

从差异性事实出发建构管理学的中国理论

□ 蒋东生^①

摘 要：随着管理学理论的借鉴学习和学科的成形以及优秀研究队伍的形成，加之中国经济的高速发展和企业管理实践的丰富多彩，建构管理学的中国理论已经做好了基础性准备。我们原来普遍采用的是引进模式，其前提是先理解、学习西方理论，再审视它们与中国现实的关联，现在是否可以考虑开启一种新模式，即先去寻找差异性事实，然后回来创新理论。有别于西方的中国企业的管理事实至少三个方面是值得我们注意的：一是中国民营企业行为问题；二是中国国有企业的效率问题；三是新经济、新技术带来的管理实践新现象问题。

关键词：管理学；中国理论；差异性事实；中国企业

从 1978 年改革开放之始到 90 年代后半期，我国的工商管理学科大致从无到逐渐成形。这 20 年左右的时间里，我们经历了一个学科理论的引进和学习过程，同时这也是一个研究队伍的准备和成长过程。一个很有意思的观察角度就是年轻人高考志愿的选择。我们在 1978 年考大学的时候，学文科的通常首选文史哲，然后才去考经济类，而选择考经济类时，又首选政治经济学、工业经济等，因此考分高的学生更多地去了文史哲那里。可是到了后来考分高的学生首选金融、会计、管理、经济等学科专业的人数远远超越文史哲。从宏观上看，学生的志愿选择实质上是智力队伍的结构调整。这种学科专业冷热的转向就说明我国的智力队伍做了一次结构性调整，更多的高素质人才进入了经济管理类领域，为我们今天管理学理论研究的进步准备了优秀的研究队伍。

最近 20 年，随着管理学理论的借鉴学习和学科的成形以及优秀研究队伍的形成，加之几十年来中国经济的高速发展和中国企业管理实践的丰富多彩，我认为建构

^① 蒋东生，首都经济贸易大学。

管理学的中国理论已经做好了基础性准备。近年来管理学领域出现了大家共同讨论中国管理学问题的热潮，关于此议题的各种会议也层出不穷，似乎我们已经到了可以做出具有中国特色的管理学研究和理论进步的时刻。但是，现实中好像总有什么坎儿过不去，我们需要找一条路把坎跨过去。

我的想法是我们需要先把一个基本的学理逻辑想清楚，即从事实差异出发，没有事实差异就很难寻找到理论差异。如果找到事实差异，那就要看西方的管理学理论能否对这个差异性事实做出满意的解释。找到现有管理学理论不足以给予完全令人信服之解释的事实，我们可能才有建构新理论的机会。经济学有一个概念叫作“典型化事实”（Kaldor, 1961），即“一种能够反映经济运行的真实和基本特征的具有代表性的关键性事实”（王诚，2007）。如果建立的新理论不能够和典型化事实相吻合、较好地解释典型化事实，这个理论应当不会被接受。即新理论的建立不能仅靠理论逻辑推理，还要跟事实相一致才行。

我们原来普遍采用的是引进模式，其前提是先理解、学习西方理论，再审视它们与中国现实的关联。我想现在我们已有近 20 年的管理学理论学习和研究队伍准备，是否可以考虑开启一种新模式，即先去寻找事实，然后回来创新理论。当然这种模式需要做两方面的准备，一方面要求研究者对西方企业的管理过程和管理学理论有深入的了解，另一方面要求研究者对中国企业的管理过程有深入的了解。有了这两个方面的深入了解，才可能找到典型化事实的差异。

在找到差异性事实之后，就要判别这个事实是既有理论可以解释的还是不可以解释的。如果我们找到了现有的西方管理学理论不能较好地解释的事实，再抽象出因素和变量，就有可能通过理论的创新令人信服地解释这些事实。如果这些事实在中国较为普遍，那么得出的理论在中国就会有较好的普适性，而理论上的创新就应该是管理学的中国理论。

这一点我们可以借鉴一下日本。日本之所以能够在现代管理学领域里有一席之地，或者说至少它在某个历史阶段成为全球管理学关注的一个热点，重要的一个原因就是人们从日本企业管理实践出发，找到了具体的与西方企业管理不同并且西方经济管理理论不能完全解释的差异性事实。20 世纪七八十年代国际管理学领域关注日本，不仅仅是因为当时日本经济的日益强大，经济强大不代表一定会被国际学术界重视，也未必一定会出现管理学理论的创新。管理学界对日本的重视更在于在日本找到了与西方理论学理有悖的差异性事实，比如说日本企业中的终身雇佣制、年功序列工资制和管理过程中的集体主义因素等，这些都是用当时西方经典的管理学理论解释不了的事实，因而这些事实对管理学的理论研究就有了特别重要的价值，成为了创新管理学理论的基础。例如年功序列工资制是日本企业的传统工资制度，也是支撑终身雇佣制的基础条件，其主要内涵是员工的基本工资随本人的年龄和工龄的增长而增加，而且按各企业自行规定的年功工资表次序增加。日本企业的这种工资制度有助于提高员工对企业的忠诚和稳定职工队伍，但明显有别于注重工资激励作用和员工个体作用的西方

企业工资制度。在差异性事实的基础之上，威廉·大内提出了自己的管理学的 Z 理论（威廉·大内，1984）。Z 理论就是基于当时西方管理学理论无法完全解释的日本企业管理实践创新出来的。日本企业中的终身雇佣制、年功序列工资制和管理过程中的集体主义因素就是 Z 理论的事实基础。

事实先于思想，目前事实也重于思想，即当下我们从事实出发可能比从理论出发更为重要。如果找不到十分坚实的与西方国家企业管理过程相比具有差异性的典型化事实，那么中国管理学发展的空间可能会很有限。中国企业管理实践中是否存在这种差异性的典型化事实？如果存在着这种典型化事实，那么这些事实是否与西方的管理学学理相悖？如果相悖，我们是否可以在管理学理论体系中创新出可以解释这些事实的理论？不探讨这些问题，就盲目地提出一些理论，既无法同国际同行交流，也很难站得住脚。

就我目前想到的也许能够发现有别于西方的中国企业的管理事实，有以下三个方面是值得我们注意的：

第一，中国民营企业行为问题。中国的民营企业在所有制上与西方企业相一致，是以私有产权为基础建立的一套企业制度。中国的民营企业在内部管理制度和管理行为上是否有自己独特的现象，是非常值得我们这些研究者关注的。我们知道，现有的管理学理论是对私有产权为基础的企业管理活动的归纳与总结，如果我们发现用既有的管理学理论去解释中国民营企业的管理现象行不通时，应该就有理论发展的机会了。

第二，中国国有企业的效率问题。我以为我们以往对国有企业的研究有点简单化，就是一些人用认定的私有制逻辑一口咬定国企不可能有效率，但是这几十年下来国有企业的生存状态摆在我们面前，我看到国有企业不是完全没有效率。例如，2017 年上半年，中央企业累计实现营业收入 12.5 万亿元，同比增长 16.8%，已经连续 5 个月保持两位数增长，累计实现利润总额 7218 亿元，同比增长 15.8%。根据财政部的数据，2017 年前 5 个月，全国国有及国有控股企业都实现了收入和利润的持续增长，1~5 月，国有企业利润总额 10376.3 亿元，同比增长 25.5%（《国企在改革中增效》，2017）。如果国企是有效率的，我们就应当研究清楚国企保证其效率的制度是什么样的，是否与民企有什么不同，并且在理论上是否可以解释。

同时，我们有必要进一步把国有企业内部的管理制度、运行方式搞清楚。比如国有企业的制度安排里面，哪些内容避免或限制了经理人的偷懒和机会主义行为；我们是否有可能在国企制度内部找到一种可以调动人们积极性的制度安排；私有企业是以产权的安排来做调动积极性制度的基础，那国有企业的基础又是什么。中国学术界如果能找到国企调动积极性的制度安排，我以为这对国际学术界应该是一件有意义的事情。就如我们以往讨论苏南模式、乡镇企业的时候，在我的记忆中，有人在研讨会的发言中提出问题：产权模糊条件下怎么能产生富有创业精神的乡镇企业家呢？为何他们能有很强的经营管理积极性呢？可惜的是这些问题没有引起人们的重视。其实在中国有一个

有趣的事实，有一些企业家最初就是在公有产权或产权模糊的环境中创业和成长起来的，如1984年柳传志初创联想时，联想公司是中国科学院计算技术研究所投资20万元创办的，1984年张瑞敏出任海尔的前身青岛电冰箱总厂厂长时，企业也是集体所有制的。这或许也是一个不同于西方的差异性事实。

第三，新经济、新技术带来的管理实践新现象问题。若从市场经济发展的历史阶段来看，我们国家几十年来都在补工业化的课。处在工业化的这一阶段，企业的管理现象可能是人家已经研究过的，即我们在走人家已经走过的路，人家昨天研究的东西我们今天再来研究，我们会发现创新很难，因为有很多根本性的东西你很难推翻，这是受到历史发展阶段大背景制约的。可是理论是跟着实践走的，我们能不能找到我们的今天是人家的明天的事实呢？新经济、新技术的发展或许给我们带来了机会。我们现在在网络、人工智能等新技术方面可能并不比发达国家差多少，甚至有些方面已经或即将走在前面，这些事情会影响企业未来的走向。新经济、新技术的发展对企业组织和企业管理的影响是有共性的，可能让我们的今天成为别人的明天。我们先进入新时代，先研究新现象，就可以在管理学领域中建立新理论。

我认为现在的新经济的核心是人工智能。人工智能对企业的最大影响是无人化趋势，即生产过程越来越无人化。那么生产过程无人化这个事情会给我们带来什么呢？很可能是内部管理向外部管理延伸，例如向客户管理、投资者管理、供应链前后的管理延伸。因为原来是一群人在进行生产，这群人构成了组织，然后

才有组织内部的人与人的关系、组织行为、目标、战略、人力资源管理。比如原先十个人的活现在一个人干，十个人的组织变成一个人，组织就消失了。生产车间的组织正在消失，办公室的组织也将会消失，或者说企业内部劳动性组织正在消失，企业内部的管理性组织也将会消失。在这个企业内部组织消失的过程中，资本所有者会利用网络（“互联网+物联网”）的途径，采取企业内部同企业外部相结合的方式重新架构组织形式，完成资本对生产与经营的控制。这是技术进步带来的企业组织变化的世界性趋势。如果中国的新技术进步能够走到前头，那么，中国的企业就会先于他人出现新技术所带来的企业组织变化，及在其基础之上发生的各种新的管理现象，以及现有的管理学理论无法完全解释的管理现象。对新的管理现象的研究得出的理论成果就应当是管理学的理论创新，并且具有引领性。如果它是一个能够出现新理论的典型化事实，那与西方人相比我们就等于是“弯道超车”，随之而来的是中国管理学者做出具有国际意义的新的理论发现。

因此，我们一定要抓那些社会发展中有价值的、重点的基本特征，然后看这些特征是否会影响到企业组织、企业管理。找到影响企业组织方向性因素的时候，我们就能够看清我们的研究方向，然后跟随着实践的发展，发展出一些超越原有理论的新理论。

参考文献

[1] 威廉·大内：《Z理论——美国企业如何迎接日本的挑战》，中国社会科学出版社，1984年版。

[2] 王诚:《从零散事实到典型化事实再到规律发现》,《经济研究》,2007 年第 3 期。

[3] 《国企在改革中增效》,《21 世纪经济报道》,2017 年 7 月 13 日第 001 版。

[4] Kaldor, N. 1961. *Capital accumulation and economic growth*. In *The theory of capital*. UK: Palgrave Macmillan.