

中国管理学

Zhongguo GuanLiXue

尹毅夫 著



人民出版社

中国管理学

尹毅夫 著

人民出版社

责任编辑：孙兴民

图书在版编目（CIP）数据

中国管理学/尹毅夫著.

—北京：人民出版社，1999.2

ISBN 7-01-002991-1

I. 中…

II. 尹…

III. 管理学-中国

IV. C93

中国管理学

ZHONGGUO GUANLIXUE

尹毅夫 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 156 号)

北京通县向阳印刷厂印刷 新华书店经销

1999 年 5 月第 1 版 1999 年 5 月北京第 1 次印刷.

开本：850 毫米×1168 毫米 1/32 印张：23.5

字数：650 千字 印数：1—2000 册

定价：58.00 元

卷 首 语

当代世界，商海苍茫，竞争频起，市场经济以其自身的运作规律，积极地呼唤管理学全面地参与社会管理。

管理科学无论是在我国还是在海外，都是现代国家的兴国之道。在科技兴盛之世，企业及社会各系统的全方位管理，必须科学化，失律则无以繁荣、发达。

笔者多年来致力于管理学研究，亦讲学于国内外，深感今日的管理学，正如日东升，屹立于时代之巅峰；研究者，亦如林中之百鸟，各鸣其声。

中国是世界文明古国，上下五千年，稳建成一统，是人类独有管理特色的国度。回溯中国历史上成功的管理经验；研究汉文化风格的管理韬略；承继中华优良的管理传统，使之立于世界民族之林，乃是当代中国人之重任。

笔者不吝菲薄，诚愿以中华管理科学之精华奉献于世界。在本书成书过程中努力地借鉴了它民族古今管理学之圭旨，渴望中外合璧，使管理科学以 21 世纪前瞻科学的英姿，迈入人类广阔的生活领域。

尹毅夫

关于“中国管理学”若干问题的对话

尹毅夫 肖江

尹毅夫：（管理学家，组织行为学教授，以下称尹）

肖江：（管理学博士，以下称肖）

肖：尹毅夫教授，三年前我们曾就“现代管理思维”的话题进行过比较深入的对话，颇受教益。最近，又欣悉您积教学心血的大作——《中国管理学》即将由人民出版社付梓，倍受鼓舞。据我所知，这是第一本有关“中国管理学”的理论专著，受到学界和舆论界的广泛关注。做为您的学生，我想就“中国管理学”这个话题向您请教几个问题：

肖：即将出版的《中国管理学》和您1992年出版的《管理学》有何异同？新作在哪些方面超越了旧作？

尹：关于这个话题，使我想起当年出版《管理学》一书时的一段往事，原稿中原本就有“管理哲思之源的‘现代管理思维’一章”，为了尊重“薄书易销”的意见，把该书的精华部分被割爱删掉了，直至今日，做为新作的一部分才献与读者，终于满足了本人的学术心愿。

新作撰著思路“五步曲”为“哲思、哲理、借鉴、扬弃、发展”，详见本书目录，它与原著有异者三：

1. 本书以哲理为“经”，以史实为“纬”，全面系统地介绍了

中国式管理学科学体系，同时又以比较研究的方法（comparative study method）和东、西文化融合的手法（western and eastern synergy means）珠联璧合地阐述什么是“具有中国特色的管理学”。

2. 本书从“人学”发轫，寻找着中国人价值世界中，“合理性”的种子，以构造中国管理学的理论框架。

3. 本书以“持经达权”的国民性，循照“情、理、法”的常道展示出中国管理学的独特色彩。

由于管理学必须在管理实践中“凤凰再生”，乃是一门在动态中发展的学问，为此本书最后一章以“管理学发展趋势”，向未来延伸而结束，做为人类智慧结晶的“管理学”，必须与时前进，永无止境！

肖：中国管理学做为一门综合性学科，我们应着重研究哪些问题，以及研究它有何现实意义？

尹：今天，中国社会实践的主体不仅仅是劳动者，而且又是管理者；人们不同的劳动实践活动，同时又是不同的管理实践活动。应该说，管理是现今人们在社会实践中的一个重大活动形式，它所占据的是一个相当广阔的空间领域。在管理过程中，人们需要通过介入信息、思维、意识、人际关系、人机关系、人物关系、法律责任等各方面的活动，这就必然产生管理者从世界观意义上的基本信仰、观念和价值偏好，以及如何才能把客观的管理世界管好的问题，这些在管理实践范围内富有哲学意味的管理问题，绝非一般管理原理所能解决的。譬如，拿我国的具体情况来说，几十年的实践证明，老一套的管理理论，不能适应现代化建设的需要，而近十几年来引进的五花八门的现代管理理论，也不能很好地解决中国的问题。为此，我们必须面对新的形势进行新的探讨，

从而，开展既符合国情又具中国特色的管理学研究，就成了当务之急。

如果说，管理是目前最为敏感、最为人关切的一个广阔的空间，那么，一个广大的学科群（哲学、政治经济学、社会学、心理学、社会心理学、行为科学、数学、工程技术、文学等）与管理相结合所产生的“新婴儿——现代管理学”，则是实践发展的必然。

近十几年来，我国管理学界的主要倾向在于引进国外管理理论和技术方法，普及管理的一般原理并指导于实践。但往往忽略了“南桔北枳”的铁律，而且对于管理社会属性方面的问题却很少展开研究。因此，严格地说我国管理学的发展是不全面的。今天，随着管理学的发展，管理主体越来越感到管理中的问题需要提高到哲学高度上来考虑；越来越感到对各种错综复杂的管理问题的判断、决策、实施、反馈等需要有一个正确科学的思想来指导；越来越感到管理活动中不仅有着数理方法问题，而且大量地存在着属于管理文化范畴的问题。我国目前要解决的不仅是具体方法和理论的问题，而且首先是管理的社会属性的各类问题。

管理哲学的研究，为上述问题提供了理论上的依据，如果说哲学本身面临着一场革命。那么，管理学取得哲学的灵魂后也会发生一场革命。这种“双重的革命”，将使目前我国一切具体的管理理论和方法，就会变成具有“灵魂趋使”的巨大力量。变成有身有肉的中国特色的管理理论和方法的严密体系。

我国目前正进行经济、政治体制改革，建立什么样的管理体制和运行机制，在很大程度上取决于管理主体的世界观以及什么样的管理价值观念。而这些正是中国管理学所要研究的课题，也是管理哲学为目前体制改革应该解决的重大理论课题。我们研究中国管理学的现实意义就在于此。

肖：在您的大作中，您反复强调“管理哲学是管理学的灵魂”，在研究中，应如何把握这个灵魂？

尹：现代文明将整个世界变为一个巨大的系统，人类生活的各个领域都存在着一个如何计划、组织和控制这个系统，即如何通过管理达到理想目的的问题。管理的成败，关键取决于最高层次管理者决策正确与否。这就是说，高级管理人员对于客观世界的认识和思考能力是一个十分重要的事情。

大量事实证明：各个社会管理系统高级管理者的工作，不但与他们的知识、能力、水平等有关，而且，更重要的是与他们本身的思维方式、思想观点和认识方法有着十分密切的关联。特别是在对某个管理对象作出战略性决策的过程中，很大程度取决于他本人的思想质量和包含着 he 本人的思想观点和方法论的成分。高级管理人员受其自身一定世界观和思想方法支配。任何管理者都是自觉地接受着一定哲学思想的影响和支配，并以此为依据来认识和考虑他所面临的客观现实。因此，在人类社会的一般管理活动中存在着严肃的哲学思考的问题。

管理哲学，作为一门新的边缘性学科被提出。是管理学和哲学两大学科所共同肩负的时代使命的产物，是管理学和哲学两大学科发展的必趋势。哲学与管理学的结合将使管理学产生革命。一旦使管理学富有哲学色彩，就会使它具有更深刻、更广泛、更有生命活力的特点。如果说，管理学只是影响一个企业或管理系统的前途，那么，管理哲学将会影响一个国家、民族，甚至整个人类的命运和前途。随着我国科学技术和经济改革形势的发展，开拓管理哲学这个新的学科领域已成为迫在眉睫的大事。

管理哲学不是管理学、哲学的简单相加，它是有其特定的研究对象和范围的。

那么，什么是管理哲学呢？

简言之，管理哲学就是关于管理世界观和方法论、管理主客体矛盾运动规律的科学。

管理哲学存在管理主体与管理客体间的特殊矛盾，因而它不仅要以管理主体的世界观、方法论及其意识形态 (ideology) 为研究对象；而且要对管理内在的矛盾法则及与之相关的社会历史、文化、思想、逻辑、伦理 (ethics)、心理、法律、人际关系等等的内在联系进行研究，并探讨管理主客体间的矛盾运动规律。

管理哲学研究的并不仅仅是理论思维的图式 (graphic model)，它更关注其研究对象的“实践化 (practicization)”问题。

首先，管理哲学要帮助管理主体明确管理客体的物质性，树立管理唯物论的思想，坚持从实际出发，服从管理客体的内在规律；反对管理过程中主观臆造 (subjective fabrication)、盲目武断 (blindly arbitrary decision) 的唯心论倾向；指出管理主体如果做不到这些，必然导致其在管理实践中迷失方向而屡受挫折。

第二，管理哲学研究管理过程中的矛盾运动和矛盾关系，以及整个管理世界内部的处于矛盾过程中的各种要素。比如，系统地分析科学技术与企业现有生产力结构的矛盾，生产过程高度的比例性和创造性、连续性的矛盾，日益精细的劳动分工与复杂严密的劳动协作的矛盾，产量和质量的矛盾、信息与控制的矛盾、职责与权限的矛盾、标准工艺和专业工艺的矛盾等等。这些矛盾构成了管理客体的矛盾原型和本质。管理主体认识管理的矛盾法则，考虑和利用规律的力量，有利于控制和协调各种复杂的管理关系，取得管理的成功。

第三，管理哲学揭示管理主体在实践中的科学思维方式和科学认识路线，指出人们的管理实践不同于那种被动地、消极地适应外界的活动，而是有意识、有目的地改造管理客体的能动活动。管理主体的任何认识、决策、指令只能在管理实践中产生。这是

因为只有在管理实践中，管理对象才能成为主体认识的对象。只有通过管理实践，人们才能接触管理世界的各个方面，获得真正确实的管理认识。

第四，管理哲学研究管理精神世界在管理发展中的地位 (status) 和作用 (function)。它要求管理者不但要认识管理的物化形态 (materialized formation)，而且还要认识其自身的精神世界 (selfspiritual world)。因为，复杂的管理活动不仅仅是物化要素 (materialized essential factors) 的组织和协调 (coordination)；管理者自身的组织和协调在管理活动中有着更重要的地位；同时，管理过程中人与人之间的联结和维系，也不是只依赖于管理的制度、规章和守则，而是在相当程度上取决于人们和管理精神意识的联系。从某种意义上讲：管理精神意识时常对人们之间的管理组织和协调 (organize and coordinate) 起着决定作用。实际上，管理者相互联结和维系 (link and maintain) 过程中的价值 (value)、情感 (feeling)、途径 (channel)、利益 (interest)、交往方式 (communication style) 和准则 (code) 等都是以其管理精神倾向为转移的，他们之间联结与维系的好坏，很大程度上与其本身的管理精神状态有关。因此，管理精神状态的好坏直接关系到一定管理活动效能的实现。管理主体如果把管理过程中所产生的信仰 (belief)、理想 (ideal)、心理 (psychology)、传统 (tradition)、美感 (sense of beauty)、风俗 (custom)、习惯 (habit)、人际关系 (interpersonal relation) 等现象排斥一边，那么不管他们如何精巧地对管理客体进行组织和控制，其整个管理都注定会失败。

管理哲学研究范围十分广阔，其中蕴藏着多种社会科学分支发展的系列课题，它注重从管理的社会属性方面来进一步丰富管理的科学理论体系，指出各种社会科学对管理的渗透。这些学科本身在历史上曾是哲学这个总的科学体系所派生的。比如：管理

心理学、管理社会学、管理逻辑学、管理美学 (management aesthetics)、管理伦理学 (management ethics)、管理法学、管理战略学 (management strategy) 等等。

另一方面, 管理哲学的研究对象从实践形态上理解, 是人类社会整个管理系统活动的哲学倾向。它包括行政管理哲学、军事管理哲学 (philosophy of military affairs management)、科学管理哲学、工程管理哲学、经济管理哲学、以及企业管理哲学等分支学科。

总之, 管理哲学是人们管理实践活动的“接合部 (joint part)”。它又是管理学最高层次的指导思想和理论基础。

故而, 本书提出“管理哲学是管理学的灵魂”。至于如何把握这个灵魂问题? 一句话: “存乎一心, 全在运用”!

肖: 在西方, 人们对管理学的研究处于怎样的阶段? 其代表是谁? 这些新理论对我们研究中国管理学有无借鉴作用?

尹: 在西方, 这种新的探求中最有代表性的著述是由两位美籍学者彼得斯 (Thomas J. Peters) 和渥特漫 (Robert H. Waterman, Jr.) 对美国企业界思潮的纯理性主义 (Pure Rationalism) 批判为经线的《追求卓越 (In Search of Excellence)》, 有的译为《成功之路》。

这本书是怎样批判管理的纯理性主义的呢? 它又提出了什么新观念和方法呢? 又返回到什么根本上去了呢? 翻翻该书的目录就会知道, 它是返回到了现实上去, 返回到经验上去, 返回到直觉上去, 返回到只承认管理是一种艺术而不承认它是一门科学的不可知论上去了。并出于实用的目的提出了“企业成功”的八条原则:

1. 贵在行动 (A bias for action, for getting on with it)

2. 紧靠用户 (Close to the customer)
3. 创业自主 (Autonomy and entrepreneurship)
4. 以人促产 (Productivity through people)
5. 价值趋动 (Hands-on Value-driven)
6. 不离本行 (Stick on knitting)
7. 精兵简政 (Simple form, lean staff)
8. 松紧相济 (Simultaneous loose-tight propertise)

对这些原则稍加思索就会发现它们都需要源引于根据，也就是说这些原则都只是在一定条件下的经验的总结，都是特殊而不是一般的東西，都不是规律。

而科学是寻求规律的，难怪有人指出，即使是该书作者引以为楷模的企业也有几家在近年来处境不佳，可见这种返回是不成功的。尽管如此，《追求卓越》在旧理论被证伪的前面又回到现实中去的研究方向是可喜的。因为，哲学终止的地方就在现实生活的前面。但它否定理性，相信直觉，成为投合时尚的感觉论者 (Sensationalist)，又是不可取的了。因为，“直觉”后的抽象，归纳而得的经验如八项原则，也是一种理性。至于这种理性是否具有客观的真理性及其实用范围如何，也就与抽象者的认识，即理性的水平有关了。可见该书的作者在否定理性的同时，自身却又陷入了另一种理性，可能是更粗浅的理性之中了。这本书在美国销量很大，超过了《大趋势》，足见五花八门的管理理论还未获较深的根基，从而被经验总结之书所压倒。这并不奇怪，它证明美国的管理理论是脆弱的，或者说他们根本就未上升到现代管理科学。因此也就不能是放之四海而皆准的。当然，把这些“理论”搬到我国现代化建设中来直接应用也就不会取得良好的效果了。

分析至此，即可看出我国管理学界正面临原有的管理理论需要“推陈出新”；舶来的管理理论需要“去伪存真”以资借鉴的关

键时刻，加以处于改革大潮当中正进行现代化建设的各行各业也都需要一个正确的，合乎国情的管理理论去指导、去解决管理实践中的问题，由此可见研究和建立中国管理学的必要性也就昭然若揭了。

肖：当今世界，各种管理技术、方法和思潮层出不穷；不绝于耳（目），面对纷繁复杂的管理世界，我们应该做哪些工作呢？

尹：现在，管理活动的现实意义已经成为众所周知的事实。因此，在世界上不同国家从不同的角度、不同的方面对管理活动进行着研究，产生了形形色色的管理技术和方法，这些管理技术和方法应运而生，但也应运而伪，发源于美国的泰罗“科学管理”风靡一时，成绩卓著，但不久即表现出它的不足，因而又产生了组织管理、行为管理、系统管理和“管理科学”等等，西方著名管理学家哈罗德·孔茨称之为他们已经陷入了迷津的“丛林(jungle)”。然而这些管理技术与方法的出现曾使美国在二次大战后，占有经济、军事优势，称霸一时。但好景不常，自70年代初，美国在世界市场上屡遭败绩、颓势日显、频频举起“保护主义(Protectionism)”的免战牌。反观日本，则成绩显著使人叹羡。为什么呢？原来日本创造出一种独特的管理谋略体制。它证明，蜚声西方企业界的美国企业管理与实践，并非放之四海而皆准，就是在本国应用也并非大见成效。这就使人们回过头来，不能不对这些“理论”进行新的探求。在中国也存在这种情况，几十年的实践证明，传统的管理理论，不能适应现代化建设的需要，而近年来引进的西方现代管理理论，也不能很好地解决中国的问题，这就使我们也必须面对新的形势进行新的探求。

关于我们应该如何做的问题。

我认为，研究中国管理学的指导方针是“以我为主，博采众

长，融合提炼，自成一家”，其中的“我”指的是社会主义建设的管理实践，就是应该从社会主义管理实践的特殊性出发，提出、研究和解决社会主义管理中的问题，以体现国情为主；“众”乃指古今中外的管理理念、思想、理论和方法，意味着应该吸收各种学派的研究成果，博而采之，为我所用；然后，“融”汇中外争鸣、齐放的百家、百花之长，运用马克思主义的基本原理和科学思维方法，经过思考作用，把丰富的材料加以去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里的改造制作工作，在“炼”字上下功夫，本书在这三方面都已分别一一作了分析和论述，目前就是为了要给“自成一家”即研究和建立中国管理学创造条件和提供可能性。

肖：您是否可以预言一下中国管理学未来的研究和发展方向？

尹：历史发展的连续性往往使人居高临下，立足新高度，反思旧传统，扬弃旧观念，提出新观点。东西管理文化的合流正是在高级阶段上对待传统文化反思的必然结果。但是这种合流不是势均力敌的杂伴，而是有倾向的交合融汇。因此，我们要自觉地为民族管理文化的吐故纳新和民族精神意识的新陈代谢提供养料，澄清观念、文化思想上的迷雾。使中国当代的管理文化走向世界。

可以预料，随着东西方科学、文化、哲学的进一步交流，并形成统一的世界管理文化的步伐将会比以往更快。而在这个过程中，东西方管理文化遭遇的撞击，将爆发出耀眼的火花，它们之间定会更多地互取长处，弥补各自的不足。

所以，趁儒学正在复兴的春风和东西管理文化的交融，就可以看清管理学发展的趋势了。

肖：您为什么把《中国管理学》译成“Managment Sciences in

China”?请解释一下。

尹：本书英译名“Management Sciences in China”蕴育着管理学赋有国际含义。“Management Sciences”译为中用即指书中首创的“一五五学科建设系统工程”中的“一个学科核心（管理哲学）、五个学科基础理论（政治学、经济学、行为学、法学、思维学）和五个学科应用工具（管理数学、管理统计、管理会计、计算机、创造性工程）（详见本书第四章），正好说明管理学既是一门科学又是一门艺术这一综合性边缘科学的特点；同时体现出融伦理于管理的必然发展趋势。

而西方的 Management Science 实质是美国管理的数学学派（Mathematical approach）的同义语，它只是用数学模型求解管理问题的方法而已。我们把管理学译成 Management Sciences，其目的在于与西方的管理科学（Management Science）相区别，避免混淆。

为什么还要加一个介词短语“in China”做为 Management Sciences 的后置宾语呢？它有三层含义。

1. 体现本书所具有的中国特色，旨在符合国情；
2. 管理硬件（管理技术）无国界；管理软件（管理文化）有区别；
3. 把介词“in”的宾语“China”去掉，可换置任何国别，富有“天下一致而百虑，同归而殊途”的哲理。

以上也是本书定名为《中国管理学》的主旨所在。

应该指出的是：经济没壁垒，管理应该无国界。然而就文化层面观察来看，东、西方各异，难免继承而排它之弊，于是形成所谓“东、西方文化冲突论”这一共识。但是笔者以反向思维待之；虽东、西方文化各殊，苟能“重溶合鄙冲突”；“贵沟通以求同，同则相亲”；“旨尊重以存异，异则相敬”，应该是跨文化（cross

—culture) 知识经济时代精神的精华。根据历史不可逆规律,东、西文化溶合之日,正是世界大同之时。

为此,我坚定认为:应该有一册中国人撰写的《管理学》,做为我国微观的“经世济民”之学,同时献给地球村的居民,并向伟大祖国诞生 50 周年大庆献礼!

肖:我们即将告别一个旧世纪,迎来一个璀灿的新世纪。在新世纪的钟声即将敲响的时候,我们共同在这里追忆中国的过去、体味中国的现在、展望中国的未来。我们的经济和政治体制改革已经到了攻坚阶段,我们的其它各项改革也在紧锣密鼓的展开,我们的国家正处在一个前所未有的伟大的变革时代。在这样一个时代,我们需要怎样的管理科学来指导我们的实践?我们需要怎样的管理哲思来思考中国的未来?我们需要怎样的一种思维来和这个时代同步和超越这个时代?我们要做的事情还太多、太多……我们不能幻想用西方的管理理论来解决中国在实践中出现的问题;我们不能依靠西方的管理大师来规划中国未来的蓝图;我们不能沉缅于历史的辉煌篇章中去做南柯一梦;我们不能总是摸着石头过河去缴太多的学费。

我们需要有深谙中国国情的管理大师;我们需要有觉悟中国管理哲思的政治和经济领导者;我们需要有既懂《孙子兵法》,又懂现代《战争论》的军事家;我们需要有能在世界经济舞台和那些世界级经济巨子们同台献艺的企业管理者……

这一切都需要有第一个吃螃蟹的人,都需要有探索者和开拓者。

我们要革新我们的思维,用崭新的和现代的管理思维去探索我们面临的许多重大问题,我们还要努力做到“古为今用、洋为中用”,让一切有益于我们的东西为我们所用。

我又想起泰戈尔的小诗：“暮色已经重了，村子还没有到，快一点走，再快一点走。”

我们要更加努力！

谢谢您再次接受我的访问。