

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



马克思主义“利益人”的管理人性观

国家统计局普查中心 史会学博士

“人性假设”是管理学和管理实践中一个极为重要的理论和实际问题。自1957年美国学者麦格雷戈(Douglas M. McGregor, 1906—1964)在《企业中人的方面》一文首次提出这一概念以来, 管理学界对此作了大量论述。实际上对人性善恶的争论一直是每个时代的热点问题, 直今人们都还没有一个统一的人性认识。基于社会管理实践对人性认识的不断揭露和深入认识, 基于现有生产力发展水平, 我们可以以马克思主义的立场、观点和方法对管理人性从哲学的高度进行科学的抽象概括。因为每个时代生产力发展水平差异对人性的不同假定, 就形成了不同的管理出发点、管理方式和管理绩效。笔者在对历史上管理人性争论的考察和管理实践的基础上, 提出了“利益人”的管理人性, 以此抛砖引玉, 引起管理学界和实践者的争鸣和探讨。

一、管理人性假定的行为主体特征

自上古希腊哲人们就开始了对人的研究, “认识你自己”历来就被人当作最佳的箴言流传久远。中国古代对人性善恶标准的激烈争论, 则形成了形形色色的管理学派。作为具体的各类人在管理实践中都是行为主体, 但作为独立学科的管理学并不研究每一个具体的、各不相同的人, 而是根据管理学科研究的目的和研究对象, 基于人们一般的普遍的行为特点, 对人作哲学上的抽象化、概念化的假定, 以便于分析。为此研究结果得出的对人的认识就是对行为主体的基本假定, 这种基本假定是进一步理论深化和研究分析的基本前提。正因如此, 对行为主体的不同认识或假定导致了管理学中人性的特有的出发点。这种建立在行为主体基本倾向和相互关系上的人性假定是管理研究的特征之一:

管理学对行为主体的基本倾向主要表现在: 对行为主体基本倾向的抽象化认识形成管理学中的人性假设。管理学以激励人的积极性、创造性和提高组织的效率效益为目标, 各类制度和结构安排上, 不仅要考虑多数人的一般行为还要顾及少数人的特殊行为, 因为个别人的特殊行为会影响着大多数人的一般行为。为此, 当经济学还坚守着自亚当·斯密确立的“经济人”假设以来, 而管理学却把人们追求经济利益当作人的基本需要, 当社会生产力发展促使人们的多种需要不断被满足, 使得经济上的需要处于相对低级的需要, 从而管理学超越了“经济人”假设, 而有了“复杂人”、“社会人”、“管理人”、“自我实现的人”等各种人性理论假定, 从而管理学也摆脱经济学, 成为一门独立的学科。

管理学中行为主体关系主要凭借管理者和被管理者二者关系的良性互动, 从而达到管理目标在一定时空的最大化实现, 可以说管理学以开发人的积极性、创造性, 并把提高组织效率作为最大目标, 客观要求管理者必须尊重

人、重视人的作用，这样，无论管理者还是被管理者在人格上都是平等的。但管理学不得不考虑组织中不同层级和不同个体的职能，因此平等人格基础上的各类行为主体却要承担不同的角色和发挥不同的职能。高层领导把握方向，规范组织的价值原则，而基层人员则在不同的岗位上承担作用各不相同的职能。虽然行为主体人格上的平等，却不能获得在地位上的平等，这种不平等虽然不意味着高低贵贱的区别，但意味着主体和客体、主动和被动的区别以及职能的区别、对组织贡献的区别。这种行为主体间的关系，可概括为个体的差异性 or 差序关系。

管理本身内含地包含管理主体和管理客体两个部分，其中人既是管理主体的核心，又是管理客体的核心。虽然同一行为主体在不同场合，可能担任不同的角色，但在同一管理过程中，行为主体担任什么角色则有明确区别。这意味着管理学中人和人的差序关系是不可回避的。事实上，不管是盈利型组织还是非盈利型组织，不管组织采取硬性 or 软性的组织结构，科层制仍然是管理组织的基本形式。因为科层制对不同岗位所要求的能力和个性特征差别很大，这决定了管理学中人的差序性是非常明显的。因为领导和被领导所起的作用和责任是完全不一样的，组织变革只能是适应外界环境挑战压力的产物。

从上述分析可以看出，尽管管理学没有明确指出人们的差序关系，但人们关系的差序性确实是管理学中隐含的前提。基于管理学中人的差序性特点，因而管理实践的过程特别强调员工要有职业操守和敬业精神。实际生活中的不平等体验会挫伤人们的积极性，管理学很重视从心理上和感觉上给员工营造一种平等的氛围，以补偿员工们因地位和角色差序导致的不平等感，从而调动他们工作的积极性和创造性。

二、管理人性假定的历史演变

管理学对人性的假定经过了科学管理阶段的“经济人”，行为科学阶段的“社会人”和现代管理阶段的“复杂人”，最终要达到“利益人”的科学认定。

科学管理理论创始人泰罗对人的假定就是：人有追求经济利益的本性，在这一阶段使管理学与经济学的人性假设——“经济人”取得了一致。其观点如下：

(1) 职工们基本上都是受经济性刺激物的激励，不管什么事，只要能向他们提供最大的经济利益，他们就会干。(2) 因为经济性刺激物又是在组织的控制下，所以职工们的本质是一种被动的因素，要受组织的左右、驱使和控制。(3) 感情这东西，按其定义来说，是非理性的，因此必须加以防范，以免干扰了人们对自己利害的理性权衡。(4) 组织能够而且必须按照能中和并控制人们感情的方式设计，因此也就是要控制住人们的那些无法预计的品质。

麦格雷戈把对行为主体“恶”方面的假定，称为X理论。麦格雷戈在《企业的人事方面》使用了“人性假设”的概念来称呼他的“X—Y理论”，“X理论”代表了“传统的指挥和控制观点”，其假设是：

- (1) 一般人有一种不喜欢工作的本性，只要可能，他就会逃避工作.....；
- (2) 由于人类不喜欢工作的本性，对于绝大多数人必须加以强迫、控制、指挥, 并以惩罚相威胁，使他们为实现组织目标而付出适当的努力.....；
- (3) 一般人宁愿受指挥、希望逃避责任，较少有野心，对安全需要高于一切。①

“X理论”与泰罗“经济人”假设 实质上是一致的。“X理论”和“经济人”假设，都是建立在相对比较低下的生产力发展水平对人的本性持悲观消极的态度，认为人主要是受物质利益和安全需要来驱动的，因此，人都具有明显的被动性质。管理者就是所有者，被管理者只是服务于管理者实现自身目标的手段的工具，其实，就是不把人当人看，或仅把人当满足自己生存的动物来看。

到了行为科学理论发展阶段，“社会人”假设是梅奥从“霍桑实验”中提出来的，该理论认为人除了对经济利益的要求外，对社会和心理方面的要求也很重要。“社会人”的人性假定使得管理者不得不把人当作人，这标志着：

- (1) 社交需要是人类行为的基本激励因素，而人际关系则是形成人们身分感的基本要素。
- (2) 从工业革命中延续过来的机械化，其结果是使工作丧失了许多内在意义，这些丧失的意义现在必须从工作中的社会关系里寻找回来。
- (3) 跟管理部门所采用的奖酬和控制的反应比起来，职工们更容易对同级同事组成的群体的社交因素做出反应。
- (4) 职工们对管理的反应能达到什么程度，当视主管者对下级的归属需要、被人接受的需要能满足到什么程度而定。

而“Y”理论是麦格雷戈自己对于人性的新观念，其观点如下：

- (1) 运用脑力和体力从事工作，正如游戏和休息一样自然。一般人并非天生厌倦工作，依据不同的可控情境，工作既可以是一种满足的源泉，当然，也可能是一种惩罚（人们尽力逃避）。
- (2) 外部控制和惩罚的威胁，并不是促使人们为实现组织目标而努力的唯一方法，人们对于自己参与的目标，能够实现自我指挥和控制。
- (3) 对目标的参与是同获取成就的报酬直接相关的，这些报酬中最主要的是自我意识和自我需要的满足，它们可以是为实现组织目标而努力的直接产物。
- (4) 一般人在适当条件下，不但能接受、而且会追求责任；逃避责任、缺乏雄心和强调安全，大多是经验的产物而非人的天性；在现代工业环境中，多数人的智慧和潜能只是部分地得到了发挥。
- (5) 在多数人而非仅在少数人那里，人的想象力、灵敏度和创造性经过训

练，都可达到相当高的水平。

“Y 理论”实质上是“自我实现人”假设的原始“脚本”。它们都对人的本性持有一种乐观积极的态度，并强调人的主动、自控的一面，重视人在工作中满足自己高级需要、实现自我价值的意义，提倡个人目标与组织目标的结合。

其实这跟马斯洛的需要层次理论把社会人假设发展为一个经典又精致的需要模型——“自我实现人”假设有相同之处。其要点如下：

(1) 人的动机可归结为有多种动机组成的一个层次系统。从最基本的出发，它们是基本生理需要、生存安全上的需要、情感归属的需要、自我满足和受人尊敬的需要以及自我实现的需要等。自我实现的需要指人所具有的力求最大限度地利用自己才能和资源的需要。当人们的最基本需要得到满足时，他们就会转而致力较高层次需要的满足。即使那些被认为“低能”的人，在他们其它需要或多或少已获满足之后，也会在自己的工作中寻求意义和任务完成的满足感。

(2) 个人总是追求在工作中变得成熟起来，他们通过行使一定的自主权，采用长远观点来看问题，培养自己的专长和能力，并以较大灵活性去适应环境等成熟的表现，使自己能真正变得成熟。

(3) 人主要是由自己来激励和控制自己的；外部施加的刺激物和控制很可能对人变成一种威胁，并把人降低到一种较不成熟的状态。

(4) 自我实现和使组织的绩效更富成果，这两方面并无什么生而与俱的矛盾。如果能给予适当的机会，职工们会自愿把他们的个人目标和组织的目标结合为一体的。

实际上，现代管理科学的发展和现代管理理论的发展都意识到：把人看作单纯的“经济人”和“社会人”实际上还是不完善的。“复杂人”假定，“不仅人们的需要与潜在欲望是多种多样的，而且这些需要的模式也是随着年龄与发展阶段的变迁，随着所扮演的角色的变化，随着所处境遇及人际关系的演变而不断变化的。”②针对管理中人性问题的复杂性，沙因提出了自己的“复杂人”假设。内容如下：

(1) 人类的需要是分成许多类，并且会随着人的发展阶段和整个生活处境而变化。这些需要与动机对每一个人会各具变化不定的重要程度，形成一定的等级层系，可这种层系本身也是变化的，会因人而异，因情景而异，因时间而异。

(2) 由于需要与动机彼此作用并组合成复杂的动机模式、价值观与目标，所以人们必须决定自己要在何种层次去理解人的激励。

(3) 职工们可以通过他们在组织中的经历，学得新的动机。这就意味着一个人在某一特定的职业生涯中或生活阶段上的总的动机模式和目标，乃是他的原始需要与他的组织经历之间一连串复杂交往作用的结果。

(4) 每个人在不同的组织或同一组织中不同的部门中，可能会表现出不同的

需要来；一个在正式组织中受到冷遇的人，可能在工会或是非正式工作群体中，找到自己的社交需要和自我实现需要的满足。如果工作职务本身包含有多样性的技巧要求，那么在不同的时间及对于不同的工作任务，就可能有众多的动机能够发挥作用。

(5) 人们可在许多不同类型动机的基础上，成为组织中生产率很高的一员，全心全意地参加到组织中去。对个人来说，能否获得根本的满足，以及对组织来说，能否实现最大的效益，仅部分地取决于这种激励的性质。所要完成的工作任务的性质、工作的能力和经验及其同事所创造的环境气氛，这些因素都互相作用而产生一定的工作模式与感情。

(6) 职工能对多种互不相同的管理策略做出反应，这要取决于他们自己的动机和能力，也决定于工作任务的性质；换句话说，不会有在一切时间对所有的人全能起作用的惟一正确的管理策略。

管理人性的假设在当代管理学学派丛林中，也呈现出多种多样的人性说，1978年诺贝尔奖得主西蒙在他的决策理论中阐述了“管理人”的人性假设。他认为管理就是决策，并且组织中不同层级的员工都在做决策，所以人都是“管理人”。如果说“经济人”假设强调以经济上的报酬来满足人的物质经济利益需要，“社会人”假设强调用工作关系来满足人的社会归属的精神利益需要，那么，“自我实现人”假设则强调以工作性质与工作本身对自我的意义，来满足人实现自我价值的精神利益需要。从“社会人”到“自我实现人”，“人性”内容已从社会回归到自我，激励因素也从相互之间的人际关系转向员工工作的挑战性。而“复杂人”则强调人的多种需要的满足，说明了人性的变化性和复杂性，是合乎管理领域中“人性”欲求变动的实情。可以说每一种人性假设，都在一定程度上反映了科学的内容。但前几种人性假设的根本弊端，就在于都“过于简单化和过于一般化了”^③，而“复杂人”假设，就是为了弥补它们的缺失，在充分考虑到人性、工作性质、组织情境等管理过程本身固有的复杂性后，而提出的一种权变和发展的观点。但真正揭开人性之谜的还是马克思主义，因为这个学说人性的完整性和全面性和发展性，提出了“利益人”的科学管理人性。

三、管理人性的科学界定——“利益人”

马克思主义管理学虽然没有明确提出人性假设，但隐含着利益人的假设。因为马克思把满足社会生活生产需要的生产方式看作改变社会发展的决定力量，他认为无论任何社会和时代，根本没有什么抽象的人性，人性也是随着生产方式的变革而不断丰富完善的，人的需要即人的本性，人的自由个性只能在共产主义的社会中才能丰富完善。基于生产力发展水平不同所决定的管理水平和管理模式都是特定生产力发展水平的产物。而管理实践对人性的认识，都是建立在特有的生产力发展水平的必然的产物。因此，管理人性从一开始的“经济人”，首先看到满足其最基本的生存要求。随着生产力的进一步发展，满足被管理者的其他要求有了客观条件的可能性，人性内涵也才真正地得到揭示并不断丰富完善。无疑，马克思是把各类行为主体追求经济利益最大化作为社会历史发展前提的，只是这一前提在分析抽象规律和资本家的行为特点时强调得多；而在分析工人的行为特点时强调得少，但由于人们追求自身利益的社会历史运动和个人的自觉的实践活动，使共产主义社会达到了人与自然、人与社会、人与人以及人与自身的完全的和谐和矛盾的解

决，这也是社会管理运动的最高理想目标，而那时人将成为真正自由和解放的人。

要判断人性不仅要了解社会生产方式，而且要看人们在社会关系中的地位、和分配方式，由此决定了一定社会具体的人性内涵，而人对自身各个方面利益的追求永不可改变，只是在实现人的利益条件上和程度上有明显的差异。利益不仅包括生存利益，而且包括享受及发展的需要利益的满足。马克思说：“人们奋斗所争取的一切，都同他的利益有关。”^④任何人在任何组织中都有自己的利益追求，而且利益追求需要的满足不断向上攀升。当作为基本经济利益，追求生存价值的利益得到满足之后，又产生新的需要和利益的满足，比如现代社会管理主体范围的扩大，以及其在管理实践过程中参与组织信息、权力的分享以及共同价值观念的追求。当自身利益不能得到有效满足，就会具有很大的破坏性和腐蚀性。所以在管理制度的设计上，不仅要有遏制各个权力主体为恶能力的机制，而且更重要的是要有有效开发组织成员积极性和创造性的激励制度的安排，这样的组织设计才能达到包括人追求自身的合法利益，有能满足组织和社会的目标。

管理就是要管出活力和积极性，任何管理都不是为了控制而严格控制，为了监督而监督，我们所涉及到的人都是独特的而又有利益追求的个人，能否将其在组织中个人利益的追求，同组织自身目标的追求相结合，实际上就成为成败的关键。因此，现代管理要求信息的公开性和透明性，要求组织管理的公平性和可比性，才能激发员工的工作热情和对组织的凝聚力和向心力。利益是第一性的，没有利益的满足只能使组织成员感到心灵的沮丧和最终对组织的背叛。管理实际上就是在社会利益、组织利益以及个人利益的协调上，因为任何组织都是追求组织自身目标和员工追求个人目标的结合体，惟有那些将个人发展目标同组织目标有效结合的组织，才是具有竞争力和竞争优势的。相反，只注重组织自身目标而忽视组织成员个人目标都不会取得有效的管理实现，不符合管理实践的运行逻辑。

传统管理往往依赖于组织成员的道德情操来维系组织的联结和团结，当管理实践以“道德人”的逻辑进行运做之时，虽然可以取得一时的表面和气亲和，但忽视员工个人利益的长久的管理实践，最终只能导致管理的失效。因为只有利益才是联系和团结成员的有效融合剂，在形成利益共同体的前提下，才能真正培育员工对组织的忠诚和信任。正所谓没有永久的朋友和敌人，只有共同的利益，口号宣扬所维持的虚假共同体，以及实际运行过程中损害个体利益的管理实践，最终只能导致组织运行的低效和淘汰出局。

“利益人”的科学人性界定，就是肯定了人在一定生产力发展水平下，在不同的代追求自身利益过程中，不同利益主体的利益满足程度、满足方式和最终结果上存在着很大差异，“利益人”的管理人性承认不同历史时期的“人性”内容的变化，以及管理中的“人性”内涵主要是指向人的需要满足这一事实，就使人性的内容具有其客观的方面。

第一、需要是形成利益的自然基础。一定的需要形成一定的利益，需要是利益的基础，人的需要体现了人对物质生活条件和精神生活条件的客观依赖关系，表现为人对物质需要对象、精神需要对象的自觉指向和情欲追求，它反映了作为需要主体的人对作为需要客体的社会生活条件的感性欲求。从而人们就有对精神方面利益和物质方面利益的共同的追求。人的需要是人们进行

历史活动的内在动因，是社会生产发展的基础推动力。

第二、社会关系是构成利益的社会基础。人的社会属性不仅使人的需要具有社会性，也使利益的形成必然与一定的社会关系相联系。社会关系作为利益的社会基础表现在：只有在一定的社会关系中，人们才有可能进行社会实践活动，首先是生产实践活动，以解决需要主体和需要对象之间的矛盾；再者，一定的经济利益关系表现为一定的经济关系，并为一定经济关系所支配；其三，人与人之间的社会关系制约着利益主体之间的矛盾。需要主体与需要客体之间的矛盾，一方面固然是人与自然的关系造成的，另一方面也是人与人的关系造成的。正因为人与人之间的矛盾关系，才使需要主体与需要客体之间的矛盾成为现实的矛盾。现实社会中的诸多需要主体，都需要一定的需要对象使自身得到满足，这就会造成需要对象的匮乏，形成需要主体和需要客体之间的矛盾关系，形成人与人之间的利益矛盾关系，所以管理必须从利益的角度，正确处理一切利益主体的现实利益矛盾。

第三、社会实践是形成利益的客观基础。要解决需要主体和需要对象之间的矛盾，就必须拥有足够的现实的需要对象。当然，只有通过社会实践活动，才能创造出需要对象，只有通过一定的社会关系，才能对这些需要对象进行分配，使它们进入社会消费领域，满足人们的利益需要。社会实践是形成利益的客观手段、基础。管理要富有成效，就必须向社会提供独特有价值的产品和服务，就是尽可能地创造财富，只有这样，组织和成员才有价值分享分配的可能。

第四、人的需求对象是形成利益的实际内容。何谓利益？利益必须给人以某种方式、某种程度的满足，也就是说，利益的实现必须以需求对象的存在为前提，离开了任何实际的需求对象，包括精神的需求对象，负责就无所谓利益了。实际存在的需要对象，即需求客体，即有精神性的东西和物质性的东西。

第五、人的欲求是形成利益的主观因素。利益尽管有其自然基础、社会基础、客观基础、实际内容，但利益也反映了人对需求的一种主观追求，这种追求表现为在欲求基础上形成的利益兴趣，利益认识，所以人的感性和理性对利益的认识是利益形成的主观因素。要达到管理的最佳实现，管理者就必须实施符合个体的利益需要的个性化的满足方式。

所谓利益，就是一定的客观需要对象在满足主体需要时，在需要主体之间进行分配时所形成的一定性质的社会关系的形式。正是因为利益主体存在着纵向矛盾关系（个人、群体、社会整体构成的）和横向的矛盾关系（个人间、群体间和社会各个部类之间）。个人是个人利益的主体，群体是集体共同利益的主体，社会是整个利益主体的利益的最高体现和集结。因此所谓管理就是针对个人、组织和社会利益基础上的管理，在维护社会利益的前提条件下，满足组织利益和个人利益，因为只有为社会提供有价值的实践活动的个人和组织，才能使自身利益获得必要的满足。否则以损害社会利益为基础的个人利益和组织利益的获得，都是短暂有害的，最终会得到利益关系的惩罚。

社会各类管理实践正是基于利益而进行的，利益是一切管理问题中的核心，能否处理好复杂利益主体之间的矛盾，是成功管理者的明显标志。使成员的

个人利益同组织利益的目标相一致，使组织利益的目标和社会利益的目标相统一，才能得到管理的全面实现——自我实现、组织实现和社会实现，也才可以使组织获得持续永续的发展。

注释：

①参见D. 麦格雷戈：《企业的人事方面》，中国科学出版社1987年版，第16-18页。

②参见沙因著：《组织心理学》，余凯成等译，经济管理出版社1987年版，第116页。

③参见沙因著：《组织心理学》，余凯成等译，经济管理出版社1987年版，第118页。

④参见《马克思恩格斯全集》第一卷，第82页。

最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰
- [重大疾病保险 职工的保护神](#) 周书勇
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小](#) 李翊玮 等
- [和谐生产方式基本原理](#) 张西振
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略](#) 高磊
- [时间管理在企业中的应用](#) 高磊
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究](#) 陈杰
- [更多文章...](#)