

管理的本质与管理思想的东方回归

吴照云, 余焕新

(江西财经大学 工商管理学院, 江西 南昌 330013)

摘 要: 管理的主要本质是追求效率, 管理学研究的是组织如何有效率地达到一种预期的秩序。西方管理学的中心是效率原则, 中国传统管理思想的核心是安稳原则, 当代管理的中心问题依然是效率问题, 管理学向着东方回归, 要吸纳东方的人本管理的精髓, 却不可丢失效率中心的原则, 否则将迷失管理学的本性。

关键词: 管理思想; 管理本质; 东方回归; 效率原则

中图分类号: F270 文献标识码: A 文章编号: 1005-0892 (2008) 08-0075-05

西方管理学正经历着向东方管理思想的历史回归。西方管理思想经历科学管理时代、行为科学时代、后科学管理时代, 回到人本管理时代。而人本思想发源于古老的东方, 之后从东方传到西方, 再从西方回归东方。苏东水教授以“人本管理文化的世纪回归”、“人德管理文化的世纪回归”、“人为管理文化的世纪回归”概括了这种历史回归。笔者认为, 这种表述高度概括了东方传统管理文化的精髓所在以及东西方管理文化融合发展的历史趋势。^[1]

国际管理学界对东西方管理文化融合发展的必然性已有共识, 即西方管理学需要吸收东方人本管理思想, 东方管理学应当学习西方管理理论的科学理性和客观严谨。至于如何融合, 多数论者认为, 中国传统管理思想长于“道”, 即管理理念、管理哲学; 西方管理理论长于“术”, 即管理技术、管理方法。所谓“有道无术, 术尚可求; 有术无道, 止于术”, 因此东西方管理文化融合应以东方管理文化为核心, 吸收西方管理文化的科学成果, 从而发展出一套能够为东方人和西方人所接受, 指导知识经济和全球化时代管理实践的管理理论体系。

对上述观点笔者难以苟同。管理技术和方法借重于西方恐怕是少有异议的, 笔者认为, 即使是管理哲学、管理理念层面, 新时代的管理学也应该以西方管理学为主体, 管理思想回归东方的旅途中管理学不可迷失其本性, 中国管理理论大厦的建构要以西方管理理论为基础。本文从管理的本质及管理学的规定性、东西方管理思想的中心内容、当代管理学面对的现实问题等方面展开论述, 得出结论。

收稿日期: 2008-05-06

作者简介: 吴照云, 江西财经大学教授, 博士生导师, 主要从事产业经济与管理理论研究; 余焕新, 江西财经大学博士研究生, 主要从事管理理论与企业管理研究。

一、管理的本质和管理学的规定性

关于管理和管理学的概念、内涵、特征可谓“前人之述备矣”, 对其本质也有深入的挖掘和透彻的分析。科学管理之父泰罗认为管理就是“确切地知道你要别人来干什么, 并使他用最好的方法去干”;^[2]亨利·法约尔认为管理是所有人类组织(不论是家庭、企业或政府)都有的一种活动, 这种活动由五项要素构成, 即计划、组织、指挥、协调和控制;^[3]哈罗德·孔茨的定义是:“通过他人完成任务的机能”;^[4]赫伯特·西蒙的定义:“管理就是制定决策”^[5]等等。论者把管理的特征概括为人际性、目的性、优化性、过程性、创新性、历史性、实践性、社会性、开放性等等,^[6]可谓严密周详。然而, 管理的本质是什么却没有明确的点出来。所谓本质, 是一事物或概念同与他事物或概念相区别的属性。管理作为人类一项社会实践活动, 只有把它同与之相近的活动相比较, 其本质才得以显现。

管理的本质是什么呢? 与管理活动相对应的活动是什么呢? 自从人类有了社会活动或者说集体活动以来, 劳动分工必然存在协作和指挥的活动, 这就有管理的实践。管理存在于人类的一切活动之中, 政治、战争、教育、宗教、家庭、娱乐等等所有活动中都有管理, 而管理不能独立存在, 没有纯粹的管理活动, 要把管理活动从具体的活动中抽象出来并找到与之相对应的活动确实不易。与群体“协作”、“指挥”的管理活动相对的是一种个体的自在、自足或自我陶醉的“非管理”状态。在这个意义上说, 管理就是改变个体自在、自足或自我陶醉的“非管理”状态, 通过对个体的安排、调配和约束, 谋求一种整体的秩序。

这是管理的第一个本质，即管理工作是谋求某种特定秩序的社会性活动。

然而谋求秩序不是管理的主要本质，因为人类活动几乎都是社会性活动，社会性活动都是要谋求某种预期秩序的。但是，如果最终实现了某种秩序却付出了高昂的代价，那就是在这项活动中缺少管理。在这个意义上，与管理对应的是“无管理”。管理与“无管理”的不同在于，管理不仅谋求秩序，而且在这个过程中讲求效率，即用尽可能少的投入，得到尽可能多的产出。效率是指输入与输出的关系，对于给定的输入，如果能获得更多的输出，就是提高了效率；同样，对于较少的输入，能够获得同样的输出，同样也提高了效率。这是管理的第二个本质，即管理就是提高效率的活动。

综上所述，管理在本质上是谋求秩序并追求效率的活动，并且追求效率是管理的主要本质。

管理学的规定性是指管理学这门学科的研究对象问题。这个问题也是早有论断的。哈罗德·孔茨在《管理学》中认为管理学的研究对象是经营理论和管理科学；小詹姆斯·H·唐纳利在《管理学基础》中提出的管理学的研究对象是有限资源的管理；斯蒂芬·P·罗宾斯在《管理学》中提出的管理学的研究对象是管理。正如西蒙所指出：管理组织中的决策不仅包括事实要素，而且还包括价值要素，也就是说决策既包含事实成分，也包含道德成分。^[7]问题在于，由于管理活动是社会性活动，管理活动又存在于各项具体的活动之中，这决定了管理不可能与其他具体活动相分离，也决定了管理学的交叉学科性质，特别与伦理学有着密切的关系，从而在理论上引起管理学研究对象的含混，有时把伦理问题看成管理学的主要研究对象。

管理确实与伦理密切相关。马克斯·韦伯（Max Weber）在关于“新教伦理与资本主义发展的关系”问题中认为，在西方资本主义经济的发展中，没有宗教改革所赋予的个人的终极权威，其发展是有限的。西方社会肯定个人创造力和自由的权威，这就是资本主义得以发展的最根本的秘密。然而西方管理学主要研究的不是新教伦理问题，也不是新教伦理对管理的关系。伦理是伦理，管理是管理。伦理是基本的自然人性关系，如父母的爱与关怀、朋友之间的信任与友爱，不能由管理所取代。管理是在社会基础上发展出来的组织领导关系，具有集体性的政治或经济的目的，是为了达到特定的目标所作的理性规范，是基于目标、

理性发展出来的规范。伦理偏向于以个人为基础，其原始内涵为德性，而管理则是以组织群体为基础，其原始内涵为权力。

伦理学与管理学也是有联系有区别的。伦理学以各种道德现象，如道德意识、道德活动、道德规范为研究对象，探讨道德的本质、起源和发展，讨论人生的意义、人的价值和态度等问题，诸如价值、目的、责任等属于伦理学的范畴。管理学涉及伦理学，而人性是管理的一个重要因素，并且是能够使管理获得成功的重要因素。人可以基于管理的需要发展伦理，也可以基于伦理的需要而发展管理。我们应该而且可以运用伦理来促进管理，来达到经济基础发展的目标。笔者认为，作为一门学科就有它明确的规定性，管理学与伦理学有着明确的分野，管理学的研究对象就是管理，即研究组织如何有效率的达到一种预期的秩序。

管理活动具有普遍性，从历史上来看，管理活动早就普遍存在于家庭、部落、教会、军队和国家等组织之中，现实中的政府机关、社会团体、慈善机构、家庭、企业都少不了管理，因为它们都谋求着某种秩序，并可能在一定程度上顾及效率。虽然说自我管理、家庭管理、企业管理和国家管理中都有“管理”，但在管理的主要本质是追求效率这个意义上讲，与其它组织相比较，从事管理活动的典型组织是企业。管理学家德鲁克在《有效的管理者》一书中指出，“只有那些有能力管好自己的人，才能成为好的管理者……一般的管理学著作谈的都是如何管理他人，本书的目标则是如何有效地管理自己”，表面上看讲的是个人管理，其实与中国古人云“修身、齐家、治国、平天下”的“修身”不同，德鲁克“有效地管理自己”是为了“成为好的管理者”以提高效率，而儒家的“修身”是一种伦理行为，是一种个人的修养功夫，通过对自己私欲的克服，改善自身情感和道德水平，它几乎不涉及效率问题。

二、西方管理学的中心是效率原则

西方管理学学派林立，论述丰赡，管理观念不断推陈出新，管理技术日益多样化，然而从总体上看，其中潜伏一个趋势，贯穿一条原则。一个趋势是对管理工作中人的因素日益重视，一个原则是对效率的不离不弃。

泰罗的科学管理理论及法约尔、韦伯等人的古典组织理论以效率为中心是自不待言的。泰罗使工人掌握标准化的工作方法，制定工时定额与采用计件工资

制都是为了提高劳动生产率，管理的目的是要发挥个人最高效率，使劳资双方都能实现“最大限度的富裕”；法约尔提出十四条管理原则，韦伯强调管理是依靠一种理性的组织制度来实施的，都是为了提高组织效率。梅奥提出职工是“社会人”，是复杂的社会系统的成员，企业中除了“正式组织”外还存在“非正式组织”，其出发点是要指出生产率不仅同物质条件有关，而且同工人的心理、态度、动机，同群体中的人际关系以及领导者与被领导集体的关系密切相关，新的领导方式在于提高职工的满足感，激励职工的士气，从而提高劳动生产率。整个行为科学理论都是以效率为中心的。哈罗德·孔茨于1961年和1980年先后发表了《管理理论的丛林》和《再论管理理论的丛林》，理论丛林中无论是早期的社会系统学派、决策理论学派，还是晚近的权变理论、组织行为学、管理科学学派、系统管理学派，它们皆相信复杂的结构周密的计划和自上而下的控制等理性手段，指向纯利润和成本、市场占有率和财务目标，其中心是效率原则。

需要特别指出的是：20世纪后期出现的人本管理理论依然是以效率为中心的。

70年代管理领域兴起了企业文化研究，80年代初期，经过探究日本、亚洲四小龙经济发展的秘诀，以人的管理为核心的企业文化管理理论在美国诞生，明确提出“以人为本”的管理理念。90年代学习型组织理论、业务流程再造理论风行一时，人本管理思想进一步发展，并在管理实践中得到应用。

所谓人本管理，是指组织为员工发展创造相应的环境和条件，以个人自我管理为基础，开发人的潜在能力，以组织共同愿景为引导，为组织的生存与发展服务的一种管理模式。人本管理强调在实现组织目标的同时实现个人的全面发展，它围绕着解决人与工作相适应这一核心问题，把管理的视野由工作移向人，对丰富的人性予以全面的尊重。人本管理这一理论核心是发现并开发人固有的人文能量，把激励的理论和方法落实到树立企业的整体共同价值理念上，以塑造优秀的群体意识为落脚点。同时这一理论重视发挥文化的管理功能，引导管理者通过非正式的约束、文化微妙性的暗示，把硬性管理技术和软性管理艺术结合起来，运用文化的力量调控人们的行为，实现理性精神与人本主义的珠联璧合，形成企业发展的合力，达到无为而无不为的境界。人本管理理论将过去建立在对抗基础上的管理理论发展到非对抗基础上的管理理

论，在更深刻更广泛的领域里协调了管理两重性的关系，实现了管理的科学性与艺术性、新的管理理念与新的组织形式的结合，使管理理论的发展出现了一个质的飞跃。

然而人本管理依然没有脱离效率中心。在人类从工业时代进入知识经济时代的今天，管理重点由“物”转向“人”，人情、人性为当代不得不考虑的问题。人本管理是比科学管理更具效力而形成的新的管理理念、管理方法，它是处理组织短期目标和长期目标的一种策略，有时以牺牲短期利益为代价以换取组织长远的利益；它的人与组织共同成长的原则，是为了极大地激发人的潜能，并使之成为组织发展的内在动力。这些不仅与效率原则并行不悖，而且其出发点就是维持和促进效率。

三、中国传统管理思想的核心是安稳原则

中国传统思想文化虽然学派众多，典籍汗牛充栋，但从根本上看，其出发点和落脚点都是为了提出一套治国安邦的万全之策。正如司马谈在《论六家之要指》中所说：“天下一致而百虑，同归而殊途。夫阴阳、儒、墨、名、法、道德，此务为治者也。”

这套万全之策的管理思想可以概括为人本观、整体观、协和观和经权观。^⑧人本观把人作为管理活动的出发点和归宿，处于管理系统的中心地位。也就是说，管理是一个“修己安人”的过程，一切管理都以“修己”作为起点，达到“安人”的目标。“道之以政，齐之以刑，民免而无耻；道之以德，齐之以礼，有耻且格”这是儒家管理思想的最高纲领，也是这种人本观的理论基础。整体观把管理作为一个统一的整体和过程，以力求达到社会与自然、管理系统与外部环境、管理组织内各种组成成分的和谐为目标，把管理的各个要素和功能组成为一个统一的有序结构。协和观以追求管理系统的协调、和谐、稳定为目标，要求管理主体做到“内圣”与“外王”相统一，从“修身”、“齐家”达到“治国”、“平天下”。这种协和观在管理行为上具体表现为：阴阳互补、五行反馈、刚柔相济、动态平衡、中庸和谐等图式，以达到主体与客体、人群与个人、自然与社会、“天理”（社会性）与“人欲”（自然性）等，在管理的不同阶段和层次上相互交融合一。经权观的“经”指“变中不易的常理”，即管理中普遍的稳定的原则；“权”指“应变的权宜”，即根据时空和势态变化而不断改变着的方法和策略。这种经权观一是要要求“执经达权”，即根据普遍的管理

原则和事物运动的客观规律,来选择和确定合适的管理策略和方法,最后达到管理的目标。二是要求“通权达变”,即根据不断变化的情势而随时调整自己的管理方式,“穷则变,变则通,通则久”,德治礼治的恒久之道正是由于不断的变通才得以持久,得以实现的。

在管理实务上,这套万全之策提供了如下管理模式:第一,家族型的管理组织。社会是家庭的放大,君主是全国的“严父”,“天下一家”是中国历代社会组织的基本目标。中国传统管理思想的中心是“礼治”,而礼的核心则是“仁”。“亲亲,仁也”,“仁之实,事亲是也”,“仁”的基本含义就是维护这种血缘关系。因此,“礼治”实际上就是一种家族型的管理,它必然要求具有层级分明、秩序井然、分工专职的金字塔型的组织模式。第二,伦理型的管理机制。把“齐家”的原理扩展到各种管理组织的行为中,以“父义、母慈、兄友、弟恭、子孝”作为经纬,从纵横两个方面把血缘关系与管理等级制度联系起来,说明这种伦理关系在各种管理行为之中起着关键性的调节机制的功能。第三,心理型的管理方式。中国的传统管理以“求善”、“求治”为目标,非常强调心理的作用,依靠领导者榜样“身教”的力量和道德感召力来调动和团结全体群众,达到管理的目标。^[9]

支撑这套万全之策的实际上是文化伦理本位主义思想,它是人道、仁义和群体为中心,以心理情感为纽带,以情理渗透为原则的“德治”方式和“内圣外王之道”,反复论述的基本主题就是人的本性以及人们之间的社会关系。中国传统管理思想强调伦理至上,寻求的是安稳而很少顾及效率。

四、东西方管理学的融合发展不可偏离效率中心

东西方管理思想各具特色,也各有短长。这种长处和短处在中西管理思想中往往具有对应和互补的关系。因此,中西管理思想的交流和融合是一种必然的历史发展趋势。21世纪人类管理活动面临新情况新变化,传统的资源如劳动力、土地、资本和自然资源支撑了20世纪的发展,但到21世纪,知识与信息将成为发展的最大资源,人日益成为组织生存和发展的最重要的资源。资源枯竭、生态环境恶化、物种减少、气候反常给21世纪的发展带来困难,管理学不得不正视新的管理伦理问题。中国传统管理文化是一种立足于现实世界,以维护社会的和谐与稳定为价值取向的内敛型文化,这种思想文化可以帮助人们避免个人主义、人类中心主义,在现代化进程中起着积极作用,

已经引起了学术界强烈的兴趣,西方管理学对这种文化思想借鉴和吸纳就表现为西方管理学的东方回归。

同时笔者认为,管理思想回归东方的旅途上不可迷失管理学作为一门学科的本性,即不可偏离效率中心原则。在新的历史条件下建构和发展中国的管理学,应以西方管理学为架构,以中国传统管理思想为辅用,用伦理来达到管理的目标,运用伦理的手段来促进企业的发展。

如前所述,西方管理学相较中国传统管理学更准确地把握住了管理的本质,相反,中国传统管理思想缺少科学精神支配下的对自然的理性探寻,伦理至上,伦理道德与人们现实的利益活动相分离,显示它在一定程度上造成了对经济的反动。中国传统管理思想是在封建的农业社会的土壤中生长起来的,它有二个先天的缺陷:一是缺乏与近代工业生产和科学技术的有机联系,二是缺乏与市场经济的紧密联系。它自身也没有形成系统的科学形态。特别是它缺少效率观念,从某种意义上说,中国传统管理思想上的管理不是现代意义上的管理。

在西方理论界,效率中心的思想不时遭到批判。有论者批判这种管理思想在给人类带来巨大物质文明的同时却割裂了管理与人内在同一的关系,也导致了人在管理中的主体地位的丧失,使原本内在于人的实践的管理变成了外在于人的异己的存在,从而使管理变成了约束人、支配人的一种强制力量。笔者认为,这是对管理的求全责备了。约束、强制本来就是“管理”一词的应有含义,管理就是管理,不能回避它的功利性。所谓人的全面自在的发展,所谓无为而治等等,不是现实的管理,而是管理的终极状态,是无限企及但永远达不到的目标。因为永远达不到,所以它有永恒的意义。

一些管理大师是认可效率中心原则的。德鲁克既指出利润“不是企业行为和企业决策的理由、原因和存在的根据,而是对企业是否起作用的一种测验”,同时又强调“一个企业必须要生产出能够补偿它在经营过程中不可避免地要承担的风险的保险费。这种风险保险费只有一个来源:利润。”他顾虑的是过分追求经济利益最大化,“就会使经理人迷失方向,以至于危及企业的生存。他们可能为了今天取得利润而危害了企业的明天。他们可能大力生产容易推销的产品,而看轻了明天有销路的产品”。^[10]对于东方管理学派宗师苏东水教授所说“人、效率、利润相比较,人具有更大

重要性，组织的根本是人。为谋求人的发展，在一定条件下甚至可以牺牲效率和利润”。^[10]笔者是不是可以这样理解：通常情况下是不能牺牲效率和利润的，要做出牺牲，也是为长远的效率和利润。

综上所述：管理的主要本质是追求效率，管理学研究的是组织如何有效率的达到一种预期的秩序，企业是从事管理活动的典型组织，当代管理的中心问题依然是效率问题，管理学向着东方回归，要东方的人本管理的精髓，却不可丢失效率中心的原则，否则就迷失了管理学的本性。

参考文献：

- [1]苏东水. 论东西方管理的融合与创新[J]. 学术研究, 2002, (9) .
- [2]F·泰罗. 科学管理原理[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1980.
- [3]亨利·法约尔. 工业管理与一般管理[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1998.
- [4]哈罗德·孔茨, 海因茨·韦里克. 管理学[M]. 北京: 经济科学出版社, 1998.
- [5]赫伯特·西蒙. 管理决策新科学[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1982.
- [6]金祖钧, 黄景洲. 对管理内涵的探索[J]. 当代财经, 2001, (9) .
- [7]赫伯特·西蒙. 管理行为[M]. 北京: 机械工业出版社, 2004.
- [8]吴照云. 管理学[M]. 北京: 经济管理出版社, 2003.
- [9]彼得·F·德鲁克. 有效管理者[M]. 北京: 工人出版社, 1989.
- [10]苏东水. 东面首理学思想的兴起[J]. 上海企业, 2005, (10) .

责任编辑：齐 民

On the Return of Management Fundamentals and Philosophy to the Orient

WU Zhao-yun, YU Huan-xin

(Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang 330013)

Abstract: The essence of management is concerned with seeking efficiency and management research focuses on how an organization achieves an expected order with efficiency. The western management theory prioritizes the efficiency principle while the traditional Chinese management philosophy takes stability as its core. Modern management is still mainly concerned with efficiency. Now with the management returning to the orient orientation and absorbing the spirit of people first management concept, we should not discard the efficiency principle, or we would lose sight of the nature of management.

Key words: management philosophy; management nature; return to the orient; efficiency principle