

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2019.12.001

当西方遇见东方:东方管理理论研究综述

苏 勇, 段雅婧

(复旦大学 管理学院, 上海 200433)

摘 要:“东方管理”概念自提出以来,其存在的合法性一直遭受质疑。本文对东方管理理论进行了梳理,系统阐述其定义、研究边界、研究方法及传统文化与东方管理的关系,发现东方管理思想符合现代企业的发展规律,表现出时代性和先进性,与西方管理有着较为明显的差异。东方管理研究方法从早期人文主义研究向科学实证主义发展,研究内容多元化,取得了一定的成绩。但目前还未形成完整的理论体系,范式和方法论的发展没有取得重要突破,对国际核心管理理论影响较弱。未来研究应立足于东方社会文化情境,分析东西方管理理论的异同,探寻东方文化背景下管理理论和企业实践规律,建构东方管理理论体系。

关键词: 东方管理; 中国式管理; 管理理论; 研究方法

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2019)12-0003-16

一、引 言

众所周知,现代意义上的管理学起源于美国。1911年,美国人弗雷德里克·温斯洛·泰罗出版了《科学管理原理》一书。以此书为核心,泰罗建构了一套“科学管理理论”,这不仅意味着对于工作场所人类行为的管理开始从感性走向理性,也宣告了一门新学科——管理科学的诞生(彼得·德鲁克,2009)。自此之后,随着美国和西方经济社会的发展,管理思想日益丰富。行为科学理论、企业文化理论、学习型组织理论等各放异彩,对于提升企业管理水平和企业绩效都起到了重要的作用,这也使得管理学在某种程度上形成了以美国为代表的西方世界一统天下的局面。这种现象的存在,源于当前世界经济的形式与格局。长期以来,美国在经济、技术领域都处于世界领先地位,任何行业的第一梯队都有美国企业的身影。管理学是一门始于实践与运用的学科,其存在的主要目的是通过提升管理效率、节约经营成本,使企业获得快速发展,占据优势地位。因此,众多的企业经营者和学者们从美国企业的蓬勃发展感受到美国学者提出的管理理论的魅力,看到了西方管理理论的价值和作用。西方成功企业的实践,也经由学者归纳和总结,结合科学的研究方法和手段,发展成为一套较为完善的管理科学理论体系,一时间

收稿日期: 2019-02-24

基金项目: 复旦管理学奖励基金会重大项目(中国杰出企业家管理思想研究)(FGJ2014-1)

作者简介: 苏 勇(1955—),男,复旦大学管理学院教授,博士生导师(通讯作者);

段雅婧(1987—),女,复旦大学管理学院博士研究生。

引得东方国家的企业家和学者竞相追捧和学习。

但是,管理学就应该由西方一统天下吗?随着中国、日本等东方国家经济的崛起,东方社会经济的重要性随之凸显,一大批优秀的东方企业走上了世界经济舞台,更有一批东方的优秀企业家提出了他们独到的管理思想。2011年美国管理学年会(AOM)把大会主题定为“West meets East”(西方遇见东方),正是顺应了社会发展形势。2016年,习近平主席在中国社会科学工作会议上指出,我们的哲学社会科学要建立主体性、原创性。跟在别人后面亦步亦趋,不仅难以形成中国特色哲学社会科学,而且解决不了我国的实际问题。因此,系统总结以中国为代表的东方管理理论,深入研究东方企业管理模式,成为中国管理学者所关注的热点问题。

纵使管理学自产生以来已走过百年发展历程,持续大半个世纪的关于管理学是什么、为什么存在等问题依旧存在争论。从西方社会引入、在东方文化情境中融合与发展的东方管理理论更是饱受争议与质疑。是否真的存在具有地域社会文化特点的“东方管理”或“中国管理”,成为管理学术研究的一个大问题。对于东方管理合法性的质疑,主要集中在如下几个方面:东方管理缺乏成功的实践案例,无法找到支撑理论的实践逻辑,研究路径模糊不清;研究内容没有跳出西方管理所提出的基本框架和模式,方法论没有任何的突破;从思想基础上看,西方哲学足以支撑管理研究,没有必要对东方哲学思想进行探索;作为东方思想核心的中国传统文化学派众多,典籍汗牛充栋,但都是巩固封建统治的安邦之策,追求平衡与和谐,违反了管理学追求效率的基本原则(邓志华和李忠民,2008;韩巍,2008;彭新武,2011;吴照云和余焕新,2008)。东方管理理论研究如不能证明其研究的合法性,证实其理论贡献和实践价值,探索其未来发展路径,那么它的发展将面临巨大的困难和阻碍(曹祖毅等,2017;陈春花和马胜辉,2017)。

因此,本文以东方管理理论为研究对象,从发展渊源出发,对其内涵进行系统论述,界定了东方管理的研究内容及边界,探讨当代科学理性视域下东西方管理研究在方法论和具体方法上的异同,而后从文化视角切入,分析东西方文化差异带来的管理实践和理论的区别,以论证东方管理理论研究的合法性和必要性。最后,基于对东方管理理论的梳理,提出了东方管理研究的发展趋势。本文不仅是对东方管理领域现有研究的阐述,更多的是在此基础上积极尝试建构一种全新的东方理论观点,为管理理论研究和实践发展提供有价值的参考和借鉴。

二、“东方管理”的渊源及内涵

20世纪80年代起,已有部分学者开始注意到东方国家的管理思想和管理活动。1981年出版的《Z理论》在当时被誉为管理问题研究的经典著作,作者美国管理学家威廉·大内在文中第一部分就提出了“向日本学习”的口号。正当美国开始向日本企业管理取经的时候,改革开放初期的中国企业开始接触到市场经济带来的变革,了解到世界形势的变化,开始努力学习、照搬美国企业的管理模式,学者们也对美国管理理论表现出极大的热衷和崇拜。而日本人却表示,日本管理思想的源泉是中国古代思想和智慧。日本学者伊藤肇指出,儒家和道家思想对日本企业家有着深远的影响,给予他们智慧和激励,想要成为有水准的企业家,《论语》和《道德经》是必修课(伊藤肇,1986)。日本学者村山孚也说到,日本式管理的秘诀在于对员工的鼓舞和激励,而中国古典思想正是这种诀窍的主要渊源(村山孚,1985)。

改革开放之后,随着管理学科日益受到重视,一些学者开始关注如何从东方文化中吸取管理智慧养分。1978年,复旦大学苏东水教授发表了《“红楼梦”的经济管理思想》一文,从中国四大古典名著中探寻管理的奥秘。1984年,在袁宝华、潘承烈等学者的倡议下,首次召开了中国古代管理思想讨论会,揭开了中国传统管理思想研究的序幕。1986年,苏东水教授又发表《现代管理学中的古为今用》,强调从中国古代思想中探寻中国管理智慧。20世纪90年代初,苏东水任

总主编、苏勇等人任分卷主编,着手编纂四卷本100多万字的《中国管理通鉴》并于90年代中出版,系统地从人物、著作、名言、技巧四方面系统地梳理中国传统文化中的管理智慧。从发展历程看,东方管理理论研究经历了三个阶段:第一阶段从20世纪70年代中期至80年代中期,可以总结为“古为今用、洋为中用、融合提炼”;第二阶段从20世纪80年代中期到1997年,可以总结为“理论创新、独成一家、走向世界”;第三阶段为1997年至今,可以总结为“发展学派、创新体系、扩大影响”(苏东水,2014)。

“东方管理”概念的提出标志着东方管理研究进入第三阶段,至此东方管理不再是杂乱无章的思想研究,而是进入学派发展、体系构建的新阶段。复旦大学首席教授、中国著名管理学家苏东水先生是“东方管理”概念的首倡者以及东方管理学派的开创者。早在20世纪70年代,苏东水就提出要从中国古代管理思想中吸取养分来研究管理理论和实践,并发表了系列文章。1992年,苏东水教授在《复旦学报》上发表题为“弘扬东方管理文化 建立中国管理体系”的文章,明确提出了管理的意义是解决现实中的矛盾和问题,因而也高度依赖和扎根于特定文化情境。管理学研究者应当深入了解不同文化背景下管理实践的方式和特色,以此为基础进行差异性的管理思想和理论的研究(苏东水,1992)。因此,东方管理既重视理论,也强调实践;既影响中国,也服务世界;既立足现实,也面向未来;它的发展是一个持续重复进行探索、总结、实践、创新进而不断提升和发展的过程。在此之后,苏东水教授多次提出东方管理学的精髓是“以人为本、以德为先、人为为人”。东方管理学研究的宗旨是要提炼和总结东方管理文化中的精髓;不断完善和发展东方管理学的理论体系;促进东西方管理文化的交融;推进东方管理学的教育普及和在实践中的应用。东方管理学的复兴,有助于人与自然、人与社会、人与人关系的和谐发展;并将促进治国、治生、治家、治身思想与理论的升华和创新(苏东水和赵晓康,2001)。浙江工商大学的胡祖光教授也提出,中华文明源远流长,产生了极为丰富的管理实践、思想和著作,日本人对于中国管理思想的研究还停留在表面,仅看到个别思想学派对于企业管理某些方面的指导价值,如以《水浒传》来说明企业用人问题,以《三国演义》来说明企业战略谋划,这些研究虽有一定的依据和道理,但要想深入、系统地挖掘东方管理思想,就一定要亮出“东方管理学”旗帜,这样才能使东方国家历经千年演进发展的管理文化在世界管理学界占据一席之地,进而促进具有东方文化特色的管理理论的形成,推动东方特色管理理论的广泛接受和运用(胡祖光,1995)。上海交通大学颜世富教授认为,东方管理学是在东方文化背景下,以古今管理思想整合与创新为基础,以“人为为人、治心为上”为基本原则,促进个人或组织协调发展的一门学科(颜世富,2000)。

结合上述观点可以看到,东方管理产生和发展根植于东方文化背景,研究东方管理的主要目的是为了挖掘东方管理思想中的精华,并进一步对其中的观点进行提炼,以期形成一套完善的理论体系。

三、东方管理的研究对象与范围

一个理论体系的建构,不仅要明确基本定义,更要有其特定的研究对象和范围,这样才能明确自身的边界,确定研究所处的清晰领域。东方管理在研究对象和范围上与西方管理研究是否存在差异?这是建立东方管理理论体系需要明确的基础内容。

毋庸讳言,当今学术界对于东方管理命名的科学性及其合理性依旧存在争议,诸如中国式管理、本土化管理、东方管理学、中国管理学等名称,哪一个更加适合概括和描述不同于西方情境的管理体系?学者们对此也有不同看法。但无论名称如何变化,可以发现对于该领域的研究取向,基本都是以中国传统文化为核心,讨论其中蕴含的管理思想,并挖掘其现代的价值(吕力,

2009a)。苏东水教授认为,东方管理是以中国传统思想为代表的一门具有文化特色的学科体系,其哲学要素包括:道、变、人、威、实、和、器、法、信、筹、谋、术、效、勤、圆15个方面。“道”为天道,是事物生存发展的客观规律,管理中要尊重客观规律,以“变”的态度来应对,在变化过程中要重视“人”的核心地位,重视人的发展性;要获得人心,则要立“威”;解决问题要从“实”出发,重视客观真相;管理以“和”为贵,强调资源的整合,也要善于用“器”,将其作用最大化;对于管理,“法”不可或缺,需要强调法的统一性和稳定性,将“信”作为制度的补充,管理、沟通过程重视信义;“筹”强调管理需有远见卓识,制定合理的战略,做到运筹帷幄、决胜千里,在此基础上注重“术”的运用,讲究不同方法、手段的使用,实现管理的“效”用最大化;管理以“勤”为保证,才能实现最终的“圆”满,即最佳也最为合理的状态。“以人为本,以德为先,人为为人”的“三为”理论是东方管理十五字哲学的具体表现。涵盖治国学、治生学、治家学和治身学的“四治”体系,是东方管理的应用和实践。治国学主要研究针对国家层面的宏观管理思想和行为,具体内容涵盖社会人口、生产、行政、军事等方面;治生学是中观层面针对产业、企业生产经营活动中的管理理念、思想和方法的研究;治家学是以家族或家庭为基本单位的管理活动,这是以关系主义为基础的东方社会管理研究的重要内容之一;治身学也被称作人为学,主要是从个体层面出发,研究管理过程中的个人修养和用人之道(苏东水,1992,1996)。苏勇教授等认为,东方管理学的研究对象是东方社会文化情境下产生的管理实践活动以及在此基础上提炼的管理思想、理论和方法(苏勇和于保平,2009)。而一些批评者则认为,东方管理就是从古代典籍中寻找管理思想,是一种类似于历史学、考古学的研究,这无疑是对东方管理的歪曲和误读,忽视了东方管理理论中的现代性。东方管理虽起源于传统文化,但并不仅仅是对传统文化的挖掘、复述和解读,而是基于东方哲学思想,对古今管理理论和实践进行分析和探索的现代理论(彭贺和苏宗伟,2006)。

在明确了东方管理的研究对象之后,就要对其研究范围进行界定。首先,对于“东方”这个概念的理解,是研究管理边界的核心所在。对于“东方”的界定大致有两种方式,一种是以地理位置为划分标准,将欧洲以东的地区(以亚洲为主)称为东方,包括中国、韩国、日本、印度、东南亚、阿拉伯等国家和地区;另一种是以文化为形式进行划分,认为古希腊、古罗马到近代的欧美为西方文化体系,而包括古希伯来直到阿拉伯国家的伊斯兰文化圈、印度文化圈和中国文化圈都属于东方文化体系,东西方最主要的差异在于其价值观和思维方式。第二种观点得到了更多的支持和认同。基于此,有学者指出东方文化是东方管理的基础,东西方的区别是以思维方式和特点为划分依据的,进而可以认为东方管理研究在管理的社会文化历史性,对于研究的原创和自主性,研究立场、策略、视角和方法的本土性这几个方面都是区别于西方管理研究的(彭贺和苏东水,2007;薛求知,2017)。其次,还需要对东方管理从广义和狭义上进行区分。广义的东方管理范围是包括“三学”(中国管理学、西方管理学、华商管理学)、“四治”(治国、治生、治家、治身)、“五行”(人道行为、人心行为、人员行为、人谋行为、人才行为)的理论体系。从狭义上理解,东方管理指的就是东方企业的管理(苏东水,2005;苏勇和于保平,2009)。

从名称上看,东方管理似乎是相对于西方管理而产生的。这样的观点是片面的,在研究中应该对东方管理的研究范围和边界进行整体和系统的思考,而不能简单地将东、西管理认为是管理学二分的结果,将其对立起来。从管理学发展的历史来看,就管理实践而言,东西方社会演变过程中到底是哪一方首先产生了管理行为,难以考证,但可以肯定的是,管理一定会伴随着社会的形成而出现,且随着生产力的变化而不断演进。在早期社会,东西方管理思想的区别并没有像现在这么明显,当时的管理也处于一种混沌、朦胧不清且差异不明显的阶段。但随着社会进步和文明的发展,受到不同自然地理环境的影响,不同地域人们的生活方式发生了变化,

也因此导致了思维方式、行为特点的差异,这种差距的不断扩大,最终形成了东西方独特的文化背景,管理实践也因此发生了改变。泰罗的“科学管理”理论的提出,标志着管理行为从此走上科学化的道路,管理学科也由此建立。随着管理学科的进步,发源于西方的管理理论自然而然地走上了统治世界的道路,理论边界和范围一再扩大,被当成了一种普世通行的规律,以致人们逐渐忘却了管理理论是基于管理实践而产生的,而管理实践又是根植于不同社会情境之中的。不可否认,在大多数已经发现的管理问题中,西方管理理论能够跨越情境限制,对一些普遍性的问题进行解释,但是随着研究的进一步深入,出现了西方理论在某些问题上解释力有限或无法解释的现象,正因为如此,才有了对于东方管理理论的重视和探索。

管理理论产生于管理实践,而实践是管理者在特定情境下的决策。从这一角度上看,东方管理的主要目的是为了研究东方情境下的管理问题,是基于特定的经济、社会、文化背景,结合东方思想、方法解决实际问题,同时通过总结和提炼归纳出东方管理理论体系。但东方管理的发展并不仅仅局限于此,西方管理产生于西方社会,早期研究也多是基于西方管理实践,但随着研究的发展逐步突破了原有边界,发展成为具有普适性的规律,同样,东方管理的研究也不会局限于东方情境,东方管理概念的提出也绝不是为了和西方管理划清界限,各自为政。理论体系的发展需要经历一个漫长的阶段,纵使当前东方管理的发展大部分还局限在东方社会,但其研究目标是为了从东方智慧中汲取西方文化所缺失和忽视的内容,提升组织效率,改善管理效果(胡祖光和陈敬宇,2013)。因此,东方管理研究的边界应为基于东方文化和东方智慧的、能够解释管理问题的、为管理实践提供有效建议的领域。

四、关于研究方法

管理学自诞生以来,在方法论问题上一直存在科学主义和人文主义的争论。科学主义强调追求客观规律和因果关系,强调对自然科学研究方法的运用。人文主义则主张重视情境的影响,基于特定背景对研究对象进行深入的理解和描述。二者的分歧体现了管理学研究中不同的本体论前提和认识论基础,在方法论上则表现为实证论和诠释论的分歧。实证论是科学主义思想的体现,强调理性和逻辑,认为世界所有事物皆存在一种客观性和普遍性的规律,而研究的目的是去发现这种规律。而诠释论则认为知识产生于思维活动,思维能力决定了个体对于事物和环境的认知,由于人类行为的复杂性和环境的差异性,管理研究不可能存在完全一致的结论,也没有可以遵循的自然规律。长期以来,对于哪种研究范式更适合管理学,一直没有达成共识,但毫无疑问,实证论的观点明显更胜一筹,占据了管理学研究领域的统治地位。自科学管理理念提出以来,管理学研究基本上都是沿着实证主义这条主线发展的。根据实证主义的研究方式,包括管理学在内的所有社会科学理论的建立都必须基于所观察到的事实。实证主义传统认为客观规律和事实是现实存在的,因此可以通过科学的测量,实现对研究对象的数量化表达,以此来观察、解释、预测变量之间的因果关系。在实证研究中,强调得出研究结论的可靠性及推论变量间的因果关系。虽然实证主义的观点目前被管理学界普遍接受,但现代管理学研究中,因为过分追求科学的实证方法,视其为获得真理、解释因果的重要手段,因而出现了过分强调测量方式及复杂的模型设计,过于看重统计上的显著现象,将实证研究片面理解为基于计量经济学模型的经验实证,导致了在探索管理学研究本质的过程中的诸多弊病,严重阻碍了管理学的发展,偏离了管理学研究的本来目的。从根本上来说,管理研究应该是理论与实践并重的,理论的产生源于对实践活动的归纳总结,实践的提升源自对理论的学习,二者相互结合,共同促进社会经济的发展,并实现文明进步。繁琐复杂的研究方法并不代表所研究的问题得到了更深入的探讨,也不等同于更加接近真理。随着研究的发展,部分学者也开始意识到,情境对于管理

学研究的重要性,诠释主义也因此开始得到学界的重视。针对目前管理学界过度采用实证主义的情况,徐淑英教授等一批学者号召学界关注于负责任的研究,负责任的科学探索产生的可信的知识直接或间接地有利于解决商业和社会的重要问题(张佳良和刘军,2018;徐淑英,2016;薛求知和朱吉庆,2006)。

伴随着学科的发展,东方管理理论的研究方法经历了几个不同的阶段:早期的东方管理理论研究大部分使用的是人文研究方法。通过对文献的梳理,提炼其中的核心内容,再结合相关的管理思想,整合成为一个理论体系。例如成中英的C理论就是以《易经》哲学为基础,融汇中国诸子百家的哲学思想,结合西方的管理理论,在此基础上构建的一个独特的中国管理哲学体系。苏东水提出的东方管理学,则是以西方管理学、经济学和心理学为基础,结合哲学、社会学、历史学等学科,通过挖掘中国优秀文化及管理实践,提出的一套以“以人为本、以德为先、人为为人”为本质属性,以东方传统文化为主体并融合西方管理思想的新学科。胡祖光认为,管理对象可以分为人、物、组织,他以此作为依据重新划分并解读了管理理论,提出中国管理学应该分为“纳言”“用人”“治法”“处事”和“教化”五个部分(成中英,2017;苏东水,2005;胡祖光,1995;吕力,2009b)。

随着研究的深入和全球化趋势的加剧,管理学研究领域的国际交流日益频繁,东方管理领域的研究者更多地接触到了西方先进的管理理论和管理研究方法,认识到实证主义的重要地位,逐渐开始将管理理论与中国情境结合,使用统计学方法对研究对象进行描述性解读,应用西方理论模型进行中国情境化问题的解释,在模型当中加入了东西方社会存在差异的变量,如权力距离、不确定性规避等,通过对部分变量的增减来验证中国管理问题,同时,通过案例研究与实证研究的方法,发展出一些具有中国特色的理论模型(陆亚东,2015)。例如,在对中国高层经理人进行研究的过程中,刘文雯等人发现管理者在影响他人的过程中更善于使用温和类策略,采用“以理服人”和“以情感人”的策略方式;古志辉等人运用沪深两市上市公司数据,发现在儒家伦理的影响下,公司代理成本显著降低,代理效率得到了提升;Pan等人基于中国企业员工的调查数据,构建了基于传统文化的代表中国商业组织中人们文化价值取向的四因子结构模型,证明与西方学者舒瓦茨提出的SVS有显著的差异(刘文雯和王雪莉,2004;古志辉,2015;Pan等,2012)。这些研究都是以东方传统文化为基础,运用西方科学的实证方法进行量化的论证,证实了东方情景下的管理行为研究的必要性和有效性,也体现出东方管理学逐渐走向科学化和规范化的发展和进步。对于缺失逻辑思维基因的中国传统文化,实证主义观点的引入无疑是东方管理理论发展中的重要进步。但是,由于当前的科研评价体系,研究成果数量得到高度的重视,研究质量一定程度上受到忽视,导致了一些科研机构和研究者的急功近利,为了研究成果能被主流学界认可,论文能在高层次国际期刊上发表,开始盲目追求一些脱离实际的量化成果,出现了严重缺失科学精神的为研究而研究、为方法而方法的倾向和行为。过分注重“洋为中用”的研究取向,缺乏对于中国情境下管理实践研究的系统性、创新性开发和探索,导致了东方管理研究对于管理和组织理论贡献的缺乏(陆亚东,2015;Tsui,2006)。虽然学界对于当前的研究状况有很多批判,但当前的研究中也很有价值的基于中国情境的高质量研究出现。张萍和杨雄胜以中国明朝时期的官营造船厂——龙江船厂为对象,通过案例研究发现其已经有了成熟的内部控制体系,即通过对“人心”进行规范,促使个人行为与组织目标保持一致,进而不需要类似于西方严格的制度来解决委托代理问题,体现出符合中国文化传统的内部控制模式。Wei等人通过对中国中小型私企高管的访谈,运用扎根理论的研究方法,发现以“心”为基础的社会能力,如关系建设和维护、同情、智慧灵感,体现了基于中国情境的领导者情感和认知维度的动态相互作用(张萍和杨雄胜,2018;Wei等,2017)。

鉴于此,我们可以认识到,目前东方管理研究的发展依旧需要依靠成熟的西方理论研究范式,从研究方法上看,东西方管理理论研究虽有侧重但异曲同工,而从学科发展上看,西方管理确实更加严谨和完善。作为后来者的东方管理更应该积极探索和吸纳西方管理研究经验,以包容的学习态度不断完善自身领域的研究,只有在充分继承和学习的基础上,才有可能加以创新。这也再次说明东西方管理并非对立,而是有机结合、各有所长。

要继续发展和扩大东方管理的影响力,未来应当如何进行研究?使用何种方法?这已成为学界关心的焦点之一。部分学者认为,管理是一种脱胎于社会情境的行为和实践,受到文化的影响和制约,但是当前管理学领域研究过分注重数理统计,将管理学当作一种技术手段来进行研究,强调数据结论的相关性,而忽视了本土化情境的影响,无法深入了解管理现象背后真正的因果联系。与此同时,定量研究更加适合于理论检验和变量关系的确定,无法用于开发新概念和构建新理论。针对当前东方管理研究的现状,应该重视对于本土化实践的探索,因此,未来东方管理的研究应该更多地从理论构建的角度入手,利用民族志、扎根理论、案例研究等质性研究方法,深入挖掘东方管理情境和管理实践的特点,从传统文化中汲取精华,梳理符合现代企业管理的理论和观念,并对其产生的背景和适用条件进行系统的整理和归纳,再结合西方通行的研究方法进行论证,发展出具有东方特色的管理理论,这样才能做出真正有价值的高水平的东方管理研究(李宝元等,2017;包国宪等,2010;胡祖光和陈敬宇,2013)。另一些观点认为,管理学属于社会科学,具有客观性和规律性,是可以实证主义方法进行量化研究的。东方管理长期以来专注于理论的阐述和推演,缺少科学化和定量化实证研究,因此,东方管理学一直不能被主流管理学所认可,未来的东方管理研究应该注重量化研究,论证理论的普适性和合法性。要强调研究的逻辑性和规范性,使用合理的模型和数据进行精确化分析与论证,这样才能符合科学性的要求(章玉贵,2009;尤树洋等,2011;吕力,2009b)。此外还有一种主张融合发展的观点,认为质性研究和量化分析都不可偏废。不同的内容适用不同的研究方法。在理论开发完善过程中,适合采用质性研究方法。在归纳大量企业的管理实践来验证理论时,适合使用定量研究方法,两者相辅相成,共同发展,这种观点目前得到了普遍认可和支持(陈春花和马胜辉,2017)。质性研究如案例研究、扎根理论等其主要目的是对一些基于社会情境的动态交互过程进行深入的探索 and 比较,通过对资料的收集进行完整的分析和讨论,打开过程研究的黑箱,细致挖掘本土化实践内容,并归纳总结得出概念化、理论化的结论。目前东方管理的发展仍然处于起步阶段,因此这种探索性和建构性的研究对于开发和完善东方管理理论体系是非常重要的。但是,从目前的研究来看,研究者经过数年的努力,已经逐渐适应了实证主义研究的方法,量化研究产出速度相对较快,因而对于质性研究并没有太多的热情,愿意花费精力进行质性研究的学者寥寥无几,且大多数对于定性研究方法的掌握并不熟练,远远没有达到国际水准(陈春花等,2014)。定量研究的主要作用则是发现变量间的关系程度,了解不同的自变量在多大程度上影响了因变量的变化,同时从宏观上阐明环境对于管理实践的影响,解释情境的影响力。最后,定量研究能够检验定性研究所构建的理论,论证理论的合理性和准确性(陈春花和马胜辉,2017)。

定性和定量都是社会科学研究的基本方法,二者同样重要,不可偏废。定性研究通过对事物的深入挖掘和探究,提出基本问题框架,是定量研究的前提;定量研究则通过数学工具对事物进行量化处理,验证问题的客观性和有效性,是定性研究的深化。从管理学研究现状看,定量研究从研究数量和质量上都略胜一筹,其优势在于可以精确检验变量的信度和效度,同时被顶级期刊认可的程度更高,也更容易学习和模仿。而对于东方管理情景下的研究,许多学者阐述了对于一个新兴学科而言定性研究的重要意义,强调定性研究的价值,并鼓励学者进行定性研

究的探索 and 开发,定性研究的地位似乎要高于定量研究。对于东方管理的研究者而言,这样的状况看似增加了对于研究方法选择的困惑。然而无论是何种研究理论,研究者始终应该坚持科学求真的初心,不以数据方法为驱动,而应该从研究问题出发,根据研究的情境,选择合适的研究方法和工具,进行创造性思维和严密求证,解决研究问题服务于管理实践(孙继伟和巫景飞,2011)。

五、传统文化与东西方管理

当代管理学大师彼得·德鲁克认为,管理不仅是一种社会职能,也是一种文化,根植于人类价值观念、生活习俗之中,也体现在国家的政治制度里,是一种深受价值观影响的科学。任何一种管理理论都产生于特定文化之中,管理思想和方式也是社会文化渊源的反映,管理实践也基于其所处的特定的时间和地域。霍夫斯泰德的文化价值观调查也证实了处于不同文化体系和社会氛围下的东西方社会,人们的思维、行为和人际交往的方式都不尽相同,这样的差异必然会体现在管理活动的各个方面(彭贺和苏东水,2007;苏勇和于保平,2009)。文化有不可隔断的继承性和延续性,任何国家的当代社会文化都源自对传统文化的继承、延续和创新。对于东方社会而言,中国传统文化是整个东方文化的渊源和核心所在,对东方国家如日本、韩国等的价值观、伦理道德和行为方式都产生了深远的影响(苏东水,1992)。因此可以说,东方管理文化是一种以中华传统文化为核心理念的管理文化。中国传统文化是中国古代思想家所提炼的、理论的和非理论的、对整个社会产生影响的具有稳定结构的思维方式和价值取向等精神成果的综合(李宗桂,2013)。

因此,对于东方管理理论体系存在的合法性的论证,要从东西方文化入手。过往的研究表明,东西方文化虽有共通性,但仍然存在着很大的差异。钱穆指出,中西文化的根本区别是由农耕文化和商业文化的差异造成的。从文化渊源看,西方文化发源于欧洲大陆,其地貌多为山地丘陵,不适于农业种植,而地理位置则多面环海,绵延的海岸线利于贸易活动的展开,促进了以开放性、冒险性为特点的商业文化的形成。以中华文化为主导的东方文明产生于东亚大陆,发源于黄河、长江流域,广阔的平原地区适宜从事农业生产,从而孕育出了以农耕文明为基础,以内敛性、平衡性为特点的强调人与自然和谐共处,追求天人合一的东方文化模式。从文化构成来看,西方文化主要以古希腊的哲学思想、古罗马的政治体制和基督教的伦理道德为基础,而东方文化源自儒家哲学思想、官僚政治体制以及家庭伦理道德(柴勇,2018;钟海,2004;章迪诚和张星伍,2012)。

人性假设是管理理论的基础,东西方管理思想的产生建立于不同的人性观之上。因此,对管理思想的探讨首先要厘清东西方社会背景下对于人性的看法。中西方在管理上都重视人性,但东方文化强调“以人为本”,重视人的发展性与再生产性,区别于普通的物。而西方的人则是被工具化和物化的人。这也就决定了在管理理念上,东方更强调以伦理、礼法为教化手段,对人进行情感上的感化,以期实现管理的目的。而在西方,基于物化的人的理念,则更多地使用制度、法律,以严格的边界和手段在管理过程中进行行为规范(王拓,2017)。从思维方式上看,中国人更加看重整体性,强调和谐统一,因此在管理上更多的是把管理当作一个统一的整体,力求达到整体的和谐与平衡状态。而西方管理侧重于局部思维,强调流程和职能,将任务分割为多个无机模块,力图通过管理来优化每个部分的运作,以期实现效率最大化。因此,东方管理研究更重视管理的智慧、思维,而西方讲究管理的方法和手段(章迪诚和张星伍,2012)。

由此可见,东西方文化有着明显的差异,这也导致了不同管理实践和理论的存在。也基于此,有学者提出,不同于西方文化重理性、效率的特征,东方文化是一种立足于维持平衡、和谐,

以稳定为价值取向的文化模式,有可能会导管理偏离效率中心的原则,因此发展东方管理理论,应当以西方管理学为基本框架,辅之以东方管理思想。更有甚者,认为纵然东方思想文化学派众多,典籍汗牛充栋,但其根本都是巩固封建统治的安邦之策,以礼制代替法治,以伦理为核心的交往关系降低制度的有效性,影响了组织的管理效率。因此,东方管理研究的适用性较差,应以西方管理为基本框架辅之以东方思想,而非将东方管理作为一个领域来研究(吴照云和余焕新,2008;章迪诚和张星伍,2012)。上述对于东方文化的理解是偏颇且片面的。中国有着五千年漫长而复杂的历史,深厚且丰富的文化让中国社会产生了很多独特的现象,古代中国的影响力巨大,包括日本、韩国等众多东方社会的思想或多或少都有中国文化的烙印,管理思想也受到中国传统文化的影响(毕楠,2014;苏东水和朱国华,2000;薛求知,2017)。东方社会注重个人修养,讲求修身、齐家、治国、平天下;对于人际交往,注重忠、孝、悌、信,讲究人情关系;对于国家治理,善用礼制思想,追求中庸和谐。一个国家的传统文化的表现形式可能会随着时代而发生改变,但其内在的文化传统却是稳定且长久的。纵使社会不断发展变化,经济社会生活发生了翻天覆地的变化,但从古至今的管理,都是在这些传统思想的基础上发展、丰富、创新而来,都是中国传统管理思想的继承与弘扬。管理是扎根于社会情境的,有效利用社会的传统、价值和文化的,管理的有效性就能得到极大的提高。因此,东方管理学正是基于本土文化,将传统文化的精华与管理实践相结合,在此基础上创造出了具有东方特色的管理理论和管理模式。这些成就,对于管理学界也是一个重要的贡献(阮平南和孙莹,2009;Li,2012)。

纵观中国文化发展的历程,自夏、商、周以来,经过了千年的融合与发展,逐渐形成了文化的基本脉络,中国传统管理思想也在漫长的演进过程中孕育出极为丰富的内容。从殷商末年的《周易》到春秋战国儒家、道家、法家、兵家和墨家,汉代从印度进入中国的佛教等众多学说,构成了中国的传统文化的思想体系。其中,《周易》中的“阴阳协调”,“刚柔并济”,“动态平衡”,以孔孟为代表的儒家“仁爱”“修己安人”,老庄道家的“道法自然”“无为而治”,墨家的“兼爱”“利人”,以韩非子为代表的法家提出的“以法治国”“时移而治”,以孙武为代表的兵家的“知己知彼”“合利而动,不利而止”,佛教的“慈悲为怀”“以善为本”,都影响了东方社会的价值观和行为模式,为管理实践提供了良好的借鉴(苏东水,2002)。

《周易》思想是中国传统文化的精髓,奠定了中华文化的重要价值取向,影响了古代乃至现代中国的政治经济、文化生产等领域,对后世儒家、道家、兵家思想的发展也意义深远。《周易》中的权变观、整体观、定位观都给企业的战略决策、管理制度提供了有价值的思想(程振清,1995;于幼军,1994)。从历史上看,儒家思想在两千多年的发展演化过程中几经更迭,但它对东方文化的影响却是其他思想学派无法替代和比拟的。当代东方社会依旧深受儒家文化的影响,无论是思考方式、道德准则还是行为规范都有儒家文化的印迹。因此,儒家思想研究是东方管理思想体系中最为重要的部分之一(吕力,2009a;苏东水,1992)。儒家认为管理应以道德为起点,辅之以礼节,用以规范人们的行为。儒家讲求平衡的智慧,其天人合一、人我合一的思想为当代企业的和谐管理提供了“实用理性”的价值内涵。儒家的“仁爱”“慎独”“修身”“忠信”等伦理思想,能使领导者注重人文关怀,代理人提升自我监督,员工重视组织承诺,这些都对企业的经营效率产生了积极的影响(古志辉,2015;李贵卿等,2016;原理,2015;郑裕正,2013;姜展鹏和黄寅,2008)。老庄道家则认为凡事都应该讲求“道”的法则,“无为而治”是管理的最高要义所在。关于什么是“无为而治”,如何才能有效地进行“无为而治”及其能产生什么结果成为研究的重点。“无为而治”体现了现代管理理论中的分权和授权的思想观点,其对于企业人力资源管理、公司治理方面都有积极的意义(葛荣晋和李伟波,2005;颜爱民和张夏然,2011)。墨家思想以“兼爱”为核心,讲求“节用”和“尚贤”,认为管理就是一种博爱,是与人为善、为人谋利的行

为,其思想对于当今企业管理和行政管理都有相当的指导作用(夏金华和朱永新,2001;徐希燕,2001)。“法治”是以韩非子为代表法家思想的核心,强调法律、规则的重要性,认为人性不善,要划定合理的行为规范,避免发生越轨的行为。部分学者认为,东方管理理论当中很大一部分是从儒家、道家入手的,而儒家和道家思想缺乏可操作性,更多的是哲学、思想上的阐述和论证,而法家则是更具有实践意义的学说。同时,法家思想对于“法”“术”“势”的论证具有深刻的含义,对企业管理有更多的实践价值。法家也是中国传统思想学派中比较接近西方思维的一支,强调理性、权力、规则,而非仅仅强调以德服人的个人修养等内部因素(李非等,2016)。在现代市场经济中,商场如战场,兵家思想的谋略意识、战略思想在当今企业竞争中体现出强大的生命力和普遍的实践意义。《孙子兵法》中提出了战略制定、人力资源管理、信息管理等多个方面行之有效的方法,提出了领导者要注重自身修养,对于下属要关怀爱护,这些对企业都有很高的指导价值(蔡清生,1994;樊松林,1987;苏东水,1985;王安,1989;杨先举,1993)。起源于印度的佛教思想,汉代传入中国,在中国包容、开放的环境下佛教与中国文化思想有很好的融合、发展,成为中国文化的一个部分。关于佛家思想与企业管理的研究,与其他传统文化思想体系相比数量并不是很多。有研究者从佛家文化的“业力说”入手,认为“有因就有果,有业就有报”,企业应重视其“身、口、意、业”才能实现管理效率的最大化。佛家的其他思想如布施、无常等能帮助企业树立良好的形象和文化氛围,实现长期可持续发展(甘永生,2011;熊捍宏和王维拉,2010)。佛家思想与管理的研究不多,有可能是因为佛教主要强调“慈悲”“守戒”等内容,更多的是一种出世的哲学,从思想内容上看,并不是特别符合商业环境的特点。

自东方管理的概念诞生以来,争议、批评的声音一直不断。事物的发展都会受制于时代和情境,在漫长的变化过程中出现局限性和不适性。传统文化既有其深邃的思想和凝练的哲理,也必然存在一些不适应当代社会进步和文化发展的方面。一些学者提出,从中国古代的管理哲学、思想以及传统文化发展而来的东方管理理论,没有完整和牢固的理论基础,只是一些简单零散的论述和感悟式的经验总结,这样的理论研究,完全没有任何可操作性,也不能改变企业的管理实践,改善组织绩效。还有研究者指出,中国传统的文化思想,不仅不适用于现代企业发展的要求,还会抑制创新,阻碍企业进步。在另一些研究中,过于强调文化中的权谋和技巧,忽视了文化的本质和价值准则,这样的东方管理研究走向了“厚黑学”或“权谋学”,脱离向善的管理实践,也是研究中存在的问题。同时,一些传统文化当中如“使民以愚”“三年守父业”等思想也是不符合当今社会文化体系的(李桂荣,2002;韩巍,2008;苏勇和于保平,2009)。

不可否认,东方文化当中的和谐、平衡等思想并不一定适用于某些激烈竞争的环境,某些观念也因其历史局限性而不适用于当前社会的发展态势。秦始皇能统一六国自然有其领导和治理方面的独到之处,但统一后的暴政却又是让其走向灭亡的主要原因,在评价他的治国管理时,也不能单纯从某一方面去讨论。对于传统文化的继承和发扬,也应保持一种客观和理性的态度,不一味地鼓吹,也不能因一短而弃众长,对传统文化中的精髓部分要加以传承和弘扬,对那些阴暗和过时的思想,也应该予以正视,从中汲取经验教训。以古为镜可以知兴替,并不能因为中国哲学文化传统和管理思想曾经有过失败的经验,就认为其丧失了内在的价值(成中英,2017)。当今学界应以一种开放包容的态度去接受各种观点和态度,然后进行批判和辩证的思考,再进行整合与发展,这样才能真正构建和发展一个根基扎实和基础雄厚的学科。管理学界一直以来都被西方意识形态所支配,对西方社会管理实践的挖掘和探索是现代管理理论产生的根源,但是在人类发展过程中,由于特殊的自然地理环境、历史轨迹使得思想和文明产生了分歧,一味追求和运用西方的思想和文化,以西方的话语体系和文化视角来探讨东方情景下的管理理论和实践也是不够充分和完善的。

复旦大学苏东水教授认为,东方管理的发展必须依托特定的文化情境,脱离文化的管理都将是无源之水、无本之木。东方管理理论研究始终应该坚持从传统文化出发,注重梳理、挖掘和发展中国传统管理智慧,建立起一个管理思想体系,这也是东方管理学发展的一个重要方面,目前也取得了一些非常有意义和价值的成果。但是,对传统文化的重视和继承,不是指单纯的“考古”行为,也不是“拿来主义”,如果东方管理学仅仅是对传统文化、哲学思想进行简单的拆解和复制,那么东方管理学的未来必将是灰暗的。重视东方文化,并不是认为其凌驾于西方,或者将自己封闭起来,与西方管理隔离开。作为人类管理思想不可或缺的两个组成部分,东西方管理的目的是是一致的,也理应相互补充融合发展。东方管理的研究也不能局限于东方社会情境,只有在深入了解西方文化的情况下,才能在比较中发现不同文化的优劣势,才能更好地进行东方管理文化的定位。西方文化重科学、重理性,其伦理道德、个人修养主要借助于宗教的熏陶;而东方文化重感性、重和谐,却缺少逻辑思考和科学思维。只有从整体上看待这些问题,在时间维度上融合古今,在文化维度上结合东西,把它们看作对立统一的整体,才能真正发现东方管理的理论意义所在,构建真正为世界范围内所认可的理论体系(陈志红和陈志斌,2007)。目前,已经有一些学者开始做这样的有意义的尝试,如“水样组织”概念的提出。产生于农耕文明的中国社会很早就意识到水的重要性,对水有深入的哲学思考,重视水无形却能汇纳百川,善利万物而不争,有着坚韧、灵活的特质,这正是企业组织应对复杂环境变化、突破困境获得成长的关键。同时,融合西方组织变革理论、组织文化和竞争力理论进行分析和论证,提出具有水形态的组织形式更加适应动态的竞争环境,获取持续竞争优势,同时,该理论的提出也可以对西方为主导的组织理论观点和维度进行扩展和丰富(陈春花和刘祯,2017;陆亚东和符正平,2016)。随着全球化趋势的进一步扩大,未来的东西方管理终将走向融合与共通。

六、发展趋势

东方管理研究经过长期的努力探索,发展从无到有,可以将其成就简单概括为三个方面:第一,理论建设;创立了“三学、三为、四治、五行、和合”为构架的东方管理理论体系,通过一系列东方管理论坛的举办极大地丰富和完善了东方管理理论;第二,学科发展;将东方管理学建设成为工商管理下属的二级学科,在多所高校成立了东方管理研究机构,建成本硕博多层次的学科培养体系;第三,人才培养;在东方管理学创始人苏东水教授的培养和指导下,一些管理学研究者开始关注并投入到研究东方管理理论和实践的队伍中,不断壮大的科研队伍成为东方管理学前进和发展的保障;同时,一批政界、业界和学界的精英受到东方管理思想的影响,开始重视东方管理智慧对于实践的积极作用,将其应用于经济、社会、教育等领域,为东方社会的发展做出了重要贡献。

改革开放40年来,我国经济稳步增长,国内生产总值居世界第二位,诞生了许多能影响全球性产业格局的优秀企业,也涌现出很多杰出的企业家,这些企业的管理实践和企业家的管理思想能为当前企业发展提供方法和经验。然而相比当前中国经济水平和管理实践的发展,东方管理理论的研究并未产生与此相匹配的贡献。从东方管理创始至今,还未形成一个完整的理论体系,范式和方法论的发展依旧没有取得重要突破,大多数研究仍套用西方管理理论的体系,用来解决中国情境下的问题;研究话语权还是被西方管理学界占据,优秀的中国企业管理实践和中国管理哲学,并没有对国际核心管理理论产生巨大影响,能够影响世界的东方管理理论尚未出现。同时,不论东西方的管理研究,都存在着理论与实践脱节的现象,研究者不关心企业的经营实践,企业也不愿了解学者的理论构建,学界和业界的隔阂也影响了东方管理研究的发展(苏宗伟等,2015;彭贺和苏勇,2009)。

基于当前的东方管理理论和实践发展的状况,未来的东方管理研究应该注重如下六个方面:

1. 基于东方文化视角的管理理论分析。现有的管理学理论主要源自西方社会,经过百年的发展和检验,西方管理理论的确指导一批强大而优秀的企业,在理论与实践不断碰撞的过程中也形成了更加完善和有效的理论体系。但是从当前的发展来看,许多理论在东方文化情境中并不完全合意,理论构建的规范性和严谨性还有待进一步的探究。因此,从东方文化的角度对现有管理理论进行完善和补充,将使得管理理论有更大的进步和发展。

2. 探讨西方管理理论在东方文化情境下的应用效果。管理研究的目的是为了提升企业效率,东西方管理理论的研究都是为了这一目标而存在的,因此它们不是互相排斥对立的,而是一种相辅相成的关系。目前西方管理理论在指导西方企业实践的过程中取得了良好的效果,因此也被视为普适通行的规律,但却没有认真探究是否能完全适应东方管理情境。因而,未来研究要注重对应用效果的思考,进行特定场景化的检验,在此基础上不仅能对西方管理理论进行补充修正,也为东方管理研究提供了有益的方向。

3. 归纳和总结东方企业管理活动的特点和规律。在东方社会管理研究的早期,有学者已经意识到东方文化对于管理的积极意义,开始根据企业管理实践总结出一些规律和思想,如日本企业在儒家“信义”思想的影响下而产生的企业社会责任理念,海外华商在发展过程中以关系和情感为基础的“五缘文化”管理模式。这些管理思想、规律的总结和概括并未成为一个完整的体系,逻辑不够严密,理论的边界也不够清晰,但是不能否认这些思想是根植于东方文化情境的,与西方管理有着明显的差异。苏东水教授“东方管理”概念的提出,标志着东方管理理论的研究已经走上规范化和体系化的道路,但目前理论体系还不够完善,因此未来应当注重对于管理实践的挖掘,同时加强研究的科学性和规范性,不断发展和完善东方管理理论。

4. 分析东方文化价值体系下对管理活动的认知和判断。从科学管理思想诞生以来,西方管理学开始走向科学化和精细化的道路,强调管理分工、职能、程序等,其内含的基本观点是将管理活动的整体切割为不同部分,通过局部效应的最大化来实现整体效果的提升,通过条例和规制确保管理的各个环节达到稳定和高效,其背后的基本思想逻辑是“法、理、情”的排序。而对于东方社会而言,自古的农耕活动使人们更加注重关系的维护,以感情和信任为纽带,强调共同利益,是一种“情、理、法”的逻辑排序。管理实践的效果,在很大程度上取决于管理方式被接受的程度,因而不同文化情境下的管理者和被管理者对于管理活动有着不同的认知和判断,而这些将直接影响管理的效率。因此,作为产生于实践中的管理理论,更应当从社会文化价值体系出发,来探究各种活动的实用性和有效性,以构建管理学的实践基础。

5. 东西方管理思想和理论的异同与融合研究。东西方管理理论皆产生于人类的管理生产实践,是全人类共同的智慧结晶。尽管在发展过程中,由于诸如自然环境、地理环境等差异而导致东西方社会的发展呈现出不同的状态,但其管理理念终归都是人类社会发展的一个部分,是不可分离的。随着经济全球化程度的加剧,东西方管理理论已出现交汇融通的趋势。因此,在未来东方管理的研究中,要积极探索和比较东西方管理的异同,对西方理论既不盲目崇拜,也不过分排斥,而是要进行更深层次的发掘和探索,寻求东西方管理共同繁荣发展的道路。

6. 发展和完善东方管理理论体系。管理学之父泰罗的“科学管理理论”提出至今已有108年历史,以此为基础形成的西方管理理论体系在百年发展历程中不断演进,形成了一套完整的管理学科的框架和理论体系,且有与之对应的研究方法和范式。东方国家发展市场经济的时间较晚,对企业管理实践的探索也刚刚起步,到目前为止,尚未形成完善的理论体系和逻辑严密的管理系统。大部分的东方企业目前主要还是在西方管理理论的指导下开展管理实践,但是由于社会文化情境的差异,许多内容并不能完全适用。面对这样的情况,无论是从管理学科发展完善的角度,还是从东方社会企业管理的实际需求,发展和完善东方管理理论体系都显得十分迫切(苏勇,2016)。

七、结 论

作为人类文明的伴生物,管理活动的产生可以追溯至数千年以上,东西方文明在各自发展演化过程中都积累了大量的管理实践。管理是管理者基于组织的实际情况,在特定的文化价值体系下做出的决策与行为,管理活动与社会文化背景紧密相连。基于商业文明的西方社会注重个体发展,重视契约,强调法治,而东方社会的农耕文明使其崇尚人与自然的和谐与平衡,以宗族血缘为交往基础,伦理和礼义大于制度,处在两种不同环境下的管理实践自然也有着明显的区别。管理理论的产生源自管理实践,也理应归纳出差异性的管理理论。不可否认,西方社会更早接触到科学理性思想,管理理论体系构建超越东方逾百年,研究范式和方法的开发较为完善,拥有当前管理研究的主流话语权。西方管理理论也被看作是一种普适性的理论,但是在目前的研究中发现,西方管理理论并不能很好地解释所有的情境化问题。东方管理理论研究虽然起步较晚,但并不代表着其思想陈旧和落后,东方文化中重视“人性”“关怀”的传统被证明是更加符合当前社会环境的。东方管理思想源自中国传统文化,但不仅仅局限于对书本教条的复述,而是力求通过对历史的挖掘深入了解文化的内核,在此基础上探讨如何与现代实践相结合,开发出有价值的东方管理理论体系。

东方管理理论研究至今已取得了一些成果,研究内容更加丰富和多元,研究方法也在改进和完善,但是在研究过程中依旧存在很多问题。学科的研究边界至今没有一个公认的标准,理论研究虽有提升但尚未形成完整的学科体系,大部分的研究依旧是利用现有的理论对东方情境加以解释和论证,学科范式和方法论并未取得突破性进展,尚未产生具有影响力的原创性理论。对于东方情境下企业实践的挖掘也处于起步阶段,还缺少深入的探究和思考。以中国为主的东方社会在世界上占有越来越重要的地位,为东方管理的发展带来了新的机会,未来发展困难重重,但也充满希望。虽然目前的研究不够完善,发展过程中依旧充斥着批判和质疑,也有很多亟待解决的问题,但研究者应该认识到,理论体系的形成并非一朝一夕,要经历个体学者探索、学术群体整合、学术共同体辩证讨论等动态和跨层次的对话过程。新理论需要通过唤醒性修辞和辩论,引起共鸣,促进学术界对其进行检验和修正,才能最终发展为合法有效的理论体系。构建东方管理理论体系,不仅需要学者进行思想和理论的开发和创新,更需要形成学术群体和社区,构建对话交流平台,不断进行理论的探讨、修正和完善,培育广泛的共识,形成一系列具有合法性的东方管理理论。从理论发展成为学科体系则是更加漫长和艰难的历程,需要学者通过不同途径或渠道进行探索和挖掘,用科学的方法加以严谨的探讨和论证,并用符合学术规范的语言和逻辑加以表达和阐述,获得学术同仁与团体的认同,才能形成具有合法性的学科体系。学科发展不能一蹴而就,学术进步更需要不断的探索,需要时间和成果的积累,最终才能实现突破。面对东方管理研究和实践现状,更需要在尊重、包容的基础上开展对话,接受善意批评并使理论体系不断完善,以期建立起推动世界管理学理论和实践发展的具有东方特色的管理学理论。

主要参考文献

- [1]包国宪,王学军,贾旭东.全球视野下的中国管理本土研究新进展——中国管理国际学术论坛观点综述[J].中国工业经济,2010,(7):152-157.
- [2]彼得·德鲁克著,齐若兰译.管理的实践[M].北京:机械工业出版社,2009.
- [3]毕楠.日本企业社会责任(CSR)理念的儒家思想基因及其传承[J].现代日本经济,2014,(3):80-87.
- [4]蔡清生.经营管理与《孙子兵法》[J].管理世界,1994,(3):211-213.
- [5]曹祖毅,谭力文,贾慧英,等.中国管理研究道路选择:康庄大道,羊肠小道,还是求真之道?——基于2009~2014年中文管理学期刊的实证研究与反思[J].管理世界,2017,(3):159-169.

- [6]柴勇. 中西管理文化比较研究[D]. 哈尔滨: 黑龙江大学, 2018.
- [7]陈春花, 刘祯. 水样组织: 一个新的组织概念[J]. 外国经济与管理, 2017, (7): 3-14.
- [8]陈春花, 马胜辉. 中国本土管理研究路径探索——基于实践理论的视角[J]. 管理世界, 2017, (11): 158-169.
- [9]陈春花, 宋一晓, 曹洲涛. 中国本土管理研究的回顾与展望[J]. 管理学报, 2014, (3): 321-329.
- [10]陈志红, 陈志斌. 现代西方管理理论视角下的中国古代管理思想初探[J]. 南京社会科学, 2007, (10): 61-68.
- [11]程振清. 《易经》与现代经营管理之道[J]. 经济管理研究, 1995, (2): 74-76.
- [12]成中英. C理论: 中国管理哲学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2017.
- [13]村山孚著, 杨冶、林新生译. 日本的管理现代化和中国的古典思想[J]. 现代日本经济, 1985, (1): 56-59.
- [14]邓志华, 李忠民. 关于“中国式管理”理论批判的综述[J]. 科技管理研究, 2008, (6): 290-292.
- [15]樊松林. 《孙子》的非军事思想与现代经营管理[J]. 管理世界, 1987, (1): 116-125.
- [16]甘永生. 论佛家文化的“业力说”与企业作业管理的提升[J]. 商业时代, 2011, (19): 80-81.
- [17]葛荣晋, 李伟波. 道家的“无为而治”与企业的科学管理[J]. 中国人民大学学报, 2005, (4): 111-116.
- [18]古志辉. 全球化情境中的儒家伦理与代理成本[J]. 管理世界, 2015, (3): 113-123.
- [19]韩巍. 从批判性和建设性的视角看“管理学在中国”[J]. 管理学报, 2008, (2): 161-168, 176.
- [20]胡祖光. 东方管理学及其在管理理论连续谱中的地位[J]. 浙江社会科学, 1995, (5): 14-21.
- [21]胡祖光, 陈敬宇. 中国管理学发展方向之管见——兼论东方管理学的定位[J]. 商业经济与管理, 2013, (12): 5-10.
- [22]姜展鹏, 黄寅. 和谐管理的传统文化视阈——基于中庸之道的当代发掘[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2008, (5): 193-199.
- [23]李宝元, 董青, 仇勇. 中国管理学研究: 大历史跨越中的逻辑困局——相关文献的一个整合性评论[J]. 管理世界, 2017, (7): 157-169.
- [24]李非, 杨春生, 廖晨, 等. 微观权力、法家思想与管理控制研究[J]. 管理学报, 2016, (6): 789-797.
- [25]李贵卿, 井润田, 玛格瑞特·瑞德. 儒家工作伦理与新教工作伦理对创新行为的影响: 中美跨文化比较[J]. 当代财经, 2016, (9): 66-76.
- [26]李桂荣. 儒家传统价值观与西方现代企业管理理论[J]. 管理世界, 2002, (4): 144-145.
- [27]李宗桂. 试论中国优秀传统文化的内涵[J]. 学术研究, 2013, (11): 35-39.
- [28]刘文雯, 王雪莉. 中国管理者在组织内采用的影响策略研究[J]. 软科学, 2004, (5): 64-68.
- [29]陆亚东, 符正平. “水”隐喻在中国特色管理理论中的运用[J]. 外国经济与管理, 2016, (1): 3-14.
- [30]陆亚东. 中国管理学理论研究的窘境与未来[J]. 外国经济与管理, 2015, (3): 3-15.
- [31]吕力. 什么是“中国管理学”研究的本体[J]. 管理观察, 2009a, (16): 16-17.
- [32]吕力. “中国管理学”研究的方法论问题[J]. 经济论坛, 2009b, (15): 14-15.
- [33]彭贺, 苏东水. 论东方管理的研究边界[J]. 学术月刊, 2007, (2): 74-79.
- [34]彭贺, 苏勇. 也从批判性和建设性的视角看“管理学在中国”——兼与韩巍商榷[J]. 管理学报, 2009, (2): 160-164, 186.
- [35]彭贺, 苏宗伟. 东方管理学的创建与发展: 渊源、精髓与框架[J]. 管理学报, 2006, (1): 12-18.
- [36]彭新武. 管理哲学: 中西融合的批判性考察[J]. 哲学研究, 2011, (5): 116-121.
- [37]阮平南, 孙莹. 基于中国传统文化建立中国式管理模式[J]. 北京工业大学学报(社会科学版), 2009, (3): 33-36.
- [38]苏东水. 中国古代经营管理思想——《孙子》的经营和领导思想方法[J]. 管理世界, 1985, (1): 163-172.
- [39]苏东水. 弘扬东方管理文化 建立中国管理体系[J]. 复旦学报(社会科学版), 1992, (3): 33-36.
- [40]苏东水. 东方管理文化的探索[J]. 当代财经, 1996, (2): 3-8.
- [41]苏东水. 论东西方管理的融合与创新[J]. 学术研究, 2002, (5): 39-45.
- [42]苏东水. 东方管理学[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2005.
- [43]苏东水. 东方管理学说的创新与实践[J]. 广西经济管理干部学院学报, 2014, (1): 102-104.
- [44]苏东水, 赵晓康. 论东方管理文化复兴的现代意义[J]. 复旦学报(社会科学版), 2001, (6): 109-113, 118.
- [45]苏东水, 朱国华. 网络社会的东方管理——韩国管理文化的历史演进与发展趋势[J]. 当代财经, 2000, (10): 57-62.
- [46]苏勇. 东方管理学研究的六点构想[EB/OL]. <http://www.doc88.com/p-1661663345989.html>, 2016-11-30.
- [47]苏勇, 于保平. 东方管理研究: 理论回顾与发展方向[J]. 管理学报, 2009, (12): 1578-1587.
- [48]苏宗伟, 范微, 苏东水, 等. 大变革时代的东方管理理论发展与实践创新——第十八届世界管理论坛暨东方管理论坛观

- 点综述[J]. 管理世界, 2015, (1): 164-166, 175.
- [49]孙继伟, 巫景飞. 论管理学界的研究方法迷失——实践迷失、客户迷失、价值迷失的继续研究[J]. 管理学报, 2011, (2): 164-172.
- [50]王安. 《孙子》的军事管理思想及其运用[J]. 管理世界, 1989, (3): 201-206.
- [51]王拓. 管理哲学视域下的中西方人性观比较[J]. 学习与探索, 2017, (6): 33-38.
- [52]吴照云, 余焕新. 管理的本质与管理思想的东方回归[J]. 当代财经, 2008, (8): 75-79.
- [53]夏金华, 朱永新. 墨家人力资源管理心理思想及其现代意义[J]. 心理学报, 2001, (4): 379-383.
- [54]熊捍宏, 王维拉. 佛家思想在现代企业管理中的运用探讨[J]. 企业导报, 2010, (2): 186-187.
- [55]徐淑英. 商学院的价值观和伦理: 做责任的科学[J]. 管理学季刊, 2016, (S1): 1-23.
- [56]徐希燕. 墨家的推理论研究[J]. 自然辩证法通讯, 2001, (3): 36-43.
- [57]薛求知, 朱吉庆. 科学与人文: 管理学研究方法论的分歧与融合[J]. 学术研究, 2006, (8): 5-11.
- [58]薛求知. 国际视野下的东方管理[J]. 跨文化管理, 2017, (2): 1-7.
- [59]颜爱民, 张夏然. 道家“无为而治”思想及其在现代企业人力资源管理中的应用研究[J]. 管理学报, 2011, (7): 954-958, 1003.
- [60]颜世富. 东方管理学[M]. 北京: 中国国际广播出版社, 2000.
- [61]杨先举. 经济竞争与《孙子兵法》[J]. 管理世界, 1993, (2): 214-217.
- [62]伊藤肇著, 琪辉译. 东方人的经营智慧[M]. 北京: 光明日报出版社, 1986.
- [63]尤树洋, 贾良定, 蔡亚华. 中国管理与组织研究30年: 论文作者、风格与主题的分布及其演变[J]. 华南师范大学学报(社会科学版), 2011, (4): 86-93.
- [64]于幼军. 先秦文化决策思想对现代科学决策的借鉴意义[J]. 管理世界, 1994, (5): 208-211.
- [65]原理. 基于儒家传统德性观的中国本土伦理领导力研究[J]. 管理学报, 2015, (1): 38-43.
- [66]章迪诚, 张星伍. 人文视野下的中西方管理思想比较[J]. 管理学报, 2012, (10): 1422-1429.
- [67]张佳良, 刘军. 本土管理理论探索10年征程评述——来自《管理学报》2008~2018年438篇论文的文本分析[J]. 管理学报, 2018, (12): 1739-1749.
- [68]张萍, 杨雄胜. 中国本土文化情境下的内部控制模式探索——基于明代龙江船厂的案例研究[J]. 管理世界, 2018, (2): 161-175.
- [69]章玉贵. 发展中国管理学的可能路径[J]. 上海管理科学, 2009, (5): 1-3.
- [70]郑裕正. 儒家思想在企业经营管理中之运用[J]. 管理世界, 2013, (3): 184-185.
- [71]钟海. 钱穆的中西文化观[J]. 学术论坛, 2004, (6): 176-179.
- [72]Li P P, Leung K, Chen C C, et al. Indigenous research on Chinese management: What and how[J]. *Management and Organization Review*, 2012, 8(1): 7-24.
- [73]Pan Y T, Rowney J A, Peterson M F. The structure of Chinese cultural traditions: An empirical study of business employees in China[J]. *Management and Organization Review*, 2012, 8(1): 77-95.
- [74]Tsui A S. Contextualization in Chinese management research[J]. *Management and Organization Review*, 2006, 2(1): 1-13.
- [75]Wei H G, Bilimoria D, Li S B. How does culture matter? The Xin(heart-mind)-based social competence of Chinese executives[J]. *Management and Organization Review*, 2017, 13(2): 307-344.

West Meets East: A Literature Review of Oriental Management Research

Su Yong, Duan Yajing

(School of Management, Fudan University, Shanghai 200433, China)

Summary: The emergence of the Western Scientific Management theory brings new possibilities and opportunities for enterprise, it plays a very important role in improving management level and

operating efficiency. Since “Western Management” is deeply popular and impressive over the world, the concept of “Oriental Management” has been criticized and questioned since it was put forward. Based on this issue, this paper aims to systematically combs the history of the Oriental Management theory and conducts in-depth analysis, concept, theory boundary, research method and cultural origin are elaborated to demonstrate the legitimacy and necessity of the Oriental Management theory.

Origin, Boundary and Methodology

In early 1970s, the wisdom and experiences of eastern management have been widely explored and appreciated by scholars at home and abroad. The rise of the concept of “Oriental Management” means that the research about eastern management practice and ideas began to enter a new stage of school development and system construction. Based on the previous literature, this paper believes that Oriental Management is rooted in the eastern culture and essence of eastern management ideas and refined to form a set of theoretical system. The research boundary of Oriental Management should be an area based on oriental culture and wisdom that can explain management issues and provide effective suggestions for management practices. From the perspective of methodology, the research methods of Oriental Management have developed from humanism to scientific positivism, and both qualitative research and empirical research are used, showing the feature of scientificity and diversity.

Culture and Oriental Management

Through the in-depth analysis of cultural differences, it is found that the eastern management ideas which come from eastern culture and philosophy, attaches great importance to ethics and morality, emphasizes balance and unity, and presents the characteristics of integrity and harmony which are obviously different from Western Management.

The quintessence of Confucianism, Taoism, Buddhism, Mohism and military thought of Sun Tzu in ancient China deeply influenced the values and behavior mode of eastern society, provided good reference for theory and practice of Oriental Management. At the same time, it is showed that the ideas of Oriental Management conform to the rule and tendency of modern enterprise development. The Oriental Management theory has distinguished itself from the Western in timeness and practicality. Therefore, the legitimacy of Oriental Management is reasonable and incontrovertible.

Future Directions

Since 1970s, Oriental Management researchers have made some achievements in theory construction, discipline development and talent cultivation. However, Oriental Management research is still in the initial stage, the theoretical system has not been completely constructed, and there is little important breakthrough in paradigm and methodology. All the above shortages make Oriental Management have a weak impact on the international core management theory. Therefore, this paper suggests that future research in the Oriental Management field should be based on the eastern social and cultural situation, the similarities and differences between Oriental and Western Management theories should be analyzed, the theory and practice rules under the eastern culture should be explored, and an integrated theoretical system should be constructed.

Key words: Oriental Management; Chinese management; management theory; research methods

(责任编辑: 宋澄宇)