

和谐管理哲学诠释

何 静

(河南大学,河南 开封 475004)

摘 要:在和谐管理问题的研究过程中,首先应该面对的是和谐管理理论提出的实践环境。对组织外部环境的剖析,着眼于宏观方面,一般外部环境包括的因素有:社会环境、政治环境、经济环境、科学技术环境、文化教育环境、自然环境等。组织内部环境是指组织内部的物质、文化环境的总和,包括组织资源、组织文化等因素,是组织内部的一种共享价值体系。和谐管理是组织为了达到其目标,在变动的环境中,围绕和谐主题的分辩,以优化和不确定性消减为手段提供问题解决方案的实践活动。高度的不确定性是和谐管理中一个重要的问题。

关 键 词:和谐管理;哲学;诠释

中图分类号:B26

文献标识码:A

文章编号:1673-1670(2013)04-0045-04

在和谐社会的视阈下,置身和谐社会构建的现实背景下,中国社会的发展迫切需要有效培植和谐管理理念。和谐理论的基本思想是如何在各个子系统中形成一种和谐状态,从而达到整体和谐的目的。和谐管理的要旨是组织为了达到其目标,在变动的环境中,围绕和谐主题的分辩,以优化和不确定性消减为手段提供问题解决方案的实践活动。高度复杂和不确定性的外部环境、难以测知的知识工作者、管理者显著的有限理性和复杂的组织运作模式,使得传统的管理方式面临严峻的挑战,而管理理论仍然处于“丛林”状态,缺乏系统的应对之道。基于目前管理理论应对不确定性的局限性,提出了和谐管理的基本思路。和谐管理可视为“组织围绕和谐主题的分辩,以优化设计和人的能动作用为手段提供问题解决方案的实践活动”。

一、和谐管理理论的概念及必要性

和谐管理,就是管理者的和谐心态,就是管理者 and 被管理者之间的和谐关系,就是使被管理的人和事对称,使人尽其才,物尽其用。和谐作为一种哲学理念和社会追求,用以指导组织活动,就产生和形成了和谐管理。

(一)和谐管理的概念

和谐理论的基本思想是如何在各个子系统中形成一种和谐状态,从而达到整体和谐的目的。它包

括:人的身心和谐——人自身的形体与精神的和谐。身心和谐是指作为个体的人在生理和心理上达到一种调和、融洽的状态。人身心的和谐和全面发展是社会和谐的基础和前提,它的实现与否直接制约着构建和谐和谐社会目标的实现程度。而要构建和谐身心,经济是基础,教育宣传是重点,自身修养是关键。人际和谐——组织内部人与人之间相互关系的和谐。构建和谐的人际关系,要坚持人格平等。人格平等是人际和谐的基础,要倡导诚信友爱。诚信友爱是和谐社会的精神内核,要协调利益关系。实现人际和谐,关键在于调节人际利益关系,公平分配社会利益,使每个人都各得其所、各得其利,共同分享社会进步成果,化解内部矛盾。群己和谐——企业与企业、企业与社会之间相互关系的和谐。天人和谐——人与自然之间相互关系的和谐。中国传统的“群己”观非常重视人的合群性,无论是儒家或是墨家,其基本的价值原则都是群体取向的,虽然对个人及其自我实现也很重视,但最终是以对群体秩序的关怀为目标的。近代思想家主张“群己”兼顾、“群己”和谐,既要利己又要利他;强调利群观念,要求唤醒群体意识,指出社会道德的根本原则是利群,“群己”和谐的有效路径是公德建设。

(二)和谐管理哲学的必要性

在一个组织中,可能存在组织价值、目标与个人利益、需求发生冲突的问题。组织与个人的价值和目



标可能一致,也可能不一致;而个人的利益和需求在组织价值和目标实现的过程中可能得到满足,也可能得不到满足,那么就个人根据自身利益和需要的实现情况可以选择服从组织的价值观与目标,追求组织利益,也可以选择合作,但是留在组织内并利用组织所赋予的优势为自身收益,即追求个人利益。而后一种选择的不确定性,给组织带来很大风险。于是,组织与个人之间就形成了博弈关系。

第一,环境高度的不确定性。随着社会的进步和时代的发展,人们对客观世界认识的重点,正由确定性向不确定性转变。世界在因果律、规律性、确定性和必然性之外,正显现出更迷乱却更深刻更普遍的相对性、无序性、或然性和不确定性。“当今世界唯一确定的就是不确定性”已渐成共识。不确定性给企业带来的影响有大有小。小而言之,可能影响一次营销活动的成败;从大的方面看,则可能使企业遭受灭顶之灾,破产倒闭。由于不确定性,一些企业或者不敢放手去做比较长期的规划和投入,或者毫无理性、不顾后果地孤注一掷。

第二,管理过程学派存在的缺陷。经验主义学派由于强调经验而无法形成有效的原理和原则,无法形成统一完整的管理理论,管理者可以依靠自己的经验,而无经验的初学者则无所适从。巴纳德的组织理论是他的管理理论的基础,他对组织的定义提出了同传统的管理理论截然不同的观点。他首先指出组织是一个由两个或两个以上的人组成的协作系统,在这里,巴纳德采用了与传统的组织理论不同的定义方式,传统的组织理论认为组织就是人的集合体。而巴纳德不是从组织结构的角度,而是从行为的角度对组织下定义。巴纳德把组织看成是一个协作的系统。

二、和谐管理哲学的原则及框架

(一) 和谐管理哲学的原则

作为理想的管理境界,和谐一直是人类的共同追求。从管理哲学的角度来看,达致和谐的管理之境至少要遵循如下四条基本原则:恰当对待差异的原则、协调性与统一性原则、变易性与求和原则以及个体与组织之间的良性交换原则^[1]。在和谐理念开始渗透到管理的各个领域之际,希望本文对和谐管理理论与和谐管理实践的发展能有所助益。

第一,恰当对待差异的原则。天地间万事万物都是依“和”与“合”而有的“和合者”,外于和合而有的“在”,为“非在”,“非在”转换为“在”,必待和合,经

和合而拥有“在”的质或式。故说:“夫和实生物,同则不继。”讲的只是自然生态系统质能中和反应的引申,即同性质能互斥,异性质能吸引。这是物理静力学上的经验定律。事实上,在整个物理世界,同异皆可和合,只是和合的方式不同。异性则亲和,同类则聚和。共名的事物是和合,殊名的一事一物亦是和合。和合就是差分,只有差分和异质,才能回应“如何与怎样和合”是可能的。

第二,协调性与统一性原则。协调性,即要使生产过程的各阶段、各环节在品种、数量、进度和投入产出等方面都协调配合,紧密衔接。统一性是指两种事物或多种事物能够共同存在,具有同样的性质。这里的协调和统一,把协调力分为经验协调力、概念协调力和背景协调力三大部分。经验协调力包括一致性、过硬性、简洁性、多样性、明晰性、统一性和精确性等。既有“一元统领”、“协调有序”,又有“兼容共生”、“和而不同”的一元性与多样性的统一、主导性与兼容性的统一,就是与社会主义和谐社会相适应的和谐思想文化的本质特征。

第三,变易性与求和原则。所谓变易求和是一种传统的思维方式。变易求和的思维方式不但以运动变化的观点考察一切事物,而且以统一和谐的观点考察事物的运动变化。变易求和思维从属于辩证思维。所谓辩证思维是指把任何事物都看成是相互对立、相互依存、相互转化、相互包含的两个方面的统一体,对立两面的相互作用推动事物的发生发展变化的一种思维形式。求和思维注重在两极对立、运动变化中把握事物的和谐统一。可以说相成思维是变易思维、求和思维的基础,变易思维、求和思维是相成思维的结果。《中庸》指出“致中和,天地位焉,万物育焉”,认为坚持中和的做法,才能保证事物的顺利生成、生长和运行。《孟子·尽心上》说:“执中无权,犹执一也。”认为中庸之道而不知权变,与固执一端是一样的道理。《荀子·不苟》说:“与时屈伸,柔从若蒲苇,非怯懦也;刚强猛毅,靡所不信(伸),非骄暴也。以义变应,知当曲直故也。”认为顺应时势变化或曲或伸,像蒲苇那样柔软顺从,并不表示胆小懦弱;刚强猛毅,绝不屈服,这不是骄横暴戾;用义去对付各种变化,知道什么时候应该去,什么时候伸才是中和之道。《论语》中用“两端”来代表“矛盾”。孔子说:“舜其大知也与!舜好问而好察尔言,隐恶而扬善,执其两端,用其中于民,其斯以为舜乎!”朱熹认为:“盖凡物皆有两端,如小大厚薄之类,于善之中又执其两端,而量度

以取中,然后用之,则其择之审而行之至矣。”这些精辟的论述,都道出了管理无定式,管理的权变之要,以及要根据环境时势变化,从实际需要和客观条件的许可出发,采取不同的方法去解决管理过程中发生的不同问题的辩证法管理艺术之真谛。

第四,个体与组织之间的良性交换原则。组织是由个体之间分工合作所形成的有机整体,领导干部在组织中起核心、带头作用。组织和谐状态的达成,不仅要依赖组织内部的人际关系和谐,而且也依赖于个体与组织之间的和谐。重心在于探索个体与群体之间的相互影响机制及其对应的行为表现。旨在对组织动态背景下个体与群体的组织和管理机制、手段进行探索,并特别关注其中人性的重要作用。所有组织都是由两个或两个以上的个体组成的,而所有的个体也必定生活在一定的组织之中,个体与组织之间是一种彼此需要、相互交换的关系。

(三)和谐管理的框架

和谐管理的框架研究主要包括和谐管理方法论、研究对象、价值观等方面。从方法论的视角,运用中庸原则与矛盾分析相结合的规则来研究和諧管理。这里的中庸原则是基于中国传统和谐文化方法论的精髓,是指对于传统中庸文化经过一系列的改造加工或是去伪存真、去粗取精、由表及里、由此及彼的扬弃过程,继承其中的正确成分和有用内容。用矛盾的观点去观察问题、分析问题、解决问题,或是用矛盾的思维来看待问题,就是用一分为二的观点观察世界,认为世界万物不仅是相互联系、相互依赖、相成相济、相辅相成,更是相互矛盾、相互对立、相互斗争、相反相成的。列宁说:“对立面的统一(一致、同一、均势)是有条件的、暂时的、易逝的、相对的,相互排斥的对立面的斗争是绝对的。”

和谐管理理论崇尚的是和谐价值观。和谐管理理论普遍接受和谐价值观的价值观念,权衡利弊,就会驾驭管理的变革,朝着和谐社会的方向发展。和谐价值是具体事物的属性,是指在具体事物中真理的含量,是从质和量的统一上对具体真理的度量,是真理转化为现实的尺度。促进与实现和谐发展的功能,是它的质;这种功能起作用的时空范围与强度——促进与实现和谐发展的程度,是它的量。

和谐管理理论崇尚的是和合价值观。“和”、“合”是中国文化的两个重要概念,其内涵丰富且运用广泛。“和”本身已经包含了“合”的意思,就是由相和的事物融合而产生新事物。从历史典籍的记载

来看,“和合”早已使用于一些领域并且起着十分重要的作用。《国语·郑语》将和合二字联用并举,构成和合范畴,称:“商契能和合五教,以保于百姓者也。”韦昭注:“五教,父义、母慈、兄友、弟恭、子孝。”意思是说商契能把五教加以和合,使百姓安身立命。这是相对较早的把和合范畴用于人伦领域的经典阐释。《管子》也将和合并举,指出:“畜之以道,则民和;养之以德,则民合。和合故能习。”认为畜之道,人民就和;养之德,便能合。和合就能习。《墨子》认为天下不安定的原因在于父子兄弟结怨仇,而有离散之心,所以“离散不能相和合”。概而言之,所谓和合的和,指和谐、和平、祥和;合指结合、融合、合作。和合指在承认“不同”事物之矛盾、差异的前提下,把彼此不同的事物统一于一个相互依存的和合体中,并在不同事物和合的过程中,吸取各个事物的优长而克其短,使之达到最佳组合,由此促进新事物的产生,推动事物的发展。

三、和谐管理哲学提出的实践环境

在和谐管理问题的研究过程中,首先应该面对的是和谐管理理论提出的实践环境。和谐管理是组织为了达到其目标,在变动的环境中,围绕和谐主题的分辨,以优化和不确定性消减为手段提供问题解决方案的实践活动。高度的不确定性是和谐管理中一个重要的问题。不确定性是自然领域和社会领域的普遍现象,指经济行为者在事先不能准确地知道自己的某种决策的结果,或者说,只要经济行为者的一种决策的可能结果不止一种,就会产生不确定性。但对于不确定性现象的性质、规律及其意义进行系统理论分析研究的首推自然科学。现代管理是对自然和社会活动的综合管理,不确定性问题是现代管理研究中的一个重要问题,强调重视不确定性问题也是现代管理的重要特点之一。自然科学对于不确定性问题的思考路径和分析技术值得管理科学借鉴,也值得作为管理科学研究甚至是社会科学研究的理论准备和思维训练^[2]。任何事物的生存和发展,都是一个变易过程。变易过程就是日新过程。“福有之谓大业,日新之谓盛德,生生之谓易。”企业管理的信息、技术、产品、目标,以至观念,只有“日新”,才能“生生”。特别在现代市场经济的竞争机制下,任何一个企业不改日新,就没有生路。企业亏损、破产,就在于不“日新”,不“日新”,就是一条死路。企业的“生生”之路,说到底就在于“日新”,“日新”就要把一切事物理解

为变易过程^[3]。

(一)组织的外部环境的不确定性的因素

外部环境从总体上来说是不易控制的,对外部环境做分析,目的是要寻找出在这个环境中可以把握住哪些机会,必须要回避哪些风险,抓住机遇,健康发展。如何面对外部环境的不确定性以及应对措施,罗宾斯(Robbins)认为组织人员可以改变自己的行动以适应环境,或者试图改变环境,以期较好地发挥组织本身的潜力,从而消除环境的不确定性^[4]。

理查德·L·达芙特认为导致不确定性环境领域的特征是外部环境的简单或复杂程度和稳定或不稳定的程度共同决定的,并根据简单——复杂与稳定——不稳定两维度相结合的方式,形成了一个评价环境不确定性的分析框架,并从职位和部门、缓冲和边界联系、分化和整合、计划和预测等几个方面分析了组织应对环境不确定性的表现,从而提出了相应的策略。^[5]

(二)组织的内部环境的不确定性

在研究组织外部环境的不确定性之后,开始着手研究组织内部环境的不确定性。所谓组织内部环境是指组织内部的物质、文化环境的总和,包括组织资源、组织文化等因素,是组织内部的一种共享价值体系。影响管理活动的组织内部环境包括:物理环境、心理环境、文化环境等。

第一,物理环境是指研究对象周围的环境,包括有生命的和无生命等物质。物理环境因素对组织设计提出了人本化的要求,防止物理环境中的消极性和破坏性因素,创造一种适应员工生理和心理要求的工作环境,这是实施有序而高效管理的基本保证。

第二,心理环境指人脑中对人的一切活动发生影响的环境事实,也即对人的心理事件发生实际影响的环境。指的是组织内部的精神环境,对组织管理有着直接的影响。包括组织内部和睦融洽的人际关系、人事关系、组织成员的责任心、归属感、合作精神和奉献精神等。

第三,文化环境。一是指组织的制度文化,包括组织的工艺操作规程和 workflow、规章制度、考核奖励制度以及健全的组织结构等;二是组织的精神文化,包括组织的价值观念、组织信念、经营管理哲学以

及组织的精神风貌等。

基于此,和谐管理是人们在社会基本的经济政治文化关系及其制度的基础上,力求合理地确定组织目标、有效调动人与物的力量而实现组织目标的过程。从根本上说,管理是对作为社会成员的人的管理:无论是确定组织目标,还是确定管理方式;无论是对组织内部人与物的关系的安排,还是对外部环境的协调处理,管理最终都是通过对人、物的安排实现的。^[6]

综上所述,和谐理论的基本思想是如何在各个子系统形成一种和谐状态,从而达到整体和谐的目的。恰当对待差异的原则、协调性与融合性原则以及个体与组织之间的良性交换原则是和谐管理的原则。和谐管理围绕和谐主题的分辨,以优化设计和人的能动作用为手段提供问题的解决方案是和谐管理的框架。和谐管理的框架研究主要包括和谐管理方法论研究、研究对象、价值观等方面,“和谐”的内涵在逐步扩展。总体而言,是由以“协调”为内涵的和谐,逐渐发展为以“和则”和“谐则”的耦合体系为内涵的和谐主题。和谐管理理论认为,管理活动的目的是围绕组织目标解决问题或完成任务(和谐主题的存在及意义),一定的问题或任务总可以通过“优化设计”和“人的能动作用”双规则的互动耦合有效解决。

参考文献:

- [1]王光松.论和谐管理的基本原则[J].广东第二师范学院学报,2011(4).
- [2]胡文政.现代管理中的不确定性[J].中国青年政治学院学报,1998(3).
- [3]张立文.和合学概论——21世纪文化战略的构想[M].北京:首都师范大学出版社,1996:1040.
- [4]朱国云.公共组织理论[M].南京:南京大学出版社,2003:80.
- [5][美]理查德·L·达芙特.组织理论与设计[M].北京:清华大学出版社,2003:157.
- [6]刘敬鲁.管理的核心是人的问题[J].哲学研究,2009(7).

