是互相渗透、互相作用的。我强调要以整体性思维、关系性思维、过程性思维和非线性思维的本体论、认

识论和方法论来反对传统管理学科学哲学或管理学方法论的逻辑主义。我一贯主张应当把自由、平等、民主原则应用于管理学研究,强调管理学研究传统的多样性,主张各种不同管理学学派的平等权利,维护“异端”的权利,拒斥“权威”的偏见。本书批判了传统管理学理论范式和方法论范式的一元论,指出了它不符合管理学说史和企业发展史的事实,并且还自相矛盾。

本书强调,管理学理论范式和方法论范式的多元主义对于管理学的发展是必需的。我认为各种管理学理论范式和方法论范式都有存在的权利,应当让它们公平竞争。本书主张颠覆传统管理学范式逻辑主义的真理标准、学术准则和研究方法,反对固定不变的、线性的逻辑主义方法论,强调管理学理论范式和方法论范式不断变化、生成和演化的合理性。

我认为,通过用整体思维、过程思维、关系思维和非线性思维来探讨管理学新的理论流派的研究方法和理论范式,特别是总结进入知识经济时代以来新出现的管理理论范式和方法论范式的特点,对于推动一种新的学术思维和学术智慧的发展,弘扬后现代管理和复杂性思维方式和方法,具有重大意义。我力图站在一个较高的思维层面来综合、分析与诠释 20 世纪 90 年代以来管理学范式发展的各个方面的研究状况和理论观点,我们可以从中窥探管理学范式理论新发展的全貌。我的初衷是希望能提出强有力的批判,使传统的管理学范式理论发生根本性的动摇。但能否达到这一点,我并不敢肯定。无论怎样,可以肯定的是,对传统的管理学范式理论保持怀疑和批判的态度,将更有助于管理学理论的发展。

本书是我于 2003 年出版的《管理学范式理论研究》一书的姊妹之作,这两部专著的共同特点,就是希望发展管理学家分析管理学目标与目的的自我反思能力,其本质是对传统管理学的研究方法进行系统的比较、批判与反思,并在这一过程中建立起一种

新的思维模式。我在《管理学范式理论研究》一书中力图较全面地分析西方科学哲学理论、管理学范式和方法论,对管理学理论范式,具体方法论中范式、方法、方法论的概念、作用和意义进行了论述,并对管理学各理论学派的范式和方法论做了一些特别的说明。这种范式理论的核心,是倡导一种开放性的和创造性的科学哲学思维。我的研究想要说明的是如何从管理学研究中发现真理性认识,而不是为真理性认识的存在辩护。本书与《管理学范式理论研究》的不同之处在于,它力图较全面地分析20世纪90年代以来管理学范式理论发展的新情况,突出范式理论的深化与发展,特别是突出整体性思维、关系性思维、过程性思维和非线性思维模式对范式理论的作用和对范式理论发展的贡献,进一步说明范式分类理论和管理学隐喻在建构管理学范式中的作用,并对复杂性范式和组织理论范式等管理学前沿理论范式进行系统的研究和说明。尽管这两部著作研究的侧重点有所不同,但共同的特点都是以批判、比较和反思过去管理学研究中的技术路径选择、方式方法的筛选为对象,突出那些充满着人文主义精神的管理学范式理论,坚决反对科学主义对管理学的绝对统治,强调管理学理论范式的形成和其背后的方法论范式或思维方式的选择。

我感到,尽管《管理学范式理论研究》出版之后受到了同行专家的一致好评,但仍然有瑕疵或不完善的地方。这就需要我有一种自我批判与自我反思的精神,去审视、追问、反省、检讨、质疑,甚至是否定我自己的观点与思想,反思那些已深刻内化于我内心深处的思维模式、价值观、规则、标准及信念,勇于对自己的作品、观点或思想进行自我批判与自我反思。我认为,只有勇于自我批判与反思,才能推动我们进一步认识组织及其管理的世界,进而改造社会,推动管理学的进步。只有我们具有了批判与反思的精神,才能够冲破闪耀着“真理性”和“客观性”的现代管理学的神圣光环,通过一场把西方管理学主体制造出来的范

式剥离主体的“外科手术”，恢复管理学知识的原生态。这就需要范式理论这把“手术刀”来剥去现代管理学的理性“饰物”，使我们更好地把握管理学未来的发展。当然，在这一过程中，需要不同范式的争鸣，需要不同思维方式的交锋和论争。

本书的观点是：管理学研究的健康发展有赖于不同范式的争鸣、交锋和论争，在社会科学领域中，不可能由某一个范式主宰一切。因此，管理学的理论概括，仅仅是历史的说明和真理的逐步呈现，每一个方面只是具体发展阶段中所认识到的真理的概括。没有一个理论范式，也没有一批这样的理论范式，可以称得上是终极性的。由此我得到结论：批判与反思始终伴随着管理学的发展。

本书中各章所涉及的内容：

第一章：管理学范式论要。这是带有导论性质的一章，是全书的核心部分，带有全书的总纲和主导思想的性质。本章主要概括地对管理学范式的含义、科学共同体和实践社群、管理学范式是属于历史科学性质的范式、管理学范式是客观的相对真理、范式视野的扩展等问题进行讨论。本章认为，管理学范式本身已成为一种理论范式与方法论范式、整体性理论范式与个体性理论范式并存的论述体系，已经成为在管理学科领域内管理学家们所共有的世界观、共识和基本观点。当前推动管理学范式理论发展的关键不是创立更多的理论范式，而是应当把管理学范式理论发展的重心放在对范式理论的反思上，也就是说，要将注意力转移到引导人们反思我们的思想、行为、构成范式的基本假设（Underlying Assumptions）、信念和哲学思想上来。本章创造性地提出了管理学研究的科学共同体和实践社群的概念和架构，提出了管理学范式是属于历史科学性质的范式、管理学范式是客观的相对真理等重要的观点，指出我国管理学的发展应当建立在范式视野的扩展这一基础之上。

第二章：管理学范式的类别。本章主要概括地对管理学理论范式与方法论范式的形成、管理学理论范式的分类、管理学方法论范式的类别、超越理性主义方法论范式的局限等问题做了一个全面的讨论，纵论了管理学理论范式与方法论范式的形成、理论范式的分类、方法论范式的类别及它们的现状和构成要素。从某种意义上说，本章是我在《管理学范式理论研究》一书中对管理学理论范式和方法论范式研究的继续和进一步深化。本章认为，尽管在现代管理学中存在着不同种类或学派的管理学理论范式，但是都与构建管理理论的方法论范式有关。实际上，这些理论范式与方法论范式的数量相当繁多，并且都是以特定的视角和层次看待和分析管理问题。这一章的内容可以使读者对管理学理论范式和方法论范式的性质、种类、目标和构成要素有一个较为全面的了解。本章指出，今天管理学理论中的实体已经不是泰罗科学管理时代的客观的实体 (Objective Reality)，而是视野中的实体 (Perspectival Reality)。也就是说，认识与实在的差距是永远存在的，而这正是管理学理论不断进步的动力之所在。

第三章：管理学隐喻。对管理学隐喻进行专门研究，在目前国内外的管理学研究中还不多。我力图站在一个较高的层面来综合、分析与诠释管理学隐喻的意义、管理学隐喻的发展、后现代思维的管理学隐喻、对管理学隐喻的再认识等问题。本章认为，隐喻可以说是人类表象思维的一种集中体现，它是向概念思维阶段进化的一个关键阶段。20世纪80年代中后期以来，对管理学隐喻的研究就已成为管理学认知领域的重要研究课题，管理学隐喻作为一种新的理论解释与客观世界之间存在的一个中间层次的认知 (Cognize)，在管理学范式中得到了广泛的运用和蓬勃的发展。事实上，有相当多的管理学家将管理学范式与管理学中的隐喻等同看待。从某种意义上说，管理学隐喻是一种表象思维，它具有自发性 (Autopoiesis)、自我概括性 (Self-epitomist)、创造性