

The background is a vibrant red. A large, dark, textured letter 'M' is positioned on the right side. A diagonal black band cuts across the upper left, containing the word 'MANAGEMENT' in white, sans-serif, uppercase letters. Another smaller 'MANAGEMENT' is written in a similar font along the top right edge, following the angle of the band. Thin black lines connect the 'M' to the diagonal band and the top right text.

MANAGEMENT

MANAGEMENT

转型时代 管理学导论

何似龙 施祖留 编著
河海大学出版社

Presentation Topic 6.
"说故事看中国式管理".

"中国式过马路" { 曾仕强.
成思危 中国M现代学.
* 第一篇(教材)

- 1.
- 2.
3. 判断
4. 简答论述

转型时代管理学导论

何似龙 施祖留 编著

B2B: 阿里巴.
B2C: 易趣, Amazon...
C2B: 零想要
C2C: EBay 拍拍淘淘

Email: yuhzhou@hotmail.com.

mp: 13815897696

QQ: 21344463

Exam $\leq 50\%$

Absence: 15%

Preset Presentation: 35%

四年 学术+教学
加州 { ① Federal 联邦
UC LA/UC Berkley.
UC Riverside
② CSU, N (Northridge) 教学.
河海大学出版社 4位.
③ community college. 2年
④ 南加大 (私立) donation

C93/242

图书在版编目(CIP)数据

转型时代管理学导论/何似龙,施祖留编著. —南京:
河海大学出版社,2001.10(2012.3 重印)
ISBN 978-7-5630-1684-6

I. 转... II. ①何... ②施... III. 管理学—概论—
高等学校—教材 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 078387 号

书 名 / 转型时代管理学导论

书 号 / ISBN 978-7-5630-1684-6/C·51

责任编辑 / 史 虹

责任校对 / 韩华 刘梅

封面设计 / 张世立

出 版 / 河海大学出版社

地 址 / 南京市西康路 1 号(邮编:210098)

电 话 / (025)83737852(行政部) (025)83722833(发行部)

经 销 / 江苏省新华发行集团有限公司

印 刷 / 扬中市印刷有限公司

开 本 / 850 毫米×1168 毫米 1/16 19.75 印张 490 千字

版 次 / 2001 年 10 月第 1 版 2012 年 3 月第 10 次印刷

定 价 / 40.00 元(册)

序

面对博大精深而神秘的管理现象,由于独立自主的管理实践探讨和理论研究的不足,管理知识生产队伍的稚嫩和全民族思想解放程度的不高,中国管理界至今难以建立起与时代要求相匹配的管理学学科知识体系。我们迫切需要管理创新,作为一种尝试,我们撰写了这本《转型时代管理学导论》。

本书主要特色

《转型时代管理学导论》是一门不成熟的学科的教材,它与一般教材相比,具有下述特色。

1. 本书强调以“转型时代的中国”作为管理学研究和应用的时空选择。中华民族正处在一个深刻的社会变革时代,我们虽然不能完整地概括出这个重要历史阶段的时代特征并冠以恰当的名字,但是,完成从农业社会向工业社会的转型并实现中华民族的伟大复兴则是这个时代的最主要特征。正是在这种意义上我们使用“转型时代”之称谓。管理融于社会生活和嵌入社会文化,因此,谈及管理必须注意这种管理的时间、空间所属。鉴于此,本书把“转型时代的中国”作为讨论管理学的特定时间、空间选择。

2. 本书以开拓管理创新的知识资源以及对管理创新方法进行创新为宗旨。中国正处在社会转型时代,社会转型伴随管理转型。我们有曾经缔造中华文明的古代管理思想,我们也有人民共和国建立以来社会管理的成功经验和失败教训,当然,我们还有随国门打开而涌进中国大地的外域管理理论。然而,面对转型时代中国社会组织的管理实践的复杂性,面对中国共产党治党治国实践和工商企业管理实践之需要,所有这些都不够用了。无论是中国古代农业社会的传统管理思想,还是来自西方工业社会的现代管理理论都难以担负起中华民族伟大复兴之重任。因此,与其把写作本书看作管理知识的总结、研究和传播,还不如把我们的宗旨锁定在为管理创新而发掘知识资源和进行创新方法之创新上。

3. 本书采用导论形式写作,强调思想性的引导而不过分拘泥于细节之描述。写作宗旨从根本上决定了本书内容之深广和知识量之浩瀚。一方面,在文化建设的“传承文明、开拓创新”思想指导下,中国传统管理思想必然影响着我们的管理走向,中国管理没有“西方化”,然而,因缺乏完整的管理学研究,中国传统管理思想至今未能登上管理学教材的“大雅之堂”,就我们所见,国内多数的管理学教材,没有越出或以某种西方管理学派的理论、或以某本经典教材为蓝本写作的范围。另一方面,从管理实践来看,人民共和国成立后,作为对旧式治国实践的革命性转变,中国共产党的治党治国实践在相当长的时间内几乎构成中国社会管理实践的

全部内容。改革开放以来,随着各种不同的现代工商企业独立自主经营的出现,在中国社会中逐步产生出一种新的自主的管理实践——现代工商企业管理实践。完全有理由相信,这两种管理实践将会在中国大地上长时期交相辉映、共荣共存。因此,当我们试图克服这种教材编写与实践需要的脱节,并用较小篇幅写出一本符合诸多要求的教材时,我们感到力不从心。所以本书选择了从粗线条着手、不拘泥于细节描述的导论写作方式,以求在大信息量介绍中西方管理知识和探讨管理创新方法的同时,为读者学习、研究和应用管理学知识起到引导入门的作用。

本书主要内容

为适应不同层次的读者的需要,本书由以下四部分构成。

1. 引论:转型时代的管理创新。改革开放迎来了中国“发现管理”的春天,在20世纪的最后20年间,随着外域管理理论的大量涌入,我们开始了对自身管理的反思。我们认为,不辱转型时代历史使命的管理创新应该以探索中国和世界命运为己任。为此,本书从讨论“跨世纪之争问题”出发,提出了“社会转型伴随管理转型”与“管理嵌入社会文化”两个基本假设,剖析了管理创新因文化激荡所面临的两项挑战——反专制式人治管理残余和抗霸权主义干扰,揭示了改革开放对管理创新所提出的新问题、新任务,且在此基础上建立了本书的管理创新的方法论:

(1) 顺应转型时代管理的多样性需要进行管理创新。转型时代社会组织的多样性促发了管理的多样性需要,因此,必须顺应管理观念——农业社会管理、工业社会管理和知识社会管理的发展来进行管理创新。

(2) 尊重历史语境开拓管理创新知识资源。管理创新需要充足的创新知识资源。我们承认从古以来世界就是多元化的历史事实,坚信不同文明的出现离不开各具特色、按自身逻辑发展的管理文化,并结合社会发展史和思想发展史来开拓管理创新知识资源。

(3) 管理谐协创新十六字方针。管理创新需要有效的创新方法,方法创新首先应该得到新观念的支撑,为此我们提出了管理创新十六字方针——博采众说、把握多极、允中谐协、知权通变。

2. 第一篇:西方现代管理理论。管理作为一种职业和一门专业被人们实践和研究充其量只有一个世纪。我们把20世纪称为“发现管理的世纪”,并沿着管理知识的演变与积累的脉络,按三个阶段——现代管理理论的创立、管理思想文化激荡、管理知识爆炸,对西方现代管理理论进行概述。因为西方现代管理理论的创立缘自现代工商企业的建立,所以本书对西方现代工商企业的崛起作了简单介绍。此外,对20世纪最后20年间出现在西方的管理新潮——“大师理论”,本书也有较为详尽的介绍。

3. 第二篇:中国古代管理思想。我们把对中国传统管理思想的了解看作转型时代进行管理创新和实现有效管理的基本条件。在提出中国古代管理思想与中

国文化同步发展的观点之后,较系统地介绍了先秦儒、道、墨、法诸家的古代管理思想。对建构中华二千多年封建文明的中国古代主干管理思想,也进行了初步讨论,提出了主干管理思想的“儒为主、道法相辅”学派结构,以及以“内圣外王”为核心内容的“治国模式”:

援道入儒、无为而治 + 德治教化、修身治国 + 阳儒阴法、以法而治

(左翼副模式)

(主模式)

(右翼副模式)

4. 结论:管理谐协创新理论纲要。为了摆脱传统管理的消极影响和避免成为西方管理的低劣变奏,转型时代中国的管理学学科建设除强调其适用性外,应加强基础理论的建构。为此,本书借鉴拉卡托斯纲领方法,沿着“管理基本形式论→管理概念论→管理模式论→管理谐协创新论”之路径建立了管理谐协创新的理论纲要。在这里,我们对以前提出的“谐协”术语的主要意义作了新的规定,对“谐协创新方法”则从概念和应用技术两个方面作了新的开拓。最后,我们还提出了借助管理创新谐协体来建构适应转型时代管理多样性需要的管理知识宝库的观点。

阅读和讲授的建议

随着管理实践探讨和理论研究的进一步发展,我们已有了从深度和广度上要求改进现今的管理学教学内容的可能。因此,配合本书的使用,提出如下几点建议。

1. 本书被用作大学本科管理类专业的教材时,第一、二篇就可构成教学的主体内容。当然,教师讲授时可结合“引论”部分简明扼要地阐述本书写作的宗旨。对于硕士研究生的管理学课程来说,可把全书作为教学内容。对仅想了解管理知识的一般读者,可直接阅读第一、二篇后再决定是否需要做进一步阅读。对管理理论研究感兴趣的读者,不妨参考性地阅读“结论”部分,并思考开列在四条基本命题后的研究问题。

2. 为满足大信息量管理知识条理化的要求,本书采用多方位、多层次的讨论方式,全书按下述三条线路安排内容:

第一条线路——正文叙述。由构成全书四部分的正文组成,它们当作管理创新资源和方法的知识载体,是全书的核心部分。

第二条线路——“透视”与“故事”。它由众多的实例、文例所组成。就其本意,“透视”与“故事”是不同历史语境中的产物。“透视”产生于西方当代语境中,“故事”反映的则是中国古代历史语境。透视研究要求人们使用科学知识和理性分析去发掘事物的本质,而故事研究则希望依靠个人经验和悟性体验去把握事物的本质。然而,考虑到管理实践探讨与理论研究总是科学与经验、理性分析与悟性体验的综合,所以在本书的讲授与阅读中,无论透视研究还是故事研究,我们都要求重视这种综合式的创新思考。

第三条线路——附录。由散布在第三章各节后面的附录组成。它们或者作

为正文的补充,或者作为专题讨论的引入,读者可视需要选择阅读。

3. 本书内容的选择包含着我们对管理学授课教师的一种殷切期望——重视对中国传统管理思想的研究。

最后,我要衷心地感谢所有曾经帮助和支持过我的朋友,感谢他们为我提供了良好的学习、工作与研究的环境。

何似龙

2001年10月10日

目 录

PDF
职能论 = 材料

目标层级结构图

目标
组织

领导

(公平理论、需求层次论)

序 (1)

引论 转型时代的管理创新 (1)

一、“跨世纪之争”问题的提出 (1)

二、基本假设 (5)

三、不同社会形态下的管理概念 (7)

四、文化激荡中的管理转型 (10)

五、反专制式人治管理残余 (13)

六、抗霸权主义干扰 (15)

七、改革开放中的管理转型 (19)

八、当代中国社会管理的根本任务 (22)

九、转型时代的管理创新 (24)

十、顺应管理多样性进行创新——方法论基础之一 (27)

十一、尊重历史语境开拓创新资源——方法论基础之二 (29)

十二、管理谐协创新十六字方针——方法论基础之三 (31)

第一篇 西方现代管理理论 (37)

第一章 现代工商企业的崛起 (37)

第一节 发现管理的世纪 (38)

第二节 现代工商企业 (47)

第三节 资本主义企业与资本主义精神 (54)

第二章 科学的管理理论的创立 (61)

第一节 泰罗的“科学管理理论” (61)

第二节 法约尔的“行政管理理论” (71)

第三节 韦伯的“官僚制理论” (80)

第三章 管理思想文化激荡 (86)

第一节 管理程序学派 (87)

孔茨等. 理论观点

第二节	管理科学学派	(98)
第三节	决策论学派	(108)
第四节	行为科学学派	(121)
第五节	经验学派	(134)
第四章	管理知识爆炸	(149)
第一节	公司文化研究	(150)
第二节	战略管理(1)	(160)
第三节	战略管理(2)	(171)
第四节	流程再造	(180)
第五节	学习型组织	(188)
第二篇	中国古代管理思想	(199)
第五章	古代血缘宗法组织及古代管理思想的形成	(199)
第一节	中国早期国家的产生	(200)
第二节	中国古代血缘宗法组织	(205)
第三节	中国古代管理思想的萌芽、发展与成熟	(210)
第六章	先秦古代管理思想概述(1)	(213)
第一节	儒家古代管理思想(1)	(213)
第二节	儒家古代管理思想(2)	(221)
第三节	道家古代管理思想	(228)
第七章	先秦古代管理思想概述(2)	(235)
第一节	法家古代管理思想(1)	(235)
第二节	法家古代管理思想(2)	(242)
第三节	墨家古代管理思想	(247)
第八章	中国古代主干管理思想	(256)
第一节	士人的崛起与百家争鸣	(256)
第二节	中国古代主干管理思想的形成	(264)
第三节	中国古代主干管理思想的学派构成	(271)
结论	管理谐协创新理论纲要	(279)
一、	方法论说明	(279)
二、	管理基本形式论	(280)
三、	管理概念论	(285)
四、	管理模式论	(291)
五、	管理谐协创新论	(297)

"55"

云数据

① 丹尼尔·雷恩《管理思想史》

格里芬

孔茨:《管理学》(第3版)

韦里克:《马春光》中国版

罗宾斯《管理学》

PlanA: 当当

PlanB: lib.hhu.edu.com

(10版)超星数字图书馆

PlanC: 精要版

引 论

转型时代的管理创新

{中欧} {长江}

达夫特

Planning
Organizing
Staffing

周三多 邢以群
高明杰

Drucker (1919-2005)

Leading

明哲

Mintzberg《管理学》

加拿大《工作本质》

Controlling

中华民族连续四千年的文明揭示了一种维系人类生存和发展的范式,这就是管理的时空连续性——管理发展不隔绝空间的连接和时间的延续,实现管理的过去与现在、本土与外域的谐协。

我们正处在从农业社会向工业社会转型的时代,这个时代也是封建文明没落和缔造中华新文明的时代,伟大的时代需要缜密细致和实用可行的管理理论。

社会转型伴随着管理转型,管理转型的核心是管理创新,对创新资源的发掘与创新方法的创新的要求,引出我们对转型时代管理创新方法论的讨论。

因此,我们从讨论“跨世纪之争”问题出发,提出“社会转型伴随管理转型”与“管理嵌入社会文化”两个基本假设,剖析管理创新因文化激荡而面临的两项挑战,透视改革开放对管理创新所提出的新问题、新任务,在此基础上建立本书的管理创新方法论。

求正道,做生意人。

Homo habilis 能人

Homo erectus 直立人

Homo sapiens 智人

Assignment

便利店经营模式 → 管理学

思想,知识,实践,技能。

徐集仁 & 7-11

企业家精神

一、“跨世纪之争”问题的提出

20 世纪是“发现管理”的世纪,管理的发现不仅普遍提高了人类各项活动的效率,更为人类认识、适应和改造世界提供了新的工具。

我们有诸如孔子那样杰出的“古代管理思想家”,我们也有像儒家“治国之道”那样卓越的“古代管理思想”,他们缔造了最具生命活力的中国封建文明。^[1]但是,面对列强的坚船利炮,中华封建文明没落了,我们进入了屈辱的近代。在“发现管理”的 20 世纪里,中国人民用沉重的代价换来了中华人民共和国的诞生。然而,诚如彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)所说,“从第二次世界大战结束到 60 年代末的 25 年中,一股管理热潮席卷着整个世界。……管理热潮遍及世界中的每一个国家,也许只有共产党中国是例外”。^[2]

年轻共和国对外域管理理论的拒绝及自身管理知识的陈旧、贫乏,不仅使我们丧失了高速发展的机会,管理决策的失误更给中国留下了一些难以解决的社会问题。改革开放迎来了中国“发现管理”迟来的春天,在 20 世纪的最后 20 年间,随着外域管理理论的大量涌入,我们开

始了对自身管理的反思,管理实践探讨与管理理论研究的不断发展,终于让我们看到了“强国富民梦”的可望实现。中华民族自强于世界民族之林是一股不可阻挡的历史潮流。作为一个优秀民族的管理理论的基础研究,我们必将以探索中国和世界命运为己任,管理的发现正好为我们提供了新的可能。

历史常给人们留下许多难以解决的问题,由于这些问题具有影响人类未来发展的特质,使寻找问题的解答变得那么重要。因此,为了使读者在学习研究管理学时有一个清晰的思路,也为管理创新提供新的管理知识资源,我们提出以下“跨世纪之争”问题。

第一个问题:为什么资本主义思想体系和社会制度在经过几百年风雨以后依旧具有较强的生命力?为什么资本主义作为一种人类生存方式,在给人类带来奴役、战争、死亡的同时,在20世纪和可预见到的21世纪中,已经和仍将可能给人类进步和社会发展作出有益的贡献?

第二个问题:为什么中华民族能在自己的土地上培育连续四千年的文明?为什么这个文明会在与近代资本主义文明的较量中屡遭惨败?

第三个问题:为什么在社会主义国家经济体制改革浪潮中,在苏联和东欧社会主义国家纷纷解体 and 转型的情况下,惟独中国能沿着自己的道路——中国特色的社会主义继续前进?在经济全球化和世界不同文明的激烈竞争下,中华新文明的缔造又将会有怎样曲折漫长的道路?

透视0-1 两种社会主义社会

有两种不同的社会主义社会。

一种是在人类社会发 展序列中处于资本主义社会之后的那个社会主义社会。按照马克思的设想,在资本主义社会中社会生产力高度发展起来后,资本主义生产关系成为生产力进一步发展的桎梏,即资本主义的生产关系无法容纳如此高度的社会生产力,于是社会经济制度就会发生变革,建立起社会主义社会。这种社会主义社会从来没有过,是马克思最早作出的科学论断,它还只是抽象的、观念上的东西。由于这种社会主义社会是资本主义社会内部经济社会发展合规律地产生的,资本主义已经走完了自己的路程,历史已经不可能走回头路,所以这种社会主义社会决不可能退回到资本主义社会。

另一种是现实社会主义社会,这种社会主义社会是某些国家在某种特定的历史条件下,由该国的无产阶级政党夺得政权、剥夺了资本家的财产而建立起来的。俄国和第二次世界大战后出现的社会主义社会就是这种社会主义社会。这种社会主义社会有再变成资本主义社会的可能性,而且这种可能性在苏联与东欧已经变为现实。当然社会主义国家还有一条道路——改革。经过改革,争取这个国家得以在社会主义道路上继续前进。

资料来源:于光远《论时代问题》,《学海》2001年第3期。

我们把这些需要人们深思熟虑的问题称之为“跨世纪之争”问题,原因如下:一方面,因为对这些问题的求解将是一个耗时间、花资源,既需理论研究,更待实践探索的事情;另一方面,

这些问题从提法到解答都可能引起重大的争论。我们没有能力作出完善的解答,但却可以肯定,问题的解答必定与昨天、今天和明天的管理有关,也必然与中外的管理有关。所以,我们提出这些问题,并以此作为本文选材之依据,同时希望藉此开阔人们的管理研究视野。

三个“跨世纪之争”问题的提出,容易给人以过于政治化、宏观化的错觉。

其实并非如此。首先,本书所提出的“跨世纪之争”问题决不是仅从政治学或某一门学科就可得到完整解答的。它们都是综合性的问题,对它们的解答离不开对管理的理论与实践探讨。本书提出这些问题,就是为了促使人们改变传统的政治思维习惯,在学术研究上打破“以阶级斗争为纲”的羁绊,从管理学角度去思索、体验、解答这些问题。

其次,表面看来这些问题过于宏观,然而在管理学中提出这些问题恰恰是为了以宏观研究指导微观研究,以微观研究支撑宏观研究。管理总是在一定的政治制度和意识形态下实施的,因此以宏观面貌出现的理论被提出来以后,它的实践迫切要求管理学理论研究的加入,要求理论工作者在经过科学研究获得这些理论正确性的认同下,进一步开展工作,使之具体化为专业管理、组织管理的标准、程序、方法和技术。

最后,以“跨世纪之争”问题作为本书选材之依据,我们的初衷独独是为了改变中国管理学理论研究因过于热点化而丧失学术自主性和独立性的倾向,希望人们能真正做到解放思想、打破禁区来开展研究。我们相信,只有这样,才能迎来管理学理论研究的科学的春天。

在此,有必要对第一个问题的提出进行说明。马克思在《共产党宣言》中用近乎赞誉的语言说道:“资产阶级在它不到一百年的阶级统治中所创造的生产力,比过去一切世代创造的全部生产力还要多,还要大。自然力的征服,机器的采用,化学在工业和农业中的应用,轮船的行驶,铁路的通行,电报的使用,整个整个大陆的开垦,河川的通航,仿佛用法术从地下呼唤出来的大量人口——过去哪一个世纪能够料想到有这样的生产力潜伏在社会劳动里呢?”然而 19 世纪上半叶,资本主义在疯狂地表现出其推动社会生产力发展和使一些国家实现早期工业化的同时,其腐朽性也急剧地暴露出来。因此,《共产党宣言》在指出资本主义生产关系不再适应生产力发展和造就自身掘墓人——无产者——以后,公开号召“全世界无产者联合起来”用暴力革命推翻全部现存的社会制度。

1917 年俄国十月社会主义革命的成功,第二次世界大战后中国和东欧一批社会主义国家的建立,形成了世界社会主义阵营。随着社会主义事业的发展,共产党人充满信心地预言资本主义制度必将灭亡。但是当 20 世纪结束时,人们确实无法看出资本主义会在可预见的将来垮台的迹象。

这是何因呢?原因正如马克思 1850 年在《政治经济学批判·序言》中所述:“无论哪一个社会形态,在它们所容纳的全部生产力发挥出来以前,是绝不会灭亡的;而新的、更高的生产关系在它存在的物质条件在旧社会的胚胎里成熟以前,是绝不会出现的。所以人类始终只提出自己能够解决的任务……任务本身,只有在解决它的物质条件已经存在或者至少是在形成过程中的时候,才会产生。”

我们以美国为例说明之。19 世纪上半叶,面对美国早期工业化留下的“自由”与“动荡”双重遗产,面对早期工业化给美国社会留下的负面影响——经济危机、功利主义、失业、流浪、酗酒、妓女、精神病、投机、教育危机、宗教信仰危机及贫富悬殊过大等等问题,来自资本主义社会内部的有识之士认为,“经济现代化的消极后果应该而且可能通过社会改革予以限制,物质文明的成功也必须借助精神文明的补充”。在这样的思想指导下,“他们开始推动社会改革运动和社会现代化,旨在协调个人自由与社会责任,平衡个人主义与社会秩序”。美国社会进行了

包括宗教、戒酒、救济体制、教育、妇女运动及反奴隶制等方面的社会改革运动。至 19 世纪中叶,这场改革运动取得了显著的成效,其“不仅有助于美国社会精神文明的建设,而且进一步推动了物质文明建设的深化,促使美国早期工业化迈上新的台阶,农工商现代化走向成熟”。^[8]

在急剧变化的社会转型时期,极易出现社会物质文明与精神文明的严重脱节,物质文化超前与精神意识滞后已成普遍现象。资本主义经过早期发展至 19 世纪上半叶,早期工业化所带来的自由与动荡把资本主义抛向“十字路口”,“暴力革命”和“社会改革”是截然不同的两条道路。美国选择了后者,随着社会改革的成功,迎来了 19 世纪下半叶美国社会“大量生产与大量分配相结合”的高潮。这个高潮的兴起与企业管理革命造就了能不断推动社会生产力发展的现代工商企业,其作为资本主义社会最主要的生产力载体,为保证美国在 19 世纪末登上世界经济强国宝座和拥有 20 世纪的繁荣,从而为成为世界资本主义赖以长时间存在与发展的“顶梁柱”奠定了基础。

资本主义社会是否具有较强的生命力,其重要之处在于是否存在这样一种机制——它既可以不断推动社会生产力的发展,又能在社会生产力发展的同时,不断地调节生产关系及上层建筑,使它们与生产力的发展相适应。产生于 19 世纪下半叶和 20 世纪初的现代工商企业与以工商管理为核心的西方科学管理,就是这个机制的重要组成部分。德鲁克在《后资本主义社会》中提出,从 18 世纪中叶至 20 世纪结束的 250 年间,西方出现了三次革命:工业革命、生产力革命和管理革命。他认为在“生产力革命”中,由于泰罗的贡献,“将知识应用于工作,迅速提高了生产力”。“泰罗开始将知识用于工作,不出几年生产力就开始以每年 3.5%~4% 的比率提高,这意味着每 18 年左右翻一番。自泰罗开始以来,所有先进国家的生产力提高了大约 50 倍……从而创造了发达经济国家。”

德鲁克指出,从二次大战结束开始了管理革命。管理革命的兴起将“资本主义社会”引向到“后资本主义社会”。显然,德鲁克的观点可以被看作是资本主义社会具有自我更新发展能力的佐证。

透视 0-2 不断变革是资本主义仍有生命力的根源

马克思和恩格斯曾指出:“资产阶级除非对生产工具,从而对生产关系,从而对全部社会关系不断地进行革命,否则就不能生存下去。”这里的“革命”,是指不危及私有制前提下资本主义制度的自我改良和调节,是资本主义生产方式自身的不断变革,这种不断的变革是资本主义仍然具有生命力的根源。

首先,这种不断的变革是由资本主义生产方式内在的运动规律决定的。资本家为追求资本增值,最重要的是自觉重视和运用科学这种生产力:科学技术衍生出新兴产业,开辟新的发展空间;科学技术改变生产工具和工人的劳动条件,迫使资本家大大增加工人的教育培训费用,工人生活得到改善、素质得到提高,并使工人阶级队伍的组成发生大的变化;资本集中的加剧和生产社会化程度的提高,形成了反映社会化生产规律的企业制度和经营方式。

其次,面对资本主义诸多弊端,为维持生存与发展,资产阶级对资本主义生产关系及全部社会关系不断进行调整和改善:在一些资本主义国家,实行高收入、高福利、高消费政策,明显改善了工人阶级和劳动人民的生活状况,一定程度上缓解了阶级矛盾和社会矛盾;加强国家对经济的干预、调节,并在一定程度上缓解阶级矛盾和社会矛盾。在世界范围,利用发展中国家大规模工业化的机会,推动经济全球化进程,进而通过国际贸易更巧妙地剥削和掠夺发展中国家的资源和财富,向这些国家转嫁经济危机,从而缓解资本主义“中心地带”的矛盾和压力。

此外,科学技术的不断进步和巨大作用,使科学思想、科学精神和科学知识大大普及,工人阶级日趋知识化。国民科学文化素质不断提高,人们越来越理性地尊重自然规律、尊重知识和人才、对待经济和社会问题。

科学技术引起的革命性变革,经济全球化浪潮和资本主义社会文明程度不断提高等,深刻地改变着资本主义社会面貌,为其再发展创造了条件和提供了历史新机遇。

资料来源:《人民日报》2001年3月20日“理论版”,李宝善《经济全球化与资本主义的历史命运》。

二、基本假设

当代世界存在着两股社会转型:一股是以美国为首的西方发达国家从工业社会向后工业社会的转型;另一股则是包括中国在内的发展中国家从传统农业社会向现代工业社会的转型。开放的世界需要管理的开放,不同管理思想和理论的冲撞、融合促使管理的深层变革,也引出了社会转型与管理转型的关系问题的讨论。

基本假设 1:(社会转型伴随管理转型)

社会转型引发管理转型,管理转型支撑社会转型。管理转型与社会转型的同步是确保和加速社会转型成功的重要条件。

社会转型即社会形态的转变,而管理转型,乃指管理组织、管理主客体、管理行为以及人们对待管理的总态度、思维方式和一般价值观等方面的重大变革。因此,管理转型必然带来管理的目的、任务、手段和方法等方面的根本改变。社会形态是指建立在一定生产力之上的经济基础与上层建筑的统一。在每一种社会形态中,总有一种生产关系占主要地位,并由此规定这个社会的经济基础的主要特征,也规定着这个社会的上层建筑的主要特征。

本书比较注重管理转型的文化视角,所以谈及基本假设的真理性(即正确性、合理性)时,从社会转型必然是一种新生活方式、新社会文化的创建出发,从管理渗透社会生活及融于社会文化而得出社会转型伴随管理转型之假设。

何谓文化?文化有广义文化和狭义文化之分。广义文化概念着眼于人类与一般动物、自然界的本质差异,以人类独特的生活方式为基点,把文化界定为:文化乃指世代积累和历史积

淀,人类所创造的一切事物之总和。面对纷繁的文化概念,我们需要分析组成文化之诸事物的结构。本书把文化分为三个层面:

物质层面——人类所创造的各类器物之总和;

制度层面——人类所制定的处理人与人相互关系的准则,经规范化或约定俗成而形成的各种社会组织、社会制度、政治和法律形式,以及风俗、习惯、伦理道德、话语、教育等之总和;

精神层面——人类所创立的科学、技术、知识和价值观念、审美情趣、思维方式、宗教信仰、文学艺术等之总和。

狭义文化专注于精神创造活动及其结果。按照英国文化人类学家爱德华·泰勒(E. B. Tylor)1871年出版的《原始文化》中的讨论,可以得到狭义文化的经典界定:文化乃是包括知识、信仰、艺术、道德、法律、风俗和其余从社会上学得的能力和习惯在内的复杂整体。

本书在不作特殊声明时,仅以狭义文化为讨论对象,亦即只有文化的制度层面和精神层面才进入我们的视野和讨论范围。

基本假设 2:(管理嵌入社会文化)

管理是社会文化的有机构成部分,管理嵌入社会文化,亦即管理受制于并反作用于社会文化。

中国古代没有现代意义下的(西方)管理理论,然而中国有架构二千多年封建文明的“治理”和“治国之道”,它们虽未能摆脱政治、伦理的束缚,但“治理”与“治国之道”作为中国传统文化的重要组成部分,至今仍然严重地影响、规范和约束着我们的管理,甚至可以说,中国革命、建设的成功与失败无不与中国古代“治理”、“治国之道”的历史积淀紧密相关。正因为如此,我们把中国古代“治理”、“治国之道”称为中国古代管理与古代管理思想。下述讨论中的始于春秋诸子百家以“治国之道”为其观念形态所表现的古代管理思想,本身就是一种融中国古代管理、政治、经济与伦理道德为一体的独特的社会文化。

在西方,管理与文化关系的讨论早已有之。20世纪初,现代文化比较研究先驱、德国的马克斯·韦伯(Max Weber)所著的《新教伦理与资本主义精神》一书,在论述为什么只有在西方出现“我们现代生活中最决定命运的力量——资本主义”的原因时,把资本主义看作是存在着资本主义企业的社会,而资本主义企业则是以最大限度利润为目的、其手段是合理地组织劳动与生产的企业。在此基础上韦伯提出,由于基督教新教的一种宗教伦理——勤奋地恪守天职与对财富的合法占有,已演变成一种普遍存在于整个社会的经济价值观,而正是这种资本主义精神有效地支撑了资本主义企业的经济行为。韦伯认为:

“固然企业的资本主义形式和经营企业的精神一般都存在着某种相互适应的关系,但是,它们并非存在着一种必要的相互依赖关系。”但对(近代)资本主义精神而言,“这已得到如下历史事实的证明:即一方面上述的心态在资本主义企业中找到了它最合适的表达,另一方面,企业又从资本主义精神那里汲取到它最合适的动力”。

我们完全可以把韦伯关于企业形式和企业精神的讨论看作是一种有关管理与文化的关系的讨论。这是因为韦伯告诉人们一个已被当今企业界所公认的重要原理:

企业形式(即“手段→目的”体系)与企业精神相一致是企业高效率地实现目标的重要条件。

于是,只要把通过合理地组织劳动和生产、借助交换而寻求最大限度利润看作西方早期工商企业管理之精髓,且承认资本主义精神是当时的一种社会文化,管理与文化相互依存的关系便昭然若揭了。

又如,当代美国著名管理大师彼得·德鲁克明确地提出,“管理虽然是一门学科——一种系统化的并到处适用的知识——但同时也是一种文化”。^[4]管理总是植根于社会文化、价值观、习惯和信念、政府制度和政治制度之中。他在分析第二次世界性管理热潮的经验教训时特别指出,管理热潮并没有使管理美国化,日本的管理没有西方化,而且没有一种欧洲的基本价值观念曾被管理热潮所推翻。他认为,管理愈是能运用一个社会的传统价值观和信念,它就愈能取得成功。而且,正因为管理特别体现着西方的价值观——个人负责的价值观、自治的价值、对个人的尊重,因此负责的管理是代替专制的惟一选择和保护我们免受专制的惟一途径。^[5]

韦伯和德鲁克的阐释,显然是对管理与文化相互依存关系比较透彻的论述。

三、不同社会形态下的管理概念

马克思 1857 年在《经济学手稿》中,从人与社会环境的关系出发,以个体能力的发展及其在社会中的自由程度为标志,把人类社会划分为三个阶段即三大社会形态。他指出:“人的依赖关系(起初完全是自然发生的)是最初的社会形态,在这种形态下人的生产能力只是在狭窄的范围内和孤立的地点上发展着。以物的依赖性为基础的人的独立性,是第二大形态,在这种形态下,才形成普遍的社会物质交换、全面的关系、多方面的需求以及全面的能力体系。建立在个人全面发展和他们共同的社会生产能力成为他们的社会财富这一基础上的自由个性,是第三阶段。”

根据马克思的观点,可以把人类社会划分为以下三种形态:

农业社会:人的依赖关系的社会,自然经济形态,农业生产方式。

工业社会:人的独立性社会,商品经济形态,工业生产方式。

后工业社会:自由个性的社会,产品经济形态,后工业生产方式。

我们的祖先从窈窕冥冥的洪荒中走来,经过传说中的“五帝”时代,随着夏王朝早期国家的建立,跨越商与西周发展到春秋战国(前 770~前 221)时期,漫长的国家前社会和国家社会丰富的治理实践,已演变成日趋成熟、各富个性而交相辉映的不同的治国之道,它们共同构筑了中国早期古代管理思想的知识宝库。

历史研究表明,中国在走向国家社会过程中,氏族制度没有得到彻底清算而形成了特殊的宗法制度。家国同构、政统与宗统一,血缘关系与阶级分化交混。一方面,国家在对不同的宗法组织的治理中维护阶级统治与进行社会组织的功能难以区分,导致中国古代管理思想获得了异于西方现代管理理论的观念形态表现——治国之道;另一方面,又使中国古代管理思想带有了浓厚的人文意识。此两方面在儒家古代管理思想中有极明显的反映,这就是:

以人治人——治理国家说到底就是对人的治理,而对人的治理的关键在于得人心,因此必须依靠贤人,并用人道来治理人。

春秋战国是充满战乱与血污的动荡时代,为适应诸侯争雄称霸而一统天下之需要,在“诸子蜂起、百家争鸣”之中,儒、道、墨、法诸家均有较成体系的古代管理思想。他们的“治国之道”主要内容可归纳如表 0-1。

本书把反映治国主体(即国家治理者,主要包括帝王、王室成员和一般官员)意志,且被治国主体长期用作治理国家的古代管理思想称为“古代主干管理思想”。那末,是否存在主干管理思想呢?回答是肯定的。古代管理实践的需要是诸子学说兴衰荣辱的主要依据。秦始皇由采用法家的“治国之道”实现国富民强,用武力扫平六国、统一中国而称王天下,最终发展为“崇

表 0-1 先秦儒、道、法、墨古代管理思想概述

儒	从“以人治人”出发,使用“德治教化、修身治国”的“治国模式”,通过“内仁外礼”和“执中求和”的社会组织方式,以求实现“小康社会”、“大同世界”之社会理想。
道	从“道法自然”出发的“无为而治”,采用“愚民”、“少扰民”之手段,以求实现“小国寡民”之社会理想。
法	从“因道全法”出发的“以法而治”,提倡“抱法、处势、用术”和“耕战政策”,以求实现“至安之世”之社会理想。
墨	从“以天为法”出发,提倡“兼爱非攻”、“兼爱交利”之义政,依靠“尚贤”、“尚同”和“生财”、“固本”之社会组织方式,以求实现“天下一家”之社会理想。

法轻儒”和“焚书坑儒”。秦亡汉兴,面对生灵涂炭、民不聊生的局面,汉初诸皇采用的则是“黄老之学”的“无为而治”。至西汉武帝时,儒学由董仲舒完成了政治化使命,随着“罢黜百家、独尊儒术”主张被采纳,一个具有“儒为主,道法相辅”学派结构,以体现“内圣外王”内容的“一主二副”治国模式——

援道人儒、无为而治+德治教化、修身治国+阳儒阴法、以法而治

(左翼副模式)

(主模式)

(右翼副模式)

——为核心的中国古代主干管理思想终于形成。经过两千年来的历史积淀,主干管理思想已经演变成中国传统管理思想。

中国古代“治理”、“治国之道”的详细讨论将在本书第二篇中展开。结合上面的概述,使用“手段→任务→目的”结构,可把中国古代农业社会管理概念归纳为:

定义 1 (中国古代农业社会管理)

管理就是由一个或多个人对他人施加影响,促使人们合乎规范地生活,强调平均与共存,达成以有序、统一和稳定为主要特征的社会与组织的内部和谐状态,实现预定的目标。

透视 0-3 “大同梦”

中国的大同思想源远流长,但大同概念的正式出现却是在《礼记·礼运篇》中:

“大道之行也,天下为公,选贤与能,讲信修睦,故人不独亲其亲,不独子其子,使老有所终,壮有所用,幼有所长,矜寡孤独废疾者皆有所养。男有分,女有归。货恶其弃于地也,不必藏与己;力恶其不出于身也,不必为己。是故谋闭而不兴,盗窃乱贼而不作,故外户而不闭,是谓大同。”

20 世纪 50 年代,中国出现了一次规模空前的大同实践,那就是“人民公社”。1958 年 7 月 1 日,陈伯达在北京大学作了题为《在毛泽东同志的旗帜下》的讲演,第一次公布了毛泽东提出的中国未来社会组织模式的大公社构想:

“我们的方向,应该逐渐地有次序地把工(工业)、农(农业)、商(交换)、学(文化教育)、兵(民兵及全民武装)组织成一个大公社,从而构成我国社会的基层单位。”