

The Theory of Evolutionary
Management

进化管理学

—— 复杂、动态环境下的管理思维与方法



彭新武 著

The Management
Thoughts and Methods
Under the Station of
Complexity, Dynamic
Environment

中国社会科学出版社

The Theory of Evolutionary
Management

进化管理学

—— 复杂、动态环境下的管理思维与方法



彭新武 著

The Management Thoughts and
Methods Under the Station of
Complexity, Dynamic Environment

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

进化管理学：复杂动态环境下的管理思维与方法 / 彭新武著. —北京：中国社会科学出版社，2005.7

ISBN 7-5004-5175-X

I. 进… II. 彭… III. 管理学—研究 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 083500 号

策划编辑 冯春风

责任校对 韩天炜

封面设计 王 华

版式设计 王炳图

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010—84029453

传 真 010—84017153

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京新魏印刷厂

装 订 厂

版 次 2005 年 7 月第 1 版

印 次 2005 年 7 月第 1 次印刷

开 本 710×980 毫米 1/16

印 张 22.25

插 页 2

字 数 280 千字

定 价 35.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书，如有质量问题请与本社发行部联系调换

版权所有 侵权必究

序言一

可以说，管理学是当今所有学科中最能动的学科之一。在当今，管理学新概念的产生甚至成为一种时尚或时髦，且盛衰无常。就在这种喧嚣中，理性主义被修正为有限理性主义；最大化被修正为最优化或是满意解；线性设计被修正为开放系统；科学方法被修正为“文学与艺术”；逻辑被修正为逻辑和直觉；刚性被修正为柔性；多元化程度越低越好；规模越小越好；正式的权威必须被减少；消灭监督者……诸如此类，不胜枚举。

这些“新”的理念和方法无疑是诱人的，但是在诸多自称“最新”、“顶级”、“一流”的最新的管理思想的背后，实际上充满了太多不实的蛊惑。例如，虽然核心能力被描绘成新的名词，但它背后的观念其实早在20世纪60年代就已经被菲利普·塞尔兹尼克（Philip Selznick）和埃迪斯·彭罗斯（Edith Penrose）提出了。同时，我们看到，在实践上，“等级仍然是企业生活中的主题”（《哈佛商业评论》，1991年5月），“很多公司仍然在用一个世纪以前的泰勒的投入产出方法来进行评估”（《经济学家》，1993年6月）。因而，当今的管理学已经到了一个迫切需要反思的时代。

《进化管理学》一书便是对这种状况进行严肃反思的产物。当然，该书的价值不仅仅在于对传统管理理念和当代管理学界“纷扰”、“浮躁”和“迷乱”现象的深刻批判，而且，还在于立足于当代日益复杂、动态和不确定的全球商务环境而进行的积极

序 建构。综而观之，该书具有如下几个方面的贡献和特点：

一 一、在出发点上，作者通过将管理界定为哲学、科学与艺术的“三位一体”，冲破了将管理定位于“既是科学又是艺术”的狭窄视角，并将管理学研究建基于标志着当今科学研究从机械论向有机论发生转换的新范式——一般进化论之上，从而为当今管理实践的统一性解释奠定了一个坚实的哲学基础。

西方现代管理学研究的一个基本局限在于，它更多地停留在科学和技术层面——或热衷于数学建模，或囿于经验而使案例分析法大行其道，而缺乏对管理哲学的探讨。在当下，尽管有许多区别于传统管理的新思维的萌芽，但大多数论述是零散的、缺乏统一的论述，更缺乏同哲学的自觉联系。这些理论的凌乱、内容的歧义、方法的庞杂，具有库恩所说的典型的“前范式”特征。孔茨总结当今“管理学丛林”的努力之所以失败，一个基本原因就在于，这种“综合”充其量只是一种简单的归纳与组合，而非一种具有真正意义的建立于坚实哲学基础上的理论整合。说穿了，他并没有改变作为传统管理理论基石的哲学基础——机械论范式，也没有改变它所依赖的理性主义等现代主义的分析方法。

作为一种根深蒂固的西方传统，在理性主义看来，通过强调理性和对组织成员进行控制，就能够使组织成员“顺从地”进行有效的工作。这种管理模式，充分发挥了人的工具理性，并使理性演化为控制人性以获得利益的机制，从而也就形成了管理制度的机械化。于是，财务数字和等级制结构被视为管理组织的一个手段，组织被视为一部应当尽可能高效率运行的机器。尽管在西方管理理论的演变中，发生了从科学管理法向人际关系法的转变，但这种理性管理模式中“关于指挥与控制的传统观念”并没有发生根本的变化。

这种管理原则是和牛顿的机械论力学的强大影响分不开的。这种机械论范式将原因和结果之间的联系看成是简单的、明晰

的、线性的，为规则的、可预测的宇宙提供了前提，从而导致对预测和控制的狂妄与热衷，以及垂直型、官僚主义型的领导关系和等级。这种统治型的组织模型和“科学化”管理，在一个经营环境足够稳定的情况下，也许能够发挥其效能。但是，面对当今更加错综复杂的现实世界，一个难以避免的挑战是，科学管理的机械主义如何应对日益人性化、知识化的群体协作？被韦伯称作理想甚至是完美的科层制度如何应对“动态的虚拟组织”的挑战？让质量管理、组织文化、战略联盟、网络组织、组织再造、学习型组织等新概念或理论走马灯似的引导着理论界的目光，而我们似乎只能静待更新的管理说辞？对于管理学领域所发生的一切，到底有没有一种除了“丛林之说”外更好的解释？形式上越来越复杂的管理研究是否正在不断地远离其面向现实问题的根本目的？

显然，要获得理论的提升和超越，我们需要跳出单纯的经验主义的研究倾向和就事论事式的管理学的狭小圈子，而将眼光投向当代的整个自然科学和哲学研究的前沿领域。事实上，当今的科学研究正在经历着一场极为重要的范式转换，即从传统的以牛顿力学为主要表征的机械论范式转向以生物学、生态学研究为主要依据的有机论范式。从20世纪初的相对论、量子力学到当今的系统科学运动、一系列复杂性科学的兴起，以及创造进化论、过程哲学、建设性后现代主义等的哲学主张，无不充分昭示了这一点。

贝塔朗非所创立的一般系统论，就是对传统科学因果范式的反叛而形成的一种机体——整体论的新范式：从将自己看作与世界分开，转变为与世界联结；从将问题看作是由“外面”某些人或事所引起的，转变为看到自己的行动如何造成问题等。在这种系统范式的基础上，当今新兴的耗散结构论、协同学、超循环理论、混沌学等一系列自组织理论或者说复杂性科学将整个世界描

绘成一幅非线性、不可逆和不规则的复杂图景，从而使机械论世界观遭到了最深刻的否定，也使我们对于无序和有序的转化、确定性和随机性的统一、稳定性和不稳定性的结合、自组织过程的复杂性有了更深刻的认识。对如上思想的综合，就是如同詹奇所说的“自组织进化范式”或拉兹洛所说的“一般进化论”。

这种关于进化的新范式，突破了传统达尔文主义的粗糙框架，取代了长期束缚人们思想的传统机械唯物史观和牛顿的绝对因果律，指引我们从关系、整体和过程的角度出发，根据随机变化和环境的复杂性，去重新思考我们身边所发生的一切。尽管这种有机论范式依然处于一种形成过程之中，但实践已经充分证明了这种理论解释的有效性。从而为建构一种与当代复杂、动态的商务环境相适应的管理学理论和模式，奠定了一种重要的哲学基础。

二、在理论上，本书最重要的创新之处在于，通过对传统管理学研究范式的局限的清理和反思，对当今新兴的各种管理理论的刷新与整合，进而确立起一种适应现代商务环境要求的管理学的新范式——进化管理学。这种管理学的新范式主要包括自组织进化原理、涨落原理、不确定原理以及共同进化原理等。

复杂性科学揭示，像组织这样的复杂系统，其中的联系是非线性的，其秩序的形式是一种自组织行为。这种自组织意味着，通过放大或突出人们对方向的整体认知，新的行为方式就会自然产生，从而推动系统的整体模式向新模式转变——“自组织进化原理”。从这种理论视角看，一个有机系统在一定范围内具有自由的、自我的行动，组织系统的协调和统一是一个相互调整的过程，而不是被动的传达过程。在这种动态关系中，一群有经验的、受信任的个体在组织的不同层次上操作，有效的领导并不意味着高级经理必须具备所需要的解决问题的全部答案，而意味着进行综合思维以提供明确的整体设想，从而使员工即使在没有意

识指导的情况下也能取得预期的结果。当然，这种自组织在社会系统中并不必然是自发、随意的和不可预测的，因为决策者可以选择控制结果的主要规则。因此，最好的选择是，在管理控制和自我组织之间需要保持适宜的平衡和一致性。

在传统组织设计的基本理念中，组织结构的和谐布局，要比组织的战略、结构、技能等因素中任何一个单一因素的最优化都更具有决定性。于是，组织通过一系列复杂的互相关联的控制手段，来加强组织的稳定性。一旦发现其行为表现超出正常情形，就利用这些手段将其阻止并使组织回到平衡状态中。然而，和谐的组合不大可能在极端动态的企业中持续，因而管理者利用不和谐战略产生出新的冲突和增强新信息的能力，便成为企业生存的关键。根据自组织进化的基本原理。在一种动态环境中，系统总是不断受到来自外部环境的无规则变化的扰动，从而使系统失稳。其中，一个小的随机涨落可能在同其他涨落的竞争中迅速增长，最终取得对整个系统的支配地位，从而驱使失稳的系统上升到一个新的稳定有序状态——涨落原理。因此，在某种意义上讲，刻意地制造危机便意味着企业活动的一种自觉追求。换言之，管理者有时需要通过故意打破固有的形象，引进变化，追求一种混沌的状态或不稳定的状态。当然，稳定性亦是必要的。管理者必须使组织有足够的创造性以保障竞争，有足够的稳定性以免使组织陷入整体性的混乱当中。

从企业与环境的关系上看，企业作为外部环境这一大系统中的单元，其生存发展无疑要受外部环境的制约。由此，传统理论一般认为，企业为求生存发展，就必须以自身的条件去适应外部环境；环境为组织提供机会和威胁，不同的环境元素会对组织的不同部门提出不同的适应要求；在动乱的环境中，组织必须建立一个更有适应性的反应系统等等。其实，企业的发展不是一种被动的适应过程，而是一种充分发挥自身的能动

性，创造环境并与周围环境一起共同进化的过程，一个连续的相互构建的过程——“共同进化原理”。因此，管理者不应简单地置身事外、适应潮流，他们的行动本身就是潮流。面对处境压力和不确定性的波动，管理者必须首先依靠自己，不断地学习以创造性地适应环境。换言之，我们面临的“不是调整好一切”，从而使组织自动运转，而是同我们的兄弟公司一起加入到共同创造的洪流中。

传统管理假定：未来的很长一段时间是可知的；环境是一定的，一个成功的企业必须通过理解明确的原因和效果的关系来适应环境。然而，事实上，大多数管理者所在的工作环境如果不具有全部，那么也有部分混沌状态的特性——“不确定性原理”。在当今变革的时代，企业的经营实践活动越来越具有复杂性、不确定性、模糊性等特征，因而企业真正需要的，是如何迅速制定新的战略，以适应瞬息万变的市场变化。在这种意义上，经理们制定出一个极为详尽、自上向下的5年战略是毫无意义的。很可能出现的情况是，在我们还未执行我们伟大的战略的时候，我们就已偏离了所预定的轨道。因此，相当动荡的环境要求经理们实践非常的管理，不同的规则即不同的战略应根据环境的动荡性来使用：当环境的波动性很大或充满意外时，应采取创造性的灵活策略；反之，应使用稳定和保守的策略等等。

三、在方法上，本书最显著的特点，就是它的跨学科研究的性质，即提炼和概括出了探索当代管理活动复杂性的基本思维模式——复杂系统探究方式或者说复杂性思维这一跨学科的方法论，并一以贯之地将其用于对管理实践活动全过程的分析，从而打破了传统一贯将管理活动进行机械分割并分别进行专项研究的职能分析法。

企业组织原本就是一种复杂的有机构成，要准确地描述出来几乎是不可能的，惟其如此，才使得任何对社会生活中的事件的

分析都不能孤立地进行，而必须用之以整体性思维。在我国，乌杰教授在《整体管理》一书中主张管理忌讳“片面思维”，而应当强调管理思维的整体性，即管理者必须把对象整体地装入“脑子”才有利于决策、控制和管理；席酉民等人所倡导的“和谐管理理论”强调，系统不仅要达到复杂系统（包括大量子系统或组成部分）活动的一种相互合作、协同的作用和效果，更应注重人和子系统的积极主动性的发挥，以使系统成为一个和谐整体，形成总体稳定、协调、能动发展的动态机制等等，都充分体现出这种整体性思维。

同时，在这种复杂系统中，充满了无数的非线性相互作用，从而使得我们在很多情况下必须以一种非线性的关系思维来进行分析和考察。我们现在的社会是一种以高度组织结构复杂性和信息网络连接为特征的社会，尤其是一个国家的经济越来越受到世界经济运动的作用。正是经济活动所具有的这种飘忽不定的性质，从而使得经济人不得不面对不可预见的未来进行决策。在这种复杂的因果网络中，最显而易见的解决方案通常是没有功效的。一项好的政策总是需要相当的时间来收集数据，分析结果并提出相应的立法和行政措施，但是有关的数据常常是零乱的、非定量的、甚至是缺失的。其结果是，任何政策当它起作用的时候可能就已经过时了。为此，在一个复杂的、非线性的世界中，决策者必须保持一种高度的敏感性。

更为重要的是，由于世界是一个不断演化的动态过程，因而我们必须坚持一种过程思维。随着竞争的日益全球化以及变化节奏的加快，如何保持对市场的迅速反应能力和获得全球化运作的好处，便成为当前许多企业所面临的问题。为了适应这种新环境的不稳定性，“寻找正确战略”的概念已经被“战略灵活性”的思想所替代——既能够设定一个明确而宽泛的战略方向，又能够随着顾客需要的变化和新的竞争威胁与机会的出现而不断地适应

和学习。而且许多组织已经发展出了一种更加全面和综合地看待自己的视角，即不再把自己看作是一系列被清晰界定的职能，而是看成面向顾客的流程的集合。就像企业流程再造理论（BPR）告诫我们的，不应当把注意力集中在单个部门如何工作，而应当把注意力集中在这些部门如何协同给顾客传递价值，集中在信息和产品是如何流经整个组织的。

由于受传统科学和理性主义的影响，以往的管理理论大都带有普遍真理的色彩，追求理论的普遍适用性和最合理的原则、最优化的模式，但是真正在解决企业的具体问题时，却常常显得无能为力。复杂性科学为我们提供的基本洞察是：那样一种全局性的、完整的优化观念不过是一种形而上学的虚构，在任何意义上都不可能得到经验的证实。这种思想在管理学中的体现，就是所谓的权变观。这种观点的实质是，在企业管理中要根据企业所处的内外环境、条件的变化而随机应变，没有一成不变、普遍适用的最好的管理理论与管理方法。当然，权变观并不能为管理一切组织提供通用的管理原则，但是可以作为在具体情况下的组织诊断和管理行动的指导方针。也就是说，管理应视情境而定。这种情景规划并非对事情发展进行预测，而是指让各类不同的人物思考出多种多样的未来情况的能力等等。

总而言之，这种以整体性思维、非线性关系思维、过程思维、情景思维等为主要特征的考察事物和现象的新视角，就是所谓的“复杂性思维”或“复杂系统探究方式”。由于通过这种描述方式所得出来的结论更接近于真实的世界图景，从而使之有了广泛的应用，并形成一种跨学科的方法论。如今它已被广泛适用于各种复杂性系统的研究中，并日渐实现着自然科学研究与人文科学研究的自觉而密切的结合。这本关于管理过程复杂性的探索的新著，就是作者彭新武同志继《复杂性思维与社会发展》（中国人民大学出版社，“新生代学人文丛”，

2003年版)一书之后,将复杂性思维应用于社会活动领域中的
又一次新的尝试。

高等教育出版社 王 甯

2004年7月23日

序言二

我同彭新武博士有学术交往已经多年了。他于1998年至2001年在中国人民大学哲学系师从陈志良教授念博士学位，完成博士论文《发展的意蕴——一种复杂性研究》，我审阅了他的这项成果，并作为委员参加了答辩会。后来，他又到北京师范大学系统和管理学院做博士后研究，深入管理理论和管理实践。然后他再回到中国人民大学哲学系任教，将两方面的成果结合起来，完成了这本《进化管理学——复杂、动态环境下的管理思维与方法》。因此，这本专著是他长达七年的刻苦钻研、探讨和实践经验的结晶。故，我乐于为之作序，向读者推荐。

概然地说，我认为有三代或三种管理思想。第一代管理思想在中国传统文化里叫“统治”，顾名思义就是把一切都集中地“统”起来，一层管一层，一级管一级地把下面都“治”住了。在政治学中叫“中央集权”，叫“专政”；在系统学中叫“等级控制系统”。结果造成的是集中控制的、机械论的、决定论的，结构僵化的和发展缓慢的、甚至停滞的系统。前苏联推行的计划经济的管理模式就是这一类型的现代典型。

第二代管理思想以美国的“泰勒科学管理”方法为代表。其主张是仔细研究企业的组织结构、生产流程、工人的操作过程和动作、质量检查、工资、奖励、人事管理等环节，然后采取各种办法来优化组合，以达到最大限度的降低成本，提高效率和增加利润。

彭新武博士的这本《进化管理学》则属于第三代管理思想。它把企业及其社会环境都看做有机的、非决定论的、非线性的动态的复杂系统，它们之间的关系是互动、共生和共同进化。这样一来，本书就把由系统论、控制论、信息论、非平衡态热力学（耗散结构理论）、协同学、超循环理论、混沌理论、复杂自适应性系统理论及当代生物学构成的广义进化理论（或译一般进化论）的主要概念和思想引入管理学。这种进化管理学着重研究的是在当代信息社会，在经济全球化时代，在竞争更激烈和发展更迅速的复杂环境条件下，企业求生存和求发展的组织结构、战略决策和运营过程。

本书阐述的进化管理学的中心思想是强调在当今迅速变化的复杂的自然和社会环境下，企业的组织、战略和过程都应当是多元的、动态的和进化的。

例如本书认为，在复杂动态环境中，不存在绝对的理想模型。分权并不一定比集权好，民主参与和严格控制分别适合于不同环境条件下的不同部门，团队组织、官僚等级结构和网络组织都可能发挥良好的作用。

本书认为，没有一种战略制定的最优方法，关键是战略要与市场、组织和社会环境相匹配。战略是在行动中被发现的，表现为一种探索性过程，一种非间断的连续过程。公司战略不仅要考虑自身的利益，而且还要考虑众多利益相关者，如股东、顾客、雇员、政府和社会的利益，因此应实现从追求企业自身效益到追求社会效益的转化，并赋予企业所应有的社会责任。

本书还认为，在复杂、非线性系统中，任何行动都可能迅速引发自强化的良性循环或自我弱化的恶性循环，因此管理层要一直关注来自下面的当时看起来不起眼的任何小的批评、建议、变异，设法加以抑制、化解，或设法加以利用、放大。管理者的责任不只是一是要让管理层，而且要让中层和基层每一个员工的脑子

序
言
二

都动起来，从而将积极性和创造性都发挥出来。

最后，“进化管理学”最早现于我主编的广义进化研究丛书，是系统哲学家 E. 拉兹洛的大儿子克里斯托弗·拉兹洛写的一本书《管理的新思维——第三代管理思想》（社科文献出版社，2001年）。现在，中国学者彭新武博士又引入更多的系统科学知识和思想，做了更深入和更有条理的阐述。这是一个良好的开端，希望有更多的中国学者和管理者投入自己的努力和实践，使这门新型的管理学科获得长足发展和日臻成熟。

中国社会科学院哲学所研究员 闵家胤

2004年9月1日

前言 重思管理的本质

我们目前的思维水平造成的难题不能够由相同的思维水平来解决。

——爱因斯坦

一 管理：科学、哲学与艺术的 “三位一体”

管理作为人类社会实践活动的基本组成，从其字面含义来看，所谓“管”即控制、领导，“理”即组织、用人与协调。从系统论的角度看，管理是将各种互不相关的资源组合成达到一个目标的总系统的过程。^① 现代社会作为一个有组织的社会，每个组织功能的发挥依赖于管理。就像德鲁克（Peter F. Drucker）所指出的，管理已成为现代社会的一个普遍的通用的器官，实行管理已成为一项关键的社会功能。^② 不过，将管理当作一种能适用于所有类型组织的独立职能并加以研究，是20世纪才发生的事。而在此之前，人们认为只有土地和劳动、资本才是经济实践活动值得关注的焦点。“正是到了20世纪，管理问题才变得如此

① 弗莱蒙特·E. 卡斯特、詹姆斯·E. 罗森茨韦克：《组织与管理：系统方法与权变方法》，中国社会科学出版社，2000，第5页。

② 德鲁克：《管理的前沿》，上海译文出版社，1999，第152—153页。

尖锐，以致要求把它们作为一个独立的研究对象。”^①

科学管理理论的兴起便标志着现代管理的最初起源。美国人弗雷德里克·温斯洛·泰罗（Frederick Winslow Taylor, 1856—1915）作为这场科学管理运动的主要代表，而被称之为“科学管理之父”。而这种理论的一个显著标志，便是对管理的科学性的推崇和强调。泰勒认为，管理是科学而不是一种以经验法则为基础的个人处理问题的方法。人们对工作可以加以科学的分析，即为人们建立一种完成任务的最好方法，并使之标准化，然后选择出适宜的工人，对其加以训练以掌握这种有效方法，保证一切工作都按照科学的原则来进行。泰罗在《科学管理原理》中指出：“最佳的管理是一门实在的科学，其基础建立在明确规定的法律、条例和原则上。”^②此后，法国人亨利·法约尔（Henri Fayol, 1841—1925）进一步指出，既然管理是一门科学，那么，“管理能力可以也应该像技术能力一样，首先在学校里，然后在车间里得到”。^③

其实，从实践上看，与其说科学管理理论是探索管理的科学，不如说它是努力在管理中应用科学。在这种努力中，数学与科学被作为工具来帮助解决管理上的老问题，即在既定目标下对稀缺资源进行最优分配。为此，奥尔福德和亚力山大·汉密尔顿·丘奇曾经指出，泰罗方法的缺点是“以精心设计的机制”或制度取代了领导艺术。^④尽管如此，这并不排除管理学科可以成为一门科学。因为任何科学的根本特点无非是运用科学的方法去发展

① 丹尼尔·A. 雷恩：《管理思想的演变》，中国社会科学出版社，2000，第560页。

② 泰罗：《科学管理原理》，团结出版社，1994，第7页。

③ 法约尔：《工业管理与一般管理》，团结出版社，1994，第17页。

④ 丹尼尔·A. 雷恩：《管理思想的演变》，中国社会科学出版社，2000，第263页。