

# 中国管理学派本土研究的路径探索

谢佩洪 魏农建

(上海对外贸易学院工商管理学院)

**摘要:** 随着中国经济的迅速发展,本土管理研究的重要性日趋突显。然而,目前中国管理学界仍然缺乏相应的本土管理研究,如何探索和创建基于中国管理实践的管理理论是海内外华人学者共同面临的重要研究课题。在分析当前中国管理理论研究现状的基础上,认为本土管理研究可以围绕3个路径进行探索,以期对实现“中国现代管理学”的目标有所裨益。

**关键词:** 中国管理实践;本土研究;阴阳平衡;情境研究;理论创新

**中图分类号:** C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2012)09-1255-08

## Paths Exploration for Chinese Indigenous Management Research

XIE Peihong WEI Nongjian

(Shanghai Institute of Foreign Trade, Shanghai, China)

**Abstract:** As China's economy is growing rapidly, the importance of indigenous management research is also on the rise; however, indigenous management research in China is insufficient. How to explore and develop management theories based on Chinese firms' management practices is a challenging problem faced by domestic and overseas Chinese scholars. Based on the analysis of the status of theory research in China, the authors propose three major paths for indigenous management research in order to achieve the goal of Chinese modern management.

**Key words:** Chinese management practices; indigenous research; Yin-Yang balancing; contextualization research; theory innovation

2010年11期《管理学报》发表了一篇非常特殊的文章——《出路与展望:直面中国管理实践》。一方面,是该文作者的数量高达39人;另一方面,是文章的“体裁”,是一篇呼吁学术研究“实践导向”的倡议书。文章的主旨:“呼吁中国管理科学的研究要直面管理实践。从读者、研究者、学生、主管机构、社会评论者的困惑出发,反思管理科学发展存在的问题,主张管理科学研究要重新思考管理的本质,使之从异化中走出来,强化对实践问题的研究,从中提炼真正的科学理论问题,既可以用理论指导实践,也可以服务于中国管理科学体系的创建。”<sup>[1]</sup>韩巍<sup>[2]</sup>对此文进行了“响应与批评”,他高度认同“实践导向”在中国管理学术转型中的意义的同时,进而呼吁致力于“创建中国管理学”的学者要珍惜学术表达的自由。

其实,不仅中国的管理学者有“实践导向”还是“理论导向”的困惑与反思,欧美商学院的

博士培养、学术研究、论文发表、职称评审制度等,其工作重心也是离“管理实践”越来越远。先是著名的组织学者斯坦福大学的PFEFFER等<sup>[3]</sup>于2002年发表《商学院的末日:看得见的成功不多》(该文荣获年度最佳论文)。然后是传统美式管理教育模式的长期批评者,加拿大麦吉尔大学的明茨伯格在2004年出版专著《管理者而非MBA》。接着是2005年伦敦商学院的著名教授GHOSHAL<sup>[4]</sup>的遗著《坏的管理理论正在破坏好的商业实践》(该文荣获年度最佳论文)的推出。最后是领导力专家BENNIS等<sup>[5]</sup>的《商学院是如何迷失方向的》。这些作者在学术界的地位都很高,文章的题目也是一个比一个引人注目,文章的内容更是有理有据,可圈可点。

中国的商学院或管理学院一味地为了与“国际接轨”,进而跻身世界一流大学行列,也大肆模仿美国商学院的运行模式和学术范式。在

当今的“量化管理热”中,中国的商学院过分注重量化研究和数据分析,在当今高度不确定性的世界里,定性研究理应更受重视,尤其是为了建构本土理论,却反而被忽略或边缘化。我们认为,如果中国学者一味地追随美国的学术前沿和研究范式,不太可能成为具有世界影响的学者。一是因为这样的研究成果美国学者基本不看,而中国学者也基本不看,大家都盯着超一流英文期刊;二是这样的成果无论是对中国的政府还是企业管理实践都很难产生实质性的影响,因为关注的是美国或全球问题,而不是中国本土的实际以及理论问题。

中国管理科学研究和管理学教育的前20年(从20世纪80年代中期恢复办学迄今)已经走过了以学习、借鉴、模仿为特征的初级阶段,软硬件的基本骨架已经搭起。现在面临的是今后20年如何走的问题,中国管理科学发展正处于一个历史的转折时期<sup>[6]</sup>。中国管理学的发展思路应该借鉴冯友兰先生对中国哲学发展思路的表述:中国哲学应从“照着讲”转到“接着讲”。中国管理学不也应对外来管理学从“照着讲”走向“接着讲”,进而转到“本土讲”吗?这是一个历史现象:中国近代学术发展曾经多次受外来文化的传引和影响,但到头来都是本土文化逐渐溶解融合外来文化。管理不只是一门科学,还是一种文化,有它自己的价值观、信仰、工具和语言。管理是一种社会职能并植根于一种文化,一种价值传统、习惯和信念之中,以及政府制度和政治制度中,因此,管理,不论是理论还是实践,在本质上都是一种文化的表象,必须本土化。只有这样,才有希望建立并实现“中国现代管理学”的梦想。

郭重庆<sup>[6]</sup>在《中国管理学界的社会责任与历史使命》一文中指出,比照经济学界与社会学界“可圈可点”的表现,直言中国管理学界学术研究和实践“两张皮”、对中国经济与社会发展的管理实践“插不上嘴”、“吃别人嚼过的馍”、需求不足与供给不足同时存在等弊端。并向中国管理学界发出应摆脱“自娱自乐”尴尬处境的呼吁,应将“建立中国现代管理学,将管理学中国化”作为管理学界下一阶段的战略发展目标。

郭重庆认为如果要使中国管理科学得到发展,对当今世界管理科学产生重大影响,我们必须从“照着讲”向结合中国情景的“接着讲”的转变。至于如何“接着讲”,可以对北京大学汤一介关于中国哲学“接着讲”的3个路径加以修

改:“接着中国传统文化讲”、“接着中国管理实践讲”、“对着西方管理学讲”,并将“对着西方管理学讲”放在后面的位置,以此强调先有本土研究,然后再与西方研究平等对话。本文沿着这一思路,继续尝试深入探讨如何开展中国本土管理研究。何谓本土管理研究?总体而言,但凡涉及某个独特的本土现象或该现象中的某个独特元素,并且以本土视角探讨其本土性(主位)意义以及其可能普适性(客位)意义的研究,便是本土研究<sup>[7]</sup>。该理念包含2个主要特点,即从独特且新颖的视角研究某个独特本土现象或该现象中的某个独特元素。

## 1 基于阴阳平衡等中国传统文化的理论探索

中国传统文化是中华民族智慧的宝藏,眼下管理精英们和社会公众的国学热可作旁证。更何况管理本身就是文化,须臾离不开自身赖以生存的民族文化传统。中国古代的阴阳思维是中国传统文化的精髓之一。《周易》是一部中国古哲学书籍,是建立在阴阳二元论基础上对事物运行规律加以论证和描述的书籍;《周易》堪称我国文化的源头,它的内容极其丰富,对中国几千年来的政治、经济、文化等各个领域都产生了极其深刻的影响。鉴于此,《周易》可称得上是中华文明史上一部内涵精深、影响广泛、流传久远的典籍,有“大道之源”之称,是中华民族文化智慧的结晶。“不读易不可为相”的看法在传统文化中影响深远,这正是《周易》的特殊魅力之所在。《系辞传下》曰:“乾坤其《易》之门邪?乾,阳物也;坤,阴物也。阴阳合德,而刚柔有体,以体天地之撰,以通神明之德。”文中所谓“阴阳合德”,即今人所言“阴阳平衡”。

什么是阴阳平衡或阴阳思维呢?从2个阴阳鱼的太极图中可以看出,阴阳代表你中有我,我中有你,而且相互依赖,相互转化,其核心原则是“对立互补”,既对立又统一。阴阳文化哲学遵循二元动态平衡原理,具体包含三大原则:整体性原则(世间万物均由阴阳两面构成)、动态性原则(阴阳两面相互动态转化,可以从一面为主转化为另一面为主,不断寻找新的平衡)、对立统一原则(阴阳既对立又统一,相生相克,你中有我,我中有你,呈现出非线性特征)。中国古代阴阳思想作为中国独特思维模式,其相对平衡观点不同于,并远胜于黑格尔辩证法的绝对扬弃观点<sup>[8]</sup>。中国人比西方人更善于应用整体动态对立统一的方式思维;而且中国古代

阴阳思想亦与现代新型逻辑,例如模糊逻辑及矛盾逻辑基本一致<sup>[9]</sup>,并可可将以上2个现代逻辑整合为一。

量子力学创始人波尔提出“相反即互补”的核心原则,以此创建量子力学的哥本哈根学派。这与中国古代阴阳思维方式不谋而合。1947年波尔被丹麦授予爵位时,波尔选择了中国太极图作为他爵位的盾形纹章的中心图案,并刻上了“相反即互补”的铭文。微积分及二进制创始人莱布尼茨一生热衷于中国文化。当发现他的二进制与宋代邵雍的易经八卦图排序完全吻合时,他被中国古代阴阳思想的伟大深深震撼<sup>[10]</sup>。此外,莱布尼茨世界和谐的哲学体系与中国古代阴阳思想不谋而合。分析心理学创始人荣格深受中国古代阴阳思维方式的启发,他主动应用中国古代阴阳思想,建立了分析心理学的核心概念与原则。此外,荣格专门撰文介绍中国道教及中国古代阴阳思想。以上诸多案例足以说明中国古代阴阳思想绝不是迷信或神秘巫术,而是一种更具科学性的思维方式。

阴阳思维还能够用于现代管理研究中,金等<sup>[11]</sup>的《蓝海战略》就是一部应用阴阳哲学的管理著作。蓝海战略理论并不是否定红海,实际上它是强调企业在红海中竞争的同时,要积极开拓无人竞争的蓝海新领域,其实质就是红海与蓝海的二元相对平衡。蓝海(相对积极的因素)与红海(相对消极的因素)本身就是一对阴阳,而且蓝海战略的操作工具,即四步动作框架就是两对阴阳:哪些行业中被认为理所当然的因素应该被剔除?哪些行业内从未提供过的因素应该被创造(剔除和创造这是一对阴阳)?哪些因素应该降低到行业标准以下?哪些因素应该提升到行业标准以上(减少和增加这又是一对阴阳)?加拿大的太阳马戏团因创新性地应用四步动作框架开创新蓝海而大获成功<sup>[11]</sup>。金教授之所以能够提出蓝海战略的洞见,因为他是韩国人,他懂得阴阳哲学,韩国受到中国传统文化的深远影响。

此外,蓝海可进一步分为阴阳,即以蓝海为主,红海为辅;随着时间的推移,竞争者和追随者进入,这一片蓝海则变为红海,即以红海为主,蓝海为辅,这是对红海进行的阴阳分类法。为了获得竞争优势则需企业继续在红海中进一步进行市场细分,发现新的蓝海,豪华轿车中保时捷就是做高档跑车这片蓝海,这就是阴阳的动态转化和相对平衡原理。在当今动荡的环境中,企业既需要采取和实行基于核心能力的竞

争战略或“红海”战略,又需要采取和实行基于重建市场边界和超越现有需求的价值创新战略或“蓝海”战略,两者相互交替和促进。任何一个企业都要在努力维持红海业务的同时,以相当精力去不断地开创蓝海业务,这样才可以获得动态能力与可持续发展。

阴阳平衡思维可以用来探索现在企业战略领域中的一些现实难题,例如,如何平衡探索式学习与利用式学习,以及渐进性创新和颠覆式创新,以使企业具备动态能力,从而实现可持续发展。影像业的霸主柯达公司由于不能很好地平衡利用与创新,导致现在处于破产的边缘挣扎。手机的缔造者摩托罗拉公司由于创新不足,被苹果、诺基亚、三星公司远远抛在后面。乔布斯的苹果公司则通过不断探索无形新大陆和第二曲线,不仅成功地挽救了苹果,而且开拓并主导了ipod、iphone以及ipad 3个新品类,成为全球市值最高的公司,Apple成为创新和时尚的代名词。“利用和创新”的相对平衡以及企业的战略转型成为当今动荡环境下企业最为关注的主题。此外,阴阳平衡思维也可以为企业整合战略提供新的洞见。企业在制定竞争战略时仅仅考虑市场因素是不够的,还要考虑到非市场因素的影响。西方许多学者的研究均表明非市场战略与企业绩效正相关。中国正处在经济转型时期,制度理论认为,政府虽然对企业的作用已经削弱,但是市场化程度、规制水平等方面与成熟的市场经济环境还存在一定差距,因此,中国企业更需要在市场竞争的同时,积极开展非市场竞争,具备“市场-非市场”的双元能力,而且市场战略与非市场战略两者之间存在正向外溢性<sup>[12]</sup>。

除了阴阳哲学之外,中国传统文化中也有着其他丰富的管理思想,这些思想都经历了几千年的实践洗礼。比如,儒家的“内圣外王”、“义利观”等思想;道家的“无为而治”、“有无相生”等智慧。宏碁集团创始人、“台湾IT教父”施振荣在远离管理中心之后,年近古稀的他一直在为“王道薪传班”奔走布道,还破天荒地陈明哲当了共同“班主任”,这一高阶人才培养计划主要是针对华人企业领袖与未来领袖。施振荣甚至在中国文化中找到与之管理思想对应的一个契合点:王道精神。所谓王道精神,源自2000年前孟子主张的“王道”政治。孟子说,“以力假仁者霸,以德行仁者王”,“霸”与“王”的差别在于前者以力,而后者以“德”、“以心”,治政孟子主张将政治与道德合一,“以德行仁,以王天下”<sup>[13]</sup>。霸道

可以做大,王道可以做久。

王道是一种精神,更是一种文化。施振荣说文化是很深的东西,他说自己是在做了多年企业之后,才体会到王道精神,具体到企业经营,践行王道精神,就是做“王道企业”。施振荣解释说,“王道企业,从西方角度而言就是关注利益相关者的利益,即指消费者、股东、员工、从上游的银行到下游的经销商,加上社会的利益。”按照施振荣如今的搭档国际管理学会(AOM)主席、美国达顿商学院讲座教授陈明哲的说法,施振荣本人的经历就是王道精神的最佳说明。中国大陆和台湾企业的中国式管理中蕴涵着王道精神,陈明哲希望王道思想能够影响全世界。

## 2 基于中国近现代管理实践的本土化研究

在中国改革开放 30 多年的时间里,处于长期计划经济体制禁锢下的中国企业是最具有学习精神的。在快速融入全球经济体系的过程中,封闭多年的中国企业表现出如饥似渴的求学精神,国外企业的各种管理理论、方法、工具都成为中国企业学习的对象。全面质量管理、目标管理、学习型组织、核心竞争力、业务流程再造、六西格玛、平衡记分卡、蓝海战略、执行力、虚拟企业、知识管理、业务外包等西方管理理论令中国企业经理人应接不暇、眼花缭乱。但是,这些在西方能够得到很好运用的理论到中国企业管理的实践中就显得不那么灵验,是理论错了?不是!是我们学习得不好?也不是!问题在于任何理论都是有情境的,德鲁克强调管理是一门实践的学科。

中国管理研究国际学会(IACMR)创会会长、亚利桑那州立大学凯里商学院摩托罗拉国际管理讲座教授徐淑英<sup>[14]</sup>指出,在过去的 20 多年,套用西方的理论框架在中国进行演绎性的研究主导了中国的管理研究领域,但这样的研究往往对现有的理论发展只提供有限的贡献,因为管理的本质是文化。西方管理理论的提出有其自身的制度情境,与当时西方独特的政治、经济和社会背景密切相关。因此,中国管理理论发展的未来研究必须关注中国情境的作用,案例研究就是一种具体情境下的探索。ZHAO 等<sup>[15]</sup>指出,从美国早期的研究历史看,好的研究理论都是基于案例开发的。如钱德勒 1962 年的管理名著《战略与结构》就是基于杜邦、通用汽车、新泽西标准石油、西尔斯等 4 家公司进行跨案例分析其战略与结构的范式转变,得出了

影响深远的“结构追随战略”的著名结论。由此可见,应用案例研究构建更多“管理的中国理论”正当其时!

中国大陆的 MBA 和 EMBA 学生经常有这样的困惑:是的,我们承认从哈佛和毅伟的案例中学到了许多国外企业管理的理论和知识,但是它们适合在我们自己的企业中运用吗?在当前管理实践中会有效吗?我们国内不是也有很多“先锋企业”如华为、联想、美的、宝钢和海尔等大型企业,以及更多发展很成功的中小企业吗?为什么商学院的老师不去开发这些离我们更近、更类似的企业案例来进行教学呢?转型中的中国是一个正在进行的巨大的社会实验,它为管理与组织动态理论的发展提供了一个理想的情境,这样的情境世界上没有一个国家曾经历过,也没有现成的理论和方法供我们运用,我们必须摸着石头过河,从干中学,运用案例研究和实证研究发展“管理的中国理论”,丰富国际管理学领域的研究知识,并对我国企业管理实践人员提供更多的启示<sup>[15]</sup>。

案例研究的权威,斯坦福大学教授艾森哈特<sup>[16]</sup>认为,“虽然未来并不确定,构建理论之案例研究方法很有可能成为一个对于中国以及亚洲研究有着特殊意义的研究方法。持乐观态度的理由之一是案例研究方法特别适合创建新颖洞见和独特理论。通过案例研究方法,研究者可能从全新的视角重新审视广为流传的西方理论。更令人兴奋的是,案例研究方法有助于构建真正亚洲本土的组织理论和战略理论。持乐观态度的另一个理由是构建理论之案例研究方法与中国文化十分吻合。正如李平在阐述阴阳视角时所指出那样,华人重视事情的整体全面性,动态性和复杂性,以及涌现的关键作用。这些因素与构建理论之案例研究方法一脉相承。换言之,中国学者以及亚洲学者可能发现案例研究方法与他们本身独特的思维方式以及文化如出一辙”<sup>[15]</sup>。“工欲善其事,必先利其器”。尤其是在创建本土管理理论的时候,案例研究方法更是我们的“利器”。正如徐淑英<sup>[17]</sup>所言,我们需要通过案例研究方法来构建能够解释中国独特管理困境和问题的理论。案例研究方法已经被广大学者公认为是组织管理研究中的重要方法。案例研究方法的影响广泛,因为它引导研究者专注于那些没有明显答案但却非常重要的问题,即那些研究问题时常“意义重大”,而且它的研究结果时常贴近现实,甚至具有实用价值,让管理实践者感同身受。

陈春花<sup>[18]</sup>认为,海尔、TCL、华为、宝钢、联想等中国本土先锋企业的成功在于秉持了“中国理念,西方标准”,中国先锋企业的管理方法与众不同的地方是能够结合中西管理的精髓,能够在中国的境况下运用西方的管理方法。这些优秀企业的创新举措值得更多的中国企业学习。华为创业之初,技术力量和产品实力非常薄弱,因此任正非制定了“农村包围城市”战略。华为在开拓海外市场的时候也采取了类似的战略,先是进入电信业发展比较落后的发展中国家。在发展中国家实现规模突破后,再逐渐向发达国家迈进,华为已成功进入欧洲市场、日本市场,现在又敲开了美国市场的大门。经过10多年的国际化进程,“农村包围城市”战略才在全球市场取得了阶段性胜利。此外,中国粤商、浙商、闽商的商业实践也为中国管理学者的本土研究提供了非常丰富的土壤,如浙江工业大学成立的“浙商研究中心”、广东外语外贸大学的“粤商研究中心”、华侨大学的“闽商研究中心”就是尝试本土化研究的范例。可见,中国本土企业给了我们非常丰富的管理方式,值得学者研究以及其他企业学习借鉴。

此外,基于毛泽东思想的毛式管理也是值得中国学者们探索的本土化管理现象。在今天的中国,许多知名企业家吸纳、借鉴毛式管理艺术进行企业的经营管理。其中著名的有失败者如牟其中,更有成功者如一帆风顺的华为任正非(其“农村包围城市”的发展战略更是深得毛式管理的精髓),大起大落、“征途”上的史玉柱等等。《经济学人》曾在封面文章中专门撰文探讨毛式管理艺术,认为西方传统的福特式管理思路较适合那些成功的明星级大企业,而对于大多数挣扎生存的小企业,它们更多采用的其实是毛泽东式的管理<sup>[19]</sup>。不仅仅在于毛泽东的用人之道,如重视培训,激励和评估基层干部,鼓励员工之间的竞争,弘扬牺牲精神,强调自我批评等等,更体现在更高的哲学层面上。毛式管理提倡统一思想、全体奉献。商业社会永远离不开所谓草根商业阶层,他们可以在守法的范围内,采取一切手段,为此包括知识分子们认为是非常“低级趣味”的那些手段,在这类草根商业者身上表现得淋漓尽致。正如《经济学人》杂志不得不承认的,毛式管理,尽管它可能违背一切管理教科书,尽管它更像是小说中描写的“邪派武功”,依然会在草根商业者中大行其道。当然,毛式管理也有其局限性所在,即在政治和商业的分野。

### 3 对着西方管理学讲:与中国情境相结合的情景化研究

匈牙利籍的英国哲学家波兰尼(POLANYI)原本是一个卓有建树的物理化学家,后来转向哲学、社会科学的研究。他在其1958年的著作《个人知识》中最早提出了默会认识的概念<sup>[20]</sup>,之后认识的默会维度才日益明晰地呈现在人们的研究视域中。“默会认识”作为人类创造性认识活动中最重要、最基本的要素之一,是和人的(创造性)直觉、灵感、顿悟、想象等非理性因素息息相关的。因此,波兰尼的“默会认识”,实质上是认识主体对认识对象身心合一的整体理解,它作为认识主体的个体认识活动,具有强烈的个人性、默会性。POLANYI<sup>[20]</sup>指出,科学、宗教和艺术作为个人知识,在默会层面是相通的,科学发现、宗教体验和艺术审美都是个人的“理解”,科学与人文在理解的基础上是统一的。实际上,他的默会认识论对个人知识理想的确立,对于“主体如何认识客体”的问题给出了在认识论史上具有革命性意义的解答,因而被西方学术界称为“认识论上的第三次哥白尼式的革命”<sup>[21]</sup>。

1991年,日本学者野中郁次郎(IKUJIRO)受波兰尼默会认识论的启发并结合日本企业的知识管理活动,研究了显性知识和隐性知识二者之间的互相作用、互相转化,并建构了知识转化的4种基本模式:社会化、外部化、组合化和内部化。这就是著名的SECI模型,清晰地辨识了知识生产模式的常规类别,即“隐性-隐性”、“隐性-显性”、“显性-显性”和“显性-隐性”。SECI知识转化模型准确地揭示了知识生产的起点与终点,即始自高度个人化的隐性知识,通过共享化、概念化和系统化,最终升华成为组织所有成员的隐性知识。随后,IKUJIRO等<sup>[22]</sup>将他知识创新理论的核心概念Ba(知识场—巴)引入SECI模型。Ba被定义为知识分享、创造和使用的背景环境,并相应于SECI模型各阶段引入各自的Ba(初始巴、对话巴、系统巴和演练巴)。

野中的理论虽然和大前研一一样建构在日本企业的成功经验上,但他强调日本企业的成功并非只是优良的生产技术,与顾客、供货商、政府部门间的良好关系,终身雇用制度、或者重视年资等这些我们所熟知的“日本式管理”特色,他试图说明,日本企业的过人之处,其实在于其组织的知识创造能力。他针对日本企业中的知识管理架构而提出的独特见解,对知识创造和知识管理提出了一个新颖的认识。他创建

的 SECI 模型成为知识管理中的核心理论方法之一,并被广泛运用到企业实践之中。至今知识管理的主流研究仍然遵循“波兰尼—野中郁次郎范式”,该范式的基础是波兰尼的默会认识、言传认识分类法以及野中的 SECI 模型和 Ba 理论。2008 年野中被《华尔街杂志》选为“最有影响力的管理学家之一”,成为少数能登上全球管理舞台的亚洲大师。

其实,作为当代西方哲学家,波兰尼的默会认识论却体现出诸多与中国传统体知文化的共通之处<sup>[21]</sup>。“言不尽意”的现象曾引起许多中国古代思想家的注意。道家的老子在《道德经》开篇就提出“道,可道,非常道”,认为“道”是不可以用言语来传达说明的,否则,就不是真正的“道”了。在道家那里,“悟道”的过程就是人的整个身心与天地万物合而为一的过程,其妙境“只可意会,不可言传”。几千年来,我们仍然停留在“道”的抽象层面,而没有结合中国现代企业的管理实践进行情景化、理论化。野中却在波兰尼默会认识论的基础上,结合日本企业的具体情境,改造并升华了波兰尼的默会认识理论,提出了 SECI 模型、巴(Ba)与知识资产等知识管理框架,创造了一个全面评估企业知识管理绩效的工具。野中能够集成西方理论与东方的情境,将文化特殊性的理论变成全球适用的理论,这种情景化研究的探索精神值得中国的管理学者学习和借鉴。

西方管理学理论是在西方社会的政治、经济和文化背景下提出的,是和西方企业的发展状况相适应的。事实上,中国和西方的文化存在诸多差异(见表 1)<sup>[23]</sup>,而且企业发展的阶段也截然不同,因此要开展中国的情景化研究,仍然需要继续学习西方管理学,但不再是照本宣科,而是要掌握西方管理学的精髓,并融合中国情景,进一步结合中国的管理思想,从而实现“中学为体,西学为用”。如果说西方的文化、文明塑造了西方人的心智模式和行为方式,比较容易满足科学管理(相信不完全是泰勒意义上

表 1 中西文化维度对比

	东方关系取向	西方非关系取向
世界观	整体性 兼而有之 对立统一	局部分析 非此即彼 片面对立
人际观	突出群体与关系 群体和谐与整体成就	突出个体 个体成就
时间观	非线性 过程导向 注重历史与传统	线性 结果导向 注重未来

的)的要求。那么,我们也应该研究中国文化、社会化过程如何让我们形成了今天的心智模式和行为方式。我们正在弘扬中国 5 000 年的文化传统,哪些是值得继承的,哪些是需要扬弃的,这些都需要深入研究和探索。

胡适先生曾提出“大胆假设,小心求证”的治学方法。“大胆假设”是要人们打破旧有观念的束缚,挣破旧有思想的牢笼,大胆创新,对未解决的问题提出新的假设或解决的可能;“小心求证”即是要求人们不能停在假设或可能的路上,而要进行证明。中国的传统学问不能进行大胆假设,而在小心求证方面(如考据、音韵、句读、版本、注疏、释义等)发展十分充分,但是,中国传统研究缺乏科学求证方法,科学方法是实验法。西方的大胆假设和科学验证是需要我们进行学习的,因此我们需要进行东西方的融合。方太集团总裁茅忠群曾说:“必须把现在西方管理的成果跟中国优秀的传统文化融合起来,这才是比较好的管理模式,管理必须考虑文化背景。最大的理论根据就是‘道之以德,齐之以礼,有耻且格’,这应该成为中国式管理的一个核心理念。但是,怎么把西方管理方式跟本土文化很好地融合起来这是一个大课题”<sup>[24]</sup>。

对于如何把西方管理理论与本土现象结合进行研究,徐淑英<sup>[14]</sup>认为,目前中国管理研究的取向应该情景化,一类是挖掘性情境研究,另一类是探索性情境研究。情境化与本土化管理研究之间有密切的关联,但也有一些差异。本土化管理研究重点突出本土现象或独特的本土元素,如“关系”、“人情”、“悟”等,或者本土思维方式在现代管理中的应用价值,如“阴阳平衡”和“中庸之道”等。情景化管理研究涵盖的范围则比本土化更加宽广,具体包括现象的情景化(从由外而内到由内而外)、理论的情景化(从应用到创造)、测量的情景化(从翻译到本土化)和方法的情景化(从磨快原有工具到创造新的工具)。为了解释新情境下的现象或者实践,“情境”与现有理论或新理论结合程度的不同,形成了 5 类不同的研究<sup>[25]</sup>:第 1 类:情境 A 下的理论在情境 B 中的应用(如中国的雇佣关系);第 2 类:情境 A 下理论的拓展:跨情境研究(如情境在企业成功中的作用);第 3 类:情境 A 下理论的细化:单一情境研究(如社会资本的文化权变性);第 4 类:建立情境 B 下(本土)的理论(如东方管理、中国式管理);第 5 类:在情境 B 中测量情境 A 下的构念(如开发新的量表)。

综上所述,中国学者应该基于中国传统文

化及近现代管理实践进行本土研究,并与西方管理理论与实践对话及整合,这是时代的呼唤。本土并不是将外来理论或实践本土化,这一点非常关键。至于如何进行规范的本土研究,LI(李平)<sup>[10]</sup>认为,本土研究包含4个关键要素:①是什么:研究对象,本地现象而不是一般性的全球现象;②为什么:研究理由,本地问题的内在根源/趋异特性,而不是外在根源/趋同特性;③如何做:研究方法,用特定情境下或对情境敏感的取向来创建对本地实用的构念、方法与理论,而不是采用全球适用、不考虑情境的取向;④为了谁:研究结果,对本地实用的理论,而对其他情境下的研究也有启示。他进一步对中国本土研究分为4个类型和发展阶段:非本土、弱本土、强本土和全球整合,见表2。

表2 本土化研究的分类与阶段

挖掘式本土研究 (理论检验与改进)	探索式本土研究 (理论构建与开发)
阶段1(非本土):把西方的文化特殊性等同于文化普遍性;采用西方的理论,验证/检验西方的理论	阶段3(强本土):文化特殊性就是文化特殊性;建立新的东方理论,以补充或取代西方理论
阶段2(弱本土):从文化特殊性到文化特殊性,寻找东方的特殊性,比较/修正/修改西方理论	阶段4(全球整合):集成西方与东方的理论,将文化特殊性的理论变成全球适用的理论

#### 4 结语

中国管理学界应该直面中国管理实践,解决本国的管理实践问题,因为管理的本质是文化。中国情景嵌入与情景依赖的管理研究是中国管理学界的责任,因为没有人能够替代我们。曾经大力宣扬北美主流研究范式的徐淑英,近来面向中国管理学术界那些主张发英文文章的主流学者们发出了“警告”,应该结合中国的具体情境进行情景化的探索性研究。只有“基于中国管理实践的理论创新研究”,才能使中国管理学者得到全球学术界的认可。基于中国管理实践导向的本土化研究,不是仅仅挖掘老祖宗的东西进行思辨式研究的探讨,应该多做些中国本土管理的实证研究,这是目前中国管理学术界非常缺乏的。此外,应该采取权变的研究方法导向观,结合不同的研究问题,对统计分析、案例研究、演化理论、扎根理论、社会网络分析、系统动力学等方法进行合适的选择<sup>[26]</sup>。

中国管理学者应该把研究重点放在“解释中国现象,解决中国问题”这一根本使命上<sup>[27]</sup>,可以从当地媒体、管理学者、企业管理者或MBA学生的对话中寻找有意思的研究话题;然

后把与话题有关的现有理论联系起来,解释为什么现有理论不能解释这些与众不同的实践;进而建立起新的本地管理理论,如果有成为通用理论的潜能则更加令人振奋。从当地现象与情境入手对现有非主流研究加大项目和资金“扶持”力度,激发学者进行归纳性理论构建的探索性研究。只有形成这样的研究氛围,才能摆脱现有中国管理学术界“围绕研究方法而不是中国问题”,“国际一流杂志而不是中国实践”的SSCI发表导向误区。SSCI在亚洲造成的狂热远远超过其在西方国家的影响。覃红霞等<sup>[28,29]</sup>认为,过度强调SSCI评价功能不利本土学术发展,过度倚重学术评价体系会导致学术创新缺失,强调学术研究立足于本土发展、关注与解决本土重大问题、能够激励本土学术发展应该是我国学术评价的基本原则。

要建立“中国现代管理学”,中国管理学界的队伍建设和学术研究既要反对循规蹈矩,也要反对急功近利、趋炎附势和学术失范;要提倡科学精神和科学方法,并建立科学的学术评价体系<sup>[6]</sup>。过度强调SSCI作为评价体系的功能,以及过度依赖评价指标,都会对学术研究发展不利。这种主动向西方特别是美国学术体系靠拢,进而希望获得认证与认可,提升“学术水准”与“国际学术竞争力”的做法,被很多人认为是所谓“国际化”的必要过程。对此,有研究者指出,“国际水平”与“国际承认”是2个不同概念,代表着2种不同的学术旨趣和方向。正如杜祖贻<sup>[30]</sup>指出的:放弃了学术自立,放弃了本土化精神,放弃了拿来主义,拾捡起了西方学者希望了解却不屑亲为的残羹冷炙,研究那些对外国人有用,对中国人却毫无益处的东西,以期获得学位或者谋求论文在西方刊物上发表,赚取经济的实利或者西方学者的“承认”是西方价值中心的承认,却并不一定就能够代表真正的国际水平。

或许是中国管理学术界在国际上的影响力与我国GDP居全球第二的地位不太相称,致使我们过于急于求成,希望创建“东方管理学”或“中国式管理”来传达我们在国际上的声音。但是仅仅依靠研究西方学术界的前沿问题,发表一些背离中国管理实践的世界顶级SSCI论文与国际接轨是无法对中国的经济社会发展作出自己的贡献,应在学术成就、学科发展以及与国家目标上寻求一个平衡点、结合点<sup>[6]</sup>。对此,我们管理学者应该走出书斋,投入到管理实践中去发现问题、解决问题、建构理论,这才是中国管理研究的必由之路!只有着力研究透中国的

管理问题,民族的就是世界的(比如费孝通先生提出的中国社会“差序格局”结构),世界必然认同。随着中国经济的崛起和国际实力真正达到世界一流,中国世界一流大学 and 世界一流学者自然也就水到渠成。英国和美国学者的全球地位变化与他们国家综合实力的演变就是佐证。对此,我们应该有目标,有信心!

#### 参 考 文 献

- [1] 齐善鸿,白长虹,陈春花,等. 出路与展望:直面中国管理实践[J]. 管理学报,2010,7(11):1685~1691.
- [2] 韩巍. 珍惜学术表达的自由——对“出路与展望:直面中国管理实践”的响应与批评[J]. 管理学报,2011,8(3):365~370.
- [3] PFEFFER J, FONG C T. The End of Business Schools: Less Success Than Meets the Eye [J]. Academy of Management Learning and Education, 2002, 1(1): 78~95.
- [4] GHOSHAL S. Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices [J]. Academy of Management Learning and Education, 2005, 4(1): 75~91.
- [5] BENNIS W G, O'TOOLE J. How Business Schools Lost Their Way [J]. Harvard Business Review, 2005, 83(5): 96~105.
- [6] 郭重庆. 中国管理学界的社会责任与历史使命[J]. 管理学报,2008,5(3):320~322.
- [7] 李平. 中国管理本土研究:理念定义及范式设计[J]. 管理学报,2010,7(5):633~648.
- [8] LI P P. Toward a Geocentric Framework of Organizational Form: A Holistic, Dynamic and Paradoxical Approach [J]. Organization Studies, 1998, 19(5): 829~861.
- [9] PRIEST G. An Introduction to Non-Classical Logic [M]. 2nd ed. Cambridge UK: Cambridge University Press, 2008.
- [10] LI P P. Toward an Integrative Framework of Indigenous Research: The Geocentric Implications of Yin-Yang Balance [J/OL]. [2011-04-08] (2012-01-20). Asia Pacific Journal of Management, <http://www.springerlink.com/content/4413130132148156/>.
- [11] 金 C, 莫博涅 R. 蓝海战略:超越产业竞争,开创全新市场[M]. 吉宓,译. 北京:商务印书馆,2005.
- [12] 谢佩洪,朱海华. 基于制度视角的企业非市场战略与市场战略的整合研究[J]. 南开管理评论,2008,11(2):107~112.
- [13] 徐瑾. 中国式管理蕴涵王道精神——访宏碁集团创始人、智融集团董事长施振荣[N]. 中国经营报,2011-07-11(C08).
- [14] TSUI A S. Contributing to Global Management Knowledge: A Case for High Quality Indigenous Research[J]. Asia Pacific Journal of Management, 2004, 21(2): 491~513.
- [15] ZHAO S M, JIANG C Y. Learning by Doing: Emerging Paths of Chinese Management Research [J]. Management and Organization Review, 2009, 5(1): 107~119.
- [16] 艾森哈特 K. 序言[M]//李平,曹仰锋. 案例研究方法:理论与范例——凯瑟琳·艾森哈特论文集. 北京:北京大学出版社,2012.
- [17] TSUI A S. Contextualization in Chinese Management Research[J]. Management and Organization Review, 2006, 2(1): 1~13.
- [18] 陈春花. 中国领先企业的管理方式研究——中国理念—西方标准[J]. 华南理工大学学报:社科版,2009,11(4):43~46.
- [19] Mao and the Art of Management: A Role Model, of Sorts [EB/OL]. [2007-01-01] (2012-01-01). <http://www.economist.com/node/10311230>.
- [20] POLANYI M. Personal Knowledge: Towards a Post Critical Philosophy [M]. Chicago: University of Chicago Press, 1958.
- [21] 李白鹤. 默会维度上认识理想的重建——波兰尼默会认识论研究[M]. 北京:中国社会科学出版社,2009.
- [22] IKUJIRO N, HIROTAKA T. The Knowledge-Creating Company [M]. Oxford: Oxford University Press, 1995.
- [23] CHEN M, MILLER D. The Relational Perspective as a Business Mindset: Managerial Implications for East and West [J]. Academy of Management Perspectives, 2011, 25(3): 6~17.
- [24] 张亚军. 中国式管理要“儒法并行”——访方太集团总裁茅忠群[N]. 中国经营报,2011-08-01(C08).
- [25] TSUI A S. Autonomy of Inquiry: Shaping the Future of Emerging Scientific Communities [J]. Management and Organization Review, 2009, 5(1): 1~14.
- [26] 谢佩洪,张敬来. 企业战略理论主流研究方法透析[J]. 科学学与科学技术管理,2010,31(3):119~123.
- [27] 韩巍,席西民. “中国管理学界的社会责任与历史使命”——一个行动导向的解读[J]. 管理学家:学术版,2010,3(6):3~19.
- [28] 覃红霞. 过度强调 SSCI 评价功能不利本土学术发展[N]. 中国社会科学报,2011-12-08(14).
- [29] 覃红霞,张瑞菁. SSCI 与高校人文社会科学学术评价之反思[J]. 高等教育研究,2008,29(3):6~12.
- [30] 杜祖贻. 借鉴超越:香港学术发展的正途[J]. 比较教育研究,2000,23(5):1~4.

(编辑 予衡)

通讯作者:谢佩洪(1980~),男,河南正阳人。上海对外贸易学院(上海市 201620)工商管理学院副教授,哥本哈根商学院访问学者。研究方向为企业战略管理、本土管理。E-mail: phxie68@163.com