

中道西用：中国管理学自主知识体系构建方向*

余 菁

(中国社会科学院工业经济研究所,北京 100006)



内容提要:长期以来,中国管理学学术界沿着中西会通或东西交融的方向来发展中国管理理论。过去十余年,又涌现了发展中国情境下的管理理论与本土化中国管理理论的强烈自觉。然而,中国管理理论知识体系为西方理论及其话语体系所主导的被动局面一直未得到有效改观。本文认为,突破中国管理理论创新难的困局,需要转向以“中道”为主且兼具“西用”特质的发展方向。文中的“中道西用”,意指中国企业管理理论知识的发展应该紧密结合中国式现代化的伟大历史进程,全面深入中国企业管理实践活动中去发现和探究高理论价值的现象。未来,中国管理学研究者应加强对中国管理学自主性的认同,通过重置研究标尺和聚焦弱相互作用来深入充斥隐性知识的中国企业管理实践场景,大力探索和发展能够有效应对当下人类与科技智能共生的不确定性的新管理理论知识。只有聚焦中国企业管理实践中与文化价值观、与人紧密相关的丰裕隐性知识,才有可能驾驭和超越西方管理理论中主要与有形的物化因素、与工具理性相关的显性知识,持续生成符合中国国情和有重要时代意义的管理理论知识,进而指引中国企业在更大范围和更高层次上加快推进中国式管理现代化的实践。

关键词:管理理论 中国式现代化 中道 西用

中图分类号:C930;F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2023)10—0005—22

一、问题的提出:从“倒冰山”转向“正冰山”

改革开放以来,中国管理理论学术界总体上按照中西会通与东西交融的方针发展中国管理理论。有代表性的观点如,“东方管理与西方管理应是一种共同发展、相互补充的关系”(彭贺和苏东水,2007)^[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”(吴照云和余焕新,2008)^[2]。经过 40 余年发展,中国从西方管理理论中汲取了大量有益知识,初步完成了中国管理理论知识体系构建工作,同时也陷入了无力对以西学为主的理论体系做行之有效的改良,以发展独立自主的中国管理理论知识的境地之中。

在过去十年左右时间里,随着新兴经济体对全球经济增长的贡献稳步攀升,其独特的文化与制度背景下的组织管理现象日益引人注目,初步具备了生成新兴的管理理论的迹象(Morris 等,2023)^[3]。在新兴经济体中,中国经济的成功故事,激发了中国管理研究热度的“寒武纪大爆炸”(Cambrian explosion)式的持续上升,相关领域的研究既关注西方的成熟管理理论在中国情境下的适用程度,也关注某些中国特有的理论视角能否应用于中国之外的管理情境(Liu 等,

收稿日期:2023-06-12

* 基金项目:中国社会科学院“登峰战略”企业管理优势学科建设项目(2022);中国社会科学院创新项目“新时代中国企业国际化研究”(2023)。

作者简介:余菁,女,研究员,博士生导师,管理学博士,研究方向为企业研究、组织管理理论、跨国公司发展,电子邮箱:jean_yu@263.net。

2022)^[4]。2015年,美国《管理学会学报》(AMJ)发文提出,以“东西交融”促进东方新管理理论与新概念的发展(Barkema等,2016)^[5]。此文指出,管理学的国际化与全球化进程不匹配,以西方视角研究东方组织管理知识,限制了新概念和新理论发展的可能性。此文呼吁走出西方苑囿,汲取东方智慧,为现有管理学体系注入新活力。Murphy和Zhu(2012)^[6]指出,由英美主导的顶级学术期刊和商学院组成的学术价值链,造成了新兴经济体和发达国家学术目标之间的错位,它们施加压力,迫使学者们遵守西方习俗来“证明”自身的学术价值。像AMJ倡导的东西交融观点依然以西学话语为主导,它无助于中国学术界真正摆脱当下发展中国管理学自主知识体系的乏力感。

在中国管理学知识体系为西学所主导的被动局面下,中国管理学术界需要正视一个重要问题:繁荣的中国企业管理实践,为什么没有催生有影响力的中国企业管理理论?陆亚东(2015)^[7]称之为“中国管理学理论研究的窘境”:尽管中国经济发展成绩斐然,其丰富的企业管理实践和悠久的管理哲学传统对全球管理理论的贡献,却与其经济表现极不相称。有一种流行的解释是,中国没有形成自己的管理理论,中国企业用的是西方管理理论。这一流行解释包含了两个观点:第一,现有的现代管理学知识体系主要由西方管理理论构成,中国特色的管理理论在其中占比甚小。此观点描述了基本的事实。第二,由于中国管理理论匮乏,指导中国企业管理实践的是西方管理理论。此观点作为一种流行解释,比较容易为人们所理解和接受,也有助于凸显加快发展中国管理理论的重要性,但它没有准确反映中国企业管理实践的真实状态,也没有深刻揭示出当下发展中国管理理论所面临的真切问题。

当前,发展中国企业管理知识的常见思路有三种:第一种是用中国企业管理实践验证西方理论。在这条道路上,中国管理学界走了相当长一段时间,大量的研究资源已投入了这一领域。近年来,这一理论发展思路的边际效应正在趋于衰减。这条道路本身没有错,但过多研究资源涌入,造成了低效使用和重复浪费的问题。如果这其中相当一部分研究资源投入到其他研究方向上,有可能取得更大成就。第二种是以中国企业管理实践为研究素材,来帮助补充和拓展西方管理理论。这种典型的缺口发现式研究思路,着力在现有理论体系的边缘地带发现可值得去填补的缺口,其弊端在于格局小,导向了“巩固而不是挑战”(Alvesson和Sandberg,2011)^[8]。现有理论体系,使研究者的努力与尝试整体地被局限在狭窄空间里。中国经济发展体量之大及中国发展道路的独特性决定了,中国故事有可能需要另一个面貌大不相同的叙事结构,需要对现有西方学术体系的一系列假定提出根本性的质疑。第三种是立足中国文化传统和中国企业实践来独立构建管理理论。这个研究思路看起来是光明正道,但其实际发挥的作用、有效性和影响力非常有限,在这条道路上,研究者们走得也不甚通畅。本文认为,以上三种思路对发展中国管理学知识体系的实际作用之所以不尽如人意,是因为它们没有摆正“中”与“西”在现代管理学知识体系之中的关系。

前两种理论发展思路接近于Tsui(2006)^[9]的“外生内化”(outside in)的观点,将外生的中国实践内化到西方管理理论体系之内;或者是Barney和张书军(2009)^[10]的发展“中国管理理论”(theory of Chinese management)的观点,即发展那些与中国管理实践相关的一般理论,重在检验现有西方主流理论有效性和扩展现有主流理论的适用情境边界。上述研究思路,又可以称作“情境化”研究,由于将“西”摆在主流位置,抑制了自主发展理论知识的潜能和内在活力。明茨伯格(2016)^[11]曾经引用英国建筑设计师Paul Shephard的观点:主流就是一股强大的水流,令陷在其中的人无法思考。Tsui(2006)^[9]认为,这样的理论发展思路,会错过中国情境下真正重要的组织管理问题。Meyer(2006)^[12]指出,亚洲学者过于追随西方概念与理论,他们缺乏自信,无法在现有理论不合适的地方挑战这些理论。这使得像中国这样的“经济发展最为迅速、最容

易诞生新的管理理论和管理思想的地方”，那些“早已存在于东方文化之中的东方管理思想，却无力突破西方管理理论已经获得的全球管理学界的话语霸权，来全面完成与市场经济、现代化大生产的有效嫁接”（彭贺和苏东水，2007）^[1]。Meyer(2006)^[12]认为，亚洲学者应用西方理论时应该更谨慎，他们应该更自信地探索当地的研究问题，积极发展能解释亚洲现象的新理论。如果仅仅满足于诠释和传播西方理论，那么，中国本土管理理论的产生，将变得遥遥无期（谢佩洪，2016）^[13]。

第三种理论发展思路接近于 Tsui(2006)^[9]讲的“内省外显”(inside out)，发现中国企业管理实践中独特且重要的问题；或者是 Barney 和张书军(2009)^[10]的发展“管理的中国理论”(Chinese theory of management)，即解释中国独特的管理现象或对中国来说格外重要的管理现象和问题，也可称作“本土化”研究。这种思路的出发点是正确的，但在实施中，研究者们往往急于摆脱强盛的西学影响和作用，过于求新求异，夸大了独立自主发展理论知识的实际能力，脱离了仍在很大程度上依赖西方管理理论知识，且需要继续大规模地向西方学习和借鉴理论发展经验的实际情况。韩巍(2008)^[14]指出，这些理论“带有明显‘中国特色管理’标记”，“缺乏对社会科学理论一般约定的遵循……更像是一种意识形态的说辞”。Child(2009)^[15]指出，任何声称中国独特性的理论都需要通过国际比较来进行检验。也就是说，无论是“外生内化”，还是“内省外显”，有效的现代管理理论知识的生成，都需要经历将中国与其他国家的现象进行比较与磨砺的一个深度思考过程。在此过程中，中国管理研究者需要克制住偏执的情绪，勇于突破相对封闭的认知状态。只有这样，有关中国管理理论的研究工作的可通约性和实际理论价值才能得到大幅提升。

本文用图 1(a)所示的“倒冰山”结构，来描述对现有的理论化的管理理论知识体系构成情况的主流认知。在此结构中，西方管理理论占据整个冰山的主体部分，中国特色的或中国化的管理理论只占很小的比重。这就是前文给出的流行解释中的第一个观点。该流行解释的错误在于它的第二个观点，即将“倒冰山”结构代表的理论化的管理理论知识体系，直接当作了在现实世界中指导中国企业管理实践的管理理论知识体系。但事实上，中国企业实践中的管理理论知识体系是图 1(b)所示的“正冰山”结构。也就是说，中国企业的管理实践活动，不是简单地将西方管理理论知识体系拿过来和用起来，然后就获得了成功的。中国企业在管理实践活动中，既融入了西方管理理论知识，也融入了大量在西方管理理论体系视域之外的、富含中国特色的技能、知识与经验。由于为数众多的研究者对现有的理论化的管理理论知识体系及话语体系的认知总体上呈现为图 1(a)所示的“倒冰山”结构，这造成了管理理论研究者对偏离了西学范式要求的知识与经验的习惯性忽略与视而不见，使林林总总的富含中国特色元素的技能、知识与经验，在总体上处于能见度低和理论化程度低的状态中。对此，需要坚持学以致用方针，以中国企业管理实践为出发点和落脚点，正确看待企业管理实践与管理理论知识之间的互动关系，深入实践，去发掘管理现象背后的真相与真理。只有这样，才有可能找准发展中国管理理论的正确思路。

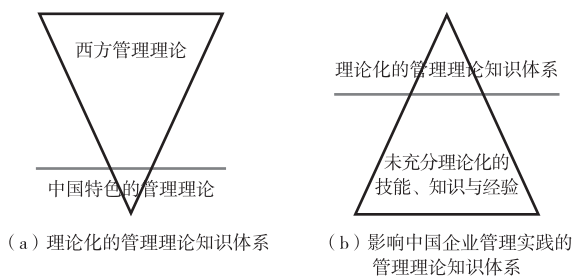


图 1 “倒冰山”(理论化的知识体系)与“正冰山”(实践中的知识体系)示意图

资料来源:作者整理

结合前文提到的三种理论发展思路,可以结合图 1 来审视它们背后隐含的对管理理论知识的认知与假设。本文认为,持有上述三种思路来发展中国管理理论的研究者们,都受到了前文所提及的流行解释的误导。其中,前两种观点则忽略了图 1(b)所示的尚未理论化的大量中国企业管理经验在中国企业实践中发挥重要作用的现实情况,第三种观点忽略了图 1(a)所示的西方理论在现存企业管理理论体系中占有绝对优势的客观事实。发展中国管理理论,需要转换视角,将视线从以西学为主体的“倒冰山”结构,转向以“中道”为主的“正冰山”结构。在“正冰山”结构中,曾对中国管理理论发展产生重要影响的西方管理理论的影响力将收缩和退居到相对恰当的地位。只有实现从“东西交融”(或“中西融合”)向本文所说的“中道西用”转变这一思想革命,才能真正摆脱中国管理理论与管理实践相脱节以及中国管理理论发展为西学范式所困的被动局面。此处指的“中道”,非传统意义上的“中体”(即中学之体),乃强调对中国式现代化及中国企业管理现代化历史进程本真道路的探寻;“西用”亦非以西方理论为辅助,而是强调汲取西方管理理论发展中经过实践检验而生成理论真知的方法论真谛。新时代中国管理理论以“中道”为主且兼具“西用”特质,就应该坚持一切从中国式现代化实际需求出发,灵活运用批判性思维,既勇于摒弃和克服西方管理理论知识体系的局限性与不适用的方面,又不排斥其有益成分,以达成滋养中国企业管理实践与强盛中国管理理论知识体系的目的。

二、见所未见:将注意力投向高理论价值的研究领域

为进一步解析中国企业管理实践与中国管理理论之间的关系,本文引入两组概念:第一组概念是波兰尼 Polanyi(1962^[16];1959^[17])的显性知识和隐性知识,用之来对指导管理实践的管理理论知识进行分类;第二组概念是默顿 Merton(1936)^[22]的显性功能和潜在功能。本文将使用这两组概念来对特定类型管理理论知识指导下管理实践的不同功能后果进行分类。

1. 波兰尼(Polanyi)和默顿(Merton)的两组概念

就常识而言,有理性的人们总是相信自己所看到的,正所谓:眼见为实。Polanyi(1962)^[16]对知识进行了二分处理。他指出,人类的“知”中包含有隐性的“知”的成分。也就是说,知识,除人们知道自己知道的显性知识外,还包括人们知道但表达不出来的隐性知识。显性知识是人们通常描述为知识的事物,隐性知识是另一种形式的知识,比如,人们对自己正在做的事情拥有的特定知识(Polanyi,1959)^[17]。人们有能力运用隐性知识去应对作为一个复杂但连贯的实体的事物,但无法说清楚其中的全部细节(Polanyi,1962)^[16]。以下是两个有关隐性知识的重要但又容易被人忽视的事实:

第一,拥有技能知识的人,通常会做却不会说(Polanyi,1962)^[16]。一位卓越的管理者,就像一个骑自行车或游泳、滑雪的高手,他(她)拥有在实践中保持平衡的高超技能,却可能压根不确定自己究竟是怎么做到的。如果非要让这位管理者去总结,他(她)有可能会说出“一堆完全错误或非完美不完整的想法”。Barley(2006)^[18]为波兰尼的观点提供了有力的例证,他说:“尽管有足够多的人显然认为我写了有趣的论文,但我无法解释我是如何做到他们认为我做了的,因为我自己也不明白。”德国最高科学奖获得者迪特里希·德尔纳(2010)^[19]也提供了一个例证:“我曾认识一位医生,他能很有把握地诊断某种病,他清楚地知道如何做,但是不能说清楚他是如何做的。”黄光国(2010)^[20]谈到,“经验”和“知识”是截然不同的。人类的生活经验本来就是一片混沌,当人类企图用语言“说出”自己的生活经验时,其实只能“说出”其生活经验的一小部分,有更多的经验都还留在混沌之中。

第二,显性知识是相对易于处理的细节知识。研究者常常将注意力放在显性知识上,它们被称为“焦点性的已知”(focal knowing),当人们成功地将注意力集中于显性知识与显性推理而

忽略知识的隐性一面时,知识的意义与有效性会被破坏掉,隐性知识会被遮蔽起来(Polanyi, 1962)^[16]。隐性知识不具备显性知识的公开性和客观性,但知者对事物的驾驭,主要是通过掌握与塑造隐性知识来实现的。隐性知识在所有人类思想中占主导地位,人类最杰出和最伟大的思想活动都是探索和创造隐性知识的活动(Polanyi, 1959)^[17]。对于现代科学排斥和遣责任何理解隐性的事物特征的努力,Polanyi(1959)^[17]视之作为一种思想领域的专制主义,他认为,过强的科学经验主义的严密性与崇高感,会无情地肢解人类的真实经验,造成人在认知与实践上的重大缺陷。

Polanyi有关知识的思考侧重于哲学思辨领域。管理研究更加关注管理理论知识指导下的实践应用与影响问题。研究知识的属性,如何才能据此发展既有深刻理论见解又有高实践影响力的学术研究工作呢?Markóczy和Deeds(2009)^[21]对该问题的研究兴趣追溯到了Merton那里。Merton(1936)^[22]关注特定知识指导下的社会行动的功能性后果,他认为,现有的知识状态限制了人们对社会行动后果的预见力。他指出,人们对行动后果缺乏预见性或许不是因为纯粹的无知,人们可能实际掌握了大量知识,但相互作用的因素和环境如此复杂且繁多,致使人们无法有效地建立具体知识与行动及其后果之间的正确连接,这将导致不可预见的偶然性的发生。这一论断呼应了Polanyi的观点,隐性知识不同于人们从书本上学到的显性知识,它们只有在社会行动产生客观后果的实践过程中、在知识和行动交互的“边缘地带”(Merton, 1936)^[22]发挥作用和获得意义,也只有在此时此刻,人们才有机会觉察和辨识隐性知识的存在(Polanyi, 1959)^[17]。一旦脱离具体实践,隐性知识便隐形了,变得非常难以被人们捕捉了。此时,人们往往只观察到那些相对容易从显性知识和显性逻辑里推导出来的显性功能,却难以预见复杂活动条件下受隐性知识影响和作用的、既未被预见也未被识别的潜在功能。

2. “波兰尼象限”的高理论价值

借助波兰尼和默顿的概念,可以看到,在图1(b)中所示的“正冰山”结构中,指导中国企业管理实践的中国管理理论体系由两个部分管理技能知识组成:一部分是海平面之上的冰山的显性知识部分;另一部分是海平面之下的冰山的隐性知识部分。目前,构成显性知识的,恰如图1(a)中的“倒冰山”结构所示的那样——主要是具有显性功能的西方企业管理理论,但对中国企业管理的成功实践而言,大量无法言说的以及尚未被识别、未被理论化的隐性知识,它们具有比已知的显性知识更加重要的理论意义。对中国企业管理实践的关注重点,不应该是那些人们熟知的显性知识和显性功能,而应该是大量存在的但仍然为人们所未知、未见的隐性知识。

		显性知识	隐性知识
显性功能	象限Ⅳ 常识象限 低理论价值的 研究领域	象限Ⅰ 波兰尼象限 高理论价值的 研究领域	
潜在功能	象限Ⅲ 默顿象限 高理论价值的 研究领域	象限Ⅱ 未知之域	

图2 高理论价值的“默顿象限”和“波兰尼象限”

资料来源:作者整理

本文根据知识的显性与隐性特征的不同以及其功能后果的不同,划分了不同理论价值的研究领域,如图2所示。其中,第Ⅳ象限的“显性知识发挥显性功能”这类研究工作最容易满足主流研究范式的要求,它们吸引了大多数学者的关注和消耗掉了众多的研究资源,但这类研究处

于常识象限中,属于已知的知识范畴,理论价值相对较低。在第IV象限中过度“内卷”,这是中国管理理论的发展严重滞后于中国企业管理实践发展的根本原因。Merton(1936)^[22]的研究引导学者们去探究那些理论价值更高的研究领域,他将自己的注意力放在与“潜在功能”相关的研究领域。由于默顿缺乏对知识进行二分处理的观念,他关注的是图2中第III象限的“(显性)知识发挥意料之外的潜在功能”这类问题,称之为“默顿(Merton)象限”。立足于中国企业管理理论与实践的发展实际,本文更加关注图2中第I象限的“隐性知识发挥显性功能”的相关现象的重要意义,本文将其称之为“波兰尼(Polanyi)象限”。将“潜在功能”和“隐性知识”这两个概念结合在一起时,它们便构成了图2中第II象限的“未知之域”。如果未知之域的“潜在功能”浮显出来或“隐性知识”逐渐显性化了,它们将得以走入研究者的视域中,从而成为具有一定能见度的新研究领域。

在探索高理论价值的研究方向上,无人监督学习、迁移学习和可解释人工智能等新技术正在加速帮助打开西方企业管理理论的黑箱。用传统研究工具与理论方法无法处理的应用场景中的海量数据,正在快速地发生从不可见、不精确、不完备、不清晰、不充分的特质向可被研究者高效利用的特质的转变(von Krogh等,2023)^[23]。明茨伯格曾说,数据只能证实理论,而不能产生理论,只有作为研究者的人能构建理论。但Shrestha等(2020)^[24]指出,机器学习算法等新技术正在孕育从数据中构建理论的新工具,这些工具像巴甫洛夫的狗一样具备了基本学习机制,它们有潜力逐步接管人作为研究者拥有的独一无二的那些特权。随着新技术方法不断突破,西方管理理论正在迎来重大变革,科技智能对人的管理渗透将进一步以指数级形式持续深化,科学与效率的管理原则将得到进一步地巩固。

与上述研究方向相区别,本文给出的“波兰尼象限”指向的是另一个方向——为西方管理研究者所不熟悉的、以形式尚不确定的隐性知识方式广泛存在的企业管理经验与智慧。当前的西方管理理论研究处于纯然依靠科技智能实现加速进化的进程中,面临诸多风险与不确实性。Tang等(2022)^[25]的研究表明,有自主决策能力的智能机器与工作中有责任心和有鲜明人格特征的员工之间的匹配,很有可能不如预设的那样和谐有效。在西方研究者的眼中,中国企业运用基于数字技术的DECA模式(digitally enhanced directed autonomy),通过不同于西方的授权方式和“单线领导”的方式来界定清晰的目标任务,使员工能够借助数字平台技术,发挥最大的生产创造潜能(Greeven等,2023)^[26]。这样的研究是典型的西方管理思维产物,由于过度关注“授权”“领导”“目标任务”这类显性知识,它体察到了中国情境下管理实践活动中的“差异性”表现,却无法捕捉中国企业管理实践中与文化、人、整体观念这些因素紧密关联的隐性知识所起到的决定性作用的实质。在新的研究方向上,本文的隐含假设是,中国企业管理实践的显性成功,不仅得益于学习西方现代管理理论知识的开发与应用,更得益于另外一些意义重要却是非科技属性的和隐性的实践知识。

未来,发展中国管理理论,需要将上述两个方向的研究工作结合起来推进,且要尽力在后一方向上发挥主导性作用。Barney和张书军(2009)^[10]指出:“有一些中国现象只能用中国独特的方式来予以理解。”黄光国等(2014)^[27]借用印度的批判实在论的哲学观点指出,西方理论根本没办法解释东方国家的发展现象,一个形象的比喻是:“带着西方眼镜发展出来的理论老是解释不清楚中国的问题。”与Barney和张书军的观点相比,黄兴国和罗家德的观点进一步指明:用中国独特的方式来予以理解的中国现象的可能性,不是小概率和小范围的存在,而是大概率和大范围的存在——只不过研究者因为受西方研究方法和思维惯性左右而选择性地忽略掉了它们。

大力推动中国企业管理实践活动中隐性知识的显性化,这是发展中国管理理论时需要直面

的真正挑战。长期以来,从事中国管理理论与教育的学者们受到了西方管理理论影响,习惯性地运用符合西方学术规范的思维方法研究和发展显性知识。受 Child(2009)^[15]所说的“嵌套在一般管理理论之中的中国管理理论”的理论思考方式的束缚,中国企业管理实践活动中丰裕的隐性知识还未能被学术界发现。众多从事企业实务的管理者因受到学术界思想观念的影响与规训,倾向于运用学术界所熟悉的显性知识话语来表达自己的管理技能的理解。这些思维惯性,加剧了虚假繁荣的显性知识对有更高理论与实践价值的隐性知识的遮蔽作用。应该清醒地看到,中国企业管理实践的成功故事,其实质并不是人们在通常意义上理解的显性知识发挥显性功能的成功故事,而是被丰裕的隐性知识包裹着的显性知识助力实现显性功能的成功故事。若对中国企业管理实践进行充分挖掘,还有可能发现许多由显性知识起到意料之外的负面性潜在功能作用的教训。生成新的中国管理理论,需要离开西方理论的“光明”之地和舒适区,开发照亮中国经济和企业组织实践沃土的新的理论光源。在鲜有过往理论指导的情况下,走进知识中的盲区,从中有所探索与发现,进而有效发掘、把握中国组织和管理精髓(Barney 和张书军,2009)^[10]。随着越来越多的中国管理研究者在“波兰尼象限”施展拳脚和做出越来越多的杰出学术贡献,才有可能去进一步探索未知之域,以弥合有限的人类理性与恢弘壮阔的宇宙律法之间的巨大缝隙。

三、何为“西用”?

本文所说的“西用”,不是指人们通常意义上理解的那种以拿来主义的心态对待西方管理理论,拿来即用的做法。“西用”,指的是从管理实践活动中抽象出可供研究与分析的管理现象与经验,将它们理论化,以形成可以在广泛的管理实践活动中予以传播和扩散应用的管理知识的理论发展方法。众所周知,大部分的现代管理研究都是在美国完成的,因而发展出的管理理论从某种意义上说就是管理的美国理论(Barney 和张书军,2009)^[10]。理论发展中的先发者优势,使得世界范围内的管理研究者都要对理论的美国版本做出必要的回应:或拓展它,或反驳它。本部分概要回顾百年来西方、特别是美国管理思想发展史中的重要片断,以便于洞察早期现代管理理论如何从西方企业管理实践的土壤中萌芽并发展壮大起来;然后,剖析 20 世纪末以来的几十年间管理理论与管理实践的断裂是如何发生的。西方管理思想的发展进程,可以被粗略划分为两个阶段:第一阶段是 20 世纪初至 20 世纪七八十年代;第二阶段是 20 世纪 90 年代以来。

1.20 世纪七八十年代之前:现代管理理论形成的关键期

20 世纪上半叶,是西方将管理作为一门“科学”建立起来的关键时期(Giorcelli,2021)^[28],泰罗、法约尔、巴纳德和梅奥的理论对西方管理理论体系的形成做出了基石性的贡献,他们的理论学说为西方企业管理实践活动,提供了由工厂运营、行政组织和人力资源管理组合而成的“一揽子”的管理技能解决方案。这些研究工作高度紧密地与当时的西方企业管理实践进行了结合,且前三位都是企业实干家,属于典型的参与型观察者和研究者。有关西方管理思想史的论著中详细地记录了他们的管理思想的发展路径(雷恩和贝德安,2014)^[29],以下将做简要阐述,以更好地揭示其对如何紧密结合企业实践来发展中国管理理论的启示意义。

1911 年,泰罗发表了《科学管理原理》,这是美国现代管理理论的起点。18 岁时,泰罗通过了哈佛大学入学考试却决定放弃学业,进入工厂当了 4 年学徒。随后,在费城的米德维尔钢铁公司工作 12 年,这其中,他用 6 年时间当上了总工程师;又在一家造纸厂担任了 3 年总经理。之后,泰罗成为了帮助制造企业提升效率的一名管理咨询工程师,其中最引人注目的咨询项目是应创建了美国第一所商学院的约瑟夫·沃顿(Joseph Wharton)之邀为伯利恒钢铁公司提供服务。在那里,泰罗

开展了著名的生铁装载实验。通过多年如一日的工厂管理实践,泰罗总结了自己的理论,并于1909—1914年间在哈佛大学授课。

20世纪20年代,最重要的理论成果是1925年法约尔发表的《工业管理和一般管理》。19岁时,法约尔进入科芒特里煤矿担任采矿工程师,6年后成为煤矿的经理;又过了6年,他主管几家煤矿。不久,煤矿的所有者因几位合伙人去世,公司重组为科芒特里-富查博特股份公司。工作16年后,公司陷入严重的财务困境时,法约尔被任命为总经理,拯救公司于危难之中。工作30年后,他从总经理的岗位退下来,在退休前两年,他出版了自己的理论学说。

20世纪三四十年代,有两组非常有影响力的理论成果:一组是巴纳德的《经理人员的职能》(1938)和《组织与管理》(1948);另一组是梅奥的《工业文明的人类问题》(1933)和《工业文明的社会问题》(1945)。巴纳德拥有标准的职业经理人生涯,他曾在哈佛大学就读但没有拿到学位,23岁时进入美国电报电话公司(AT&T),18年后,担任了AT&T的新泽西州贝尔电话公司总裁,又在这个职位上工作了20年,直到退休。梅奥的理论学说,建立在AT&T的设备供应商西屋电气公司霍桑工厂实验的基础上。霍桑实验历时8年,由麻省理工学院的教授负责。梅奥对霍桑工厂进行了现场调研,针对实验中的反常现象,他提出的理论解释产生了最广泛的影响力,使得哈佛大学在与麻省理工学院的这场学术竞争中胜出。

从以上事例可以看到,美国现代管理理论的奠基之作,都是贯通理论与实践的研究成果。20世纪中叶后的二三十年,是战后欧美发达国家推进快速工业化的重要时期。Colquitt和Zapata-Phelan(2007)^[30]指出,这是西方管理理论完成理论构建的重要时期,支离破碎的管理思想被正式化为各种综合性的理论框架,由新概念、新原理和新方法组成的新的理论范式不断涌现。在实践层面,这一时期的又一重要特点是管理研究与教育工作加快走向了职业化的发展方向,商学院的教授们与管理咨询服务机构的专家们,作为联接企业管理实践与管理理论研究工作的重要节点,日渐获得了专业上的权威性和合法性。这支高度职业化的管理理论发展队伍,将各种现代化的管理理论知识贴上了科学的、高效的或先进的管理方法的标签,再推动它们从美国向欧洲国家与日本的扩散传播(Giorcelli,2021)^[28]。在经历这一时期的理论繁荣的过程中,美国管理理论步入了一个喧嚣的为理论而发展理论的新发展阶段,其早期的从扎实的实践中生成重要理论成果的优良传统被渐渐淡忘了,被日益严密和繁琐的各种形式化的学术要求消解掉了。

2.20世纪90年代以来:现代管理理论范式化的困境

20世纪90年代,西方管理理论发展进入到Pfeffer(1993)^[31]所说的常规学科研究和成熟范式研究为主的新发展阶段,Pfeffer建议研究者将精力集中在管理学科领域更严格的学术范式发展上。有学者批驳了这种观点,他们认为,追求学术研究中的强制共识,也就是Pfeffer所强调的主导范式(shared paradigms)和趋同思维(convergent thinking),意味着将对真理的裁决权交到少数研究权威手上,这将限制知识的发展和导致理论进化的停滞(Cannella和Paetzold,1994)^[32]。Miner(2003)^[33]对73种已有的组织行为理论的有效性和有用性进行了评估,他的研究揭示出来,尽管该领域内形成了比较丰富的理论知识,但研究者们达成共识以及形成坚实的知识基础的程度显然不尽如人意。广泛存在的分歧与争议,造成了研究者在学术范式上缺乏共识。Markóczy和Deeds(2009)^[21]更是直言:尽管所有的顶级管理期刊都坚持理论发展,但管理学科对“什么是理论”仍然缺乏共识,遑论理论研究范式的共识。在充斥各种观点对峙的状态下,这一时期的管理理论知识在对内、对外两个方面出现的新发展动向,进一步阻碍了符合管理实践需要的学术范式的有效发展。

一方面,在学科内的理论知识发展上,由于管理理论知识体系日趋庞大与系统,研究者的工

作重点日益从“对管理实践的贡献”转变为“对管理理论的贡献”(Barkema 等,2016)^[5]的“理论内循环”模式。在“理论内循环”模式中,理论发展本身成为了管理学术研究的主要目标(Zahra 和 Newey,2009)^[34],管理学术研究工作的任务不再是为管理实践服务。与之伴生的一个重要变化是,理论验证(theory testing)而非理论建构(theory building),成为了大多数实证研究者提供理论贡献的主要方式(Colquitt 和 Zapata-Phelan,2007)^[30]。有些号称建构理论的研究工作,制造的不过是缺乏理论验证的无源无根的伪理论。对做理论验证的研究者而言,与已有理论中的显性知识的对话,要比与实践中的隐性知识对话,要来得重要得多。这种理论思考方式,造成了管理理论与管理实践这二者之间关系的疏离,也在事实上造成了有意义的管理理论建构工作的滞步不前。印度裔学者 Ghoshal(2005)^[35]批评到:管理理论研究者们制造的坏理论和“伪装的知识”,破坏了原本良好的管理实践,限制了管理者在实践活动中发挥更积极作用的能力。Pfeffer(2005)^[36]认同 Ghoshal 对管理研究与商学院管理教育的批判,他指出,经济学的科学范式越来越倾向于主导像组织管理领域的人文社会科学和政策研究议程的制定,这对管理理论与实践发展产生了非常重大的负面影响。Hambrick(2007)^[37]指出,“理论本身并不是目的”,好的理论能够帮助人们增进理解现实问题,但如果研究者为理论而理论,这样建构出来的理论反而有可能会阻碍人们对现实问题的理解。

另一方面,在对内发展理论知识不畅的压力之下,管理学被迫转向从其他学科引入理论知识来推动理论知识的创新路径,即通过“理论外循环”模式来做出对管理理论的贡献。Knights 和 Willmott(1997)^[38]指出,过去十年,围绕管理学跨学科研究的炒作急剧增加,几乎没有一项管理研究不声称自己支持或采用跨学科方法的。管理学的研究者们往往来自于不同的部落,而且往往是交战的部落——营销人员、组织行为或人力资源管理专家、会计师、信息技术系统专家等,他们的自我认同越来越多地通过与其他学科的对话来实现。Rousseau(2007)^[39]基于对组织科学的理解,探讨了组织管理研究工作的跨学科属性,他认为,需要借助跨学科思维和多用户的应用模式,才能走出这一学科弱范式共识的发展困境。Zahra 和 Newey(2009)^[34]也主张开展跨学科研究。Markóczy 和 Deeds(2009)^[21]认为,尽管跨学科研究可以为管理研究带来一系列新的理论见解,但这方面的努力有可能损害另一个有价值的目标,即将管理学科发展成为一个在研究主题、理论和方法上与其他学科截然不同的学术领域。他们指出,利用跨学科知识促进管理理论发展的研究思路具有负面性,特别是后者将追求新奇有趣和挑战常识规范作为理论创新的重要路径。这类做法,使管理研究日益远离了其在发展早期阶段强调运用管理实践中的典型事实来总结经验性规律和发展理论观点的研究范式。

回顾下来,过去 30 多年的西方管理理论发展尽管取得了一定的成就,但也在不断重复一个反面教训:仅凭与实践相脱离的精致理论,非但难以形成真正意义上的理论进步,反而有可能导致理论发展的窒息。在错误的方向上,众多的管理理论研究者们没有真正有效地建构严格的、源自管理学科内在发展规律的和有连贯性的研究范式,西方管理理论作为一个值得尊重的成熟学科的理论知识基础被削弱了,其管理研究工作整体上呈现为碎片化和进步乏力的状态,管理理论的正式知识与管理实践中的应用知识之间的差距扩大了(Sandberg 和 Tsoukas,2011)^[40]。

3. 小结

回到本部分的论题:何为“西用”?何为管理学研究范式的立身之本?本部分回顾的西方管理理论的发展历程,揭示了一条颠扑不破的真理:实践出真知。管理理论的价值,应该以其创造的实践价值来衡量。伟大的理论家,都是其所处时代“真实商业实践的深刻观察家”,而脱离真实商业实践的理论对话与文献回顾“可能阻碍新思想的诞生”(陆亚东,2015)^[7]。有意义的管理理论知识,只能从脚踏实地的管理实践中产生——从为管理实践所有效采用但又非理论化的隐性知识向

理论化的显性知识转化的动态过程,就是“西用”的精髓。此“西用”,不是运用西方管理理论之意,而是强调学习西方管理理论发展早期所遵循的“学以致用”的学术精神——理论必须为创造实践应用价值服务的治学精神。

长期以来,中国管理学术界习惯于移植西方理论的做法,这种做法有效提高了中国企业在管理实践活动中应用新理论知识的水平和能力,但就当前阶段发展中国管理理论的需要而言,弊大于利。2007年,《管理学报》特约评论员^[41]提出了一个重要问题:管理现象能不能从管理活动中抽象出来?本文进一步追问:管理理论研究者能否将管理者及其管理行为,从相关的管理实践活动中抽象出来,作为一个相对独立且完整的研究对象?西方研究者从西方企业管理实践活动中率先抽象出来了那些相对比较容易和便捷地用于开展工具理性分析和予以标准化处理的事实片断,这一研究抽取的过程受到了西方文化传统中的实用理性主义逻辑的主导与支配,这是西方现代管理理论体系发展的方法论基础。应该清醒地看到,从西方企业组织管理现象中抽取出来的易处理的研究事实、议题和套路的方法有其内在缺陷,也不一定贴合中国企业实践需要。中国企业管理实践的田野即是隐性知识的沃土,其中孕育数不尽的新理论的种子。发展中国企业管理理论,需要突破西方管理理论研究范式中的弊端与思维局限,走出西方管理理论知识象牙塔,以一种“潜水员思维”深潜到冰山之下,像 Tsui(2006)^[9]所言——只有跳进中国企业管理实践的大海深处,去探求那些不为站在海岸边上的过客们所易见的和现存的理论书籍没有发现的关键问题,才有可能生成对全球管理理论而言有价值的真知灼见。

四、何为“中道”?

新时代的中国企业管理实践是中国式现代化伟大事业的一部分。中国企业管理理论的现代化与理论化进程,必然生成于中国式现代化的伟大历史进程之中。中国式现代化的抉择区别于西方现代化的已有经验,它的本体属性是以中国的价值观驱动的现代化,是兼顾多重发展目标和以人为中心的现代化(余菁,2023)^[42]。弥合中国管理理论与中国企业管理实践之间的断裂带,需要深入到中国式现代化的时代进程中的企业管理现场去开展扎实的研究工作。如果从已有的西方管理理论体系视角来审视,这是一项不可能成功的任务。但中国管理理论化的方式注定将有别于西方范式,它将胜任于在冰山下深潜与探索的任务,从而更加贴合于中国式现代化本体属性及中国企业发展实际的需要。

什么是与中国式现代化实践相适配的中国管理理论的“中道”呢?一些学者们已经从其他学科背景出发对中国管理理论发展的方向进行了有益探究,以下举三个例证。

罗家德(2011^[27];2011^[43])从社会学研究的角度谈到:“社会学原本就同意文化不同就是会有不同。”“中国的本土管理学首重无为而治,也就是鼓励自我组织、自订规章、自我管理的自组织治理机制……靠的是……建立价值、愿景、文化、规范以控制组织行为的前题环境,而非控制行为本身。最终目的则在追求……在多元的系统中保持平衡……这套管理思想暗合了以社会人假设为基础的人本管理思想。”

彭新武(2011)^[44]从哲学研究的角度谈到:“任何一种管理理论和方法的产生,首先是来自于其地域、经济和文化背景。如果我们不能掌握管理中的文化层面,而只是从工具层面去学习别人的东西,结果往往是似是而非的。”“与以分析的、原子主义和还原主义为主要思维模式的西方文化相反,整体论却是中国传统哲学的灵魂,是中国传统文化的品格表征。”西方管理制度“与西方资本主义的社会和文化土壤、尤其是理性主义的精神传统相适宜的……这种按规则办事的理性和法治精神传统,正是我们这个依然具有极强‘人治’色彩的社会所缺乏的……在‘理性’步步进逼与销蚀之下,‘人性’日益成为消极、冷淡、无用的东西,被理性所控制而丧失了它的主动性与创

造性”。

梁觉和李福荔(2010)^[45]借鉴本土心理学倡导者杨国枢先生的观点谈到:“强调社会文化脉络”,即“研究者尽量将所研究的管理现象和行为置于中国的社会、文化和历史脉络之中,并仔细理清这些特有的管理现象和行为与中国特定的社会、文化和历史因素之间的关系。”“充分反映中国人的管理思想”,即“要以中国人所具有的本土化思想、观点和认知行为方式来思考,进而将这些中国人的思想反映在问题界定、概念分析、方法设计、结果阐释及理论构建中”。

从以上论述中,可以看到:任何中国管理理论研究,首先不能脱离中国的文化、价值观和精神传统;其次,应该落脚于整体观,追求实现多元系统平衡和兼顾多重发展目标;最后,与儒家提倡贤人治理的社会传统相吻合,与人的因素紧密关联。这是本文主张的中国管理理论发展中的“中道”所关涉的三个方面:一是面向过去,以中国历史悠久的优秀文化价值观为渊源;二是面向未来,强调从整体观出发,能兼顾多重发展目标和追求实现多元系统均势发展,以避免单向度的发展失衡之弊;三是面向当下,以人中心,而非以物为中心。以下将围绕这三个方面,结合中国式现代化实践,对比东西方管理的特点,来予以进一步阐述。

1. 坚持传承中国文化价值观之道

中国式现代化是受中国历史进程中的文化价值观托举的现代化。相应地,中国企业管理理论应以中国特有的文化价值观和精神传统为根基与依托。管理的社会文化与历史性决定了,管理规律有普遍性的一面,也有其特殊性的一面。Hofstede(1993)^[46]指出,不存在无文化的普适管理理论,也没有理由去相信,管理实践可以在不同文化背景的群体之间无摩擦地移植与传播。Child(2009)^[15]指出,发展一种独特的中国管理理论的论点,在很大程度上是基于中国拥有独特的文化价值观和意识形态的假设。

从语义上来讲,英语中的“管理”一词,一是根源于拉丁文中的“manus”,意指“手”;二是根源于意大利语中的“maneggiare”,意指“驯马”的一种技艺(Hofstede,1993)^[46]。福特当年发展了流水线技术,他希望工人只带“手”进工厂,莫带“脑”来。这和英美管理思想与实践中的讲求工具理性和实用性的文化内核是高度契合的。从语言塑造思维这层意义上讲,可以说,美国管理者更习惯于视被管理者为牛马。与管理相关的“组织”的概念,在美国,早期和“驯马场”(manege)联系在一起,而在Hofstede的祖国荷兰,组织的概念天然与“家庭”联系在一起。荷兰的组织观念,和法语中的“家庭”(manage)一词是一致的,也和中国管理思想相近。吴照云(2021)^[47]研究了中国的“管理”二字的释义,“管”指多孔而能生发出特定韵律的管状乐器,“理”指治玉成器的规律与事理。其文化内涵更丰富,更加讲求包容与圆融。最重要的是,在中国的管理思想中,管理活动中的管理者和被管理者都是浑然一体的组织中的成员,而非像“人”与“马”这样的性质不同的、甚至是截然对立的两个主体。

美国管理理论简单将其根植其中的西方文化和效率取向视为理所当然,不加以反思便在全世界兜售其理论,这只有利于其理论的推广,却不利于其他国家企业实践(彭贺和苏东水,2007)^[1]。Selznick(1948)^[48]揭示了美国组织管理观念的弊病。他指出,组织是一个讲求效率的经济技术系统,也是一个适应性的社会系统。作为一种理性行动的工具,组织从未成功地征服组织行为中的非理性维度,后者是摩擦、困境、怀疑和毁灭的来源。和巴纳德一样,他主张组织不应该是一种控制工具,而应该是一种合作机制。如果现代管理理论以控制为目的,便会不计成本地追求管理知识的显性化和行为管理的科学化。Polanyi(1962)^[16]强调隐性知识依赖于相对低意识水平,它对应那些在更普遍意义上非具体化的因素。文化价值观作为非理性维度和非具体化因素的集成体,它帮助塑造了一个个组织不同于其他组织的基本特征。令人遗憾的是,傲慢的西方管理理论没有对文化价值观因素予以必要的重视,它高效率地运用各种显性知识来对技术经济系统实施控制,却不那么

注意运用渗透于社会系统方方面面的文化价值观及其中蕴藏的隐性知识来激发社会合作的自觉行动。

历史地看,中国管理理论以与西方相区别的中国文化价值观为其深厚渊源,几千年的中国文化价值观中累积了隐藏在中国人思想深处的丰厚的生活经验与行动直觉。中国企业管理实践活动便是由这些在特定文化背景下的人的活动组成的。具体地讲,中国企业组织中的人受以儒释道法学说为代表的文化价值观和信仰系统的深刻影响。Peng等(2001)^[49]指出,中国的组织,包括企业组织,都是中国文化的产物。中国企业的组织行为与西方观察到的组织行为截然不同,由此产生了有挑战性的研究议题和有趣的研究结论。在中国的文化价值观背景下,那些符合西方文化价值观表达范式的管理思想,有可能失去理论意义与实践价值。如果长时间地在西方管理理论的湖滨之畔徘徊,或许可以习得西学的渔鱼之技,却难以习得深受中国文化价值观滋养的鱼渔之乐。为此,加快推动中国企业管理现代化的首要任务应该是明晰自身的文化价值观底色,其后再谈如何借鉴和吸收西方管理理论知识中有益成分来创造有意义的理论问题。

什么是文化价值观的底色呢?文化价值观是人们时刻受其影响却难以觉察其存在的文化特性,需要从企业管理实践活动中一系列表现出明显共性或根本性差异的现象中去仔细辨析与识别。在不同文化价值观因素的驱使下,面对同样的管理活动,中国企业管理者将秉持与西方企业管理者大不相同的认知与行动原则,二者判断事非与对错的标准很有可能截然相反。心理学家的研究表明,文化价值观会影响人的心理结构。Hofstede(1993)^[46]将文化理解为“心灵的集体编程”,它使一群人与其他人相区别开来。从相对浅显的行为特征差异上观察,以中国企业为代表的亚洲企业,往往不是简单的经济动物,它们的合法性与社会身份受到儒家价值观所倡导的诸多非理性和非经济技术因素的影响。这些企业偏好Gouldner(1960)^[50]所说的“互惠”(reciprocity)的交易,而非西方文化背景下的“理性”的公平交易。新近的研究表明,由于受传统文化和社会主义思想传统的共同影响,有一些中国企业家怀有无私奉献的精神和服务国家与社会的强烈责任感。

在西学的显微镜下,中国企业管理实践活动成了数据采集质量差和能见度低的一类现象,其可被观察到的往往只是显性的皮毛,皮毛之下的血肉却被藏匿起来了。Tsui(2006)^[9]指出,中国人比西方人更含蓄和更讲面子,他们更加不愿意以言词来坦率地表达内心的想法。这也会造成西方管理理论常用研究工具与方法效力的丧失。诚如吕力(2011)^[51]所言:“管理本身就渗透了人类对于自身如何存在的理念……管理必然包含它的价值维度。由于管理学主流研究持有典型的管理工具论立场,管理价值论的内容是在管理学的主流研究问题域之外的。”徐淑英倡导,研究者们应紧密围绕那些“不同于常态的、且很难被现有文献中的逻辑和理论所解释的管理实践”(徐淑英和吕力,2015)^[57]开展研究工作。未来,解开中国管理理论发展迷题的“真正钥匙”,不仅在于显性的技术与工具层面的知识,更在于植根于中国人管理行为及其近乎本能或直觉的习惯深处的文化价值观之中——正是在中国人“实现生存的最终目的或最高理想(吕力,2011)^[51]”中,蕴藏了中国管理理论与实践的本质。

2. 坚持基于整体观的均势发展之道

中国式现代化是兼顾多重发展目标的现代化。与之呼应,中国管理理论坚持整体观和追求实现多元系统的均势发展。习近平总书记(2023)^[52]指出:“中华文明从来不用单一文化代替多元文化,而是由多元文化汇聚成共同文化,化解冲突,凝聚共识。”从历史传统上考察,中国管理实践活动不仅受到了诸子百家学说组成的本土文化的巨大影响,还在自汉以来的魏晋南北朝和唐宋时期,先后接纳了印度佛教,又实现了与阿拉伯文化、希伯来文化等不同的非西方文化思想源流的和谐共

生。Hofstede(1993)^[46]指出,管理不是一种可以与社会中发生的其他活动相隔离的现象,它时刻在与家庭、学校、政治和政府中发生的事情发生相互作用。丰富的思想文化元素及在主流价值观上的包容性,使得中国企业管理者具备必要的实践理性所需要的思想弹性,能够在形形色色看似不可调和的复杂矛盾因素中游刃有余地行动,将相互冲突的力量集成为一体,创造性地促成合作和实现多元系统的均势发展。

美国管理理论发端于泰罗制,泰罗以秒表等计量工具的精确性,将管理活动与其他活动的作用关系切割开来。美国管理思想在其理论化的百年进程中,非理性地突出了局部边界条件下的科学理性的作用,这埋下了在复杂目标与复杂环境条件下各种生硬的“理性”管理活动造成诸多的非理性的意外后果的伏笔。卡尔·波普尔(Karl Popper)视可证伪性为区分科学与伪科学的标准。但在管理研究中,充斥着众多既不可完全证实,也不可完全被证伪的规律。戈沙尔(Ghoshal,2005)^[35]认为,科学给管理研究带来了很多好处,但成本也很高。他引用哈耶克的观点,将自然科学方法机械地应用于有组织的复杂性社会现象研究,“往往是最不科学的”。Sandberg和Tsoukas(2011)^[40]指出,在组织管理实践中,将所有理论都归为科学理性框架下所产生的理论是错误的,科学理性框架下的理论只是可能的理论类型之一。

Polanyi(1962)^[16]指出,隐性知识主要发生在处理一个复杂但连贯的实体时,在这种情况下,人们通常无法知道自己意识到的什么样的细节有特别重要的意义。如果将注意力刻意集中在某一个特定的特征或细节上时,就有可能破坏此复杂但连贯的实体作为一个整体的意义。为此,需要学会在实践中,在不以细节特征来对复杂但连贯的实体进行精确的界定与区分的情况下,与复杂实体同在、共处和实现合作。在以美国为代表的西方现代企业管理理论的视角下,隐性知识的概念显得那么的不科学、非理性和不具有实际操作性,但它与中国的企业管理思想是相兼容的。以中国为代表的东方世界的企业管理实践更加倾向于以综合的和整体观的视角来看待企业管理实践活动中的各种高度复杂的现象,更愿意关注与留意那些在现象抽取过程中被忽略和被牺牲掉的众多管理实践活动的丰富细节与片断。

坚持整体观和追求实现多元系统均势发展的管理理论,具体如何适应复杂系统和兼顾多重目标的发展要求呢?一方面,这样的管理理论是开放的,它能够不拘泥地将西学和东方的智慧汇聚起来,全面应用到企业管理前沿实践中去。日裔学者Nonaka(1991^[53];1994^[54])在大内的企业文化理论的基础上提出了知识创造理论,这是深受非西方文化价值观影响的又一理论成果。他认为,隐性知识在深受东方哲学影响的日本企业管理实践中发挥了重要的作用。在融合东西方哲学的过程中,Nonaka引入了东方的整体思维和阴阳平衡思维(李平等,2017)^[55],将知识创造过程演绎为隐性知识和显性知识之间相互作用和相互转化的过程。开放性,使组织具备了不断从不追求精确与科学的“无知”状态走向“知”的状态的可能性。

另一方面,这样的管理理论具有集成性和包容性,对充斥各种冲突力量和高度不确定性的复杂环境具有动态且强大的适应力。盛昭瀚和于景元(2021)^[56]有关复杂系统管理的研究表明,中国传统管理思想精髓在于“万物虽多,其治一也”的“集大成”观念。儒家的中庸之道推崇“允执厥中”,即“执两端、取其中”的智慧,视万事万物为一个整体系统,包容两极,二元对立却互不相斥,能够并存和不偏不倚,不会因为偏向某一元而失去平衡。这种中国式智慧的管理目标是“百道并行不相背,万物并育不相害”,能促进多元并存、相生相克、关系和谐、生生不息(罗家德,2011)^[43]。同时,中国经济转型进程中的复杂性和特殊性,给研究者提供了构建制度复杂观以及发展二元理论、共演理论等理论知识的极佳的实践基础(陆亚东,2015)^[7],研究者有望突破现有理论无法揭示复杂制度环境与管理实践中的多面性、相互矛盾性、差异性和变异性的局限。

坚持整体观和具有开放性、集成性和包容性的管理理论,有潜力去修正西方现代管理理论追求单向度科学思维与进步目标的局限与弊端。在实践中,对中国企业管理智慧中充盈着的隐性知识和潜在功能,西方主流研究者给予的注意力仍然是非常有限的,甚至仅仅视之为“偏安一隅”的偶然现象。但事实上,中国企业管理实践活动中的成功经验,大多数是在由多重因果机制交互作用的复杂环境中逐步积累起来的。西方企业管理者擅长于瞄准利润或股东利益最大化、技术创新与进步的单一目标,但在应对照顾更加广泛的利益相关者、在平衡技术创新与技术伦理的挑战方面,他们总是显得步履维艰。中国企业管理者习惯于瞄准与西方企业管理者相区别的多重目标的靶心,这一靶心是由显式目标和众多不为人们所确知的隐式目标(Polanyi, 1959)^[16]组成的一种混合体,因此,当射向这一靶心的飞矢并非以单向度的直线轨迹行进时,中国企业反而更有希望取得西方世界意料之外的重要成就。中国管理研究者应该沿着管理实践者们奉行的整体观的思维路径,穿过复杂系统的迷雾,深入中国企业管理实践,通过“观察管理中最令人费解的问题”(徐淑英和吕力,2015)^[57],探索促使各种交织作用的力量最终达成均势与合作的管理原则。

3. 坚持“以人为中心”的发展之道

中国式现代化以人为中心。这决定了,中国管理理论应该始终坚持“以人为中心”。西方管理理论知识体系将以科学和技术为代表的、可以量化和物化的因素放在中心位置,将人放在从属位置。从谷歌辞职的AI教父杰弗里·辛顿(Geoffrey Hinton)曾表示:我们人类是神经网络,我们能做的,机器也能做。我们是通过生物方式制造的,特别的、绝妙的机器。这一西方科技前沿界的思维方式,与现代管理理论中泰罗制的思想内核遥相呼应。泰罗的科学管理原则从工厂车间中走了出来一百多年,长此以往,在不远的未来,西方世界大有可能被成功改造成为一个巨型的工厂车间,人将蜕化为一个个会呼吸的零部件或组件——然而,这并不是、也不应该成为人类真心向往的未来。Guillén(2006)^[58]指出,20世纪以来得到广泛传播的科学管理是历史上最具争议性和最有影响力的工作组织方法,管理理论与实践应该拥有远远超出泰罗的车间管理思想的世界观。Rutgers(1999)^[59]认为,管理思想中的关键问题是“意义”,而不是目标。在处理“将什么作为理论的研究对象”“将什么放在理论研究工作的中心位置”这类问题时,中国管理研究者们应该从中国的文化价值视角出发,从中国管理者视角对重要问题进行良好的需求评估(Tsui,2006)^[9]和研究意义的重新设定,以致力于将几千年历史进程中积淀下来的中国人的集体人格,还原为现代社会管理活动中一个个充满自性与创造活力的管理者(余菁,2023)^[42]。

以人为中心,不同于西方管理理论中常说的“以人为本”或人本管理。吴照云和余焕新(2008)^[2]指出,中国传统管理思想中的人本观将人作为管理活动的出发点和归宿,人处于管理系统的中心地位,一切管理都以“修己”作为起点,达到“安人”的目标,而从美国与日本企业管理实践中发展起来的人本管理理论依然是以效率为中心的。“以人为本”或人本管理的思想,发端于梅奥的人际关系学派。彭新武(2011)^[44]指出,人际关系学派虽然注意到了人的社会性的一面,但它仍然把管理看作是运用人的客观知识并以最小代价来取得最大效益的一门技巧,甚至连马斯洛的“自我实现的人”的模式,也没有脱离理性的窠臼。也就是说,“以人为本”或人本管理尽管强调“人本”与“为人”的观念,但依然是将物放在管理现象的中心位置来予以审视的,衡量管理好坏的准绳依然是科学与效率原则下的物的尺度,从而无法克服对“人本”与“为人”的初衷的背离。

这种背离之所以发生,其思想根源可以被追溯到功利主义的代表人物边沁(Jeremy Bentham)和自由主义的代表人物密尔(John Stuart Mill)那里。边沁为世人打开了一个潘多拉魔盒,这个魔盒存储了这样一个重要观念:人们应该为促进最大多数人的最大幸福而行动——从社会福祉最大化

的角度考虑,忽略和牺牲少数人的福祉以扩大更多人的福祉,这是一项精明的计算。密尔子承父业,在东印度公司从事了35年管理工作,他以一位管理者的分析视角,运用自由主义伦理观,改良、巩固和普及了边沁的功利主义。从物的尺度来看,“以人为本”或人本管理的管理思想,默许和纵容了为“多数人”而放弃“少数人”的各种受科学与效率原则支配的计算行为。从短期看,从这样的行动里,似乎能够收获到的多数人福祉的增加值,大于少数人福祉减损值。但在长期,这些短期收益会消失,并逐渐异化为多数人福祉的减损,甚至是极其严重的减损。在这类现象背后,有一个两阶段机制在发挥作用:在第一阶段,支持对少数人福祉的剥夺的管理原则,迟早会扩展成为理直气壮地剥夺更多人福祉的管理原则;在第二阶段,在前一机制持续作用的基础上,多数人的福祉增加将逐渐变质为多数人福祉的减损。只要时间足够长,“以人为本”或人本管理的管理思想,很难逃脱功利主义的潘多拉魔盒式的诅咒。

以人为中心,意味着研究者眼中的世界面貌和待观察现象的性质完全将是另一种棱镜视角下的新世界。唯有在变换视角后,研究者才有可能触及那些在主流的科学管理视角下无法被发现的那些与人紧密相关的因素,进而运用这些隐性知识来整合有关世界的已有显性知识,以更加完整地理解世界。Polanyi (1962)^[16]从隐性知识的视角来审视,他认为,机器不能用物理和化学来解释……如果我们按照科学原则或还原论的思维方式,将注意力集中在宇宙的最终细节上时,我们所面对的是最没有可能有意义的事物。沿着这一思路,Nonaka (1991)^[53]批评了从泰罗到西蒙和纽厄尔的组织理论的局限。纽厄尔和西蒙为人类组织如何解决问题提供了西方视角的典型理论解释,他们将组织看作为一种信息处理装置。Nonaka指出,此理论观点的局限之一是低估了人在问题识别环节发挥的能动作用;局限之二是低估了人的心智在决策过程中所发挥的比理性更庞杂的作用(王钦,2017)^[60]。西方理论局限性的根源在于,它为了追求物的精确性,将与人类相关的因素视作缺陷,并不遗余力地将它们从主流理论体系中驱逐出去。Ghoshal (2005)^[35]洞察到了西方管理理论和实践中的非人化(dehumanisation)倾向,他引用以赛亚·柏林(Isaiah Berlin)的批评:现有管理理论的荒谬性在于,“他们对所有证明无法量化的事物视而不见”。尽管来自东方世界的研究者反复强调了在管理理论与实践“看见人”的重要性,但随后的研究没有真正跳脱西方主流范式的桎梏。

在中国企业的成功故事中,积淀了丰富的将人摆在管理实践中心位置的经验素材。深究中国企业管理思想的渊源,不难发现它们所依托的中国文明现代形态是中华五千年文明同马克思主义相结合的产物,马克思主义从社会关系的角度把握人的本质,中华文化也把人安放在家国天下之中,都反对把人看作孤立的个体(习近平,2023)^[52]。遵循中国文明发展规律的要求,好的管理实践研究者应该将管理者还原回他们置身其中的、空间边界不够清晰和时间序列不够连续的管理实践现场,而不是按照分工与效率的要求将他们从鲜活的经验素材中生硬地割取与抽象出来,只有这样,才可能深入观察这些处于管理实践活动中的人们的能动作用到底是如何得到充分发挥的,以及人们的有限心智在自由自在的状态下如何绽放巨大潜能,又如何完成那些原本根本不可能完成的艰巨挑战。在这样的管理案例中,堪称传奇的产品、服务、商业模式和看得见、摸得着的利润只不过是副产品,研究者需要寻找隐藏在这些光鲜的物背后的、更重要的藏匿于管理者的思想与行为深处的隐秘元素。有鉴于西方管理理论对人作为管理主体及人的行为的非理性假设的包容度较低,其研究无法覆盖因管理主体性质不尽相同所能够给管理实践带来的复杂变化与巨大潜力。正是西学的思维盲区,给促进中国企业管理实践中的相关隐性知识的显性化,留出了丰富的理论创造空间。Gouldner (1957)^[61]对比了“世界主义者”(cosmopolitans)和“本地人”(locals)的区别,他认为,从地理大发现时代开始,西方迈开了地理空间上自由扩张的一只腿之际,也就将另一腿迈进了逐步形成的世界主义的管理“铁笼”中。成为世界主义者,意味着要牺牲

作为当地人的个性化特征,服从由西方主导的所谓有全球共识的意识形态。跳出世界主义现代化管理的“铁笼”,确立以人为中心的分析视角,才能开启企业异质性的黑箱,通过对管理者进行透彻观察,发现人的因素带给企业的无限生机与活力,发现中国企业在充斥复杂矛盾与冲突因素的动荡环境中快速成长的管理真相。

五、运用“中道西用”方针去探索冰山之下

作为科学意义上的一门学科,管理学理论已经有超过一百年的发展历程。在这段漫长岁月的大部分时光里,世界各国管理理论总体处于不断学习与效法西方的状态中,但过去十余年间,上述情况正酝酿改观,管理研究领域“去西方化”或“去美国化”的思潮正在涌动。拉美组织管理研究者将管理教育和研究的全球化,视作为“认知殖民主义”的一种重要表达形式(Ibarra-Colado, 2006)^[62]。非洲组织管理研究者指出,西方主流管理理论一直在宣称自己的国际普适性,它事实上将“全球南方”的知识外围化和边缘化,这一行径带有“霸权民族中心主义”的倾向(Alcadipani等,2012)^[63]。Murphy和Zhu(2012)^[6]指出,西方在学术期刊领域的统治地位,导致了其对新兴经济体学术领域的殖民效应。Hamann等(2020)^[64]批判性地指出:管理学作为一门学科知识体系,是在有指向性和战略性地普及以美国为代表的西方商业和管理理念的努力下发展起来的。这个知识体系遵循工具理性的内核法则,以擦除或强加的方式,本能地排除、诋毁和否定非美国背景的、在许多发展中国家和地区先前存在的或具有替代功能的各种组织管理形式或身份,以及与后者相适配的共同体(社区)、合作方式和尊重自然的各种制度规范。Ojha和Venkateswaran(2022)^[65]将印度缺欠本土管理知识的原因,归因于印度长期以来思想殖民的深层次影响,整个学术界的话语体系持续被欧美中心的观点所主导和束缚。Banerjee(2022)^[66]指出,由于受到西方偏见的影响,管理理论将众多重要的文化历史因素排除在外,这使得大多数管理理论知识陷入了“认知失明”的状态。未来,发展具有多样性和多元性的全球管理理论,需要对西方管理理论中不适用于非西方背景的方面有高度的敏感性,持续提升从管理实践的差异性中发现高理论价值的研究议题的能力。

在中国式现代化的发展进程中,摆脱以美国为代表的西方现代管理理念的束缚,走独立自主的发展道路,这不仅是国际形势变化所需,更是中国自身对管理理论知识的需求与供给这两个方面的因素共同作用的必然趋向。一方面,从需求端看,新时代中国经济持续增长已经达到了一定体量规模,繁盛的企业经营管理实践孕育的不仅仅是更加全面深入借鉴西方管理学理论的需求,而是创造性地构建更加符合当下中国经济社会发展规律的中国特色管理学理论研究工作的强劲需求;另一方面,从供给端看,历史悠久的中国传统文化中蕴含的管理思想,日益推动和引导当代管理理论研究者向中国管理学理论知识体系中输入独特的、与西方科学管理理论体系相区别的元素。在上述两方面的共同作用下,中国管理理论学术界正在酝酿一场觉醒革命,在这场革命中,在西方管理理论体系的知识盲区和意料之外的宽阔地带,将有众多隐性的中国管理智慧脱颖而出,展现出独特的理论与实践魅力。

1. 强化对中国管理学自主性的认同

发展中国管理理论,首先需要强化对中国管理学自主性的认同,引导更多的研究者增进对构成中国管理学的相关理论知识中的异质性元素的情感与价值意义的觉知。然后,找到并围绕恰当的研究领域来聚集研究力量,发展独到的研究方法和观点。如何强化对中国管理学自主性的认同与觉知?如何找到那些能促进中国管理学自主性认同的恰当的研究领域呢?本文认为,研究者应该将注意力聚焦那些属于中国文化价值观、中国人和中国企业的管理实践的独特现象。此处所指的现象独特性,不应该由西方管理学理论来定义。比方说,西方理论习惯将发展中国家

的现象和转型经济国家的现象,视作具有独特性的现象,在这种西方主导的研究视角下,即使取得有限理论进步,也不过是对西方理论主流的边缘性的补充。强化对中国管理学自主性的认同,需要在理论研究工作舞台中心地带,选取与中国文化价值观、中国人和中国企业紧密相关的独特现象作为研究样本。对于这些独特现象,运用中国话语,表达中国文化价值观崇尚的真善美,阐释中国人与中国企业管理行为的独特意义。一旦这些现象被呈现在聚光灯之下,受众能够在瞬间感知到它们的中国色彩,而不需要先行经过西方审美情趣的刻意雕琢。而且,这些现象带有的中国色彩,也不应该妨碍它们释放出对中国以外人群的同理心、感染力与影响力,能彰显它们跨越时空界限的巨大精神力量。

在强化对中国管理学自主性认同的过程中,研究者需要重新定义好的管理理论知识的准绳。西方现代经济社会的发展基础,由14世纪到16世纪的文艺复兴、随后而来的新教改革,以及17世纪到18世纪的启蒙运动和后来的工业革命奠定。20世纪,西方管理学在发展早期,将高效率的科学管理和高度结构化的职能分工确立为好的管理的标准。少数卓越的研究者关注人和社会性问题的的重要性,发展了激励理论、领导力理论、人力资源管理理论、企业文化和企业社会责任等理论,但西方管理学用以评价管理理论与实践好坏的科学、分工与效率的基石,始终没有被撼动。为适应动态多变的环境,西方又先后兴起了组织与战略理论以及后来的知识管理、创新理论等,这些管理理论知识持续巩固了西方世界崇尚进步与成功和追求价值实现的思想传统,却最终没有平衡好人的因素与物的因素这二者之间的关系。中国现代经济社会发展的动力源泉,不能被归因于文艺复兴、新教改革、启蒙运动和工业革命,这注定了中国式现代化进程,在精神层面上,迟早要摆脱西方思潮的影响,另辟蹊径,走上自主自立自强的发展道路。

未来,中国企业的经营管理者 and 理论研究者仍需要继续独立探究“什么是管理”“什么是好的管理”这样的基础性问题(余菁,2022)^[67]。为这些基础性的问题找寻答案,并在搭建答案的过程中不断提出更加深刻的理论与实践问题,不断反思和突破已有理论提供的现成解决方案,这是生成与创建新理论框架的不可逾越的前奏环节,也是中国人和中国企业重新学习和熟悉中国文化价值观传统,审视自身的内在德行品质、传承与发扬中国文化、创造前所未有的管理实践经验,并为全球贡献中国管理智慧的必由之路。

2. 重置研究标尺和聚焦弱相互作用

探索隐性知识,不能带用惯了的放大镜、显微镜或天文望远镜出发,而需要重新设置研究的标尺,以探索阿西莫夫(2020)^[68]笔下的“瞬间中的瞬间中的瞬间”和聚焦那些在湮灭进程中发生的弱相互作用。阿西莫夫认为:百亿分之一秒可以是很长的时间,当它同十万亿亿分之一秒相比较,这两个时间的差异如同于三百亿年和一天的差异;同理,在习惯宇宙尺度的人们眼中,几百亿千米只是一个非常短的距离。一旦重置了研究标尺,研究者对所观察到的管理行为及相应的管理决策作用机理的阐释就有可能发生质变。通过增加研究标尺的弹性,可以提出新的理论解释,对管理活动中充斥的形形色色的悖论、矛盾与冲突现象,做出更好的解释并予以包容。

明茨伯格用“盲人摸象”来比喻战略管理理论林立的研究局面。到目前为止,在西方管理理论中,作为研究对象的相互作用的因素在数量上仍然是相对有限的,研究者探究的焦点仍然是显而易见的重要因素之间的强相互作用。类似的研究工作贡献了人们熟悉的各种显性知识的集合。这就好像盲人摸到的大象的耳朵、鼻子、尾巴、腿、躯干等显性的和可以确知其特性的因素。然而,在管理实践中,在理论研究者设定的许多伞形概念之下,真正发生相互作用的因素在数量上及纠缠关系的复杂程度上,往往大大超出了研究者们简化设定,管理活动的结果很有可能由众多的复杂因素间的弱相互作用决定。这就像一头生机勃勃的大象的客观存在,不是靠它的哪个孤立的器官或部位

来维系的,而在于那些被忽视掉的大象的耳朵与鼻子之间,尾巴与腿、躯干之间……以及在大象皮毛之下隐匿的血肉与情感之间的千丝万缕的整体性的作用关系——无法计数的忽略,使研究者成为了对各种隐性知识无知无觉的盲人。唯有重置研究标尺和聚焦弱相互作用,才有可能深入探知人们熟悉的管理活动中的新意。

德鲁克基于对西方管理者的观察,概括了管理的实践本质。在西方管理世界中,人的行动重于人的认知。儒家价值观的熏陶和知行合一观念的流传,使中国管理者注重人的认知的程度,丝毫不亚于注重人的行动的程度。人的行动与人的认知相比,前者有显性的、易观察的和相对稳定的特征,后者有隐性的、难以觉察的和流变的特征。对人的认知与人的行为的侧重程度的不同理解,是中国管理理论研究与西方管理理论研究二者之间的一个重要的分别所在。一念三千,通向同一行为结果的人的认知是变幻莫测的。什么样的管理理论创新,可以敏感到能兼容有关人的如此复杂且真切的假设?中国管理理论研究者需要将更多的注意力放在丰富的弱相互作用的因素上及它们背后牵连的隐性知识上,这样才有可能超越现有的科学管理理论提供的有限解释,深入人的本质,观照管理实践的真谛。

3. 探索与科技智能共生的不确定性

现代社会的历史坐标以工业革命为重要里程碑。工业革命以来的现代科技与人类互动的数百年,是人类不断征服经济社会发展中涌现的不确定性的一段历史进程。在此进程中,人类借助科技理性追逐确定性,又通过推动科技创新持续创造新的变化的可能性。科学与理性的结合,一方面意味着人们选择放弃其他的可能性,进入一个人类所知的必然性的世界;另一方面,层出不穷的科技创新,牵引着人们进入类似于历险丛林般的新世界。西方伟大的思想者们都预见到了科技作用于人类社会的两面性,一方面,它增强了人类对世界理解与掌控力;另一方面,也蒙蔽了人类的眼睛和扩大了人类社会进化失控与溃败的风险。韦伯(Weber, 2001)^[69]引用歌德之言来描绘由物质财富和机器生产推动发展下的现代文明发展最后阶段的境况:“专家没有灵魂,沉迷感观的人们没有心肝;这虚空的社会幻想着自己已经达到前所未有的文明高度。”

科技是一种力量。任何力量都具有暴力化的潜质。需要警惕的科技的暴力一面在于,它对(人)与人(群)之间合作关系的破坏性。中国文化价值观蕴含有不惧挑战和勇于接受新事物的品性,也一贯重视以和为贵的生命体验,强调以道德来引导和规制所有人——特别是拥有超出常人力量的少数群体,引导各方节制力量和在中达成均势。道德观念的本质是通过调整人与人之间的关系,来调整人与物之间的关系。西方文明在过去的几个世纪里,从物的因素和科技进步中受益良多,发展出来了强健有力的资本主义文明,这种文明崇尚科技、财富等物质因素规模累进法则与力量彪悍之美。马克思肯定了生产力对生产关系的决定性作用,也强调了以生产关系调节生产力的重要性。马克思观察到的资本主义文明中人的异化现象,这显然与他设想的未来文明理想形态中人实现全面自由的发展远景背道而驰。在马克思的时代里,科技仍然是一个正面和积极的因素,但在当下的全球互联和数字经济浪潮中,科技已然成为阻滞人类实现全面自由发展的一种关键性的力量,它日益造成了全球经济社会形态在两个层次上的裂变。从微观层次看,不同的人类个体的劳动价值异质性持续大幅扩大,越来越多的普通人的辛劳所创造的价值,正趋于收敛至无甚价值。极少数人获得了科技力量的加持,其可兑现市场价值之高远远超出马克思关于“300%”的利润率极限的想象。在市场经济条件下,普通人劳动价值的经济基础正在松动,这必然造成他们的人生体验与生命价值不可挽回地减损。从宏观层次看,AI驱动下的生产力水平大幅跃进,处于随时可以拉断生产关系调节生产力的缰绳的风险与灾难中。从人与人之间的合作关系的角度来审视现代社会,将发现:劳动价值和经济地位相差悬殊的个人之间合作

的难度显著加大了。相应地,将社会视作为一个整体,推动形成少数人与大多数人紧密合作的社会系统的难度加大了。

对人类而言,科技的本质是工具。Polanyi(1962)^[16]说:工具,对应一个复杂且连贯的综合实体的各个细节特征,我们需要工具来完成我们在使用这个工具时所参与的事情。工具具有两重性,它在常态下是有益的,同时,它具有陷阱的另一重属性。Weick(2007)^[70]分析过一个发人深省的峡谷火灾的真实案例,这个案例警示人们,在生死攸关之际,在重大危机关口,执著工具者死亡或接近死亡,丢弃工具者得以存活下来。悲剧之所以发生,是因为人们总是执著于工具,却忘记了伙伴,他们不分享信息,最终忽视了本来能拯救他们的解决方案。工具,是显性知识的集合。在危机境况下,逃生的出路,大概率藏身于工具之外的隐性知识之中。

当下,科技已经将人与人之间的差别与分裂,铸造成为现代文明的一个根本性困境和基本事实。在此境况下,无论是从道德传统出发,还是从马克思的社会主义学说出发,中国管理理论研究者都应该坚持以实现人的全面自由发展为己任,致力于帮助修复人与人之间的矛盾、冲突、不信任与不合作的关系。只有人类群体高度团结,才有可能在未来找到实现与科技智能和谐共生的可行路径。党的二十大报告提出,“我们要拓展世界眼光,深刻洞察人类发展进步潮流,积极回应各国人民普遍关切,为解决人类面临的共同问题作出贡献”。21世纪,人类遇到的最重要的问题莫过于,思考清楚人与科技之间的关系。对这个问题,人类如果弃权或在不可调和的分裂状态下给出了错误的答案,那么,在不远的奇点之后,将轮到科技智能对科技与人之间的关系问题进行最终裁决。在仍然留存几分灵魂和心肝的当下,人类还有机会运用比西方启蒙时代和工业革命更早期的轴心时代所存储下来的人类文明智慧之光,去引导科技智能的未来方向,使其不确定性尽可能收敛在人类可认知和可驾驭的范围之内。科学的最终目标是改善人类的生活条件,而在商业学科中,这就意味着改善管理实践(徐淑英和吕力,2015)^[57]。运用中国管理理论与思想,勇于突破西方科技理性的束缚去付诸实践,时刻警惕在对不确定性的忧惧中加深对科技力量的盲从与依赖,始终致力于通过团结且自由的人的力量去驾驭科技,这是矢志参与中国管理理论建设事业的我们应该承担起来的时代使命。

参考文献

- [1]彭贺,苏东水.论东方管理的研究边界[J].上海:学术月刊,2007,(2):74-79.
- [2]吴照云,余焕新.管理的本质与管理思想的东方回归[J].南昌:当代财经,2008,(8):75-79.
- [3]Morris, S., Aguilera, R. V., Fisher, G., Thatcher, S. M. B. Theorizing From Emerging Markets: Challenges, Opportunities, and Publishing Advice[J]. *Academy of Management Review*, 2023, 48, (1): 1-10.
- [4]Liu, W., Heugens, P. P. M. A. R., Wijen, F., and van Essen, M. Chinese Management Studies: A Matched-Samples Meta-Analysis and Focused Review of Indigenous Theories[J]. *Journal of Management*, 2022, 48, (6): 778-828.
- [5]Barkema, 等.东西交融:新概念与新理论[A].徐淑英,任兵,吕力主编.管理理论构建论文集[C].北京大学出版社,2016.
- [6]Murphy, J., Zhu, J. Neo-colonialism in The Academy? Anglo-American Domination in Management Journals[J]. *Organization*, 2012, 9, (6): 915-927.
- [7]陆亚东.中国管理学理论研究的窘境与未来[J].上海:外国经济与管理,2015,(3):3-15.
- [8]Alvesson, M., and Sandberg, J. Generating Research Questions Through Problematization[J]. *Academy of Management Review*, 2011, 36, (2): 247-271.
- [9]Tsui, A. S. Contextualization in Chinese Management Research[J]. *Management and Organization Review*, 2006, 2, (1): 1-13.
- [10]Barney, J. B., 张书军.中国管理研究之展望——中国管理理论与管理的中国理论[J].广州:中大管理研究,2009,(3): 1-15.
- [11]明茨伯格.开发关于理论开发的理论[A].肯·G·史密斯和迈克尔·A·希特主编.管理学中的伟大思想——经典理论的开发历程[C].北京大学出版社,2016.
- [12]Meyer, K. E. Asian Management Research Needs More Self-confidence[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2006, 23, (2):

119 - 137.

[13]谢佩洪. 简评“东西交融:新概念与新理论”[A]. 徐淑英,任兵,吕力主编. 管理理论构建论文集[C]. 北京大学出版社,2016.

[14]韩巍. 从批判性和建设性的视角看“管理学在中国”[J]. 武汉:管理学报,2008,(2):161 - 168.

[15]Child, J. Context, Comparison, and Methodology in Chinese Management Research[J]. *Management and Organization Review*, 2009, 5, (1): 57 - 73.

[16]Polanyi, M. Tacit Knowing: Its Bearing on Some Problems of Philosophy[J]. *Reviews of Modern Physics*, 1962, 34, (4): 601 - 616.

[17]Polanyi, M. *The Study Of Man. (The Lindsay Memorial Lectures, 1958)* [C]. London: Routledge and Kegan Paul Ltd, 1959.

[18]Barley, S. R. When I Write My Masterpiece: Thoughts on What Makes A Paper Interesting[J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49, (1): 16 - 20.

[19]迪特里希·德纳. 失败的逻辑[M]. 上海科技教育出版社, 2010.

[20]黄光国. 全球化与本土化:论心理学本土化的意涵[J]. 包头:阴山学刊, 2010, (1): 5 - 17.

[21]Markóczy, L., Deeds, D. L. Theory Building at The Intersection: Recipe for Impact or Road to Nowhere? [J]. *Journal of Management Studies*, 2009, 46, (6): 1076 - 1088.

[22]Merton, R. K. The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action[J]. *American Sociological Review*, 1936, 1, (6): 894 - 904.

[23]von Krogh, G., Roberson, Q., Gruber, M. Recognizing and Utilizing Novel Research Opportunities with Artificial Intelligence[J]. *Academy of Management Journal*, 2023, 66, (2): 367 - 373.

[24]Shrestha, Y. R., He, V. F., Puranam, P., von Krogh, G. Algorithm Supported Induction for Building Theory: How Can We Use Prediction Models to Theorize? [J]. *Organization Science*, 2020, 32, (3): 856 - 880.

[25]Tang, P. M., Koopman, J., McClean, S. T., Zhang, J. H., Li, C. H., De Cremer, D., Lu, Y., and Ng, C. T. S. When Conscientious Employees Meet Intelligent Machines: An Integrative Approach Inspired by Complementarity Theory and Role Theory [J]. *Academy of Management Journal*, 2022, 65, (3): 1019 - 1054.

[26]Greeven, M. J., Xin, K., Yip, G. S. How Chinese Companies Are Reinventing Management? [J]. *Harvard Business Review*, 2023, 101, (3 - 4): 104 - 112.

[27]黄光国, 罗家德, 吕力. 中国本土管理研究的几个关键问题——对黄光国、罗家德的访谈[J]. 武汉:管理学报, 2014, (10): 1436 - 1444.

[28]Giorcelli, M. The Origin and Development of Firm Management[J]. *Oxford Review of Economic Policy*, 2021, 37, (2): 259 - 275.

[29]丹尼尔·A. 雷恩, 阿瑟·G. 贝德安. 管理思想史[M]. 北京:中国人民大学出版社, 2014.

[30]Colquitt, J. A., Zapata-Phelan, C. P. Trends in Theory Building and Theory Testing: A Five-decade Study of The Academy of Management Journal[J]. *The Academy of Management Journal*, 2007, 50, (6): 1281 - 1303.

[31]Pfeffer, J. Barriers to The Advance of Organizational Science: Paradigm Development as A Dependent Variable[J]. *Academy of Management Review*, 1993, 18, (4): 599 - 620.

[32]Cannella, Jr. A. A., and Paetzold, R. L. Pfeffer's Barriers to The Advance of Organizational Science: A Rejoinder[J]. *Academy of Management Review*, 1994, 19, (2): 331 - 341.

[33]Miner, J. B. The Rated Importance, Scientific Validity, and Practical Usefulness of Organizational Behavior Theories: A Quantitative Review[J]. *Academy of Management Learning and Education*, 2003, 2, (3): 250 - 268.

[34]Zahra, S. A., and Newey, L. R. Maximizing The Impact of Organization Science: Theory-building at The Intersection of Disciplines and/or Fields[J]. *Journal of Management Studies*, 2009, 46, (6): 1059 - 1075.

[35]Ghoshal, S. Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices[J]. *Academy of Management Learning and Education*, 2005, 4, (1): 75 - 91.

[36]Pfeffer, J. Why Do Bad Management Theories Persist? A Comment on Ghoshal[J]. *Academy of Management Learning and Education*, 2005, 4, (1): 96 - 100.

[37]Hambrick, D. The Field of Management's Devotion to Theory: Too Much of A Good Thing? [J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50, (6): 1346 - 1352.

[38]Knights, D., Willmott, H. The Hype and Hope of Interdisciplinary Management Studies[J]. *British Journal of Management*, 1997, 8, (1): 9 - 22.

[39]Rousseau, D. M. Standing Out in The Fields of Organization Science[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2007, 28, (7): 849 - 857.

- [40] Sandberg, J., and Tsoukas, H. Grasping the Logic of Practice: Theorizing Through Practical Rationality [J]. *Academy of Management Review*, 2011, 36, (2): 338 – 360.
- [41] 本刊特约评论员. 试问管理学——管理学在中国侧议[J]. *武汉: 管理学报*, 2007, (9): 549 – 555.
- [42] 余菁. BRIDGE 体系: 中国企业管理现代化——以西方困境为鉴[J]. *北京: 清华管理评论*, 2023, (3): 62 – 69.
- [43] 罗家德. 中国管理本质——一个社会网的观点[J]. *南京理工大学学报(社会科学版)*, 2011, (1): 31 – 40.
- [44] 彭新武. 管理哲学: 中西融合的批判性考察[J]. *北京: 哲学研究*, 2011, (5): 116 – 121.
- [45] 梁觉, 李福荔. 中国本土管理研究的进路[J]. *武汉: 管理学报*, 2010, (5): 642 – 648.
- [46] Hofstede, G. Cultural Constraints in Management Theories [J]. *Academy of Management Executive*, 1993, 7, (1): 81 – 94.
- [47] 吴照云. 从中国传统文化出发构筑中国管理之基[J]. *北京: 经济管理*, 2021, (9): 5 – 15.
- [48] Selznick, P. Foundations of The Theory of Organization [J]. *American Sociological Review*, 1948, 13, (1): 25 – 35.
- [49] Peng, M. W., Lu, Y., Shenkar, O., and Wang, D. Treasures in The China House: A Review of Management and Organizational Research on Greater China [J]. *Journal of Business Research*, 2001, 52, (2): 95 – 110.
- [50] Gouldner, A. W. The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement [J]. *American Sociological Review*, 1960, 25, (2): 161 – 178.
- [51] 吕力. 管理学的元问题与管理哲学——也谈《出路与展望: 直面中国管理实践》的逻辑瑕疵[J]. *武汉: 管理学报*, 2011, (4): 517 – 523.
- [52] 习近平. 在文化传承发展座谈会上的讲话[J]. *北京: 求是*, 2023, (17): 4 – 11.
- [53] Nonaka I. The Knowledge – creating Company [J]. *Harvard Business Review*, 1991, (6): 96 – 104.
- [54] Nonaka I. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation [J]. *Organization Science*, 1994, 5, (1): 14 – 37.
- [55] 李平, 周静子, 周是今. 东西融合的典范: 野中郁次郎与知识管理[J]. *北京: 清华管理评论*, 2017, (1 – 2): 92 – 98.
- [56] 盛昭瀚, 于景元. 复杂系统管理: 一个具有中国特色的管理学新领域[J]. *北京: 管理世界*, 2021, (6): 36 – 50.
- [57] 徐淑英, 吕力. 中国本土管理研究的理论与实践问题: 对徐淑英的访谈[J]. *武汉: 管理学报*, 2015, (3): 313 – 321.
- [58] Guillén, M. F. *The Taylorized Beauty of The Mechanical; Scientific Management and The Rise of Modernist Architecture* [M]. Princeton and Oxford: Princeton University Press, 2006.
- [59] Rutgers, M. R. Be Rational! But What Does It Mean? [J]. *Journal of Management History*, 1999, 5, (1): 17 – 35.
- [60] 王钦. 下一个范式: 未来, 管理走向何处——“知识管理之父”野中郁次郎专访[J]. *北京: 清华管理评论*, 2017, (1 – 2): 56 – 66.
- [61] Gouldner, A. W. Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1957, (2): 281 – 306.
- [62] Ibarra-Colado, E. Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Otherness from The Margins [J]. *Organization*, 2006, 13, (4): 463 – 488.
- [63] Alcadipani, R., Khan, F. R., Gantman, E., Nkomo, S. Southern Voices in Management and Organization Knowledge [J]. *Organization*, 2012, 19, (2): 131 – 143.
- [64] Hamann, R., Luiz, J., Ramaboa, K., Dhlamini, X., Khan, F., and Nilsson, W. Neither Colony nor Enclave: Calling for Dialogical Contextualism in Management and Organization Studies [J]. *Organization Theory*, 2020, (1): 1 – 21.
- [65] Ojha, A. K., and Venkateswaran, R. T. Understanding The Colonial Roots of Indian Management Thought: An Agenda to Decolonise and Theorise for Indian Contexts [J]. *Journal of Business Research*, 2022, 149: 700 – 712.
- [66] Banerjee, S. B. Decolonizing Management Theory: A Critical Perspective [J]. *Journal of Management Studies*, 2022, 59, (4): 1074 – 1087.
- [67] 余菁. 重思管理: 对几个基本问题的批判性思考[J]. *北京: 清华管理评论*, 2022, (4): 6 – 13.
- [68] 艾萨克·阿西莫夫. 宇宙秘密——阿西莫夫谈科学 [M]. 上海科技教育出版社, 2020.
- [69] Weber, M. *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism* [M]. Translated by Talcott Parsons, New York: Routledge Classics, 2001.
- [70] Weick, K. E. The Generative Properties of Richness [J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50, (1): 14 – 19.

Chinese Dao and Western Pragmatism: Analysis on the Research Directions in Need of Constructing Independent Knowledge System for Chinese Management Theories

YU Jing

(Institute of Industrial Economics of CASS, Beijing, 100006, China)

Abstract: Over the past few decades, the Chinese management academic community has been developing Chinese management theory along the direction of the integration of East and West thoughts. There has been a strong sense of identification to the development of management theory in the Chinese context and the tendency of the localization of Chinese management theories. However, till now, the passive situation that the knowledge system of Chinese management theory is dominated by Western theories and Western discourse systems has not been fundamentally changed.

This article indicates that the success of Chinese enterprise management practice not only benefits from the guidance of explicit knowledge of western modern management theory, but also is largely supported by a large amount of implicit knowledge relating to Chinese cultural values. The insightful insights corresponding to these implicit knowledge, are compared to the iceberg below the sea level. Here, the concepts of “explicit knowledge” and “implicit knowledge” proposed by Michael Polanyi are combined with Robert K. Merton’s concepts of “manifest functions” and “latent functions”, to construct a theoretical analysis framework to delineate new research areas with highly theoretical value. In this framework, Polanyi Quadrant represent the research work which focus on those implicit knowledge used to achieve manifest functions; while Merton Quadrant is defined to delineate the commonsensical promising research areas, relating to implicit knowledge used to achieve latent functions. The author believes that Chinese management researchers should pay more attention to the Polanyi Quadrant, which may become a fertile ground for theoretical innovation.

The article reviews the development process of modern management theories in the west over the past century, and divides the process into two stages. In the first stage before the 1970s and 1980s, early modern management theories sprouted, developed, and flourished from the vibrant western enterprise management practices. In the second stage since the 1990s, the gap and split between the management practice and the highly academic management theory system has become increasingly significant. The review suggests that only vital management practices can lead to true knowledge, and the value of management theory should be measured only by its practical value. This is the true meaning of “Western Pragmatism”.

This article emphasizes that breaking through the dilemma of weak innovation in Chinese management theory, requires a shift towards the mindset of “Chinese Dao and Western Pragmatism” (Zhong Dao Xi Yong). “Chinese Dao” is used to elaborate the following point of view, that the development of Chinese enterprise management theories should be closely linked with the process of Chinese path to modernization, and comprehensively go deep into Chinese enterprise management practice to find and explore the phenomenon of high theoretical value. There are three essential characteristics of “Zhong Dao”: firstly, most research on Chinese management should not be separated from China’s culture, values, and spiritual traditions; secondly, the research should be based on a holistic perspective, pursuing the balance of diversified value systems and balancing multiple development objectives, to avoid the drawbacks of unbalanced development in a unidirectional manner; Finally, the research should be consistent with the Confucian social tradition of promoting virtuous governance and closely related to human factors.

In the future, Chinese management researchers should strengthen their recognition of the autonomy of Chinese management studies, by resetting the research scale and focusing on weak interactions to delve into the management practices of Chinese enterprises that are filled with implicit knowledge, and vigorously explore and develop new management theoretical knowledge that can effectively respond to the uncertainty of the coexistence of human and technological intelligence. Only by breaking through the cover of explicit knowledge in western management theories, focusing on abundant tacit knowledge in Chinese enterprise practice, and constantly generating management theories that are in line with China’s national conditions and are of great value, will the theoretical researchers guide Chinese enterprises to accelerate the practice of Chinese style enterprise management modernization in a larger scope and at a higher level.

Key Words: management theory; chinese path to modernization; chinese dao; western pragmatism

JEL Classification: M00, M10, N80

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2023.10.001

(责任编辑:刘建丽)