

# 中国企业管理实践研究对策 ——回归原始经验的必要性

段明明

(上海对外贸易学院 工商管理学院, 上海 201620)

**摘要:** 中国经济的发展使得对中国企业管理方式的系统总结和研究成为时代的迫切要求。然而,无论是作为主流范式的实证研究,还是东方管理学派主要运用文献整理和哲学思辨的研究范式,都难以真正实现中国企业管理实践的本土化。对中国式管理模式的探索,要求综合应用社会学和人类学的研究方法去记录、描述、考察和总结中国企业管理的原始经验。

**关键词:** 企业管理实践; 原始经验; 研究策略

**中图分类号:** F27

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1009-3370(2010)05-0072-08

## 一、引言

中国经济的发展使中国企业的管理方式受到学术界的高度重视。众多的海内外学者试图从企业组织运作的角度来探究中国飞速发展的原因。通过维度构建、采集量化数据、数理和统计分析来建立数量模型的实证研究占据了数量上的绝对优势,成为主流范式。与此同时,以苏东水为代表的一批学者致力于弘扬中国传统文化,探索东方管理文化的滞源、应用、体系,建立中国式管理模式,形成了东方管理学派,产生了较大影响。然而,无论是主流的实证研究范式还是东方管理学式的研究范式都因其具有明显的局限性而受到一些质疑和批判。

抛开纯粹的学术争论,在经济社会转型的关键时期,我们迫切需要对中国企业的运作和管理方式进行全面、深入的经验总结。而现实中,中国企业许多重要的管理实践问题缺乏学术界应有的关注,学术界对我国管理实践的现状了解得太少<sup>[1]</sup>。如何更有效地开展对中国企业管理实践的研究成为摆在中国学者面前一道十分紧迫的课题。

我们在对中国企业管理实践研究领域现有的研究范式进行总结和评判的基础上,提出要想真正实现中国企业管理实践的本土化,必须克服以上两种研究范式各自的局限,综合应用社会学和人类学

的研究方法去记录、描述、考察和总结中国企业管理的原始经验。

## 二、中国式管理:一个伪命题?

如果以苏东水从20世纪70年代中期开始着手东方管理的研究算起,中国学界对中国式管理的探索已经走过30余年的历程<sup>[2][11]</sup>。随着东方管理学影响的不断扩大,对其质疑的声音也不绝于耳。质疑的声音主要集中在东方管理学的理论体系和研究方法,认为其成果过于庞杂、抽象,与管理实践严重脱节,研究方法缺乏科学性、系统性。在东方管理学派看来,这些质疑来源于对东方管理学的误解,而所有的误解都涉及东方管理学这门学科的研究边界这个根本性的问题<sup>[3][76]</sup>。然而,从本质上说,这是学界围绕中国式管理展开的争论,不仅仅是东方管理学作为一门学科自身的问题。

中国企业的管理实践是否有自己的特点,与西方<sup>①</sup>企业有没有本质差别?这些问题才是争论的真正焦点,因为这牵扯到中国式管理这一命题的真伪:到底存在不存在“中国式管理”?如果答案是否定的,则无论在认识论和方法论上如何符合科学规范,东方管理学也不会被冠以“科学”的头衔。

对中国式管理存在的质疑,或者说对“中国式管理”这个提法的质疑,实际上是对民族文化、对管理

**收稿日期:** 2010-04-18

**基金项目:** 上海市教委科研高地建设项目资助(J51202);上海市教委、上海市教育发展基金会“晨光计划”资助(09CG63);上海市教委“上海高校选拔培养优秀青年教师科研专项基金”(SWM09005)

**作者简介:** 段明明(1979—),男,巴黎第十大学经济学博士,上海对外贸易学院工商管理学院讲师,法国国家科学研究中心“管理与社会”研究所研究员。E-mail:duan.mingming@yahoo.com.cn

<sup>①</sup>“西方”这个术语的不确定性会产生很大争议,掩盖了企业管理实践的文化多样性。这一点会在稍后进一步展开论述。为了行文方便,权且保留该术语。

实践有影响的质疑。只有承认一个社会的民族文化对其企业管理实践是有实质性的影响的,才能确立中国式管理的合法性。在这一点上,东方管理学是非常明确的<sup>[4]</sup>:

从深层次看,管理是管理者通过设计、培植一种文化,形成一种环境,去规范、协调和激励人们的行为,从而达成组织目标的过程。人的行为一旦积淀成文化,就可作为运行力存在,不知不觉地影响着群体活动的行为趋向和行为效果。以美国为代表的企业管理文化,是美国人民长期积累下来的传统和习惯;中华民族几千年来的作为,形成中华民族的传统和文化。两者是有显著差异的。所以,管理是有文化背景的,是以传统为基础的。在生产配置、技术管理等物的方面的许多管理规则,世界各国、同类企业都可以通用,但在文化传统方面却各有其规范,难以通用。因此,不考虑本民族的文化,企图全盘引进外来文化,替代本土文化,从而规范具有完全不向文化背景的群体行为,是行不通的。

反对者则认为,管理实践是建立在经济、技术以及心理等客观因素之上的系统性行为,遵循着类似自然规律的普世法则,不会因社会的不同而不同。如果上升到哲学层面上,围绕这一问题本质上出现的是普遍主义和特殊主义的对立。持普遍主义观点的人认为,管理实践具有普世性和科学性,完全独立于文化或其他主观性背景,并具有“收敛性”,即会遵循进化式的选择过程,最终收敛于最佳(优)管理实践,实现同一。“收敛性”的对立观点即是“分散性”和特殊主义,其追随者则认为,不同社会的管理实践因深受其民族文化的影响差异,呈现出差异性和多样性,且不会趋同。

虽然,持普遍主义观点的学者也大都承认对管理的普遍性与特殊性之争无法解决<sup>[5]</sup>,很难得出一个肯定的判断,但却倾向于否定管理实践的文化特殊性<sup>[6][62]</sup>。之所以会出现这样的情况,与其说是由于否认中国管理实践自身的文化特殊性,不如说是对西方(更确切地说是美国)管理实践普世性的盲从。很显然,如果不破除这一盲从,付出再多的努力去论证中国管理实践的文化特殊性也是徒劳无功的。

东方管理学在这一点上观点是鲜明的,可以注意到在上面的引文中,苏东水有这样的论述:“以美国为代表的企业管理文化,是美国人民长期积累下来的传统和习惯。”这个观点非常重要,是论证中国管理实践文化特殊性的第一步和最有力

的支撑;也非常大胆,有可能在震动中国管理学界的同时,改变国内管理学研究的认识论和方法论的基础。然而,遗憾的是,在东方管理学的成果中,并没有相关研究,这似乎表明对美国管理实践的去“科学化”的工作并没有引起东方管理学派的重视,甚至注意。当然,去“科学化”必须通过正面的、严谨的和系统的研究去完成,而不仅仅是哲学层面上的思辨。反观东方管理学对美国管理文化的论述,则充斥着刻板印象式的批判和误解,这一方面会招致对所体现的中国文化优越感的攻击<sup>[6][166-167]</sup>,另一方面却适得其反,强化了美国管理实践“科学化”的合法性。比如,苏东水在比较美日管理文化时这样论述道:

对美国人来说,劳动代表一种买卖的权利或代表贫穷,而美德和义务的问题则极少考虑。他们缺少一种对企业的依附和献身精神,劳动场所并不像日本人那样既是家庭、村庄,又是俱乐部;尽管美国人和英国人受麦克斯·韦伯所谓“新教伦理”的驱使,勤奋劳动的精神仍旧在这里或那里被保留着,但在一般美国人的动机中,它并不是最主要的,他们最为关心的是个人的满足和金钱。因而美国现今社会劳动缺乏一种充满理性的道德纽带,人们不可能无私地将自己的才智献给企业。要防止西方劳动伦理的解体。只有全力推动儒家管理思想对西方管理主体意识的渗透、纯化,加筑人与人在管理中的关系以及人与企业结合的粘力度,用一种东方软性的、有着高度自我献身精神的儒家文化来改造、更新西方管理道德。……如果美国继续一如既往地忽视管理伦理思想,忽视这一崇高而合乎需要的思想,就将走罗马和雅典的老路,留下来的将只是美国争论成性和贪得无厌的纪念碑。

在一个绝对和抽象的意义上,把不符合中国传统道德规范的美国人描述为唯利是图、毫无道德意识的逐利机器,显然是有失偏颇。在对中西管理文化进行总体比较时,彭贺和苏宗伟<sup>[7][4]</sup>给出了这样的结论:

西方管理重分析、重理性、重科学、重法制,却不注重伦理道德的修养,不注重人与自然、人与社会、人与人关系的和谐,更不注重以情感人的管理教育;而中国管理却恰恰相反,它重综合、重感化、重和谐、重仁爱,却不太注意营造法制意识和科学精神。

这样的论述不仅与其所批评的“经验式体会、贴标签式的注解、西方管理理论框架下的拼凑式诠释”<sup>[72]</sup>如出一辙,而且使认为东方管理学是科学理论的主张不攻自破;既然西方管理重科学,那么站在对立面的中国管理自然是“非科学”。

可见,东方管理学引起的争议,在很大程度上源自于其只立不破的研究策略:只关注中国,只想论证中国管理的特殊之处,而忽视通过跨文化研究破除西方(美国)管理理论的普世性和正统论。当然,这里所指的跨文化研究并非东方管理学派所批判的“依附西方管理理论展开的,其概念界定、理论框架均来源于西方,只是以东方人或者东方企业作为研究对象,重新验证西方理论”<sup>[376]</sup>的跨文化研究。除了这种“拼凑式、裁剪式的浅尝辄止的研究”<sup>[376]</sup>,东方管理学所主张的旨在追究不同文化背景下的人们对抽象概念的解析,把握不同文化背景下概念界定方式、概念本身内涵的微妙差异的跨文化研究也在稳步地向前推进。

从20世纪80年代以来,以法国企业社会学家菲利普·迪里巴尔纳(Philippe Iribarne(d'))为首的一批企业管理学者做出了积极的探索,并取得了丰硕的成果。到目前为止,研究范围已经覆盖法国、美国、魁北克、荷兰、比利时、瑞典、斯洛文尼亚、摩洛哥、约旦、喀麦隆、印度尼西亚、越南、墨西哥等国家和地区。这些研究不仅揭示了西方与非西方国家之间在管理文化上存在的差异,也向我们展现了西方世界内部管理文化的多样性。这些研究用经验和事实一再证明了一个观点:一个社会的管理实践总是依据各自的民族文化,在本质上体现的是该社会成员共同生活、共同工作的方式,其被赋予的意义只有在特定的文化情景中才能被解读,被认识,不存在超越民族文化的管理实践。

### 三、中国式管理:如何来认识民族文化?

管理学界对民族文化的认识源于英国人类学家爱德华·泰勒(Edward Tylor)给出的经典定义:“文化,或文明,就其广泛的民族学意义来说,是包括全部的知识、信仰、艺术、道德、法律、风俗以及作为社会成员的人所掌握和接受的任何其他的能力和习惯的复合体。”<sup>[8]</sup>霍夫斯泰德(Hofstede)形象地把文化定义为“将一个人群与其他人群区别开来的集体心理程序。”<sup>[9]</sup>绝大多数管理文化学者在研究民族文化对管理实践的影响时,是把民族文化作为价值观的系统,一套行为准则来看待的,认为它可以直接产生行为。

东方管理学也是这样看待文化的。这样的认识

不仅会招致强调行动者主观能动性的社会学家和经济学家的攻击,也使管理文化研究自身陷入认识论上的困境。一方面,存在于一个社会统一的社会生活组织概念背后的行为方式是多样化的。比如,通常认为中国企业内部上下级之间的关系深受儒家思想的影响,尊卑等级森严,上级拥有绝对权威,而下级则绝对服从。但在企业的现实生活中,却不难发现上下级激烈博弈的现象<sup>[10]</sup>。另一方面,作为官方话语的文化和成员行为本身体现的文化并不总是一致的。正因为如此,东方管理学的“三为”(“以人为本、以德为先、人为为人”)仅仅只能作为对“理想社会的期望”<sup>[6166]</sup>,而不是中国管理文化本身。

克服这一障碍的一个出路是将文化看作是意义的系统,通过这一系统一个社会的成员赋予其行为特定的含义,并解读他人行为的特定含义。科里福特·格尔茨(Clifford Geertz)形象地将文化比喻成一张网,他认为文化意义组成了一个无形的网,人类则是生存其中的动物,而且仍然在不停编制着这个网<sup>[113]</sup>。这个解释人类学的观点很好地兼顾了民族文化对社会行为的制约作用和行动者个体的主观能动性,从而超越了社会学二元论的束缚。

作为社会文化人,企业管理实践参与者的行为受限于其所在群体共有的包括价值观、伦理道德、社会规范等在内的文化系统。但这里的“受限”指的并不是简单的遵守与服从,而是借助文化系统赋予自己行为和解读他人行为的特定意义,因此,社会文化人与理性经济人并无本质对立;不同文化的区别不在于是以社会关系为导向的,还是以经济利益为导向的,而在于处理二者关系的方式。

然而,对民族文化认识的另一个障碍依然存在:如何兼顾民族文化的多样、变化与统一、稳定?事实上,源于解释人类学把文化看作是意义世界的阐释学方法主要关注一个组织内部的文化,强调“地方性知识”<sup>[12]</sup>。就管理文化而言,其研究目的不再是宏观地描述一个社会的民族文化,而是分析在一个特定的组织中来自不同文化的元素相互作用孕育出全新的组织特有文化的过程。这种组织文化表现为特有的表象、礼仪及象征,从而赋予行动方式特定的含义。这实际上削弱了民族文化存在的合法性,对从总体上把握一个社会的管理文化是非常不利的。

对管理文化问题的探讨要求既要考察民族文化,又要关注意义世界。如何将二者结合起来?迪里巴尔纳在对管理实践进行的30多年的跨文化研究基础上给出了自己的观点<sup>[13]</sup>。他认为每个人类社会

的运作方式可以通过两个方面来认识。

一方面是该社会所有成员的一个基本担忧(basic fear)(在中文环境里,“社会关切”一词似乎更适合)。它对形成集体的想象(Collective Imaginary)具有十分重要的作用。而正是在集体的想象中,社会生活才被赋予具体的意义。反过来,这个基本担忧引导人们采用各种方式去保护自己。

另一方面是那些使现实生活的具体场景与该社会的普遍担忧或能够缓解这种担忧的手段对应联系起来的象征(Representations)。在迪里巴尔纳看来,一个社会的普遍担忧是相对稳定不变的,这正是其民族文化稳定性的体现;而与该社会的普遍担忧,或能够缓解这种担忧的手段对应联系起来的现实生活的具体场景所被赋予的意义是社会冲突的对象,会随着历史的演变而变化。

迪里巴尔纳通过两个例子来论述这一观点。美国社会的基本担忧是个人的权益受到权利滥用的侵犯。换句话说,就是自己的命运掌握在他人手中,依附于他人。这个担忧从美国社会形成伊始就伴随着它,并延续至今。而保护自己,对抗这种担忧的手段是多种多样,与时俱进的。从早期的逃离欧洲大陆这个个人命运由别人主宰的环境,到创立三权分立的政治体制,再到对个人持有枪支权利的虔诚,无不是为了使自己不依附于他人。最终美国社会找到了主宰自己命运的最有效手段,那就是契约。一切社会生活都以契约的逻辑来进行;在平等、自愿的条件下,就围绕某项交易的权利和义务达成一致,并在之后严格履行契约。公共权利的角色不在于评判契约的内容是否合乎某种规范,而在于确保平等、自愿的环境,使每个社会成员在签订契约时都能真实地表达自己的意愿。美国社会生活的运行方式——无论是市场经济,还是绩效管理——都可以在契约文化的意义系统里被解读。

对于墨西哥社会来说,人们普遍最担忧的不是权利滥用对自己权益的侵犯,而是失去集体的支持,单独应对挑战。这种对自己信心的缺失源于殖民时代,但并没有随着殖民时代的逝去而消失,成为墨西哥社会的基本担忧。对抗这种担忧的最直接的方式是团队合作,这样可以使每一个人都有所依靠,从而不会觉得自己是在单打独斗。在墨西哥,这种对依靠的需求是每个人都有的,不管他是上级还是下级。因此,在墨西哥人看来,一个好的团队的角色、功能和运作方式应该像一窝蚂蚁;强大的集体使每个极其弱小的成员变得强大起来;每个人肩上都承担着相同的荷载,朝着宏大的目标前进。一套

规则、一个系统也能帮助墨西哥人保护自己,抵御对单打独斗的恐惧,因为它们也能像团队一样起到分担责任的作用。从这个角度来看,规则、系统的重要性不在于其具体内容,也不在于其对指导行为的权威性,而在于其形式上的存在这一事实本身。

把文化与“基本担忧”联系起来,很容易让人联想到意识形态的说辞,而不是社会科学的研究。东方管理学就一直受到这方面的质疑<sup>[61][67]</sup>。作为回应,彭贺和苏勇<sup>[14]</sup>对意识形态和管理研究的关系作了较为全面的分析,断然否认东方管理理论是意识形态。我们在此无意介入这场论争,对东方管理理论做一个明确的判断,仅就迪里巴尔纳的文化理论做一个说明。

每种文化的意义系统涉及人们所关注的社会生活的方方面面。每种文化都按照自己特有的方式设计时空观念、饮食习惯、着装习惯……而(企业)管理研究仅仅关注(而且也应该只关注)其中的一个方面,那就是在一个社会中,人们为了共同生活在一起而将自己组织起来的方式。这种方式所涉及的内容在所有的人类社会——不管它是东方的还是西方的,现代的还是传统的,发达的还是落后的——都是相同的:平衡利益诉求,分配义务,分享成果,指定权利拥有者,平息纷争,镇压反抗群体意志者等等。一个社会存在和正常运作,要求其成员对实现这些任务的方式达成一个最低限度的共识,即使用同一个意义系统来认识世界,赋予自己行为和解读他人行为的意义。

我们通过对前述美国和墨西哥的例子做一个比较分析,来说明这一问题。在美国企业中备受推崇的分权制管理,被认为是一种先进的管理模式而在世界范围内进行推广。可是在美国之外的许多地方都遭遇到强有力的抵制,这其中就包括墨西哥。对这一现象产生的原因,可以从不同的角度给出多种多样的解释。但在解释人类学意义系统的文化观框架内,结合社会基本担忧,我们似乎能得出更为深刻和合理的解释。那就是对美国人来说,分权制管理是其对抗基本担忧的一个手段,而在墨西哥人眼里,这却加剧了其面对基本担忧的恐惧,因为这意味着集体(总部、大集团)支持的减弱,甚至失去。

美国和墨西哥这两个社会由于基本担忧的不同,使用不同的文化意义系统,因而导致对同一行为(分权)产生不同的理解,最终会外现为简单的价值判断:分权制管理好还是不好<sup>①</sup>。这符合意识形态的一些特征。但这并不意味着作为意义系统的文化本

①尽管实际上,墨西哥人是在用抵制的行动,美国人也不会直接用“好”来表达各自的价值判断。

身就是意识形态。这是由于意识形态是显性的,而我们所探讨的管理文化是隐性的,是文化冰山水面以下的部分。事实上,正如把人和文化的关系比喻为鱼和水的关系一样<sup>[15]</sup>,编织身处其中的文化意义之网的人们通常意识不到这个大网的存在,也意识不到基本担忧,只是在其引导下“自然而然”地去行动。因此,对一个社会管理文化的考察不是建立在官方话语的基础上,也不仅仅是总结其精英对理想管理模式的设计思想,而是对其成员普遍行为、普遍表述的研究。

#### 四、中国式管理:回归原始经验

纵观近年来对中国管理实践问题的研究,现有的文献遵循和形成了3个主要的研究范式。

##### 研究范式 1:

宏观理论体系构建型研究。这种范式强调研究者的体验、感悟和思辨,力图从整体上把握管理实践的规律,构建起具有普遍性和解释力的大型理论框架。这一研究范式最为典型的代表是苏东水(2002,2005)开创的东方管理学,也包括成中英(1999)提出“五C理论”;席酉民等(2006)提出的和谐管理理论(尽管该理论并不宣称具有中国独特性);以及黄如金(2006)的“和合管理理论”<sup>[21][16-18]</sup>。

基于这一研究范式的文献为考察中国管理实践提供了一些具有普遍解释力的理论框架,对研究工作有很强的引导作用,但其不足之处是,宏观理论与具体实践脱节情况较为普遍,难以反映现实的多样性和复杂性,容易陷入空洞,削弱了其在解决实际实际问题时的参考价值。

##### 研究范式 2:

同类问题综合分析型研究。该范式以某一类型的管理实践为研究对象,侧重于对其类似性进行归纳、梳理和分析。比如,对中国家族企业的研究<sup>[19-20]</sup>,对中国企业的关系研究<sup>[21-23]</sup>,对中国特定工商业群体的研究;浙商研究、徽商研究、晋商研究等<sup>[24-26]</sup>。

基于此类研究范式的文献广泛吸收不同视角、不同方法下的研究成果,并注重对研究现象的历史性考察,极大地促进了我们对事物的本质认识。但该范式下的研究较少关注不同但相关现象之间的联系,容易将对一种现象的认识误认为是对中国管理实践整体的认识。

##### 研究范式 3:

文化维度因果模型化研究。这种范式侧重考察具体文化变量之间的因果(关联)关系,主要通过维度构建、采集量化数据、数理和统计分析来建立数量模型。数量占绝大多数的实证研究即属于此类。

基于这一研究范式的文献逻辑严谨、数据翔实、方法规范,对我们认识管理活动中不同要素之间的关系有很大的帮助,尤其是在导入新概念,建立不同学科之间的联系和互动方面更是具有不可替代的作用。但其不足之处在于过于细化导致研究往往琐碎、零散,在考察一些要素时,忽视很多具体、微妙而重要的信息。特别是此类研究通常是以中国为样本验证西方理论的研究,较少考虑到中国管理实践的本土特征,维度本身缺乏“齐性”,因而对实践的指导意义很有限。

现有主要研究范式的局限在本质上都源于实体论的文化观,从符号学概念的角度把文化看作是意义的系统有助于实现中国管理实践研究方法论上的突破。格尔茨在把文化比喻成“意义的大网”时,也明确地为文化研究指明了方法:“对文化分析的不是那些寻求规则的试验性科学,而是探索含义的解释性科学。”那么究竟如何对民族文化进行解释呢?

与采用大规模的问卷调查,大样本的数据收集,大容量的统计分析的量化研究不同,对管理文化的解释性探索运用人类学民族志式的个案研究方法,注重对企业管理实践原始经验的考察。这种考察是深入的,是关注细节的。它综合运用田野调查、案例研究、深度访谈等方法,描绘企业组织运作的内外部环境,日常管理实践的真实场景,刻画管理实践行为人真实的内心世界,考察其赋予和解读行为意义的过程。

民族志式个案研究要求企业管理实践的研究者像人类学家那样,深入到所研究的组织的社会中去熟悉和理解本土人对历史和现实内容的自我解释和他们的自我批评。这包括两个层面上的工作。在第一个层面上,通过观察、倾听、调查、叙述、抄写等环节,深度记录和描述企业的日常管理活动,尤其是人与人合作中的各种社会关系的表现,所有管理参与者对具体的管理思想、制度和工具的心理及社会反应,以及其处理各种社会关系的方式。第二个层面是解释,“它吸纳或引申自本土的抽象论释框架、本土自我定位、在特定世界历史范围内对自己文化的本土自我批评”<sup>[27]</sup>,要求从总体上研究与企业管理实践密切相关的社会制度、政治制度和经济制度(而不仅仅是管理思想),分析其产生、演变和发展的历程,找出各自相对稳定的部分,最终揭示三种制度背后统一和稳定的逻辑,即制度文化逻辑。将民族志数据的归纳和分析结果与制度文化逻辑——也就是一个社会的总体运行方式——进行对照分析,检验后者对前者的解释性和预见性,研

究民族文化对企业管理实践影响的程度、途径、机制。整个研究过程实际上就是,在这两个层面的工作之间彼此往复、相互促进中对一个社会的基本担忧认识深化的过程。

需要强调的是,对制度文化逻辑的考察是通过影响企业管理实践相关制度研究文献的鉴别(区别于思想理论研究)、整理、分析实现的。迪里巴尔纳在他的研究中,大量参考孟德斯鸠、托克维尔、杜蒙等对法国、美国、印度等社会的整体性描述,较为成功地总结出各自的文化意义系统。鉴于中国以翔实社会调查为基础的管理制度文献的相对缺乏,我们可以以西方特别是美国的理念、制度和工具在中国实地应用的状况为切入口,依据社会调查数据,比较其在不同类型的企业组织中产生的效果(激发的改变和遭遇的抵制)和得到的反馈,找出共同点,为相关制度文献研究确定基准点。

民族志研究所采集的数据主要有两类。第一类是涉及企业组织管理和运作的各种文件,包括合同、规章、报告、宣传册、内部资料等。第二类是访谈记录。通过与处于等级链条上每个环节的代表——从企业最高负责人、各部门的高管到班组长、一线员工——进行深入地交谈,去了解企业日常生活的方方面面——一个部门的内部纵向合作,不同部门之间的横向合作,去获得当事人的切身体会。访谈是进入管理实践行为人对具体的管理思想、管理制度和管理工具社会反应的有效渠道,这些不仅是表述系统中的,更是践行系统中的社会反应——赞许或批评,认可或否定,接受或排斥。访谈不但能够帮助更好地解读通常为就事论事型的第一类数据,更重要的是能够使隐性的文化特征更容易地暴露出来。实现这一目的的关键是选择恰当的调研目标。

经验表明,并不是所有的企业都符合对一个社会管理文化解释性研究的要求,那些有跨国经营业务的企业是首选。这是因为,就像鱼只有在离开水时,才能感受到水的存在一样,人只有在脱离所处的文化意义之网时,才能够对自己的文化有所感知。在绝对意义上脱离自己的文化,重新塑造一个

主体,不仅是无法实现的,也是没有必要的。身处异文化,或受到异文化冲击时也能在很大程度上达到感知自己文化的目的。在跨国经营的企业里工作的人们,通常要面对本地文化和母国文化,甚至是来自第三方文化的考验。在与不同文化背景的人合作共事,处理与他们的关系中,对由此带来的差异会有切身的体会,从而促使他们对所接触到的文化进行比较,他们会对自己的文化进行反思和本土自我批评。正是通过这些反思和本土自我批评,研究者才有可能探究行动者对多数情况下习以为常、毫无意识的行为进行的解释,即赋予自己行为的意义。

如同量化研究一样,民族志式的个案研究也要面对样本代表性的问题。由于无法在短时间内进行大量的个案研究,且民族志数据的处理需要较长的周期,这个问题就显得更加突出。如何确保在一个社会一个个体研究样本中所发现的地方性知识可以扩展至整体?应该说,把个体组织文化误认为民族文化的风险是存在的。但是,采用一些适当的方法和措施,是可以将这一风险控制在一个较低的水平。

首先,在对数据的处理方面,引入解释人类学“深描(thick description)”的方法。所谓“深描”,就是从极简单的动作或话语着手,追寻它所隐含的无限社会内容,揭示其多层内涵,进而展示文化符号意义结构的复杂社会基础和含义<sup>[13]</sup>。虽然,格尔茨并没有在具体技术层面对“深描”进行说明,但结合迪里巴尔纳的文化理论和管理文化研究的本质要求,我们认为“深描”成功的关键在于局部现实记录与整体制度解释之间的不断的反复和回炉,这样能够确保这两个层面的工作克服纷繁复杂、充满矛盾的表象的干扰,从而尽量接近一个社会民族文化的核心逻辑(即基本担忧)。整个“深描”过程可以用图1表示。

其次,在获取数据的过程中,要有意识地区别企业文化和民族文化。企业文化是显性的,是每个企业成员都能够用较为抽象的语言直接表述的,而民族文化是隐性的,通常要借助叙述性语言才能勉强进

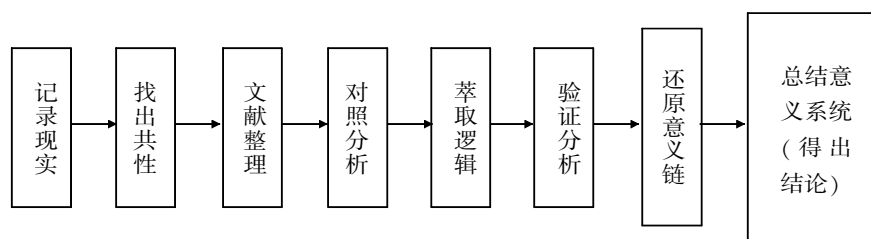


图1 “深描”设计结构

行笨拙和蹩脚的描述,相比较结构化的语言,会出现信息量不足的问题,在字面上并不引人注目,很容易被当作“杂音”而剔除。因此,需要对这些数据加以格外关注。

最后,进行严格的理论验证。民族文化的特征决定了它在一个社会的社会生活中是处处体现的。这使得我们可以“窥一斑而见全豹”:即使是一个微小、局部的组织(工厂、车间、班组),也能反映出其所在社会的多样性(不仅人员来自不同地区、职业、社会阶层,而且并存着纷繁复杂,并不整齐划一的关系)。虽然,出于研究的需要,我们更倾向于以跨国企业为考察对象,但最终发现的关于民族文化意义系统,应该在该社会中的所有组织中都能够找到。因此,如果我们所做出的解释性的结论得到了来自不同行业、规模、类型企业的共鸣,那么,这个结论就是有广泛代表性的。

## 五、结论

在全球化向纵深发展,中国经济社会结构处于深度变革,中国企业走向扩张和内涵并举的发展道路,企业管理实践不断涌现新问题、新挑战、新模式的背景下,探究中国企业管理实践的本土方式,考察其提升管理水平面临的困境和问题,促进中国视角下的企业管理理论研究和本土实践发展是摆在中国管理学界的一个意义重大的课题。

迪里巴尔纳的文化理论通过考察文化的意义世界来探讨一个社会内部丰富多样的行为方式。从学科专业的角度来看,它融合了社会学、人类学和政治哲学的思想和方法,同时从历史的和现实的两方面论证在人类社会生活及治理中一些大的概念(基本担忧的表述),既具有一脉相承的稳定性,又表现为丰富多样、变化多端的表象和行为方式。这种对民族文化的认识能够帮助克服管理文化研究中认识论的障碍,对开展中国管理实践研究具有重要的借鉴意义。中国管理学本土研究应更加重视描述性、解释性、归纳性和启发性研究,更加重视对管理行为意义

系统的认识,以此来统领高度分散的地方性知识,从而构建管理学中国本土化的知识体系。为此,需要尤其做好三个方面的工作。

首先,应该转变对中国式管理理论的认识。中国特色的管理理论的核心内容不仅是具有明显中国元素的管理思想和管理哲学,更是中国特质的文化意义系统。这样既较好地满足了社会理论和经验科学的要求,也融合了价值判断和意识形态影响,在一定程度上有助于中国企业管理实践和管理文化研究克服“中”/“西”对立、“传统”/“现代”对立、“感性”/“理性”对立、“关系”/“利益”对立的二元论束缚,形成独立、科学、规范的学术框架。

其次,响应包括东方管理学派在内的许多学者的呼吁,更加注重中国企业管理实践现实状况的考察。在学术界已有研究成果的基础上,我们必须立足于中国企业管理实践本土化研究的现状、问题和趋势,特别针对东方管理学在理论构建、方法创新、成果应用等方面遇到的障碍,对中国企业管理实践进行原创性考察,在归纳和解释的基础上力求找出其共性,尤其是核心文化特征,从而进一步丰富该领域的本土化研究。

再次,对研究方法进行创新。在整合学术界现已形成的三个研究范式优势的基础上,实现社会调查与行为解读相结合,管理思想研究与管理制度研究相结合,显性文化表象归纳与整理和隐性文化逻辑发现与萃取相结合,既注重宏观理论构建也注重同类现象总结,既注重历史文献梳理也注重跨文化比较。

中国企业的管理实践深受中国民族文化的影响,有其自身的特质,从根本上说,体现了中国社会人与人共同生活、共同劳动的方式,这种方式具有很强的稳定性和连贯性,在相当长的时期内基本保持不变。归纳、梳理出中国管理实践最为核心的特质、模式,必须以发现中国文化的意义世界为前提,二者都要求我们关注管理实践本身,真正实现回归原始经验。

### 参考文献:

- [1] 管理学报编辑部. 直面中国管理实践催生重大理论成果——国家自然科学基金委员会管理科学部第二届第一次专家咨询委员会扩大会议纪要[J]. 管理学报, 2005, 2(2): 127-128.
- [2] 苏东水. 东方管理学[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2005: 11.
- [3] 彭贺, 苏东水. 论东方管理的研究边界[J]. 学术月刊, 2007, 39(2): 74-79.
- [4] 苏东水. 东方管理[M]. 太原: 山西经济出版社, 2002: 24.
- [5] 李萍. 论东方管理思想研究的可行性[J]. 北京行政学院学报, 2008(3): 60-62.
- [6] 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, 5(2): 167-176.
- [7] 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, 3(1): 12-18.

- [8] 爱德华·泰勒. 原始文化[M]. 上海:上海文艺出版社,1992:1.
- [9] Hofstede Geert H. Culture's consequences; international differences in work-related values[M]. London: Sage,1982:21.
- [10] 段明明. 当法国管理理念碰到中国文化——企业中的权威观[J]. 华东经济管理, 2010,24(7):66-72.
- [11] 格尔茨. 文化的解释[M]. 南京:译林出版社,1999:3.
- [12] 格尔茨. 地方性知识[M]. 北京:中央编译出版社,2000.
- [13] Iribarne(d') P. Conceptualising national cultures: an anthropological perspective[J]. European Journal of International Management, 2009,3(2):167-175.
- [14] 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, 6(2):160-164.
- [15] 丰斯·特龙彭纳斯, 查理斯·汉普登·特纳. 在文化的波涛中冲浪——理解工商管理文化多样性[M]. 北京:华夏出版社, 2003.
- [16] 成中英. C 理论:中国管理哲学[M]. 北京:学林出版社,2006.
- [17] 席西民. 和谐管理理论研究[M]. 西安:西安交通大学出版社,2006.
- [18] 黄如金. 和谐管理理论:探索具有中国特色的管理理论[J]. 管理学报,2007, 4(2):135-140
- [19] 储小平. 家族企业成长与社会资本的融合[M]. 北京:经济科学出版社,2004.
- [20] 李新春等. 战略创业与家族企业创业精神的传承——基于百年老字号李锦记的案例研究[J]. 管理世界,2008(10):127-141.
- [21] Xin K R, J L Pearce. Guanxi: connections as substitutes for formal institutional support [J]. Academy of Management Journal, 1996,39(6):1641-1658.
- [22] Wong Y H, T P Leung. Guanxi: relationship marketing in a Chinese context[M]. International Business Press,2001.
- [23] 金杨华. 关系取向与企业家伦理决策[J]. 管理世界,2008(8):100-106.
- [24] 吕福新. 再创浙商新优势:制度和管理创新[J]. 管理世界,2004(10):131-133.
- [25] 王廷元. 徽商[M]. 合肥:安徽人民出版社,2005.
- [26] 刘建生. 晋商研究[M]. 太原:山西人民出版社,2005.
- [27] 杨美惠. 礼物、关系学与国家[M]. 南京:江苏人民出版社,2009:29.

## The Strategy for Chinese Management Practice Research: The Necessity to Return to Original Experience

DUAN Ming-ming

(Management School, Shanghai Institute of Foreign Trade, Shanghai 201620 )

**Abstract:** China's remarkable economic development requires a deep understanding of the management practice of Chinese enterprises. However, both the questionnaire-based quantitative approach and the qualitative approach, adopted by Oriental management school, fail to reveal how Chinese enterprises function in a specific and local knowledge perspective. It requires an anthropological, interpretive and sociological approach, based on detailed observation, description and comparison of the social life of the different production units, to find out the common traits behind their original experience.

**Key words:** management practice; original experience; research strategy

[责任编辑:孟青]