

从主体性管理到主体间性管理

——管理范式的后现代转型

贾利军 李金生 李晏墅

内容提要 后现代社会,传统的主体性思潮正逐步丧失社会现实性,由其派生的主体性管理范式在应对后现代社会经济发展中陷入进退维谷的境地。作为管理范式的一次飞跃,主体间性管理更加关注平等、对话等民主的人际关系,侧重从精英治理型人际关系到圆桌会议式人际关系转变、从程序性管理向文化型管理转型以及从线性经营管理战略向非线性经营管理战略转化。

关键词 后现代 管理范式 主体性管理 主体间性管理

贾利军,华东师范大学商学院副教授 200241

李金生,南京师范大学商学院副教授 210097

李晏墅,南京师范大学商学院教授 210097

“后现代”是一个意涵丰富的概念,其影响、涉及领域之广,几乎囊括了哲学、社会学、文学、艺术等学科在内的所有学科。不仅如此,这些来自不同领域的后现代理论各成体系,甚至彼此冲突。正如美国学者贝斯特、凯尔纳指出的那样:“并不存在什么统一的后现代理论,甚至各种立场之间连基本的一致性也没有。相反,通常被笼统地归并到一起的各种‘后现代’理论与后现代立场——它们彼此之间经常是冲突的——之间的差异,足以使人震惊^[1]。但是从更加统括的角度而言,前述思想、理论的庞杂与冲突也许恰恰反证了这种转换的巨大与开阔。这些庞杂、矛盾的思想理论的背后是一个不争的社会现实:如今,现代时期正在被一个后现代时代所取代^[2]。”这意味着人们要不断地站在历史和今天两个不同角度,从系

统整体的角度出发,关注自然界和人类社会所表现出来的长期变革过程。”^[3]变换需要一种新的思维范式^[4]。而“范式的转变使科学家眼中看到的世界变了样……革命之后,科学家面对的是一个不同的世界。”^[5]托马斯·S·库恩这样的一句话用来解释管理科学领域正在发生的变革无疑是恰到好处的,因为这也是管理学领域的真实写照。新旧时代之交,管理学范式正在经历着从主体性管理范式向主体间性管理范式的转变。

一、主体性管理范式及其兴盛

1. 主体性管理范式

文艺复兴使人从神的匍匐下解放出来,发源于古希腊苏格拉底、柏拉图时代的主体性哲学思想重新

复苏,经过笛卡尔和康德,到黑格尔的“绝对精神”而达到极致。不仅如此,这种最初的哲学思想伴随着工业革命逐渐沉淀成一种社会思潮,并逐步演变成为现代社会的主流文化精神。作为现代文明最浓重的色彩,主体性思潮直接决定了现代管理思想的遗传基因。换言之,林林总总的现代管理思想流派,无论其具体内容如何,在本质上都无一例外是主体性管理范式。主体性管理范式是主体性哲学在人类管理实践中的写照。因而,主体性管理范式包含了以下两个最基本的特征:

首先是管理中主客二分的关系哲学。即管理中所有的关系都可以划分成主体和客体之间的关系。管理在本质上是主体对客体施加影响的过程,主体居于主导地位,实施影响;客体处于从属地位,接受影响。整个管理过程通过一个又一个从高到低的主客关系链条逐步传导,最终实现了管理指令从最高指挥者向最低执行者的贯彻。作为这一本质特征的现实反映,科层制成为整个现代社会最普遍的组织形式,而精英治理则是这种组织形式的基本人事逻辑。

其次是过程管理中的决定论倾向。即整个组织可以被看作是一个运行精确的时钟,对于任何一个管理过程而言,只要给予足够的管理变量和起始条件,管理的未来结果完全是可以预知的,甚至是可以精确量化的。作为这种倾向的写照,控制成为管理过程中最具特色的管理行为,而量化与标准化则成为衡量管理优劣的基本标准。

如上所述,主体性管理范式是现代工业文明的主流文化精神——主体性思潮在管理领域的镜像,是牛顿——笛卡尔范式的管理学版本。现代社会林林总总的管理学流派尽管在具体内容、形式上差异显著,但就统约的高度而言,他们在本质上都可以归属在主体性管理范式,他们之间的区别无非在于主客二分的程度以及决定论倾向的强弱。这一点可以

用图1来表示。

图1的矩阵图代表着由决定论偏好和主客二分倾向共同勾勒出的主体性管理范式的版图:A代表着更高的决定论偏好和相对较低的主客二分倾向的管理流派,如数量管理科学学派;B代表着决定论偏好和主客二分倾向并重的管理流派,如泰勒的科学管理学派;C代表着相对较低的决定论偏好和主客二分倾向的管理模式,如行为主义学派;D代表的是相对较低的决定论倾向和较高的主客二分倾向的管理模式,如科层制管理。

2. 主体性管理范式的兴盛

上述两大特征勾勒出的主体性管理范式在工业化社会早期和中期曾极大地促进了大工业生产的兴盛,同时也确立了自身不可替代地位。这主要体现在以下几个方面:

(1) 主体性管理范式下主客二分的关系哲学促成了现代企业组织所需的人际秩序,保证了社会生产由农业人际效率向工业人际效率转换。

真正现代意义上的企业组织萌芽时期,正是人类社会由农业社会向工业社会转型的阶段。在这样一个时间点上,萌芽中的现代企业组织正在经历一种深度的“人际关系恐慌”。一方面,新兴的工业组织在数量和素质上都极度渴望着新型劳动力的加入;另一方面,整个社会所能提供的是从精神到肉体都根植于农业生产的转型中的离土农民和少量的手工作坊从业人员。无论是离土农民还是手工作坊从业人员,他们遵循的交往规则是长期农业社会中形成的地缘和友缘(亲缘)规则。而新兴的工业组织所需要的却是基于现代产权关系的清晰的契约性人际关系。正如范布伦·邓斯洛在1868年写的《社会、政府和工业的经济哲学原则》一书中指出:“雇主从属于公众,而每一雇员从属于他自己的雇主,这样整个企业的力量才能从事于满足公众需要的工作。这就是工业中的组织。”换言之,在新兴工业组织中管理者是主体,被管理者是客体。主客体之间依照法律按照契约履行各自的责任和义务——雇主管控雇员工作并支付报酬,雇员接受管理工作而获得报酬。这样,传统农业社会人际交往中有可能出现的“裙带关系”得到了极大地遏制,新兴工业组织有望获得比传



图1 主体性管理范式矩阵

统农业组织更高的人际效率。值得一提的是,早期工业组织的雇主往往也是新技术的发明者或推广者,这种管理者与被管理者之间主客体关系的确立也在一定程度上加速了新技术的推广与应用。

(2) 主体性管理范式下的决定论思想倾向成就了以自然科学成果为支撑的现代科学管理模式,极大地提高了社会生产效率。

在早期的农业经济乃至手工作坊时代,囿于低下的生产力水平和生产对象的特殊性,整个社会的生产弥漫着一种宿命的色彩,人们承认劳动努力必要性的同时又对于劳动的结果持一种消极的不确定性。“谋事在人,成事在天”是这种思想倾向的具体表现,“小富即安”则是这种思想倾向的社会结果。这种消极的不确定性心态无疑极大地遏制了当时社会经济的发展。

决定论者试图摒弃一切的不确定性和多元性,由此来追求原因与结果之间的一一对应和原因到结果之间过程的可控。这种线性思维方式的不足之处对于今天的研究者是不言而喻的,但对于早期的管理实践而言,这种思想倾向却促成了以数学、物理学为代表的自然科学技术进入到管理实践领域,在极大提高生产效率的同时也逐步沉淀出现代管理科学的基础与基本框架——科学管理模式。

从不确定到确定,管理决定论者首先完成的是一次思想观念的转变。正如科学管理之父——泰勒所描述的那样,科学管理的实质上是在思想领域的一次完全革命。

在这种思想革命的引领下,新兴工业组织的管理者大量引进数学、物理学等自然科学的先进成果,通过制造机器最大程度上替代手工劳动,通过专业化分工来降低系统误差。通过组织结构优化来提高系统效率……,以上的一系列努力最终实现了社会生产由传统的感性经验生产向现代科学理性生产的转变。在工具理性大旗的指引下,产业工人被按照机器运转的要求进行了改造,实现了以机器为中心的人机对接。这样,工具理性从生产工具弥漫到劳动者最终形成了以科学、理性为核心特色的现代生产模式。在这种模式中,作为人类工具理性的代表——管理者成为这种生产模式下的绝对主体,而生产工具

和被管理者则成为这种生产模式中的客体,生产工具按照科学的思想被制造出来并按科学的规律运行,被管理者被训练成为机器或者是管理者的补充——一个科学规律运转的节点。从这个节点上,人类的理性顺利贯彻到整个生产系统中,生产得以按照我们创造出来的规律运行。为了实现这种模式最大程度上的稳定、效率运行,以下的管理功能又被陆续开发出来:分工、计划、组织、领导等等,这些管理功能是在时间和空间上努力实现工具理性需要的高效、稳定的需求。以分工为例,它在形式上解放的产业工人的同时也将其固化在某一种功能上,人因被物化、工具化而更加稳定,而计划功能则是为了整个生产环节的各个要素在时空上的准确对接。以上无不体现了理性、控制这些管理决定论思想的显著特色。现代企业组织形成了以机器运转为核心理性管控模式。这种生产相较于传统的手工作坊模式显得高效、稳定,因而迅速成为社会的主流生产模式。与此同时,决定论思想影响下的科学管理思想也成为了社会的主流管理模式。

(3) 主体性管理范式暗含的社会精神奠定了现代企业精神的内核

主体性哲学把人从神的阴影下解脱出来,承认和强调基于感官的物欲的合理与合情,甚至将其上升为人类综合进步的原动力——“感官的痛苦和快乐致使人们行动和思想,它们是推动精神界的唯一砝码”^[6]。孕育于主体性哲学母体的主体性管理范式从其从诞生的那一刻起就奠定了它服务于人类以自我为中心的物欲追求倾向。在这样思想的支配下,功利主义成为现代工业组织的行动哲学:“当我们对任何一种行为予以赞成或不赞成的时候,我们是看该行为是增多还是减少当事者的幸福。”(Jeremy Bentham, 1879)。“在近代经济制度下能挣钱,只要挣得合法,就是长于、精于某种天职的结果相表现……,一个人对天职负有责任——乃是资产阶级文化的社会伦理中最具代表性的东西,而且在某种意义上说,它是资产阶级文化的根本基础”^[7]。基于以上的价值判断,无限的扩张性成为任何一个现代企业组织的终极方向,“不想当元帅的士兵不是好士兵”是每一个企业理想的写照。为了顺利的实现不断增长的扩张,

现代企业组织对外部环境采取了形式迥异本质相同的管控模式,对待企业赖以生存的资源环境(主要指自然界)通过技术革新、升级换代提高了对资源的攫取效率,这样一个过程通常被冠以征服自然、改造自然地豪言壮语,弗兰西斯培根就曾经说过:“我们要不停地拷打大自然,逼他说出他的秘密。”在这样一个过程中,自然的权利被严重的忽略了。对待利润环境(主要指消费者)则通过制造一种以生产者价值我导向的消费文化来对消费者的消费行为进行定向引导以求获得最大的销售量和利润。“钻石恒久远,一颗永流传”这样家喻户晓的广告语甚至开始变成人们的消费原则。通过以上的努力,新兴企业组织日益成为整个社会不可或缺的中坚力量。当然,以上做法在铸造辉煌的同时也埋下了后续的隐患。

二、后现代社会——主体性管理范式的祛魅

后现代社会,传统的主体性思潮开始逐步丧失其社会现实性。正如美国学者弗莱德·R·多尔迈所描述的那样:“在当代,主体性的观念已在丧失着它的本质力量,这既是由于我们时代的具体经验所致,也是一些先进哲学家们的探索所致。”^[8]主体性思潮所派生的主体性管理范式也渐渐地陷入了进退维谷的境地。

首先是作为主体性管理范式基石的人类中心主义倾向遭遇到了来自大自然的无情嘲弄。后现代社会人类社会与自然环境发生了巨大的变化,大自然不再扮演人类理性之鞭下乖顺的羔羊,全球温室效应、海平面上升等纷至沓来。传统主体性思潮所倡导的“人为自然立法”的指导原则在时下的时代背景中越来越更像是一句梦话。来自大自然的教训使得人类开始以全社会的视角来反思曾经奠定现代文明的主体性思维模式。传统的对大自然没有节制的攫取的生产模式日渐失去社会现实性,由此引发的是对现代企业组织对利润无穷尽追求的反思。于此同时,整个社会日益增长的民主意识和良好的社会福利水平,使整个社会群体越来越对单纯的命令式管理模式表现出越来越多的质疑。组织成员不再满足单纯的服从,他们更希望“知其所以然”。传统的胡萝卜加大棒的刺激手段从管理手段的金科玉律中跌落下来。

另一个方面,后现代社会,智能化生产从理论走

到了现实,产业工人日益从机械性工作中解脱出来,转而投入创造性的工作。整个社会易发呈现出“新经济”的特性。新经济时代,传统的量化管控手段在应对新经济所面临的生产环境中越来越显得力不从心。特别是当人自身既是产品的制造者又同时是产品的(如餐饮行业服务员,即提供服务产品同时也是整个服务产品的一部分)这一现实出现时,对产品的管控就必然涉及到了人性的方方面面,除了在主体性管理时代我们已经非常熟悉的人的理性特征之外,人自身的另外一个特性也日渐浮出水面——人的非理性因素在整个社会生产中的地位越来越重要。在某些行业,人的非理性因素(例如工作情绪 Emotion work)甚至直接决定了产业的兴衰与否。而对于这些非理性的因素参与甚至决定其中的生产过程,传统的量化、主客二分的管控模式往往很难产生良好的效果。

凡此种种,使得传统的主体性管理范式在应对后现代社会经济发展中越来越力不从心,新的管理问题纷至沓来。同时也“意味着我们必须放弃旧有的观念,无论是明示抑或是隐含的,通过范式的转变使科学家越来越接近真理。”^[9]

三、主体间性管理——管理的后现代转型

“管理思想中的时代从来不会在某一年份截然地开始,理论研究是以一定的世界观为基础的,我们对世界的看法发生了变化,除非我们具备了恰当的世界观,否则我们就不能有效地应对变革”^[10]后现代社会,主体间性思维越来越成为社会的共识,从主体性哲学到主体间性哲学是一次巨大的世界观转变,在新世界观的召唤下,一种新的管理范式——主体间性管理范式逐渐凸显,并日益成为管理现实。主体间性管理范式是管理范式的一次飞跃。作为诞生于主体间性哲学基础上的主体间性管理范式相较于主体性管理界限分明的上下级关系和严格的管理与被管理,服从于被服从的管理实现方式,主体间性管理更加关注平等、对话等民主的人际关系对于管理实践的贡献,它的主要特点主要体现在以下的方面:

1. 间性管理首先完成的是管理过程中的人际关系重塑:从精英治理型人际关系到圆桌会议式人际

关系转变

主体间性管理模式组织内部的人际关系等级、层级化色彩逐渐淡化,取而代之的是平等话语权背景下的对话、共商模式。这一现象的出现首先是因为传统科层制人际关系的基础正在发生改变。在这个时代,人既是知识的客体,又是知识的主体,不是一个受压制的存在物,是一个在科学规戒机制中被积极地构铸的存在物^[11]。首先,管理者不再容易扮演“专家”的角色,和传统的“学而优则仕”的管理者选拔模式相比,资讯异常发达的后现代社会里,很少有人能够在知识层面建立自己的垄断权威,尤其是资讯、知识爆炸的年代,独立个体的知识域很难承担起复杂经营背景下的组织管理任务。整个企业需要群策群力,凝聚成一个巨大的“脑库”才有肯能应对这样一个复杂的年代。在这样一个群策群力的“脑库管理”而非“英雄管理”的模式下,所有的参与者都是平等的主体,他们分别从各自不同贡献自己的才智,这个时期的管理者更多的是扮演了召集者和组织者的角色。通过合理的知识分享和重塑机制,个体的知识最终汇入集体的智慧中,形成了企业发展的有机知识体系。在这样一个过程中,没有权威者和追随者之分,只有共同的、分工不同的参与者。在后现代组织中,领导的绝对权威失去了生存的基础,领导不再与权威、权力和下命令划等号,他们的工作不是依靠行政命令给下属和员工下达工作指令,而是“热衷于事业、发现人才、培养人才,他们是啦啦队长”^[12]。

2. 从程序性管理向文化型管理转型

传统管理在科学理性范式的左右下,强调管理的活动过程、结果的量化、稳定。就如同是一个高效率运转的程序,要素、过程和结果在时空点是确定的。典型范例就如同是物流公司对车辆进行 GPS 定位管理的过程。为了增强对管理结果不确定性的弱化,管理者更加偏好于线性关系的思考与使用,甚至人为地规定事物之间关系的类型,将其主观性的界定为线性关系。以一种人造规律的方式来获取组织运转的可控性。程序性管理模式在组织发展的初级阶段是功不可没的,作为从无到有这样一个过程,新生的组织是旧有环境的异类,它必须克服旧环境对其的束缚,任何有损其发生和成长的不确定性

都必须被规避,由此新生儿才有可能从一种可能性变为客观的现实。在这样一个线性关系序列中,管理者的命令是起点,被管理者的执行结果是终点。起点和终点之间必须清晰、可控的。就其实质,是因为工业文明时代生产过程主要涉及的是机械运动、物理运动和化学运动这样一些低级运动过程。对于这些运动过程的控制,量化技术和手段已经获得了革命性的胜利。而后现代社会,更高级的运动形式逐渐成为社会经济的主角,生物运动以及社会运动等例如人的创造性思维活动以及非理性的情感活动成为了推动新经济的核心。组织呈现出非等级的、柔性的,体现出权力分散的特征^[13]。对于这些运动过程的调控更需要要的是一种宽松的、涵养型的孕育过程,这种孕育过程本质上是一种自组织过程,在表现形式上她是一种文化管理,是一种与传统法权模式完全不同的权力模式,这种模式在本质上是生产性的而非压迫性的,它致力于生产、培育和规范各种力量,而不是专心于威胁、压制^[14]。这种管理文化的类型决定了产出的类型,而管理文化的文明高度则决定了产出的效率。“这种自主性并不是去分解官僚等级,而是通过其核心价值将相对独立的参与者连接起来,这种核心价值应要求合作,而不是控制,要求实验和适应,而不是毫无法则。”^[15]

3. 从线性经营管理战略向非线性经营管理战略转化

在整个工业文明阶段,无论经济组织的具体形态如何,其经营战略的唯一核心在于经济利益的提升。在企业运营系统中,所有的组成要素在作用力的方向上是非常清晰地,即指向企业的经济效益。企业系统是一个关于经济投入和产出的线性系统。而到了后现代社会,除了企业的经济属性之外,企业的社会属性和生态属性逐步显现并且和经济属性一样成为企业的主要属性。三大属性构成企业系统属性,企业开始成为一个复杂系统,“复杂的联结性有一种性质,使事物能立即产生秩序,而这种秩序也不见得依循线性的因果律。……所有复杂而有适应能力的系统都存在于混沌的边缘,它们也具有足够的自组织能力,以创造我们称之为秩序的认知形态”^[16]。在后现代企业的经营管理实践中,经济效益、社会公平、生

态环保三大目标体系的重要性此起彼伏,企业的运营战略因而也呈现出非常明显地复杂、权变的特色,这个时候企业的战略更是一种混沌战略(Levy, 1994)。在这个复杂系统中,经济效益不再是唯一重要的目标,有的时候,企业在外部经营环境的作用下,甚至需要或者必需在一定程度上牺牲自己的经济效益。美国著名管理学家理查德·L·达夫特认为,后现代组织认识到了世界的混乱和不可预测性,在一个以迅速变化、复杂性和意外性为特征的世界中,管理者不能用传统的方式来衡量、预测和控制组织内部或外部显露出来的事物,组织需要一个更新的模式来应付这种混乱^[17]。在这个阶段,企业的运营战略是非线性的,是一个在经济效益、社会公平和生态环保的三维立体的空间里非线性轨迹。(如图2)

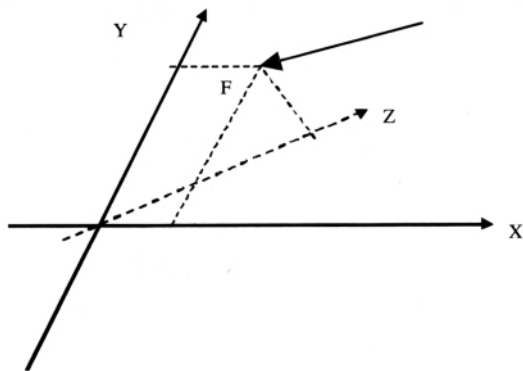


图2 后现代企业运营战略目标轨迹空间图

图2中,X轴代表企业传统的经济效益取向,Y轴代表企业的生态取向,Z轴代表企业的社会效益取向。F点则是某个特定时间,上述三种取向在企业外部经营环境的共同作用下权衡的结果。和传统的清晰线性企业运营战略目标相比,后现代企业战略运营目标系统更是在上述三维空间里不停变化的点所构成的轨迹。我们能够确定的是轨迹运行的空间范围,而试图精确预测5年或10年后企业具体运营指标的做法不仅没有必要,也不具有太多的可行性。

四、结 语

从主体性管理范式到主体间性管理范式,是人类管理思想的一次巨大跨越。这其中蕴含的意义首先在于人类管理实践视角的调整:从狭隘的人类中心倾向向天人合一的综合角度转变。这一转变的本

质在于以人类为中心的整个社会系统已经发展到了必需和人类孕育其中的自然生态系统进行协调统一的发展。这种视角的转变之大,足以颠覆很多传统的管理思想、模式。当然,它也必将带来更加广阔的管理视域。

注释

[1][美]贝斯特、凯尔纳:《后现代理论》,张志斌译,〔北京〕中央编译出版社1999年版,第2-10页。

[2]Lyotard,Jean-Francois. Just Gaming. Minneapolis: University of Minnesota press,1985.

[3]欧文·拉兹洛(Ervin Laszlo), 克里斯托弗·拉兹洛(Christopher Laszlo):《管理的新思维——第三代管理思想》,文昭、黄丽华译,〔北京〕社会科学文献出版社2001年版,第27页。

[4] Michael A.Hlitt the new frontier: trnsisfomnation of management for the new millennium. Organizational dynamics winter 2000,p.7-16.

[5]Thmas S Kuhn, The Structure of Scientific Revolutions. Chicago,Illinois:The University of Chicago Press 1970.111.

[6]《十八世纪法国哲学》,〔北京〕商务印书馆,第475页。

[7]马克思·韦伯:《新教伦理与资本主义精神》,于晓、陈伟刚等译,〔北京〕生活·读书·新知三联书店出版发行,第35-38页。

[8] 黄红生:《论主体性的历史演变及虚拟时代主体性的发展》,《理论与现代化》2006年第6期。

[9]Thomas S.Kuhn. The Structrue of Scinetific Revolution. 2nd Edition. Chicago Illinois : The University of Chicago press, 1970.170.

[10] 亨克博达:《创建柔性企业——如何保持竞争优势》,〔北京〕人民邮电出版社2005年版,第10页。

[11]Foucault, Michel. Discipline and Punish. New York: Vintage Book.1979.

[12]汤姆·彼得斯,南希·奥斯汀:《追求卓越的激情》,张秀琴译,〔北京〕中信出版社2003年版,第327页。

[13]Richard A. Jenner. Changing Patterns of Power ,Chaotic Dynamics and the Emergence of a Post-modern.

[14][15]Foucault, Michel. Discipline and Punish. New York: Vintage Book. 1979.

[16]Dee Hock. Birth of Chaordic Age. Locus Publishing Company, 1993:23.

[17]理查德·L·达夫特:《组织理论与设计》,宋继红等译,〔大连〕东北财经大学出版社2002年版,第19-20页。

〔责任编辑 天 则〕