

基于不同人性假设的管理理论演进

宋培林

**内容提要** 本文从不同人性假设的角度对西方管理理论演进脉络进行了梳理,探讨了管理理论的演进规律和未来趋势。认为,管理人性假设从强调人的自利性向关注人的利他性转变,管理理论从在相对封闭环境下强调以控制人为中心向在相对开放环境下注重以发展人为中心转变,管理模式从强调层级束缚的硬性强制模式向注重多向沟通的柔性协商模式转变。本文还提出了“复合人”假设的观点,并认为,管理理论将基于此假设,以平等对待人力资本和物质资本为轴心,向“和谐式”管理方向发展。

**关键词:** 人性假设 管理理论 演进规律 “复合人”假设 “和谐式”管理

尽管管理理论发展到今天,对“什么是管理”这个管理学中最核心和最基本的命题,都还存在着众说纷纭、莫衷一是的论争,但无论怎样理解“管理”,人性假设是“管理”的逻辑前提这个判断却不为人们所反对。也正是基于不同的人性假设,才产生了不同的管理理论,而不同的管理理论在管理实践中便衍生出了形形色色的管理原则、方法、制度和准则。本文力图基于不同人性观假设的演化过程,对管理理论的演进脉络、规律及其未来趋势做些初步探讨。

一、基于管理人性观的管理理论演进脉络

1. “经济人”假设下的“古典管理理论”

在管理理论发展的早期,管理理论深受经济学理论的影响,追随古典和新古典经济学的人性假设,古典管理理论便在“经济人”假设的基础上得以建立。但与经济学中的“经济人”假设不同,管理学中的“经济人”具有这样几个“现实”特征:(1)天生就不喜欢劳动,一有机会,就会躲避劳动;(2)只有强迫、控制,才能迫使他们劳动;(3)较少有野心,宁愿受人指使,不愿意承担责任;(4)劳动的目的都是出于生理和安全的需要,惟有金钱和其他物质利益才能激励他们努力劳动。

古典管理理论由泰罗、法约尔和韦伯等人引领。泰罗1911年基于车间工人视角提出了科学管理理论。在泰罗之后,同时代的法约尔1916年另辟蹊径,基于办公室经理的视角提出了工业管理与一般管理理论。与泰罗和法约尔不一样,德国社会学家马克斯·韦伯1907年从组织的视角出发,基于对法定权力、传统权力和神授权力的分析,提出了独到的以法定权力为基础的行政组织理论。在韦伯看来,只有具有高度理性化组织,才是对个人进行强制控制的最合理手段,是提高劳动生产率的最有效形式。

泰罗等人的古典管理理论为当时的企业组织协调劳资关系、构建管理制度以提高生产效率等,提供了科学的管理思想与理论指导。但由于古典管理理论仅将经济刺激作为其关注的焦点,所以古典管理理论与实践者们最终都未能摆脱“效率专家”的阴影。

2. “社会人”假设下的“人际关系理论”

尽管古典管理理论在提高劳动生产率方面取得了显著的成效,但在20世纪30年代的“大萧条”时期,人们并没有期盼到像泰罗等人所描述的那番景象:劳资双方相互信任。相反,由于辛勤劳动的人们并不一定能够取得丰厚的回报,所以古典管理理论激起了工人、特

别是工会的反对。这样，基于“社会人”假设的人际关系理论便应运而生。

梅奥从自己所组织的“霍桑试验”中发现，工人不是被动孤立的个体，其行为不仅仅受工资的刺激，影响生产效率的最重要因素不是待遇和工作条件，而是工作中的人际关系。据此，梅奥提出了“社会人”假设的观点。“社会人”假设认为，驱使人们工作的最大动力是社会、心理需要，而不是经济需要，人们追求的是保持良好的人际关系。

受梅奥“霍桑实验”及其“人际关系理论”的影响，管理理论的重心开始从过去的“以人适应物”向“以人为中心”转移。20世纪40年代以后，“人际关系理论”逐渐演化为“行为科学学派”。

### 3. “自我实现人”假设下的“放权自治理论”

马斯洛在对人类需求结构进行考察以后，提出了与“经济人”、“社会人”假设不同的主张——“自我实现人”假设。在马斯洛所构建的需要层次结构中，自我实现是人类最高层次的需要。所谓自我实现人，是指人都具有发挥自己潜能和展现自己才能的冲动，只有将自己的潜能和才能在接受挑战中释放出来，人们才会感到满足。

在“自我实现人”假设下，管理者既不是生产任务的指导者，也不是人际关系的调节者，而是一个搜寻者。由于环境通常会造成本人们发挥才智的障碍，所以管理者应以搜寻者的身份了解环境。管理者的主要任务是寻找什么工作对什么人最具有挑战性，最能满足人自我实现的需要。根据“自我实现人”的观点，人具有主动性，能够自治地开展工作，企业管理制度的建立，应当以能够保证员工充分施展才能，发挥其积极性和创造性为目的。马斯洛主张，企业管理要下放权力，建立决策参与制度、提案制度、劳资会议制度，使员工将个人需要与企业目标结合起来。

虽然不同于“单一静态性”假设，具有结构层次的“自我实现人”仍然具有“单一”性特征，即人们对需要的满足具有相同的实现路径，从追求生理需要开始，到关注安全需要，再到注重社交需要，然后再到强调受人尊重，最后渴望自我实现。实际上，马斯洛所主张的“放权自治”管理思想只是注重了对员工最高需要层次的满足。

### 4. “复杂人”假设下的“权变管理理论”

尽管泰罗等人的古典管理理论、梅奥的人际关系理论以及马斯洛的“放权自治”理论，对管理学的贡献毋庸置疑，但随着社会的进步，在新的管理环境下，已有的管理理论便显得捉襟见肘。于是薛恩（1965）、

莫尔斯和洛希（1970，1974）、卢桑斯（1976）、卡斯特与罗森茨韦克（1979）等人便基于“复杂人”假设提出和完善了权变管理理论。

薛恩等人认为，无论是“经济人”、“社会人”，还是“自我实现人”假设，都有其合理性，但都不能适用于所有人。一方面，人与人之间存在着很大的个体差异；另一方面，同一个人不同时间、地点、事件和环境下，会有不同的表现。人的需要、潜力和才智，会随着年龄、知识、地位和人际关系等的变化而各不相同。所以“复杂人”假设更符合实际。所谓“复杂人”假设是指：（1）人的需要多种多样，每个人的需要各不相同，需要的层次也因人而异，而且人的需要随着人的发展和生活条件的改变而变化；（2）在同一时期内，人有多种需要和动机，这些需要和动机相互作用并整合一体，形成复杂的动机模式；（3）伴随工作和生活条件的不断变化，人会不断产生新的需要和动机；（4）个体在不同单位或同一单位不同部门的工作中，会产生不同的需要；（5）人具有对各种复杂管理模式的适应性，可以依自己的动机、能力及工作性质对不同的管理方式作出不同的反应。基于“复杂人”假设，权变理论认为，在企业管理中，不存在一种可以适合于一切人的管理方式和方法，管理者要根据企业所处的内外条件随机应变，没有什么一成不变、普遍适用的“最好的”管理理论。

应当肯定地说，权变理论为人们分析和处理各种管理问题提供了一种十分有用的思路。它要求管理者根据组织的具体条件及其面临的外部环境，采取相应的组织结构、领导方式和管理方法，灵活地处理各项具体管理业务。这样，就使管理者把精力转移到对现实情况的研究上来，并根据具体情况进行具体分析，提出相应的管理对策，从而使其管理活动更加符合实际情况，更加有效。同时，权变理论一改以往人们对管理行为的静态认识，率先提出了管理的动态性特征，使人们开始意识到管理的职能并非一成不变这个事实。但“复杂人”假设过分地强调了人的差异性，而相应忽略了人的共同性，所以基于“复杂人”假设的权变理论被有的管理学家比喻为犹如一只装满管理理论的“大口袋”，这只“大口袋”使管理理论趋于“泛化”而捉摸不透。

### 5. “道德人”假设下的“文化管理理论”

“道德人”假设是20世纪80年代以后逐渐发展起来的一种管理人性假设观点。这种观点认为，人不仅具有物质性、社会性、自我实现性，而且具有道德性，人性是物质性与道德性的统一体。人们在追求物质需要的同时，能够承担对组织的道德义务和道德责任，

并且能够以道德自律的方式进行自我管理。基于“道德人”假设，管理的本质就是如何对待人，管理中内在蕴涵着一个根本性原则，就是把人当作目的的道德原则。管理理论的中心议题不应仅仅是科学问题，还应该包括与价值和道德相关的哲学问题。管理要在符合规律性的同时，符合伦理性。可以说，20世纪80年代以来兴起的基于“人本管理”思想的企业文化管理理论，正是基于“道德人”假设的产物。

由美国哈佛大学教授泰伦斯·狄尔和管理顾问艾伦·肯尼迪（1980）共同开办的文化管理理论，在美籍日裔学者威廉·大内（1981）以及美国管理学家托马斯·彼得斯和罗伯特·沃特曼（1982）的推进下，自20世纪80年以来一直是西方管理学界的一个重要论题。文化理论者认为，人不是纯理性的，其感情因素不容忽视；管理不仅要靠逻辑和推理，还要靠直觉和热情；理性化的解析手段和技术方法有一定作用，但不能迷信和滥用。在对传统理性管理理论的反思和批判中，文化管理理论提出了以人为本的管理模式。这个模式一方面认为管理应以制度化、理性化为基础，另一方面又特别强调共同的价值观、和谐的人际关系、卓越的团队精神、高超的管理艺术以及参与式激励方式等在管理理论与实践中的重要地位，主张以文化价值等人文因素统摄物质、制度等理性因素以及整个企业的经营管理活动，以含蓄代替严厉，以微妙取代精确，以人性充实理性，把管理的效率和效益在更大程

度上付诸于人的自觉性和自我激励，试图实现物质与精神、理性与价值、个人与整体在企业管理中的融合与统一。可以说，基于“道德人”假设的文化管理理论正好契合了当代社会发展、科技进步所引发的劳动方式与管理方式变化以及劳动者素质提高等时代特征。

## 二、管理中的人性假设与管理理论的演进规律

从近100年管理人性假设观及其管理理论的演进脉络中，我们可以概括出如下几条演进规律：(1)管理人性假设从强调人的自利性向关注人的利他性转变；(2)管理理论从在相对封闭环境下强调以控制人为中心向在相对开放环境下注重以发展人为中心转变；(3)管理模式从强调层级束缚的硬性强制模式向注重多向沟通的柔性协商模式转变。

### 1. 从强调人的自利性向关注人的利他性转变

从这些假设的内涵来看，“社会人”假设强调人们对良好人际关系的需要，“自我实现人”假设则更多地关注人们对自我才智发挥的需要，而“复杂人”假设则对人性给予了多元化的动态性阐释。但细究起来，我们不难发现，它们都有一个与“经济人”假设共同的性质，即自利性。只是到了20世纪80年代以后，管理学家们才关注到了人性的利他性这一面，从而提出了管理的“道德人”假设。

管理人性假设及其管理理论的演进过程，见图1所示。

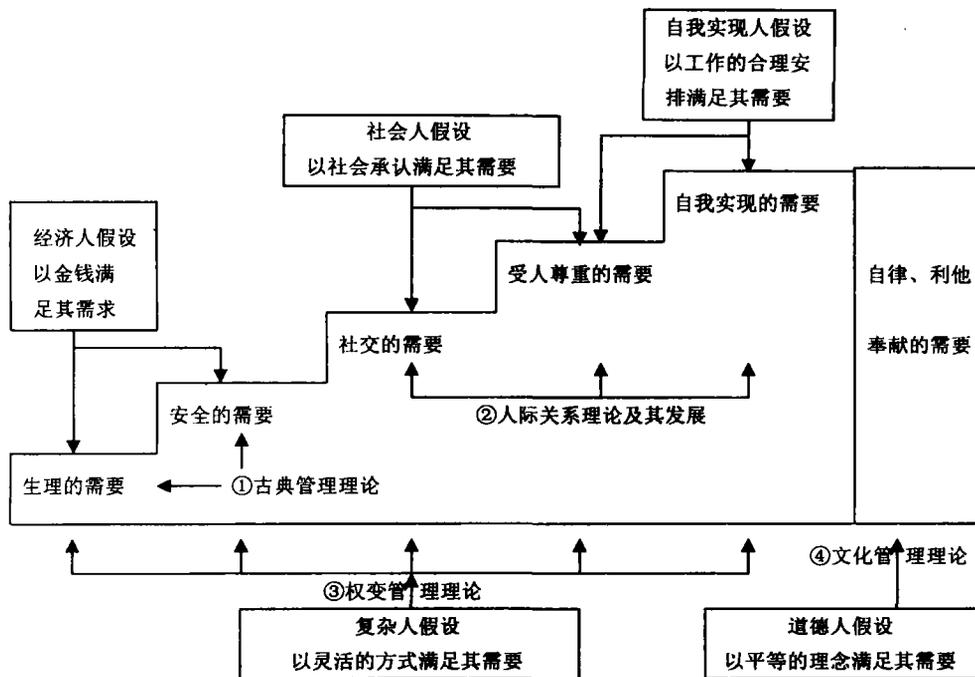


图1 管理人性假设及其管理理论演进

管理人性假设从强调人的自利性向关注人的利他性转变,一方面是管理哲学自身辨证演化的结果,即管理哲学的发展使学者们对人性的研究会自然而然从自利性的对立面思考到人的利他性。另一方面是人类社会发展和科技进步以后,人类物质文化生活得以不断丰富的反映。在农业社会与工业化社会前期,由于科技发展有限,物质基础薄弱,人们对物质特别是金钱方面的需要占有重要地位,所以自利人假设便成了必然的选择而且具有合理性;到后工业化和信息化社会,在高度发达的科技支持下,人们的物质文化生活不断丰富,人类的利他性一面就会显现出来,所以,“道德人”假设与当代社会相契合。

2. 从在相对封闭环境下强调以控制人为中心向在相对开放环境下注重以发展人为中心转变

首先,有学者认为,古典管理理论关注的是物,而现代管理关注的是人,并强调这是古典管理与现代管理的本质区别之一。这种观点值得商榷。在笔者看来,无论是古典管理理论,还是现代管理理论,尽管其人性假设有别,但其关注的核心都是人,两者真正的区别在于它们各自采取了不同的态度和方法对待人。在古典管理阶段,不管是泰罗基于车间工人的管理方法,还是法约尔基于办公室经理的管理原则,或是韦伯的行政组织准则,都以提高劳动生产率为目的,不关注人怎么能提高劳动生产率呢?可见泰罗等人不是没有关注人,而是将人当成物在相对封闭的环境下依靠严密的手段加以控制而给予关注的,他们将工人当成会说话的机器或部件加以对待,力图通过物质(特别是金钱)刺激来达到提高劳动生产率的目的。

其次,一般学者都认为,从梅奥开始,管理理论更多地从物的因素转向关注人的因素。但在笔者看来,管理理论真正把人当人给予关注是在基于“道德人”假设下的文化管理理论产生以后。因为在“道德人”假设提出以前,包括“社会人”假设、“自我实现人假设”、“复杂人”假设在内的所有管理人性假设都是以自利人为基础的,将人视为自利人的本身就有把人当做某种工具使用的暗含,偶尔把人当人也只是为了实现组织的某个目的。所以,尽管从“社会人”假设时代开始,就有员工参与这样的管理理论,但真正实现员工参与则是“道德人”假设产生以后的事情。只有组织认为员工有自律、利他和奉献的一面,员工才真正有可能参与投资、参与管理、参与利益分享,与组织一道共同发展。

再次,从演化的角度考察,管理理论经历了若干以自我对照而对立发展的过程。比如开始的古典管理理论是封闭和静态地把人当做物看待而提出来的,接下来的人际行为理论则是封闭和静态地将人视为有感情需要的群体而产生的,后来的权变理论则是在开放的环境下动态地将人视为具有多种需要的群体的前提下形成的,再后来的文化管理理论则是在开放的环境下动态地将人视为既具有自我需要,又能够自律、具有利他精神的群体的假设下生成的(如图2所示)。

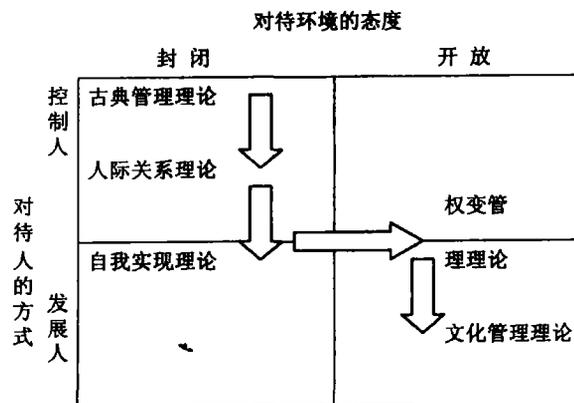


图2 基于人与环境二维视角的管理理论演进规律

3. 从强调层级束缚的硬性强制模式向注重多向沟通的柔性协商模式转变

我们虽然不能说,在今天的管理论著中,已经找不到有关“权威”的论述或者不需要“权威”了,但我们却可以肯定地说,“权威”在古典管理理论中的作用比我们能够想像的还要凸显。可以说,整个古典管理理论就是根据如何通过“权威”去实现组织目标而展开的。在“经济人”假设下,为了实现组织目标,管理者自上而下,层层规划和控制,工人完全被当成完成任务的工具,几乎人们的每一项活动都受既定规则的约束和被上级权威所控制,任务是由管理者制定的,而且必须强制执行。

基于“道德人”假设的文化管理模式,坚持以人为本的理念,认为员工是价值的来源,以个人和组织共同发展为目的。在目标的实现过程中,努力通过各种机制,使员工与组织多向沟通、建立共识、互助合作和自我控制,鼓励员工在每一项活动中积极主动地创新学习。所以,管理理论从古典管理理论到文化管理理论的发展过程,实际上就是管理模式从硬性强制模式向柔性协商模式转变的演化过程。硬性强制管理模式与柔性协商管理模式的概略比较如表1所示。

表1 硬性强制管理模式与柔性协商管理模式的比较

比较项目	硬性强制管理模式	柔性协商管理模式
目的	以达成组织目标为目的	以个人和组织共同发展为目的
对员工的态度	员工被视为工具	员工是价值的来源
控制方式	管理者负责规划控制	建立共识、互助合作、自我控制
活动的界限	活动受既定规则及层级权威束缚	在活动中积极主动创新学习

笔者认为,管理人性观与管理理论的上述演进规律,反映了人类社会进步过程的一个侧面,管理将进一步向人性化迈进,这是实现人、组织、社会、自然相互之间和谐发展的客观需要。

### 三、管理中的人性假设与管理理论的未来趋势: “复合人”即将走到前台

随着知识经济的发展,创造性的、富于变化的、不可预测的知识型工作将成为新经济时代的主要工作形式。在人力资本和知识资本正成为企业竞争优势源泉的时代,企业之间知识的创造、利用与增值等等,最终都要依靠知识的重要载体——知识型员工来实现。

在农业时代与工业化时代的前期,由于物质(金融)资本极度稀缺和人力资本相对充裕,加之社会生产活动对人力资本层次的要求不高,大多需要的是同质型人力资本,当时的管理人性假设是单一的以物质资本为主导的“经济人”、“社会人”……等等假设。在知识经济时代,作为知识重要载体的知识型员工的稀缺性和不可替代性也更加突出。一方面,与相对充裕的物质资本比较,人力资本特别是高层次人力资本(如经营型人力资本)的供给越来越短缺,另一方面,组织对人力资本特别是高层次人力资本的需求会越来越旺盛。所以物质资本与人力资本的平等性进一步增强。伴随人力资本地位的提升,人们更有理由和能力追求更加多元化的需要。因此,单一的或等级阶梯式的需要模式正在被多元化的复合需要模式取代。所以,我们认为,在将来的社会,单一式需要假设(如“经济人”、“社会人”假设等),或等级阶梯式需要假设(如马斯洛的需要层次假设),亦或动态不定性需要假设(如“复杂人”假设),都无法适应和满足未来客观实际的需要,“复合人”假设即将走到前台。

所谓“复合人”假设主要包含这样几层含义:(1)在一定条件下,人们倾向于同时追求多元化的目标,即同时追求多方面的需要满足;(2)在不同条件下,人们可能会改变自己的需要结构,但处于最前端的需要

通常不会只是某种单一的需要。单一需要模式或层次递进需要模式正逐渐成为过去或某一特定情势下人们需要的特例。(3)组织内所有员工在作为独立个体力图依赖于团队实现个人价值极大化,追求物质利益平等的同时,追求人格平等,并在遵循“共同信念”的前提下,崇尚思想自由和行为自由。一句话,复合人假设是说人们的需要是复合的或多元重叠的,这种复合或多元重叠性表现为人们不是单一的追求某一特定需要的满足,也不是梯次地追求某些需要的先后满足,而是同时追求某几种需要的满足。虽然我们可以像马斯洛那样,在一定情势下为某类员工确定一个需求结构,但我们不能为人们需要确定一个明确的梯次结构,因为,人们的多元化需要正在趋于水平重叠。现实中,我们可以发现,越来越多的人在从业时,不但追求高收入,而且注重发展空间、强调自我能力的实现等等。经济酬报的功能也正在从简单的生存符号向自我能力的显示信号转变。另外,当代团队工作概念也越来越强化着人们对沟通与合作的需要。所以,未来的管理人性观会倾向于进一步消除劳资双方的不对等交换观念,强化劳资平等意识,表现为人力资本与物质资本的平等合作、共同发展、公平分享。

基于“复合人”假设,我们认为,未来管理理论将以平等对待人力资本和物质资本为轴心,向“和谐式”管理方向发展。所谓“和谐式”管理,是指在人力资本与物质资本的平等合作下,管理将从一种强调一方对另一方居高临下的协调控制活动演变成一个“和谐”相处、互助共赢的双向沟通过程。“和谐式”管理将通过以下主要内容的研究而展开:(1)创业管理理论的研究将成为热点。一方面不但随着物质资本的日益丰富,以物质资本所有者为发起人吸收人力资本(或知识资本)的创业将成为普遍现象,而且由于知识的重要性日益增强,以人力资本(或知识资本)所有者为发起人吸收物质资本创业的情况也会屡见不鲜;另一方面,由于科学技术的发展,一个组织对人力资本的需求会逐渐减少,从而需要更多的组织来吸纳从原有组织中溢出的人力资本和社会新生成的人力

资本。所以创业可能成为人们的普遍需要,研究怎样创业以及如何管理创业的理论也就自然成为热点。(2)物质资本与人力资本共同治理与分享及其机制设计将成为管理理论突破的重点和难点。在理论上,从20世纪80年代魏茨曼(1984)明确在宏观层次上提出经济分享理论以来,有不少学者站在组织的角度,对如何通过人力资本介入而改进组织治理进行了广泛的探讨。在实践中,不少组织的中、高层管理者们已经逐渐成为组织(剩余)利润的分享力量。但无论是理论上在组织治理中的地位,还是实践中在分享中的份额,人力资本都还仅仅处于一个从属于物质资本的地位。笔者认为,在未来,和创业过程一样,对创业成功以后的组织治理与利益分享将同样体现物质资本与人力资本的对等性和合作性,所以怎样实现物质资本与人力资本对组织的共同治理,如何将组织利益在物质资本与人力资本(包括经营型、管理型、技术型与技能型人力资本)(廖泉文、宋培林,2002)之间共同分享等等,一系列既涉及组织制度创新,又关乎激励机制革命的重大课题,将成为未来管理理论(和经济理论)突破的重点和难点。(3)团队能力管理、团队绩效管理、团队激励机制也将成为管理理论研究的重要内容。将来的创业过程和创业成功以后的组织运营,更多地是以团队合作的形式进行的,也即团队合作的概念会进一步增强。所以,要实现组织的共同治理与组织利益的共同分享,理论上和实践中需要解决的一个重要问题是团队能力的衡量与团队绩效管理问题。只有根据团队能力和团队绩效进行团队分享,才能实现对团队的有效激励。(4)人力资本的获取、保持、开发与退出机制的研究将继续成为管理理论研究的重要内容。由于信息的获取变得更加容易,知识的更新速率加快,人们的“复合型”需要结构变化也会加快。所以,人力资本的流动频率会增加,对组织而言,怎样获取、保持和开发人力资本变得越来越重要,如何通过个人学习、组织学习氛围的营造去建立物质资本与人力资本共同治理与分享的组织愿景成为管理者的主要任务。(5)在“和谐式”管理模式中,对和谐组织文化建设的深入研究将成为管理理论的一个焦点。由于人力资本地位的上升,加之人才竞争的全球化,将来的组织要长寿,极大地依赖于良好的组织文化去培养一支可能更多是“跨文化”性质的工作团队。而且为了实现组织、员工、社会、自然之间的和谐发展,将生态概念引入企业文化建设成为必

然。所以,基于企业文化建设研究企业组织内生态与外生态的形成机制和运行模式将成为管理理论的重要领域。

本文只是从总体上大致勾勒了未来管理人性假设与管理理论发展的趋势。管理人性假设会朝着“复合人”假设迈进,管理理论的“和谐式”发展趋势会进一步体现管理模式向人性回归的时代特征。

#### 参考文献

1. 陈佳贵:《现代企业管理理论与实践的新发展》,经济管理出版社,1998年版。
2. 郭威编:《西方管理思想史》,经济管理出版社,2002年版。
3. 李雪:“从‘经济人’到‘道德人’——略论管理理论中人性假设的历史演变”,《社会研究》,2003年第10期。
4. 廖泉文、宋培林:“论经营型人力资本的特征及其价值形成”,《东南学术》,2002年第5期。
5. 卢正惠、秦娟:“人性假设与管理学演化的逻辑”,《昆明理工大学学报》,2002年第2期。
6. 秦凤翔等:《西方经济思想库(第四卷)》,经济科学出版社,1997年版。
7. 宋培林:“论西方经济学与管理学中的人性假设”,《山西财经大学学报》,2003年第1期。
8. 宋培林:《企业经营者成长机制论——基于经营型人力资本的微观视角》,贵州人民出版社,2004年版。
9. 孙耀君:《西方管理思想史》,山西经济出版社,1999年版。
10. 王克敏:“管理理论与思想的世纪回眸”,《吉林大学社会科学学报》,2000年第7期。
11. 丹尼尔·A·雷恩:《管理思想的演变》,中国社会科学出版社,2000年版。
12. 弗里德里克·泰罗:《科学管理原理》,团结出版社,1999年版。
13. H·法约尔:《工业管理与一般管理》,中国社会科学出版社,1990年版。
14. 马克斯·韦伯:《经济与社会》,商务印书馆,1997年版。
15. 斯蒂芬·P·罗宾斯:《管理学(第七版)》,中国人民大学出版社,2004年版。

(作者单位:厦门大学管理学院)

(责任编辑:周文斌)