

徐 渊 著

比较 管理学

上海远东出版社

比较管理学

徐 渊 著

上海远东出版社

(沪)新登字 114 号

责任编辑 张 及

封面设计 赵小卫

比较管理学

徐 渊 著

上海远东出版社

(上海冠生园路393号 邮政编码 200233)

新华书店上海发行所发行 上海联合科教文印刷厂印刷

开本850×1156 1/32 印张 8.75 字数235,000

1994年12月第1版 1994年12月第1次印刷

印数 1--3,000

ISBN 7-80514-709-4/F·159 定价:11.00 元

前 言

比较管理学最初形成于本世纪 60 年代。而在 70 年代末,国际管理学界震惊于日本企业管理的成功经验,对一贯居于泰斗地位的美国管理学产生信念上的动摇,致使对日美两国管理的比较研究进入高潮,从而将比较管理学的研究推进到一个发展新阶段。我国的管理界,一方面由于改革开放的需要,另一方面也受到国际管理学界的影响,在 80 年代也开始涉足比较管理学领域的研究。

比较管理研究有各种不同的学派,理论学说与研究方法都有差异。徐渊等人编写的《比较管理学》有其与众不同的特点。首先,它以开放系统作为比较研究的基本构架,使比较管理研究既有一定的框架范围,又可以根据需要扩展补充,适应各种不同的目的。这本《比较管理学》最主要的特色是突出文化在比较管理研究中的作用,尤其是具体地把欧洲学者霍夫斯蒂德教授著名的“文化四点论”应用于比较管理研究,从而使研究进入深层次。

本书从第五章至第九章较为系统地介绍了美国、日本、西欧、“四小龙”和中国的管理,有些论述颇具特色。从一定意义上讲,这些章节可供从事国际商务活动的同志在背景知识学习时参考。

比较管理研究在我国还是一门很新的学科,《比较管理学》

一书的出版将有助于推动该学科的教学与研究。我国的改革开放在不断地向纵深发展,需要借鉴国外先进的经验和知识;比较管理研究是达到这一目的的重要手段之一。

最后,我也诚恳地希望,继《比较管理学》出版之后,比较管理研究将有更多研究成果,对各国的管理作更深入的研究,为促进各国间相互学习交流作出应有的贡献。

郑绍濂

1994年8月

郑绍濂同志系复旦大学管理学院院长,教授。

内容提要

大至国家、小至企业乃至班组团体,每个层次都离不开管理。当今世界管理理论学派如林,各国做法五花八门,成功实例不胜枚举,失败教训俯拾皆是,究竟是“东方魔法”灵验,还是“西方权威”可靠?有比较才有鉴别,有鉴别才会有发展。《比较管理学》正是为了适应世界经济与企业发展、满足经营管理人员需要而诞生的一门理论与实践相结合的新兴学科。全书分两编,第一编为总论,阐述比较管理学的研究对象、任务和性质,开放系统的概念与范畴,跨国公司与比较管理学,比较研究的原则、方法和程序;第二编为国别(地区)比较研究,着重对美国、日本、西欧、中国和亚洲“四小龙”进行分析研究和比较,从而使管理者科学地认识“自我”,合理地借鉴他人的经验教训,帮助我国广大企业跻身于世界先进之林,求得更高层次的发展。

比较管理学/徐洲 著.
1994.12
272页;大32开

目 录

前 言	郑绍濂
-----------	-----

第一编 总 论

第一章 比较管理学的研究对象、任务与性质	3
第一节 什么是比较管理学	4
第二节 跨文化跨国度研究的若干思考	12
第三节 为什么要学习比较管理学	15
第二章 开放系统的概念与范畴	18
第一节 管理方式是一种系统	18
第二节 文化四点论及其它	21
第三节 四种理论与四种人	48
第三章 跨国公司与比较管理学	65
第一节 跨国公司发展是比较管理学产生的动因	65
第二节 比较管理学的发展与学派	71
第四章 比较研究的方法论概述	96
第一节 比较管理研究的基本原则	96
第二节 比较管理研究的方法面面观	99
第三节 比较管理研究的一般程序及其它	109

第二编 国别(地区)比较研究

第五章 美 国.....	118
第六章 日 本.....	149
第七章 西 欧.....	172
第八章 亚洲“四小龙”.....	214
第九章 中 国.....	239
第十章 人、文化与管理	259
第一节 文化差异与管理.....	259
第二节 从比较管理研究看互补性.....	263
第三节 结 论.....	267

后 记

第一编

总 论

第一章

比较管理学的研究对象、任务与性质

随着我国改革开放的不断深入,越来越多的人开始意识到管理在经济发展中的重要地位;大至国家、小到企业乃至班组团体,几乎每个层次都离不开管理。然而,当今世界上管理理论可谓学派如林,各国采用的做法更是五花八门,成功的实例不胜枚举,失败的教训也俯拾皆是。究竟怎么认识管理丛林中的诸多现象呢?到底是“东方魔法”灵验呢,还是“西方权威”可靠?怎样才能披荆斩棘,从管理的必然王国走向自由王国呢?究竟能不能从看似凌乱无序的世界管理万花筒里探寻出具有普遍意义的共同规律呢?……诸如此类的问题还可以列出一长串,但要解答这些问题,已不是一般管理学能够承担的任务了。我们编写《比较管理学》正是为了满足这方面的需要。对于从事国际企业管理和商务的各类人员,《比较管理学》是他们分析、研究和熟悉国别环境和地区环境的基础指南,也是管理院校,尤其是国际商务类专业,本科高年级学生或研究生的必修课程。

比较法则是人类求生存、谋发展的基本准则之一,是辩证法的重要组成部分。有比较才有鉴别,有鉴别才会有发展。我们编写《比较管理学》的又一个重要目的就是借助比较这个武器砸碎消极自卑、悲观失望的桎梏,清除因循守旧、夜郎自大的影响,树立科学的分析态度,客观地认识本国、本企业的“自我”,合理地借鉴他人的经验教训,弘扬本民族本文化的优势,创建并完善独

具特色的管理体系,振兴中华,使之跻身于世界先进民族之林,求取在更高层次上的发展。

我们一方面系统地介绍这门新兴学科,为读者提供翔实的资料,理清各理论学派的脉络,客观地评价各种研究方法,另一方面则根据我们在教学与研究过程中积累的资料和素材,选取若干具有代表性的地区与国家进行比较管理研究,并提出我们的分析和见解,旨在推动我国的比较管理研究向纵深发展。

第一节 什么是比较管理学

比较管理学是本世纪 50 年代末至 60 年代初期逐渐形成的一门新兴学科。30 年来,这一学科发展迅速,吸引着众多著名学者,特别是近 10 年来,比较管理领域的研究颇为活跃,有不少力作相继问世,其中尤以美国与日本的管理比较研究为热点。人们所熟悉的《Z 理论》、《追求卓越的激情》等著作都可列入比较管理类研究成果。比较管理学的发展,促进了各国对相互的管理体制、管理思想与管理实践的研究和借鉴,也为人们从比较对照入手,研究揭示各国管理活动中是否存在普遍性原理创造了一定的条件。

一、比较管理学的定义

顾名思义,比较管理学是借助比较分析手段来研究管理的学问。

“比较”,就是寻找异同点;“比较”是确立事物异同关系的思维过程和方法。人们往往在比较过程中由此及彼,由表及里,按一定的标准(系统)把彼此有关系的事物加以对照,确定其相似差异之处,对事物作出初步分类,进而去粗取精,择优汰劣。只有

在对事物的各个方面进行比较之后,我们才能真正把握事物的内在联系,认识事物的本质和规律。

究竟什么是比较管理学呢?

从广义上说,我们认为比较管理学就是比较研究在各种不同情形下企业及管理体制之间存在的相似和差异之处。比较的双方可以是营利组织与非营利组织,制造业与服务业,大型公司与小公司,成功的组织与不成功的组织;就国家而言,可以是发达国家与发展中国家,发达国家与发达国家,或各种发展水平的国家之间。

为了学习上的方便,我们列述该学科的研究对象、主要范畴以及所使用的方法或手段,提出一个狭义的常用定义:比较管理学,就是运用比较分析的科学方法,对各国的管理思想、管理理论和管理实践进行跨文化跨国度的系统综合研究,以探求具有普遍意义的管理原理和规律。

说得具体一点,比较管理学旨在寻求建立一套自成一格的管理理论和方法体系,对各国在管理思想、管理人员、管理方法手段、组织结构和职能特点等方面存在的相似和差异之处进行考察、识别、分类、估量和解释。这里尤其要强调,比较管理学开展的是广泛研究世界各种文化各个国度的管理现象,而不是简单地为比较而比较。

但凡跨国度的比较管理研究,亦可称之为“跨文化比较管理研究”。

众所周知,人类的管理活动是人类生活中基本活动之一,与生产劳动一样有着古老的历史。人类自进入中石器时代之后,出于狩猎和御敌的实际需要,逐渐形成氏族与部落。虽然那一时期生产力水平低下,劳动工具简单,实践活动也十分简单,但是人类毕竟开始了有组织有意识地改造世界的活动;最初的管理活

动也由此萌发。人类最初的管理活动是以改造自然和社会为目的、以简单分工与协调为内容的。随着人类的进步,社会由原始农牧阶段逐步迈入现代文明的时代,管理活动和管理思想也在日益发展的社会经济政治活动中逐渐多样化,不断演进,日趋成熟。现在,管理活动已经成为人类在改造自然和改造社会各项活动中起着关键作用的重要环节之一。

一般说来,任何管理活动都包含四项因素,即,管理主体、管理对象、管理方法手段和环境条件。这四项因素在不同文化不同国家中往往形成各具特色的相互关系,由于历史、地域、气候等多种原因,既有差异之处,也有相似雷同。比较管理学正是要在这样一种纷繁复杂的情况下探寻是否存在普遍规律。如果存在,其存在的形式以及发挥作用的方式又是什么?如果不存在,那末原因又何在?……这些方面及其它相关问题正是比较管理学旨在研究的内容,我们将在以后有关章节中阐述探讨。

有人狭义地理解“管理”这一概念,将“管理”仅限于“业务经理”;也有人认为“文化”通常是隐含在各国差异之中的,无需言明;甚至有人会以为“比较管理学”是注重研究国外环境中的行为。像比较管理学这样的新学科,在定义问题上,各种见解不尽一致,是完全可以理解的。这里想加以简要说明的是比较管理学与国际商务的关系。从“比较管理”与“国际商务”的研究范围与某些方面看,两者有其相互关联和重叠之处,因而国际商务人员能从比较管理研究中获益匪浅。但两者所关注的重点不同:比较管理学主要研究各国管理制度等方面的相似与差异,而国际商务关注的重点是有关跨国公司管理方面的各种特殊问题。

二、比较管理学的地位

比较管理学是由一般管理学发展衍生的一个新分支。“一般

管理学”，是指对于管理过程中的计划、组织、人员配备、指导和指挥以及控制等工作的一般规律进行研究之学科，是相对于领导学、人事管理、组织行为、生产管理等具体的管理学科而言的。与之相对照，比较管理学的根本特色就是采用比较分析的方法研究各国的管理活动和诸多管理现象。比较管理学的特点是，它既借助于系统的管理知识和组织理论，而同时作出自己的贡献；它又与经理人员的培训及提高他们的工作效率密切相关。因此，从严格意义上讲是一种介于理论与实践之间的新学科。

美国学者埃德勒提出了五种认识研究管理活动的方法：

1. 地方研究

一国学者对自己国家中的管理现象及其规律进行研究。

2. 民族中心主义研究

学者用研究本国管理的方法去研究别国的管理现象。

3. 多元研究

学者认为，各国的管理有各自的规律，应分别加以研究；各国间并不存在普遍适用的管理原理与规律，无比较可言。

4. 世界主义研究

亦称国际管理研究，专门研究跨国公司如何适应各地情况搞好管理的理论与规律。

5. 融合管理研究

创造一种管理模式，既汲取各国管理之长又能适用于各国。我们现在所说的比较管理研究则承认各国管理显然有差

异,但借助科学的比较方法和原则,可以对不同文化不同国家的管理思想、管理理论和管理实践作有意义的比较,从中得出有指导意义的论断,引导人类更好地认识管理现象,开展管理活动。

关于比较管理学的发展前景,笔者认为:随着比较管理学的成长完善,一般管理学终将成为它的一个分支。原因很简单:比较管理学与一般管理学在内容与结构上有很多相似之处,但在素材来源上,比较管理学则广大得多。目前尽管这一学科发展时间不长,从事专门研究的学者较少而且理论体系尚不完善,但比较管理学作为新兴学科已充分显示出强劲的发展势头。我们相信,“一般管理学终将成为比较管理学的一个分支”是有其现实可能性的。

三、比较管理学的任务

比较管理学的主要任务包括以下五个方面。

1. 从世界各国五花八门的管理模式中探索识别那些具有普遍意义而且可以转移、可供学习借鉴的东西

人类社会现在认识到,管理是社会生产力中一项极为重要的因素,是国民经济发展的重要资源。现代经济学的研究已经证实,一个国家经济繁荣兴旺发达主要不是取决于它的自然资源和地理条件,也不是取决于它的人口数量及资金状况,而是取决于这个国家的管理水平与质量。发达国家中的日本便是突出的例子。日本作为一个岛国,资源贫乏,人口和地域都受到环境的局限。然而,正是这样一个在第二次世界大战中被战败的日本,居然在 30 多年的时间里一跃而成为世界级的经济强国,给美国带来莫大的压力,以致美国商界人士和学术界人士谈到日本而自叹弗如,有时甚至给人一种“谈日本而色变”的印象。再如,发

展中国在经历了种种挫折后,“管理革命”说已被广泛接受并付诸实践,重视管理引进与借鉴已很普遍。上海“斯密克现象”的轰动效应可以说是这方面的一个典型事例。

各国人民互相学习,交流借鉴,这是人类社会的文化和技术等各个方面发展进步(其中自然也包括管理的进步)的重要途径。道理其实很简单。如果各国人民不互相学习,互相借鉴,事事自己摸索探寻,处处从头做起,那末整个人类社会的文明势必大大延误,造成大浪费,甚至大悲剧。我们这里介绍的比较管理学就是要研究互相学习的规律性,避免浪费,促进学习的进程,弄清可以借鉴的具体对象和借鉴时宜采用的方法。管理与其它技术引进的不同之处就在于,管理是一种方式,一种制度,是一种权力的结构模式,或者说是一种特别的“软件”体系。要引进一种管理方式,乃至一种组织形式,涉及文化价值观等多方面的问题,不仅要有多数人的支持与共同努力,还要有一个相宜的环境。我们这里所说的比较管理研究可与技术引进中的可行性分析相类比,其作用之一就是提供一组理论依据,一套方法以及大量的材料。比如,我们要改进管理,其首要目的之一就是提高企业的经济效率。涉及这方面的因素很多,既有管理方面的,也有非管理方面的。单是分析和学习别国的管理方式,我们就必须研究该国的政治、经济、社会、法律、文化、风俗、人口等状况,以及它们对管理和企业效率的影响。此外,对于工人的技能、干部的才能、设备与技术水平、市场等也要作分析研究,这样才能综合多种因素的影响,经过对照比较,得出合理的结论。

这方面可作探讨研究的具体对象可以列出许多,如,“发红包”(“模糊奖金”)、高额奖励、终身聘任制与劳动合同制、年功序列工资制与能力效益工资制,等等。有些问题如果引用处理不当,还会引发意想不到的突变,使改革者处于进退维谷的境地,