

● 马克思主义哲学

管理思想的演进与对理性和非理性认识的深化

高文武¹, 张西林²

(1. 海军工程大学, 湖北 武汉 430033; 2. 中共山东省委党校, 山东 济南 250000)

[作者简介] 高文武(1947-), 男, 河南新安人, 海军工程大学教授, 哲学博士, 武汉大学博士生导师, 主要从事马克思主义哲学、科学技术哲学研究; 张西林(1971-), 男, 山东菏泽人, 中共山东省委党校教师, 主要从事管理哲学研究。

[摘要] 理性和非理性是人的两大精神要素。管理理论的人性论假设反映着对这两大要素的地位和作用的认知深度, 也制约着管理实践对待它们的态度和方法。古典管理依据“经济人”假设, 突出理性的地位和作用。行为科学管理依据“社会人”假设, 主张全面重视理性和非理性因素。人本管理依据“复合人”假设, 认为要真正提升管理的境界, 使理性和非理性因素相得益彰, 为创新提供动力, 必须突破以往仅仅把被管理者当成实现组织目标工具的狭隘视野, 在管理中充分张扬被管理者的个性, 认真考虑他们未来的发展。

[关键词] 理性; 非理性; 古典管理; 行为科学管理; 人本管理

[中图分类号] B80-05 [文献标识码] A [文章编号] 1671-881X(2004)06-0661-04

—

管理是人类的一种实践活动。美国管理学家德鲁克曾说, 所谓管理, 指的是人类为实现一定的目的而进行的有组织的实践活动。只要有人类社会就有管理。从这个意义上讲, 人类的历史就是一部管理实践和管理思想的发展史。由于管理者是人, 而被管理的诸要素中最主要的也是人。因此说, 管理的实质, 就是人对人的管理, 研究人性是研究管理的重要内容。

管理学的形成和发展与人类哲学思想的发展密切相关。管理学作为一门实用学科不能没有哲学底蕴。自管理学诞生以来, 哲学上每一流派的出现和盛行, 都能反映到管理思想和管理实践中。近现代哲学中的理性主义与非理性主义思潮, 也在管理思想和管理实践中得到了充分体现。

理性与非理性是人类的两大精神性要素。它们对人类认识世界、改造世界和展现自我都具有重大作用。关于人的理性与非理性的区分和界定, 学界至今仍没有一个统一的解说。按照一般的理解, 理性与迷信愚昧相对立, 泛指健全的理智和思想, 具有逻辑化、系统化、规范化等根本特点。非理性与理性相反, 具有非逻辑性、非系统性、非规范性等根本特点。崇尚非理性的人认为, 人的思维能力是有限的, 凭此不可能完全认识与把握世界, 必须借助直觉、顿悟、下意识本能等非理性的能力与方法。

西方世界自古就有理性主义的传统, 亚里士多德曾经说过, 人是理性的动物。后来的哲学家们基本上都推崇理性, 弘扬理性, 甚至中世纪的神学家们也要用理性来论证上帝的存在和《圣经》的合理性。文艺复兴后的近代欧洲, 理性更是向宗教神学宣战的武器。不管是唯理论的创始人笛卡尔、经验论的创始人培根, 还是企图调和两者的康德等都崇尚理性, 黑格尔更是把理性精神推上了极致。

19 世纪中期以后,在非理性主义思潮的冲击下,理性主义一统天下的局面逐步改变。非理性主义强调人的意志、欲望、情感、直觉的作用,贬低理性与逻辑的作用,认为获得知识和认识世界,主要靠非理性的直觉和顿悟。在历史上,非理性主义历来不占主导地位,一直受到压抑和排斥。近代以来,在认识论方面,由于“休谟问题”和康德对理性能力的怀疑,以及黑格尔对理性过度张扬等多方面的原因,理性的权威开始出现危机,各种非理性主义思潮纷纷出现,对理性主义加以批判,对世界的各种问题给予非理性的回答,如意志论、生命哲学、弗洛伊德主义、存在主义等,甚至科学哲学也深受其影响。

管理学诞生以来,其理论的发展从总体上大致经历了三个阶段:古典管理理论(科学管理理论)阶段、行为科学管理理论阶段、人本管理理论阶段。每种管理理论都有自己的哲学基础。人性理论是管理学的哲学基础的重要方面。不同的人性论假设,包含着对理性与非理性因素在管理中地位的不同看法。

二

形成于 19 世纪末 20 世纪初的古典管理理论,建立在“经济人”假设的基础上。这一假设认为,人都是有理性的,都会按理性的要求,根据现实条件进行思维,做出合乎逻辑的判断。在现实生活中,获取利益最大化是每个人的愿望,为了满足自身的经济利益,人们会理智地对待或处理各种环境和困难的。这种为获取利益最大化而按理性工作的人就叫“经济人”。近代以来普遍认为,理性与科学是密不可分的,所以建立在此基础上的管理理论又叫做科学管理理论。

科学管理理论的创立者泰罗信奉的哲学,就是“科学理性主义”或“工具理性主义”。他第一个把科学方法运用于管理当中。泰罗从技术上对工人的劳动过程进行细致分解,划分为一个个动作,并把每一个动作分解成若干个“动素”,然后进一步分析哪些动作与“动素”是合理的、必要的,哪些是多余的、不合理的,最后再总结出最省力省时、效率最高的劳动流程来,并使之程序化、标准化,从而大大提高了劳动生产率。泰罗的人力资源管理的原则,是根据“经济人”原理选用工人,使其能力适合工作需要,并以刺激性的工资制度调动其积极性。他要求按照这种人力资源管理方法制订严密的规章制度,并强调员工必须按章办事。泰罗的科学管理理论,并不“缺乏人性”,忽视人的存在。只是它把人看成“经济人”,认为追求经济利益是人的理性的主要表现。它强调通过劳资协调来提高劳动生产率,以最小的付出使劳资双方得到最大的利益。这是其科学性所在。

科学管理方法的实施是人类管理实践上的一次革命。从此以后,管理才正式成为一门学科的研究对象。人们开始以对管理的规律性的把握来指导和进行各种管理活动,改变了完全靠经验、个人能力来管理的局面。管理学也逐渐具有了逻辑化、数学化、标准化、专业化的特征,适应了社会化大生产的要求。但科学管理的逻辑化、标准化、专业化虽是其优势,但同时也成了束缚管理、被管理双方的桎梏。在实行科学管理的组织中,被管理者没有选择余地,只能按规定的程序去适应机器,逐渐地也几乎成了正在运转着的大机器系统的一个部件,人们在劳动中失去了乐趣。也就是说,虽然这种方法能使效率、收益大大提高,符合理性原则,但它要求人像物一样被摆布,人们还是逐渐厌烦了这种管理方式。

三

20 世纪 20 年代末 30 年代初,美国哈佛大学管理学教授梅奥所主持的“霍桑试验”,揭开了管理学变革的新序幕。当时,科学管理已深入人心,从政府到企业,从管理者到被管理者都接受了这种思想,西方国家绝大多数企业都采用了科学管理方法。不过人们发现,在这种管理方法指导下,劳动生产率提高到一定程度就再也上不去,而按照客观情况分析,还应该有着相当的潜力可挖掘。为了解决这个困惑,美国的管理学专家和美国西方电气公司联合在其下属单位霍桑工厂进行试验研究。研究人员在试验中观察到,人们的行为方式和“经济人”的假设并不完全相符。劳动产量不仅同工作条件有关还同人们如何

对待它们有关,即与人们对自己的工作、同事、上级的态度有关。假定人们仅仅是为了经济方面的利益而努力工作是不正确的,其它方面的动机也至关重要。于是,梅奥等人在试验的基础上提出了“社会人”假设,建立在此假设基础上的管理理论被称为行为科学管理理论。

“社会人”假设认为,人并不是完全依照理性原则行事的,在很大程度上要受非理性因素所左右,受情感、意志、人际关系的影响,人们并不总是按照经济效益最大化的原则来工作,把获得最大经济利益作为行为的最高动机,同事之间的伙伴关系、相互之间的感情、集体的安全比取得最大利益更重要。和企业等正式组织相对应,人们在工作中形成一种相互倚赖的共同体,即非正式组织,这是以个人间的感情为纽带,以个人的威望、信誉为核心的情感型组织。这种非正式组织和这种感情纽带是人们所必需的,给每个人以安全感和归属感。“社会人”假设指导下的管理理论,在管理中注重协调人际关系,强调培养人们之间的感情,注意倾听被管理者的声音,以取得被管理者对组织、对管理者、对产品的感情认同,培养支持员工参与管理,参与决策,使组织具有安全感和归属感,用管理者和被管理者之间的感情联络取代那种冷冰冰的强制和训诫。其目的在于创造一个良好的工作环境,使员工心情轻松愉快,从而以更高的热情更大的积极性投入工作,取得工作的高效率。所以,行为科学管理理论的最终目的也是使组织的效益最大化。但所运用具体的手段却与科学管理大为不同。科学管理以“经济人”假设为基础,认为只要有金钱的刺激,就能满足人们追求利益最大化的要求,就可提高生产效率。行为科学管理则认为,生产效率的高低主要取决于员工的士气,而员工士气的高低则主要取决于他们感受到的各种需要的满足程度。在这些需要中,金钱和物质需要只是其中一个方面,更多的是获得友谊、保证安全和得到尊重等社会方面的需要。因此,新型的管理者不仅要精通业务方面的技能,还要会把握员工的心理状态,了解他们的情绪、愿望,会采取相应措施适时充分地激励员工。只有这样才能达到提高劳动生产率的目的。“社会人”假设和行为科学管理理论,注意调动人的非理性因素来达到管理的目的,对人性的认识更加深入了一步。该理论提出和运用的一些激励方法,也确实进一步调动了员工的积极性,提高了劳动效率,协调了管理者与被管理者之间的关系,促进了社会的稳定和进步,使管理实践和管理理论上上了一个新台阶。

四

第二次世界大战后,第三次科技革命浪潮风起云涌,科技发明转化为现实生产力的速度越来越快,科学技术在经济发展中所起的作用越来越大,科技已成为第一生产力。上世纪六七十年代以后,知识经济初露端倪。生产力的巨大发展,物质财富的迅速积累,对发达国家的人来说,生存之虞已成为过去,人们已不像以前那样,为了生存必须忍受种种不情愿,而是有了更多的机会去选择自己的发展道路,实现自己的价值和理想。不论是古典的管理理论还是行为科学的管理理论,其不言而喻的前提都是,组织形式与管理方式都是为实现组织的目标服务的。它们推崇的管理方法对员工的态度虽有不同,但都不考虑被管理者未来的发展状况。它们都只是把人看成是实现组织目的的手段和工具,而不是把人自身当成目的。这种立足点与当今社会的发展趋势,与人的发展要求越来越不合拍。于是,基于“复合人”人性假设的人本管理理论逐渐发展了起来。“复合人”假设是一种在既承认人的理性因素的作用又承认人的非理性因素的作用的基础上,朝着“人是自身的目的”迈进的人性论假设。这种人性论假设认为,理性与非理性都是人的本性,它们不仅在人的实践和认识中,而且在人的存在和发展中都有重要作用。在现实生活中,人需要理智地处理个人与社会、个人与组织的关系,不能为所欲为,而要按照一定的“游戏规则”来行动。同时,社会活动正是因为有了个人感情意志的参与,才显示出差异,才丰富多彩;也正是非理性因素,才使人显示出激情,并在一定情况下爆发出惊人的能量,如忘我的工作精神、昂扬的斗志、高度的主动性和创造性。由此可见,理性与非理性在人的生存和发展中都起着重要作用,二者相辅相成。理性约束引导非理性,使人的生存和发展成为一个自觉的、有意识的过程,非理性在理性的指导下发挥作用,使人保持活力和积极性,为人的生存和发展提供动力。只有两者恰到好处地结合在一起发挥作用,才能推

动工作进步和社会发展,才能开发人的潜能,展现人的能力,从而使人成为高度个性化的完整的人。因此,在管理活动中,不仅人的理性与非理性因素应当得到充分重视,“人自身是目的”更应当受到重视。

在知识经济时代,国家、企业之间的竞争,主要依靠的已不是劳动力、资金等传统资源,而是知识拥有量的多少、知识创新的能力水平,谁掌握了知识,谁能够创造知识,谁就占有了优势地位。知识的高速创新在传统的管理模式下是办不到的。因为它把人当作做具而不是当做目的,必然要抑制人的创造性。创造力的发挥不仅体现在对以往知识的系统把握和应用上,体现在直觉、灵感等非理性因素的作用上,更体现在全身心的投入和高度自觉的活动上。使人有深层次的追求,创造力才能充分调动起来。

所谓人本管理,就是从人出发、依靠人、为了人的管理。人本管理把人作为最根本的要素,主张人既是实现组织目标的工具更是组织发展的目的。因而既考虑组织的目标,又考虑个人的目标;既强调组织为个人实现自己的目标创造条件,又强调个人在实现自我价值的同时不背离组织的目标。为此,组织必须充分尊重人、塑造人、培养人,给个人的发展提供广阔的空间。这不仅表现在优越的工作条件和优厚的福利待遇上,还表现在技术培训和技能培养上,更表现在较为自主的工作方式和宽松的工作环境中。只有真正做到这些,才能调动起人各方面的有利因素,激发起人的积极性和创造性。尽管人本管理目前在理论上还不完善,在实践上操作机制也不成熟,但是由于它体现了对人的关爱,适应了社会发展的需要,能够激发人的创造力,所以,在未来的管理活动和相应的理论研究中,它必定起主导作用。

(责任编辑 严 真)

Evolution of Management Thoughts and Deepening Insight into Ration and Irration

GAO Wen-wu¹, ZHANG Xi-lin³

(1. Naval University of Engineering, Wuhan 430033, Hubei, China;

2. Shandong Provincial CPC School, Jinan 250000, Shandong, China)

Biographies: GAO Wen-wu (1947-), male, Professor, Naval University of Engineering, majoring in Marxist philosophy and philosophy of science and technology; ZHANG Xi-lin (1971-), male Teacher, Shandong Provincial CPC School, majoring in management philosophy.

Abstract: Ration and Irration are two important elements of human spirit. The assumption of Humanism in management theory reflects the recognized depth to the status and role of these two elements; it also confines the attitude and methodology in the management practice toward the both elements. Classical management is based on the assumption of “Economic Person”, and emphasizes the role of Ration. Management of Behavioral Science relies on the assumption of “Social Person”, and claims to throw emphasis on both Ration and Irration. Humanistic Management, based on the theory of the “Complex Person”, reckons that if we want to upgrade the theory of management, accommodate Ration with Irration, and bring impetus to innovation, we must break through the narrow vision that the managed is only recognized as a tool in realizing the objectives of an organization. It's of great importance to wholly exert the characteristic of the managed, and take account of the development of the managed in the future.

Key words: ration; irration; classical management; management of behavioral science; humanistic management