

企业管理国际比较

赵景华 等著

中日美德企业管理比较、借鉴与创新



山东人民出版社

国家社科规划项目

企业管理国际比较

——中日美德企业管理比较、借鉴与创新

赵景华 等著

山东人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业管理国际比较:中日美德企业管理比较、借鉴与创新/赵景华等著. — 济南:山东人民出版社,1999.12
ISBN 7-209-02505-7

I.企… II.赵… III.企业管理-对比研究-中、日、美、德 IV.F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 64398 号

企业管理国际比较

——中日美德企业管理比较、借鉴与创新
赵景华 等著

*

山东人民出版社出版发行

(社址:济南经九路胜利大街 39 号 邮政编码:250001)

日照市印刷厂印刷

*

850×1168 毫米 32 开本 16.625 印张 2 插页 380 千字

1999 年 12 月第 1 版 1999 年 12 月第 1 次印刷

印数 1-3000

ISBN 7-209-02505-7

F·680 定价:28.00 元

比较管理学研究:现状 分析与前景展望

(代 序)

赵景华

比较管理学是一门新兴的管理学科,50年代末60年代初起源于美国。1959年美国纽约出版社出版的哈比森(F. Harbison)与梅尔斯(A. Myers)合著的《工业世界中的管理:国际分析》一书,是世界上第一部全面系统研究各国管理并加以比较的著作。之后,经过了一个曲折的发展过程,现在比较管理学已引起各国企业界和管理学者的普遍关注与重视。一般认为,比较管理学是建立在比较分析基础上对管理现象进行研究的一门管理学分支,它采用系统比较分析的方法,对各国的企业管理理论和实践进行跨国度、跨文化的综合研究,探索企业管理的规律和最佳的管理模式,为学习和借鉴外国企业的先进管理经验、成功地进行跨文化管理提供理论指导。作为一门新兴学科,比较管理学的研究对象、内容、方法和目的,至今仍众说纷纭,没有定论。本文即针对此问题,就比较管理学的学科发展进行现状分析与前景展望,以期促进这门新兴学科在我国的发展。

一、比较管理学的理论学派

比较管理学从 50 年代末问世至今经历了三个发展阶段,形成“高潮——低潮——高潮”马鞍形的发展形态。第一阶段(50 年代末~60 年代末)是比较管理学奠定其理论基础、广泛探索与试验各种方法的时期。在这一时期中,各国学者围绕着“管理的可比性”、“管理的可转移性”以及“管理原理的普遍适用性”的“三性”问题展开了热烈的讨论,提出了各种理论模型,也积累了大量的感性材料,美国的许多大学还开设了比较管理学课程。从 70 年代初开始,比较管理学进入了低潮,主要原因是研究经费来源枯竭,因为跨国度、跨文化的调研需要大量资金,在第一阶段中,福特基金会等机构曾慷慨解囊,资助学者进行比较管理研究,可是 1973 年世界石油危机及其触发的经济危机之后,这种资助逐渐减少。又由于美国进入 70 年代以后,企业管理教育迅速发展,商学院扩展极快,管理学教授短缺,使各院校不愿继续支持教授们搞比较管理研究,而是把他们充实到教学中去。所以,这一时期虽然仍有许多关于比较管理学的论著问世,但总的来讲数量大减。到 70 年代末 80 年代初,比较管理学的发展进入了第三阶段,这时对不同国家和文化中的管理思想、管理方式、管理制度的比较研究又逐渐繁荣。特别是随着日本和德国经济上的崛起,出现了大量的探讨它们成功的管理上的原因的文献。其中引人注目的是美国、日本的管理比较热的兴起,成为比较管理学发展史上的第二次高潮,延续至今。由于在比较管理学的发展过程中,许多来自不同领域的学者,如人类学家、社会学家、心理学家、政治学家、生态学家、经济学家、管理学家等,都参与了比较管理学的研究,他们用各自的方法、模式研究不同的问题,得出不同的结论,形成了不同的比较管理学的理论学

派。主要是：

1. 经济发展与环境学派

这一学派的主要代表人物有哈比森(F. Harbinson)、梅尔思(A. Myers)、法默(R. N. Farmer)和里奇曼(B. M. Riechman)。其主要理论特点是：强调管理是经济发展的关键因素，而环境条件又影响着管理过程和管理效果。这一学派有两大理论导向：(1)社会经济导向。着重研究各国特定的社会—经济条件与管理方式之间的关系和相互影响，提出应从两方面来比较研究：即首先是对管理活动或管理任务的分析，其次是对管理人员的比较分析。它把管理人员作为一种经济资源，用来作提高劳动生产率的定量分析；把管理人员作为一个权力体系，用来比较分析上下级关系以及权力的获得、行使和维持等问题；把管理人员作为一个精英阶层，用来分析管理阶层的构成和特点。(2)生态学方法导向。认为管理如同生物有机体一样，要和它的生存环境相协调。法默和里奇曼应用生态学方法建立了一个包括有外部环境制约因素的比较管理学分析模式，用来说明外界环境确实是影响管理过程和管理效果的重要因素，在这个模式里，法默和里奇曼把管理过程要素与外界环境要素区别开来，并且根据孔茨(H. Kootz)著的《管理学》的体系列出计划、组织、人员配备、指导、控制活动和业务领域的政策制定等管理过程的重要因素，以及教育、社会文化、政治法律和经济四项外部环境制约因素。其逻辑关系是：管理效率是各种外部环境制约因素综合影响的结果；企业效率是管理效率综合影响的结果；总体经济效率则是各个经济单位效率综合影响的结果。这一学派的上述两种理论研究的导向近年来趋向一致，即通过比较分析各国环境因素与管理实践的关系，来揭示其经济发展的原因。该学派的代表作主要是法默、里奇曼合著的《比较管理与经济发展》。

2. 行为学派

行为学派着重分析不同国家、不同文化背景下个体与群体两者的行为模式,它研究的变量(可变因素)较多,包括:管理人员的态度与价值观、激励模式、领导行为等。该学派的主要代表人物有尼根希(A. R. Negandhi)、埃斯塔芬(B. Estafen)巴斯、(B. M. Bass)和波尔玛特(H. V. Perlmutter)等。他们同意法默、里奇曼所选择的影响管理的环境因素,但又增加了一个新的因素,即“管理哲学”,按照他们的定义,“管理哲学”是指一个企业对其内部和外部的某些影响力量的明确的或隐含的关系和态度。包括:公司对消费者的关系和态度;公司参与社会福利活动的态度;公司与地方、州和全国政府之间的关系;公司对工会和工会领袖的态度和关系;公司与雇员的相互关系;公司与供应商、批发商和推销商之间的关系。尼根希和埃斯塔芬指出:假如法默和里奇曼提出的四个环境因素在任一国家的两个企业是一样的,那么这两个企业就应当具有相似的管理行为,因而有相同的效率,但事实并非如此,如果增加管理哲学这个变量,就可以解释企业营运效益的差异。另两位管理学家波尔玛特和托勒利对跨国公司的管理哲学与管理行为进行了比较研究,其理论观点是:各国跨国公司存在着民族中心主义、多中心主义和世界中心主义三种管理哲学,其中,民族中心主义管理哲学意味着跨国公司管理部门试图在海外子公司中一律实施母公司的价值观念、政策、情感,而不管子公司所处的环境有何差异。多中心主义管理哲学反映了公司经理人员意识到了环境的差异,因此允许让国外子公司各自为政,使其管理决策尽可能与当地的准则和环境条件协调一致。世界中心主义管理哲学是面向世界,母公司在管理中体现全球主义精神,积极引导子公司认识国外环境的差异,搞好母、子公司的协作。他们假设民族中心主义和多中心主义哲学会产生有损于管理效率的许多冲突局面,而唯世界中心主义管理哲学会导致更满意的结果。巴斯为了便于比较各国

企业决策过程的行为特征,还创造了一套包括十个问题的案例模拟测验,如督导、组织规划、意见沟通、劳资谈判、管理人员个人目标、经理职位等,用此对欧洲和拉丁美洲的企业管理进行了大规模的比较研究。近年来,行为学派对文化与管理的关系问题又进行了多方面的调查与鉴别。该学派的主要代表作有尼根希与埃斯塔芬合著的《比较管理学》、霍夫斯坦特(Hofstede)著的《文化的影响——工作相关价值的国际差异》等。

3. 折衷—经验主义学派

这一学派并没有尝试去建立和发展一个综合的系统的比较管理学理论模式,而是以案例研究为中心,注重实际经验的调查和归纳,从大量的经验事实中迅速地为经过验证的理论作出一般性说明。其主要代表人物是格兰尼克(D. Granick)和欧内斯特·戴尔(E. Dale)。他们对不同国家企业经理的管理经验作了详尽的阐述与比较。格兰尼克在其著作《红色经理》和《欧洲的工业经理:东方与西方》中,对苏联、美国、英国、法国、德国和比利时等国的经理进行了调查研究,比较分析了各国经理的价值观念、行为方式与管理经验。戴尔在《伟大的组织者》一书中,对美国杜邦公司、通用汽车公司、全美钢铁公司的管理方式作了剖析,总结了杜邦、斯隆、皮培尔等企业家的成功经验。这一学派有不少优点,其中对“比较管理学”这样的新学科尤为重要的是:用这一学派的思路可以较迅速地形成从经验推导而生的知识,而由此积聚的知识又可引出概括性的论断,进而推动深入的研究。

4. 应变管理学派

80年代兴起的这一学派强调在进行比较管理研究时,不能有固定的比较分析模式。环境对企业组织的影响是实际存在的,而管理者应付环境的行为,处于这一学派理论的核心地位。应变管理理论由管理职责和组织结构这两个相互影响的部分组

成。管理职责的研究,主要是评价管理人员所处的环境以及环境对管理人员决策行为的影响,包括管理模式、组织结构、控制活动的改变等。组织结构的研究,主要是分析不同环境条件下各类组织的有效性。该学派的主要代表人物有威廉·大内(William Ouchi)、帕斯卡尔(R. T. Pascale)、阿索思(A. G. Athos)等。大内在《Z理论》一书中对比了美国公司与日本公司组织类型间的差异,提出美国企业应向Z组织转变,这是应付日本经济挑战的立论基础。帕斯卡尔和阿索思合著的《日本的管理艺术》,用七个S因素分析了日本公司和美国公司管理方式的差异,研究结果认为美国公司较重视三个硬性S,即策略(Strategy)、结构(Structure)、制度(Systems);而日本公司除此之外还更注重四个软性S,即人员(Staff)、技巧(Skills)、作风(Style)和最高目标(Superordinate goals),所以,日本企业充满活力,竞争力强。这一理论学派不仅动态地研究企业的环境因素,而且特别强调了对企业内部管理方式与过程的比较研究。

二、比较管理学的研究对象与方法论

1. “企业管理对象”论

持这类观点的学者认为:比较管理学只是对各国的企业管理进行跨国度的研究。如美国纽约大学J·博德温教授在其主编的《比较管理学——教学、培训与研究》一书中指出:“根据‘比较’与‘管理’这些词作比较管理学的定义是:比较管理学是涉及系统地探讨、鉴定、分类、衡量和解释不同国家的管理人员、管理程序和管理功能之间的相似性和差异性的科学。”日本青山学院经营学部教授大岛国雄在其著作《国际比较经营论》中也写到:“将美国、英国、联邦德国、法国、日本等先进资本主义国家相互比较,或者将这种先进国家与发展中国家进行比较,就可以把各

国企业经营的特殊性以及先进性、后进性揭示明白。将资本主义国家与社会主义国家进行跨比较也是研究的内容之一。”他们都突出了“跨国度”、“跨制度”、“文化”、“比较研究”等关键性概念范畴,但有的学者却忽视了“同国度”内企业管理的微观比较。

2. “非特指对象”论

持这种观点的学者认为:比较管理学研究的不仅仅是各国企业管理理论和实践的异同,而是包括社会各个领域、各种组织的管理理论与实践的异同,探讨管理的一般性规律。如国民经济的宏观管理与微观的企业管理的比较,商业管理与军事管理的比较,学校管理与医院管理的比较等等,都属于比较管理学的研究内容。其代表人物美国华盛顿大学教授P·莱·布雷顿认为,可以通过省掉管理或组织机构前面限制性的“企业”一词,来扩展比较管理学的研究范围。“难道我们可以说,在企业、政府、军队、宗教、教育和其他组织团体中,就不存在着对‘适合在所有国家当管理者的人’日益增长的需要吗?……难道各国各类组织的命运不也变得日益相互依赖吗?”其回答当然是肯定的。因此说,可以用“比较组织管理学”来概括如此广泛的研究内容。

实际上,即使对“比较管理学”的学科名称,各国学者也有一些不同的意见,常见的叫法有:“国际比较经营学”、“区域比较管理学”、“多文化混交组织学”、“比较企业管理学”、“比较与国际管理学”等。目前,在我国已经出版的该领域有限的几本著作中,书名也不一致。如本人的拙作是《比较管理学》,而南开大学李春林教授的著作是《现代国际比较经营学》。

在改革开放的新形势下,中国迫切需要发展自己的比较管理学,这就需要首先正确地认识比较管理学的研究对象。前面提到的“非特指对象论”,由于把研究范围定得过宽,是不可取的,进行如此广泛和复杂的比较研究也是不现实的。而“企业管

理对象论”，又人为地割裂了企业管理同其他各种类型的管理（如政府管理、军队管理等）的联系，也是不全面的。正确的观点应该是在对企业管理进行跨国度、跨文化比较研究的同时，又能注意不同类型管理之间的联系。从研究范围上，比较管理学的研究包括四个层次：一是全球性的比较管理研究，即将世界各国的企业管理作为一个整体来研究；二是对部分国家或某个区域的国家的企业管理比较，如日本和美国两国企业管理的比较，拉丁美洲国家企业管理比较等；三是某一国度内企业管理的比较，包括同类企业（如纺织企业）之间的比较，不同类企业（如纺织企业与制造企业）之间的比较，同一所有制企业（如国有企业）之间的比较，不同所有制（国有企业与私有企业）之间的比较等；四是不同企业之间企业文化、管理方式、管理过程各要素、管理环节等等的比较。

由于世界各国企业管理理论与实践的复杂性和多层次性，所以通过比较要得出正确的结论，必须有科学的方法。比较管理学的方法本身没有特殊性，如相同点的比较方法、相异点的比较方法、同异结合的比较方法、类比方法、案例研究法、归纳法、演绎法、描述法、历史研究法、各种调查方法、分析方法等，它们在许多学科中普遍应用。但是，比较管理学方法的应用原则，却是有许多具体的规定性，这是由比较管理学的研究对象和目的决定的。在我国进行比较管理研究，至少要遵循三个原则：一是必须坚持马克思主义理论和方法指导的原则。马克思主义的辩证唯物主义和历史唯物主义，是一切科学研究的世界观和方法论。它虽然不能代替具体的比较管理学方法，但却能保证科学的比较。二是可比性原则。世界上的一切事物之间都具有同一性和差异性，它们原则上都是可以比较的，这是可比性的无条件性和绝对性；两个事物之间又必须找到第三者作为中介，把它们联系在一起才能具体的比较，这是可比性的有条件性和相对性。

如一吨的骆驼与五寸铅笔是不可比较的,但是借助于密度(比重)的概念确定体积与重量的换算关系,两者就可以比较了。在管理比较中,关键就是就研究对象的内在联系进行比较,要有确定的标准,在同一关系下比较,才能得出正确的结论。国外有的学者在比较管理研究时就违背了这一原则。如有人把中国与美国相比,认为管理在经济发展中起关键作用,由于中国的经济发展水平不如美国的经济发展水平高,就得出结论说资本主义制度下的企业管理总是比社会主义制度下的管理效率高,这显然是错误的。三是文化对等性原则。就是指在进行跨国度、跨文化管理比较中,不承认任何一种文化是绝对优越的,也不能把自己的文化看得高于一切。比较的对象在各国文化中,必须具有同等的研究意义和代表性,研究方法必须保证功能上的对等性。如美国比较管理学者通过调查企业环境保护情况来研究企业对社会的责任,而在中国一个发展中国家最能体现企业社会责任的却是救济贫民、增加就业等,这样对后者就不能再以企业环保情况为据了。再如,一位中年男性用同样的方法调查发达国家企业的男女职工,所得结果无甚差异,若调查伊斯兰教国家企业的男女职工,所得结果差异就较大,所以不能只强调研究方法名义上的一致,更重要的是追求功能上的对等。

三、比较管理学发展前景展望

比较管理学是一门实用性、经验性很强的学科,由于它适应世界经济发展的大趋势和各国企业国际化经营的客观需要,因而有着广阔的发展前景。从目前一些国家的研究现状看,比较管理学的发展呈现出以下几点趋势:

1. 加强文化对管理影响的研究

美国波士顿大学组织行为学教授戴维斯(S. M. Davis)在其

1970年出版的《比较管理——组织文化的展望》一书中,首先对影响管理的组织文化作了比较分析。1980年,欧洲著名学者霍夫斯坦特(G. Hofstede)出版了《文化的影响》一书,提出了“文化四点论”,即从四个方面来描述分析不同国家的文化;一是权力差距(大/小);二是避免不确定局面的意识(强/弱);三是个人主义/集体主义;四是阳刚/娇柔意识。之后许多国家的学者运用这一理论研究企业管理的国别差异,一时比较管理与交叉文化管理几乎成了同义术语。如拉格林·纳斯主编的《区域比较管理学》,就对美洲、欧洲、亚洲、非洲的80多个国家的文化作了比较分析,指出各国“尽管组织结构和技术方面有趋同现象,但领导和管理行为仍具有文化特性并具有高抗变性”。“正是那些比较管理学者在管理体系研究中,把文化和环境作为关键的和决定性的因素来加以论述。”1995年8月在美国举行的国际比较管理学术研讨会上,讨论了文化对未来管理的影响。可以说,文化与管理的相互影响永远是比较管理学的主题之一,国别文化与管理特色,文化融合与管理趋同,跨文化管理与跨文化管理移植,以及如何使社会文化、公司文化与战略管理更加密切地结合起来,促进企业国际化等问题,都是今后研究的重点。

2. 调整研究方法,重视应用性专题研究

比较管理学在发展的初期着重解决范畴的普遍性、概念体系、理论模式和方法等问题,导致学派分化,甚至形成了“比较管理学理论丛林”。同时,有一些比较管理学者进行了对多个国家企业管理的大规模的调查,取得了一些有价值的资料与结论,奠定了比较管理学发展的基础,而且,也大大促进了一般管理学理论的发展。它使人们对管理原理的普遍性有了进一步的认识,对于各种管理方法与技巧的用途及其结合有了新的了解,对于管理方式与社会环境的相互关系有了新的理解。由于对多个国家的企业管理进行大规模的调查研究需要大量的资助和投

人相当多的时间与人力,所以后来许多比较管理学者开始转向区域性的专题研究,如“日本与美国质量管理比较”,“澳大利亚与美国人力资源管理研究”,“欧洲与北美市场战略的比较”等。现在,这种专题研究的范围进一步扩大,并且更加重视应用性研究,如一些西方比较管理学者为满足跨国公司发展的需要,特别注重研究东亚国家的企业组织管理及投资环境。

3. 不断完善比较管理学的学科体系

纵观各国的比较管理学著作体系,现在大致可分为以下三类:一是“国别体系”,就是将比较管理学需要比较研究的所有对象国按一定顺序排列,分别加以论述,阐明各国企业管理的异同、影响与联系。二是“分论体系”,就是把比较管理学所要研究的主要问题按某种逻辑顺序排列,再分别阐述,如博德温教授主编的《比较管理学——教学、培训与科研》一书就是这样的体系。三是“混合体系”,即首先分若干章节论述比较管理学的理论问题,然后再分若干章节论述不同国家管理过程的各种要素和环节,如计划管理、组织管理、决策、领导、激励、控制等,并着重说明其异同点。属于这种体系的著作较多。上述三种体系很难说哪一种是完善无缺的,都有不足之处。因此各国学者都在探索,一方面,不断完善比较管理学的方法论,另一方面,继续发展比较管理学的理论,如管理差异理论、影响与联系的理论、发展不平衡理论、管理移植理论等。可以说现阶段比较管理学必须是一种开放体系,因为当今世界变革潮流四处涌动,无论是整个欧洲趋于联合,原苏联东欧国家变革动荡,日美“比较热”节节上升,还是发展中国家普遍认识到“管理革命”的真正含义和价值,中国建立社会主义市场经济体制等等,无不向比较管理学研究的人提出挑战:要不断增加新的内容,要坚持发展,不断完善。

4. 加强各国学者之间的协作研究

由于比较管理学是比较分析不同国家、不同地区的企业管

理的共性和个性,研究的范围大,牵涉面广,为了保证比较的公正性和结论的正确性,必须提倡各国的比较管理学者进行协作研究。因为进行比较管理研究的学者几乎都是某种特定文化的产儿,难以超越他们所根植的固有的文化环境,已经习惯于以该种文化所特有的方式思维。如果不防止研究者本人的文化环境的影响与偏见,必然会使研究的结论带有片面性和狭隘性。因此,国外许多学者认为,比较管理最好的研究方法是将不同国家、不同文化的学者集中起来,让他们经过认真的讨论和辩论,形成一个共同的理论研究的框架,然后这些学者的每一个人即可运用一致同意的框架,研究自己国家的企业管理,最后进行比较分析,以确定国家间的相同点与差异点。例如,罗马尼亚经济研究所的教授就与美国某大学教授合写了《罗美两国比较管理学》,美国与瑞士两个国家的六家大学的九位学者也合写了一部《高级国际比较管理学》。这样做,还避免了因不同学者使用的语言与词汇的不同而造成的分歧。

比较管理学在我国的研究起步较晚,目前正方兴未艾。

(本文发表于《中国工业经济》1996年
《比较管理研究专集》)

Business Management Compared: An
International Perspective

Comparison of and Reflection on Chinese, Japanese,
U. S. and German Business Management Practices
and Their implications for China's Innovation Efforts

BY Zhao jing-hua et al.

目 录

比较管理学研究:现状分析与前景展望(代序)	(1)
-----------------------------	-----

1

日美德股份有限公司管理比较.....	(1)
1.1 日美德股份公司的发展现状	(2)
1.2 公司设立与股份发行	(5)
1.3 证券交易与股票上市管理	(9)
1.4 股份公司的持股特点.....	(14)
1.5 股份公司的治理结构.....	(27)
1.6 资本筹集与股利分配.....	(40)
1.7 经营决策与内部管理特点.....	(44)
1.8 股份公司的转化、合并、存续与清算.....	(65)

2

日美德国有企业管理比较	(69)
2.1 日本国有企业管理.....	(70)