

新经济背景下的管理新范式

李 晴

山东科技大学(泰安校区), 中国·山东 泰安 271000

【摘要】对管理的研究起源于20世纪的30年代,迄今为止已经有近百年历史。管理学的创立依赖于客观存在的经济现实与社会现实,并在此现实上进行相关假设,形成管理的相关体系框架。但随着全球经济的知识化、虚拟化、网络化以及社会关注重点、组织形式发展变化,管理学曾经所依赖的假设也随之发生变化,使得管理也正在向着动态化、全球化、信息化、柔性化趋势发展。因此,这也需要我们重新对管理的基础进行思考,寻找新背景下的管理新范式、新定义。

【关键词】管理;新范式;新定义;管理假设

引言

当今世界正处于百年未有之大变局之中,我国正处于两个一百年的关键时期,管理学也已走过近百个年头。管理曾经所使用的假设和与之相对应的旧定义也已经部分不再符合我们的实际。传统的管理学主要依靠两套管理事实假设:一套为管理原则的基础假设,这部分涉及管理的定义与方向;另一套则是管理实践的基础假设,它涉及到管理的应用与实现。我们需要尝试对管理的两套基础假设进行进一步的完善与更改,保障其与俱进,使经济与管理更加相得益彰。

1 管理原则的基础假设的完善与更改

1.1 管理区别于企业管理

时至今日,在很多情况下,管理通常被自然的认为是企业管理,导致这一现象出现的原因主要是由于现实情况带来的表象之中,企业为经济发展提供了主要力量,成为社会发展的主要推动力。但实际上,在20世纪的发达国家中,保持增长势头的部门就已经不是企业,而是政府、卫生保健与教育。在目前飞速发展的知识经济时代,保持增长势头的部门也多半不可能是企业,而很可能是非营利性机构,非营利性机构才是当今更加需要予以重视的部门。最直观的表现一方面在于我国的非营利性机构的数量正在逐渐增长,在2019年已达到86.6W,保持增长态势;另一方面在于我国在2018年正式启动了N-GDP的测算。在未来,通过实施系统性的和以理论为指导的管理,让非营利机构在未来的经济发展中发挥更大的作用,是一项不可忽视的任务。也正因此,管理区别于企业管理的概念发展尤为重要,企业管理同其他组织管理一样只是管理学的的一个分支,管理是所有组织所特有和独具特色的工具。我们需要承认,不同的组织具有不同的管理方式,使命决定战略,战略决定组织结构与管理方式。尽管在对这些组织的不管理上会存在一定的差异,但这种差异主要存在于应用上,如一些组织术语的差别,而不应该体现在管理原则上。

1.2 组织需要寻找适合有关任务的组织形式

在一个世纪前,对组织的研究在很大程度上依赖的假设是需要寻找一个恰当的组织形式。法约尔组织管理理论为人所熟知,其认为所有机构都具有相似的性质,所以其旨在寻找这样一种“典型的制造公司”模板。虽然现代企业与非营利性机构都需要组织,都需要确定其组织结构,但恰当的组织方式并不存在。我们需要做的是根据实际情况、根据任务,挑选相应的组织形式。在挑选的过程中,首先,我们需要始终把握两个原则:1.保证组织的透明性;2.在一些组织的关键决策层面,存在领导性的人物进行最终拍板。另外,我们还需要尝试尽可能保持组织的扁平化,提高组织的信息传递效果。其次,根据各种组织形式的优势、局限性,来判定其是否适合于应用于现在的情况。

对最高管理层的组织形式是特别需要调查研究的方面,更加需要引起人们的注意。就现在而言,人们更加喜欢在最高管理层中使用团队这种组织形式。这种团队性模式确实在最高层管理中有着其独特的优势,能够提高最高管理层的决策效率与合理性,这种团队将融合各个职务上的专家,形成最高管理层“精英团体”。但与之相矛盾的现实是,人们既提倡着团队模式,却又对超人般的CEO的出现过度期盼。对超人般CEO的个人崇拜也将带来一个不可忽视的问题即接班人问题,换言之我们是否可以依靠企业已有的培训制度,获取源源不断的CEO可靠人选。

1.3 管理应是以绩效为目标的活动

传统管理中认为企业有或至少应有一种和唯一一种管理人的方式,这一假设将管理的指向定为了人,即管理就是管理人。其奠定了有关组织中的人和对人的管理的所有其他假设,而其中有两种假设对员工身份进行定义,一种将为组织工作的人定义为全天雇员,另一种则定义为组织的下属。我们可以明显看出,在这两种假设之中,为组织工作的人被定义为管理的目标,是管理过程中的被动方。而在经济的不断发展下,实际情况却不再符合以上两种假设。首先,外包公司的出现打破了雇员身份的假设,外包公司更像是“临时雇员”或兼职人员。其次,在我国前一时间段,众多企业无法进行正常生产运行,这也导致了很多员工难以通过全职雇员这一角色获得收入。此时,兼职成为一种不错的方式,满足了劳动力市场上的供需平衡。除此之外,在应对我国出现人口老龄化导致的劳动力不足这一问题时,兼职也将成为一种有效的处理模式。彼得·德鲁克曾提出一种“提前退休”模式,其将“提前退休”定义为,劳动者不再从事全职工作或整年都在组织中任职,他们一次工作只工作几个月。我们可以将这种模式将这种模式理解为兼职的一种形式,其通过与老年人建立兼职这一雇佣关系与用工形式,发挥老年人口的劳动能力(主要是知识工作者及其能力),用以解决目前劳动力紧缺的问题。

而即使为组织工作的人是全职雇员,但以下属身份进行工作的人却越来越少,这主要是因为知识工作者的大量出现,知识工作者不是传统意义上的下属身份工作者,他们更多的是承担“合作者”的身份。所谓“合作者”,意为上级与知识工作者互为补充。这体现在一方面员工在整理信息、数据分析等方面为其上级提供帮助,为上级更好的决策奠定基础;另一方面下属需要上级下达相关决策,在决策指引下进行进一步的工作,并且他们需要上级对他们的工作进行绩效评价与确定。其成为合作者的原因,主要是因为上级通常没有做过他们的下属做的工作,知识工作者在很多情况下要比上级更了解他们的工作。知识工作者是合作者,其不同于传统意义上的“下属”主要表现在,他们作为下属

的情况仅限于，其任职情况取决于老板。

我们需要重新审视“对人的管理”这一定义，在原先，其可能指的是管理雇员的工作，而现在更应当将出发点放在对结果的定义上，管理的结果直接影响绩效。所以以绩效为目标的管理，应是理论与实践的出发点。在知识工作者不断增加的今天，提高知识工作者的生产率很可能成为对人的管理的中心，将知识工作者这一企业人力资源转化为人力资本通过绩效展现出来是管理的管理不再是管理者为强势方，员工为弱势方的一项职能活动。而应该是管理层以“合作者”的身份对员工进行领导，激发员工的动力，发挥员工的优势，进而提升组织的绩效。

2 管理实践的基础假设的完善与更改

2.1 客户的价值观与需求决策是管理政策制定的基础

这一假设的更改依旧依赖于不断发展的经济现实。在第一次工业革命之中，人们就已经树立了一种假设，即技术和最终用户是已知的，并且是一成不变的。这一假设的出现甚至早于管理学的出现，成为公认的既定事实。在这一假设下，人们分离出了一些行业，并且认为一个行业应当是一个孤立的世界，与其他行业并不相关。而如今，本行业以外的技术对本行业毫无影响的观念已经不合时宜，本行业的技术、产品、服务只适用于一种唯一已知用途的观念也不再符合实际。在信息化时代，信息成为了一种基础性资源，他并非是单一行业的附属品，最终用途也并不唯一。这也促使了专业间的合作，不同领域逐渐产生联系，外来的技术也会同本行业内的技术知识一样，迫使整个行业改变观念。这一现象无时无刻体现在我们的工作学习生活中。在去年，云办公、云课堂走入了万千家庭之中；再往前，“互联网+”的热潮，推动了众多行业的发展、“大数据”的运用，提高了众多行业与企业的分析能力，推动其前进。

因此，经济基础的改变，也必然使得管理理论改变原有的假设，即任何产品或服务与其最终用途并非单一的输出等式。一物多用与一用多物使得经济发展具有无限的可能性。管理层应当逐步拓宽视野提高战略布局的宏观性，不应再受自身产品、服务、已知市场与已知用途的局限。管理层应将关注点转移到客户认定有价值、有需求的方面，尽管这其中可能会涉及组织从未涉足的领域。通过发挥管理的优势，利用多方面的资源进行创新以满足顾客需求。

2.2 管理的范围不再由法律决定

法律方面，无论是过去还是现在，管理在理论之中或在实际操作中的客体都是法律上承认的实体，这其中既包括前文所说的企业，也包括政府以及各种社会组织。因此，管理的范围是由法律决定的这一假设看似是准确无误的论断。它过去是，现在仍旧是一条几乎放之四海而皆准的假设。这条假设得以立足的主要原因是基于命令与控制的传统管理概念，命令与控制贯穿传统管理过程，而法律则是最原始的对命令与控制的范围划定。

企业联盟模式的创立与不断发展打破了管理的范围是法律决定的这一基本假设。传统的企业联盟是一个有机的管理系统，它们之间的关系依靠经济利益进行维持。企业联盟模式的最初创立者，以权力为基础，以供应商之间的依附关系作为构成系统的框架。这已经在根本上摆脱了法律上控制与被控制的概念，但可能仍旧存在着仍旧存在着大企业的强大权力以及非平等关系。随着经济的不断发展，在如今，我们更加强调经济链、产业链、产业群的作用，在这一关系中，出现了越来越

多的合作伙伴关系，合作的双方或多方拥有平等的权力，真正具有独立性。合作方各自的资金、设备、技术等资源，让其拥有绝对的谈判资本与公平合作的权利。双方在法律上相对平等，在经济合作中相互依赖，法律在合作中不再用于确定控制与支配地位，而更多的是对双方合作的合法性的界定。

因此，我们需要重新规定管理的范围，应当将整个业务流程纳入管理的范畴，对于企业来说，这基本上是供产销的过程，并且不再受限于单独的法律实体。而对于非营利性机构，也需要针对各自的工作及业务职责流程进行仔细鉴别。将来的管理，无论是在理论上还是实践上，日益需要明白，管理的范围不是由法律决定的。新的假设应该具有可操作性，在法律所承认的合法性范围内，管理组织的整体流程并最终体现在整体的效益与绩效上。

2.3 管理的范围不再由政治决定

政治方面，从传统视角来看，国家是“企业单位”。最原始的跨国企业以按国家疆界划分的国内经济作为生存立足的基础，当自己公司的跨国公司的生产活动发生在国外时，这一跨国公司更像一个独立的个体存活在另一个国家，一切活动几乎不再与母公司产生关系。这种被国家疆界割裂的经济基础决定了，在管理上企业必须将国内与国际分开对待，一切的生产资料以及销售环节，都将在跨国公司国家完成。而在今天的跨国公司中，更多的是将国家定义为一个“成本中心”，而不是组织单位、企业单位、生产单位等角色。我们可以这样理解，在组织的内部不再会将国内与国际进行完全的分离，而是将全球市场统一为一个体系，以跨国的原则，进行各项经济活动的展开。这将最直观的表现为企业的一个经济活动部门，会分布在世界的各处，但又统归总部的领导。这代表着，母公司与其跨国公司之间不再被国界所孤立并且母公司下设的跨国公司之间不再是独立的个体，它们之间可以存在相互供应、相互依赖的关系。

2.4 管理的领域不应局限于组织内部

这一假设的最初是为了用以区别管理与创业精神。但在不断发展的管理实践之中，我们可以发现这种区别并不能指导管理工作的进行。管理和创业精神只是同一项工作即组织发展所需要的两个不同方面。今天的组织必须将变革作为日常，主动寻求变革；与此同时，组织也必须以管理促发展。但这都离不开外部，以创业精神开展变革的活动离不开外界的基础，以绩效为出发点的管理活动同样离不开外界对管理的反馈。组织应当将管理的第一要务确定为绩效，通过管理帮助组织在组织外取得成效的工具，综合调动人力、物力、财力在组织外部取得成效。

3 结束语

综合对管理原则与管理实践的基础假设的调整，我们可以尝试给出一个新的管理范式：管理是帮助组织达到绩效目标的特殊工具，管理的中心与责任必须落实到能影响组织的绩效和成效的各个因素。这些因素无论是存在于组织内还是组织外，都应得到管理上的考虑。

参考文献

[1] 乔舒亚, 法利. 超越不经济增长 [M] 上海社会科学院出版社 2018.

[2] 潘家华. 2030年可持续发展的转型议程 [M] 社会科学文献出版社, 2016.

作者简介: 李晴 (2000.5—) 女; 山东枣庄; 大学本科; 研究方向: 人力资源管理。