

Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.zs.2021.08.002

欢迎按以下格式引用:林新奇,赵国龙,栾宇翔.面向2035:数字化背景下管理的终结与重生——由控制劳动向解放劳动管理范式转变[J].重庆大学学报(社会科学版),2021(6):216-226. Doi: 10.11835/j.issn.1008-5831.zs.2021.08.002.



Citation Format: LIN Xinqi, ZHAO Guolong, LUAN Yuxiang. Looking ahead to 2035: The end and regeneration of management under the background of digitization—Management paradigm transfer from controlling labor to liberating labor[J]. Journal of Chongqing University(Social Science Edition), 2021(6):216-226. Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.zs.2021.08.002.

面向2035:数字化背景下 管理的终结与重生 ——由控制劳动向解放劳动管理范式转变

林新奇,赵国龙,栾宇翔

(中国人民大学劳动人事学院,北京 100872)

摘要:数字化浪潮已经袭来,企业数字化转型过程中面临越来越多的管理挑战。管理的终结并不是指管理的消亡,而是指以控制劳动为焦点的管理将被取代。管理的重生则是指在数字技术革命推动下,由控制劳动向解放劳动的管理范式突破。为此,笔者基于对管理发展历史脉络及25年周期进化说的梳理,提出在数字技术推动下,2035年将是管理终结与重生的关键时期。通过分析数字技术带来的管理冲击,面向2035,管理重生的方向在于以“解放人”为核心的组织文化与数字技术相融合,实现管理范式转变;同时,中国本土管理创新的出路在于走具有中国文化特点的数字化管理道路。

关键词:管理终结;管理重生;2035年远景目标;控制劳动;解放劳动;数字化管理;数字经济

中图分类号:[C974] **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2021)06-0216-11

一、研究背景与学术期待

随着信息技术发展及规模化商用的加快,世界范围内数字经济热潮席卷而来,数字化成为经济高质量增长的重要引擎,人类社会正经历从工业经济向数字经济转型过渡的战略变革^[1]。2021年3月12日,《国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》正式公布,展望2035年,我国将基本实现社会主义现代化^[2]。从社会发展角度看,现代化是一个随着现代科技发展(科技革命)而不断演进的历史过程,其核心要义在于社会生产的现代化与人的现代化^[3]。伴随着每次

作者简介:林新奇,中国人民大学劳动人事学院教授,博士研究生导师。

通信作者:赵国龙,中国人民大学劳动人事学院,Email:zhao_guolong@126.com。

科技革命(生产力)的到来,社会经济发展方式不断发生重大转变,同时也不断催生了相适应的组织管理理论(生产方式)。面向 2035 年远景目标,既是中国基本实现社会主义现代化的重要节点,也是世界新技术革命与应用的关键时期。中国要实现 2035 年远景目标,必须跨越“中等收入陷阱”^[4],而作为超级经济体的唯一出路,只能依赖于科学技术创新以及与之适应的“管理”模式,从而全面塑造发展新优势。

自 18 世纪 60 年代以来的多次科技革命,人类社会依次从传统手工业进入蒸汽机时代、机械化时代、电气化时代、自动化时代和当前正经历的信息智能化时代。在此过程中,生产方式不断发生改变,人的自由程度不断提高,劳动者也由体力劳动为主上升为脑力劳动为主。近年来,以人工智能、区块链、云计算、大数据等(ABCD+)为代表的数字技术已成为各个经济领域的主导力量,工业革命时代产生的现代管理科学已经难以适应新技术发展需要,非人性化的、机械的、低效的权威式管理必将逐渐被取代^[5]。管理的“终结”与“重生”必然是由数字技术所推动,通过组织生产方式的全面革新来适应,同时反作用于技术进步,这也是面向 2035 的最重要课题之一。

鉴于此,本文根据林新奇教授提出的“25 年周期进化说”^[6-8],参照美国科技发展与经济方式转变历程,提出 2011—2036 年将迎来以 ABCD+ 为代表的智能技术与管理的融合变革,企业将实现数字化转型,并面临与此相适应的管理创新。而显著区别于以往任何一次的管理变革,劳动力的自由度将更大释放,人机紧密协同的管理核心越来越聚焦于“人力资源”本身,例如数字化管理(包括远程办公、“U 盘式”生存)、自组织管理、人机协作等,更加强调以人为本的理念。而面向 2035,中国本土的管理创新必须更加重视智能化数字技术的发展,抓住技术与传统文化相融合的契机,充分发挥“人”的价值。正如《埃森哲技术展望 2016》所指出的那样,未来卓越绩效企业的衡量标准不仅仅是掌握了多少先进技术,而是促使人们借助技术创造更多的成果。数字技术是推动本轮生产力革命的核心,但企业转型的核心力量必然是“人”本身。可以认为,在数字化经济浪潮中,充分发挥与传统文化相适应的数字文化和“人”的作用将是中国本土管理创新的关键出路,也是中国引领“管理重生”的重要着力点。

二、管理的终结

(一) 管理发展脉络梳理

只有了解管理及管理思想的历史发展脉络,才能更好洞悉数字技术对“管理终结”的影响,以及“管理重生”的方向。管理作为一种职业是奴隶制兴起的一个直接结果^[5],随着奴隶种植园规模扩大、帝国扩张、俘虏被强迫服兵役或从事家庭劳动,管理者的重要性越来越突出。巴比伦第一王朝普遍使用管理者进行工作,《汉谟拉比法典》就曾提及过管理者^[5]。从根源上来说,因所有制和权力而对生产效率和技能的控制、胁迫、不平等都与管理不可分割。当奴隶制演进成农奴制,作为劳动者的奴隶们被赋予一定程度上支配自己劳动的自由,但此时的农奴被法律禁止离开自己的雇佣之所。进入封建社会,熟练的手工业者和封建商业者最初不需要忠诚的管理者,但随着生产规模扩大,对于经营、协调和监督等具有管理性质的需求增加。此外,在资本主义诞生之前,管理理论主要围绕政治管理为主,商业管理思想相对较少。在工业革命早期的很长一段时间内,工人没有权利支配自己的劳动,其境况比先前的奴隶和农奴改善不多。因此,在 19 世纪末 20 世纪初爆发了大规模的工人运动,从而促使商业管理者有了新的职能,即工人的替代者和罢工的破坏者。

在此背景下,泰勒的科学管理获得了巨大的成功,一方面为雇佣者削弱熟练、有组织的劳工力量提供了方式,另一方面减轻了工人的劳动强度,提高了生产效率。泰勒的管理思想体现在《科学管理原则》中,即时间和动机研究通过消除不必要的或重复的步骤来使工作效率最大化,减少他所考虑的懒惰和劳动冗员^[9]。此时的管理者主要以工程师为主,泰勒曾公开、明确要求熟练员工不控制工作过程,不参与工作过程的决策。在泰勒模式中,管理者要包揽一切思考、计划和指导工作,而被管理者则只能按照事先预定的方式执行。由于机器设备的采用,大多使用流水线等管理模式,此时的工人相比早期手工业者有了更进一步的自由和劳动保障,生产效率也得到极大提高。科学管理时代比较有代表性的管理实践是福特公司的“流水线”,它在特定时间(1908—1913年)、特定地点(底特律)出现在特定产业(汽车产业)中^[10]。与其说“流水线”是一种工业技术,倒不如说是工业管理,即科学管理思想与早期工业技术融合的结果。

科学管理的“终结”并不是其管理思想完全消亡,而是在其基础上的演化发展。由霍桑实验开启的社会人时代,开始强调重视劳动者的心理与行为,并逐渐引起了一场人际关系的革命。不同于经典的组织理论 X 理论,道格拉斯·麦克格里格提出了一种新的管理范式,即 Y 理论,认为雇员需要一种有用的工作,对自己所做之事天生感到骄傲^[9]。而随着自动化和计算机化等新兴技术的发展,“知识型员工”开始崛起,在自我管理团队之上的网络型组织开始受到广泛重视。纵观 20 世纪管理发展史,管理的权力和权威在过去一个世纪里稳步下降,这种趋势正在开始加速^[5]。但不可否认,在大部分时间里和大部分理论中,管理的焦点始终放在控制劳动而不是解放劳动上。因此,我们认为管理的本质不是控制劳动力,管理就是责任,不仅承担提高效率、创造绩效、促进组织可持续发展的责任,而且还承担着促进组织成员与相关利益方共同发展的责任。

关于管理,我们总结为:管理是对组织内外相关的资源加以开发、运用和整合,通过相应的制度、技术、流程与方法,使之与组织文化和战略相联系,从而促进组织及其所有成员竞争力的提升与全面的发展^[11]。

(二) 25 年周期进化说解析

每次科技革命或重大发明创新,都会引起经济发展方式的转变,并进一步促进管理创新,其中人力资源管理的创新一直居于核心地位,其与经济发展方式转变具有正向推动的双向影响。“25 年周期进化说”认为,“随着经济发展方式的转变,出现了一个阶段又一个阶段的人力资源管理创新的高潮,其周期大概是每隔 25 年左右进化一次”^[7-8]。可以从三个视角来理解“25 年周期进化说”思想,即管理视角、经济发展方式转变视角,以及经济发展方式转变与管理创新视角。

“25 年周期进化说”的观点,是逐级提升、丰富、进化、扩充、发展、完善的观点,并不是简简单单的单纯轮回^[7-8]。如表 1 所总结的,美国自 20 世纪以来经历了多次经济发展方式转变,并诞生了相应的管理创新理论。究其根源,在每一个 25 年的进化周期中,技术的发展推动了经济发展方式转变,从而提升和促进技术创新、管理创新、商业模式创新的转变,特别是激发了人力资源管理方面的创新。2011 年前后,以 ABCD+ 为主的数字技术,逐渐开始渗透到社会各个领域,对现有管理提出了更大的挑战。特别是在 2020 年开始出现的新冠疫情的影响下,企业加快了数字转型的步伐,进一步推动了数字技术的发展与应用。我国“十四五”规划提出,2025 年数字经济核心产业增加值占 GDP 比重在 2020 年 7.8% 的基础上增加到 10%。因此,根据“25 年周期进化说”观点,从 2011 年前后到 2036 年前后将迎来新一波的人力资源管理创新周期,但不同于以往的几次周期,本轮周期将受到数

字技术的强烈影响,数字技术的使用会带来新生产要素,即信息与数据^[12]。由于该要素的传播与复制边际成本近乎为零,再叠加入机协作的发展,数字技术在一定程度上改变了生产方式,组织的控制与员工的反控制等矛盾突出,既有的管理范式穷于应付组织中不断出现的新问题与新挑战,例如受困于技术的人、受困于系统的外卖骑手等。面向 2035,显然以控制劳动为焦点的管理范式正在悄然发生转变。

表 1 经济发展方式转变与管理创新(以美国为例)^[8]

经济发展方式转变	大致年代	管理创新
一般工业的发展:机械化大生产和劳动密集型产业的分工协作	1911—	泰勒式科学管理:以提高单位劳动生产率为中心的管理创新,如福特公司的流水线
重化工业的崛起:大工业化、分工协作的进一步发展	1936—	流水线生产管理、组织行为视野下的人本管理创新
跨国公司、跨国贸易的迅猛发展:附加值的提升、品牌保护、全球产业链管理	1961—	比较管理、跨文化管理、国际人力资源管理、围绕跨国公司管理的创新
制造业大规模海外转移、技术标准和技术领先、知识经济的发展	1986—	制造业和服务业外包型管理、学习型组织管理、重视核心竞争力和平衡发展战略的管理创新
高端制造业与现代服务业平衡发展,互联网普及与应用,全球产业分工的重新整合	2011—	知识型人力资源管理的发展,差异化,多样化、跨文化管理的进一步创新
以 ABCD+ 为代表的智能技术与管理的融合变革:数字化转型	2036—	数字化管理,自组织管理,人机协作,更加强调以人为本的管理理念

注:基于林新奇教授“25 年周期进化说”的推演。

(三) 管理何以终结

早在 2002 年,肯尼思·克洛克(Kenneth Cloke)和琼·戈德史密斯(Joan Goldsmith)就出版了《管理的终结》一书,提出商业界特别关注为组织寻找一种新的框架和规则,能够生产出那种既能满足顾客需求,又不会毁灭地球或使人类生活蜕化的高质量、有竞争力的产品。他们认为,面向 21 世纪,非人性化的、机械式的、抵消的权威主义管理必将被取代^[5]。其中,等级制度下的科层制组织饱受诟病。科层制组织最早在 20 世纪初由德国社会学家韦伯提出,等级结构有利于自上而下的指令传递和执行,其准确、及时、高效的优势适应了市场经济和工业大规模生产的需要。但由于 20 世纪末,计算机和互联网技术的出现,以及全球化下企业竞争的加剧,科层制组织自下而上的信息搜集、加工、解释存在突出的组织问题。虽然受当时技术发展的限制,一些跨越时空的新型组织形式并未大量出现,但作者仍然提出了一整套激进的组织发展计划,要终止权威主义的、家长作风十足的管理,使组织向新的“组织民主”发展^[5]。作者清晰地表达了合作、自我管理和组织民主如何从根本上改变工作本身的性质,组织需要创造出灵活的、受价值驱动的政策,对客户需求能够敏捷反应,并把冲突作为进步和学习的机会。

2011 年前后,特别是 2008 年全球金融危机以来,以 ABCD+ 为代表的数字技术得到了长足发展,去中心化组织、平台组织等兴起,但现有的管理理论和管理模式难以解决新出现的各类问题,其本质是由于受“控制劳动”为主的管理范式所限制。根据 2019 年发布的最新报告《The end of management as we know it?》显示,管理层正面临诸多困境,普遍渴望新模式。该报告主要对中国、美国、德国、法国和英国五个主要国家进行调查。管理层面临的问题主要包括:(1)管理层的吸引力降低。例如 81% 的受访者表示他们的工作更艰辛了;71% 的管理层认为自己工作量过大等;69% 的受访者感到更多的压力;54% 的管理层获得的支持更少了。这导致 48% 的受访者感觉比前几年更没有

动力了。因此,只有37%的受访者希望在未来5~10年内继续担任管理职位。仅有9%的管理层希望在未来5~10年内成为经理,35%的管理层认为该职位根本没有吸引力。(2)组织环境已经发生变化。例如66%的管理层在等待未来5到10年将发生的变化,1/3的受访者认为到那时管理层将消失。(3)对优秀管理者的新认识,经理和他们的团队之间没有形成真正的共识。例如在法国,受访者认为一个好的经理能创造价值并激励团队(60%);在美国(59%)和英国(60%),理想的经理应该帮助他们的团队成员发展技能并积极沟通;在德国,理想的管理者能够作出明智的决策(49%);而在中国,理想的管理者需要支持和解释决策,并与其他部门建立联系(53%)。显然,终结以控制劳动为主要特点的管理范式已成必然。

三、面向2035:技术、组织与人

数字技术的发展驱动了产业数字创新,并贯穿创新全过程。其中数字技术对于组织创新的影响具有无边界性、自组织性、可编程性和去中心化等特性。由于数据是ABCD+技术创新的关键要素,组织创新从以应用模糊集合推理为主的模糊逻辑过渡到以数据为要素且可量化的精确逻辑^[13],在创新过程中大量创新主体间基于技术深度和广度拓展的跨领域、跨边界和去中心化的不断交互^[14]。面向2035,以Z世代(或称网络世代、互联网世代)为代表的劳动群体,将在数字技术影响下成长,并推动数字技术与组织创新。

(一)数字技术的冲击

1. 人工智能与人机协作

人工智能是通过研究人类的智能规律,由计算机及其人工系统来进行智能模拟、延展和替代,其实质是以深度学习为关键技术突破的软件和程序^[15]。人工智能改变了人与机器之间关系,使劳动力呈现出人与技术、人与机器共同工作的模式,即人机协作工作模式。在这种背景下,被管理者(劳动者)更多地呈现为“人工智能员工”,导致以“社会人时代”的管理理论和管理手段的应用性逐步降低,管理的属性在管理理论科学性和管理实践艺术性的基础上,开始强调管理过程技术性^[16]。特斯拉CEO马斯克认为人工智能的管理与共存同样重要,其“工程师思维”曾引起广泛关注。在人工智能时代,将出现一批优质的工程师(技术管理者),这里所指的技术管理者并不是管理技术的人,而是掌握智能技术的管理者。同时,我们也要时刻注意技术的“双刃剑”效应,管理者可以借助人工智能提升决策环境,但智能化发展也可能加剧管理效率和管理伦理的冲突^[16]。以控制为核心的管理范式,将会不断迎来被管理者的挑战和冲击,这是“社会人时代”管理范式难以从根本上解决的问题。

2. 区块链与去中心组织

区块链技术,也称为分布式账本技术,本质上是一种互联网数据库技术,具有公开透明、去中心化等特点。区块链被认为是当下最具颠覆性的技术,将推动第四次工业革命发展,但其真正的价值并不在于其技术性,而是其背后的去中心化理念^[17]。基于区块链的去中心化组织,不同于传统管理形态,既没有集权的中央管理层,也不存在层级式管理,而是基于区块链技术的智能合约推动分布式自治组织有效运转^[18]。“去中心化”组织不是“无中心化”,其本质是有多个同质中心。日本学者野口悠纪雄认为,去中心化自治组织可以根据协议中定义的规则进行决策与执行,从而摆脱了传统组织中的管理者控制^[18]。丁文文等则提出,去中心化自治组织将组织不断迭代的管理和运作规则

(共识)以智能合约的形式逐步编码在区块链上,从而在没有第三方干预的情况下,通过智能化管理手段和通证经济激励,使得组织按照预先设定的规则实现自运转、自治理、自演化,进而实现组织的最大效能和价值流转的组织形态^[19]。

去中心化自治组织的核心属性包括去中心化、自治化、扁平开放性,核心的运行要件则包括智能合约、通证(token)激励和分布式自治^[18]。去中心化自治组织的有效运行离不开激励机制,这也是自治组织持续运转的内在动力。尽管肯尼思·克洛克和琼·戈德史密斯早就提出组织民主、自我管理的重要性^[5],但受当时技术和应用场景所限制,他们所提出的管理主张仍然限制在传统管理范式之下,仅仅是强调在中心化组织内部如何实施民主式的自我管理,如何最大程度打破等级制度。区块链技术的发展,使得去中心化组织成为现实,并为管理创新和管理范式的转变提供了强大的技术支撑。

3. 云计算与平台组织

作为数字经济的重要技术支撑,云计算技术得到了企业的广泛青睐。它通过整合现有的网络化、虚拟化和服务导向架构等技术,提供给终端使用者网络架构服务,解决了企业应用成本昂贵与系统复杂等难题^[20]。以云计算为代表的数字技术,在一定程度上拓宽了平台组织的边界,提高了平台运行效率。当前伴随着云计算技术所带来的组织变革和商业模式创新的蓬勃发展,使得数字经济向各行业快速渗透,使得很多企业重视云计算技术等在企业中的作用。云计算技术是基于云端形成的第三方服务,因此,对于信息能力不强的中小企业,也可以借助现有的公共云(如政府提供的无偿使用的云平台)和市场云(如阿里巴巴、华为、中国电信等云平台服务)满足企业技术创新需求^[21],这进一步推动了平台生态系统发展。云计算的发展加速了数字技术在企业转型中的应用,同时加强了组织之间的联系,但也加剧了企业之间的内在竞争。

4. 大数据与创新管理

大数据是使用传统数据处理应用软件无法处理的数量庞大且复杂性极高的数据集合。麦肯锡在 2011 年提出“大数据时代已经到来”,爆炸式增长的数据——大数据将是竞争、生产率增长、创新的关键基础。大数据真正的挑战不只是因为其数量庞大,而在于其涵盖数据类型的多样性,及时响应的需求以及数据中包含的不确定性。大数据的复杂性为商业实践和充分利用大数据价值提出了很大挑战,大数据所具备的与传统数据集合不同的特点,对传统的战略管理思维和企业创新实践产生了变革性影响^[22]。例如,基于大数据的人力资源管理对现有管理提出了挑战,在这里,人力资源大数据包括基于内容的数据、基于关系的数据和基于用户的数据三类,其理论基础融合了心理学、经济学、社会学、管理学和劳动经济学等^[23]。以大数据为代表的数字技术,为企业采购、生产、销售等决策提供了客观依据,也为管理实践提供了数据支撑。在此基础上的不断发展与应用,将为创新管理提供支撑。

(二) 组织环境的转变

近 10 年来,以 ABCD+为代表的数字技术使得组织环境发生很大变化,组织结构越来越趋向扁平化,越来越强调对员工个体的内在激励。例如,以 OKR 为代表的管理创新工具正是满足了互联网软件公司内外部环境发展的需要,促进了个体效率和组织效力的改进。管理实践中我们一直强调领导方式或领导风格,由此划分为领导者与被领导者,或者管理者与被管理者,其中一个可能的隐含假设是:领导者总是要比被领导者聪明。而现实情境下,员工的判断力和执行力很多时候是优

于领导的,扁平化的组织模式也是为了能够快速进行信息沟通传递,使反馈路径简化,最大化激励一线员工的主动性和积极性。可以说,我们的组织环境已经发生变化,员工越来越要求组织民主,而不是被当做被管理者。

(三) 未来劳动力——Z世代

Z世代是指在1995—2009年间出生的人,又称网络世代、互联网世代,这一代人普遍受到互联网、智能手机和平板电脑等科技影响,同时伴随着ABCD+技术的发展应用,并逐渐成为面向2035的主要劳动力大军。根据IDC(未来企业效率白皮书)报告,未来劳动力的本质是人机协作,工作主要由人力工作者与数字工作者共同完成。企业在进行数字化转型过程中,千禧一代和Z世代将在全球劳动力中占据75%的比例,他们将引领一种完全数字化的工作方式,也将极大地影响企业的技术选择,从而形成新的工作与商业模式。借助于AI、AR/VR、IoT等第三平台数字技术,员工将更好地完成结构化的可预测可重复的计算任务,而创新将成为员工的主要工作内容,因此传统的激励机制已经难以适应新环境的变化,未来激励的核心在于最大程度地激发Z世代为代表的劳动群体的内在创造力。

四、面向2035:管理的重生

管理创新,特别是人力资源管理创新,受到科学技术的直接推动。以ABCD+为代表的新一代数字技术,在减轻人类体力劳动和促进人的解放方面具有无限的潜能空间。但必须认识到,虽然发达的技术“有利于解放劳动,也是使劳动获得解放的条件”^[24],但这仅仅是劳动解放的必要条件,而非唯一或充分条件^[15]。即在数字技术的冲击下,以管理范式转变为主的管理创新,才能更好地解放劳动,并进一步反作用于数字技术的发展。在数字技术浪潮下,未来劳动力将是人与技术、人与机器共同协作完成各类复杂工作任务,人机协作的工作模式将成为常态。在此背景下,管理重生只能适应数字技术的发展,并重新建立适应数字化技术的新管理范式。

(一) 适应数字技术的管理

数字技术创新是以技术融合和技术体系变革为主要动力的网络化和去中心化创新合作过程^[14]。以ABCD+为代表的数字技术打破了组织内部和外部边界,赋能企业跨界发展,使企业在时间和空间两个维度能够为用户创造更多的服务价值^[13]。但是,我们必须认识到组织模式总会伴随技术、经济、政治和文化等因素改变而变革^[1]。管理重生的方向,首先在于适应数字技术变革的发展趋势。在理论层面,柔性组织、智慧时代、两业融合、数字价值创造、三台构架、信息原力、服务逻辑等新现象不断涌现;在实践层面,不断出现互联网、物联网、万联互联网发展下的数字化、网络化、智能化现象,新经济发展与企业数字化转型交织融合^[1]。数字技术发展下的智能化设备,从根本上改变了物体的性质,其扩展及其产生的数据重新定义了用户价值、竞争模式以及竞争边界^[25]。因此,管理重生也必须适应管理对象的变化,包括人机协作的形式等。

(二) 适应数字技术的管理思维转变

在数字化转型过程中,信息技术所发挥的作用有目共睹,技术赋能显然具有重要作用,但其转型关键还依赖于理念驱动,即以解放劳动为焦点的管理重生。数字化体现为不同的层次,技术和系统层面或许是最直接可以观察的应用层,而理念文化上的调整恰恰可能是最深层次的“认知代码”^[26]。因此,一些企业在谈及数字化转型之时,头等大事便是建设和上马新技术、新系统、新平台,

但因此而陷入僵局的个案却也不在少数。

1. 管理新思维

面对组织环境的变化,需要新的管理思维。在工业技术革命下,强调计划、组织、指挥、控制和协调的职能,其中“控制”是组织管理实践中的重要内容。在人力资源管理中,“控制劳动”表现在日常管理活动的方方面面。但随着数字技术的发展,知识型员工的崛起,劳动者对于劳动权益的诉求,以及对组织创新的渴求,控制思维下的管理已经难以解放劳动,刺激员工创新行为。绩效管理是人力资源管理的核心,管理重生的落脚点在于突破管理范式,包括更新“绩效”概念、更新只对下不对上的传统绩效考核观、重新审视绩效考核的目标、让绩效管理成为工作常态等,构建新的绩效考核或绩效管理的主体及其运作机制,必须进一步更新观念,重点在于建立林新奇教授提出的“绩效管理需要纵、横结合”的新理念。

2. 自组织与民主

自我管理团队建立在情感关系和个人联系之上,不需要服从,通过对话、协商达成共识和方向^[27]。在自组织中,“团队不像孩子遵循代理父母的命令一样,唯领导意志是从。每个成员都接受责任,行动起来像成年人”^[5]。因此,自组织摒弃了层级制组织依靠层级地位高低的地位,自我管理团队建立在所有团队成员的自我控制之上,各个成员真正实现了平等,并且通过“自我管理”实现了真正的自由。自组织的核心在于解放劳动,组织内成员不像层级组织内部的成员充满了竞争,他们在不断交流中相互合作,认真倾听其他成员的意见,随时矫正自己的错误。因此,管理重生需要通过强调组织民主来解放劳动。

3. 敏捷组织

动态、灵活的组织边界有利于最大程度整合内部资源,更好适应外部环境的变化^[28]。在 21 世纪初,初创企业和互联网公司就提出“敏捷模式”。在该模式中,团队队员来自多学科,行为更自主,经理被认为是联盟和自主性的主要担保人,经理和他的团队之间建立一种融洽的信任关系。显然,敏捷模式更适应于数字技术发展需要,因此管理重生要满足敏捷模式下的管理需要,不断解放劳动。

(三) 适应数字技术的文化创新

管理重生是传统管理范式的转变,在实践中特别需要组织文化和组织结构调整来配合。在企业文化变革中,企业文化管理变革起到非常重要的作用,其特性是多元化的^[29]。在企业文化创新变革中,需要强调以下几点:一是注重将数字技术融入企业文化创新中,例如可以利用数字技术手段研究企业的文化战略和企业员工的思维意识,帮助企业完善文化管理制度和增强企业对于员工的凝聚力,使企业可以更好地掌握员工的思想动态,使员工对企业可以有更好的归属感;二是注重对于传统文化的挖掘创新,中国以儒家文化为核心的文化情境在权力距离、个人主义/集体主义等维度与西方国家存在显著差异,传统文化中不同哲学思想对管理理念、模式和实务有不同影响路径^[30];三是充分发挥社会主义文化的优越性,长期以来中国的公有制企业强调员工是企业的主人翁,在改革开放之后的企业文化建设之中,也是坚决地维护员工利益^[29]。因此,要将中国特色的企业文化作为企业文化管理变革的基本内容^[29],走具有中国文化特点的数字化管理道路,从而引领中国管理实现重生。

(四) 更加关注“人”本身

人性的假设是管理认识活动和实践活动的前提^[27]。纵观不同阶段的人力资源管理模式,人性

假设经历了从机械化向人性化和自动化的转变,即从“经济人”“社会人”到“自我实现人”。随着经济技术的发展,管理实践加深了人们对“人”的认识,“复杂人”的假设又将已有的认识向前推进了一步^[31]。在数字化浪潮中获得成功,不是单纯依靠更多新技术,或(如一些人所担忧的)仅仅是用技术替代人工。在以技术为上的时代,真正的领军企业必将以人为本,更加关注“人”而非“物”或“技术”。

在传统制造业的生产模式下,管理者更加关注“物”,关注流水线稳定高效运转,所有人员需要服从服务于流水线的生产需要,科层制和等级制管理具有更加重要的作用。例如,联想公司在目标管理中,更偏重于硬件制造,这与公司目前所处的发展阶段、发展目标是相适应的^[32]。我国大部分企业还是属于泛制造业,包括互联网的一些硬件制造。而对于软件服务来说,属于典型的知识型服务业,它主要依赖从业人员的智力获取收益,其管理的重点是“人”。在组织管理中,最能给企业带来价值增值的核心是人力资源。更加关注人本身,解放人的劳动,才是管理重生最根本的方向。

五、结论与展望

第一,管理的终结,本质上是数字技术发展背景下经济社会发展方式的转变,以“控制劳动”、破坏创新为特征的管理范式逐渐被淘汰。任何管理创新都受到一定社会历史条件的制约,包括技术、经济、文化和政治的发展程度等。因此,在不同历史时期、不同发展阶段,或者在不同国家、地区,同一组织模式的运行效率也各不相同。在20世纪初期,科学管理理论下的层级组织具有很高的动员能力和高效性,但随着社会发展变化,其弊端逐渐显现。根据“25年周期进化说”,经济发展方式转变的周期大概是25年进化一次,其背后的根本推动力在于技术的进步。21世纪初,互联网的出现,使得建立在自我管理团队之上的网络型组织变为可能,但受制于互联网技术的发展,自组织的效率在不同国家或地区呈现显著差异。2011年前后,以ABCD+为代表的数字技术兴起,组织形式呈现出无边界性、自组织性、可编程性和去中心化等特性,但以“控制劳动”为特征的管理,越来越难以解决数字技术时代的管理挑战。

第二,数字技术的发展实际上提供了新的生产要素,改变了技术、组织与人之间的关系。人工智能的发展,改变了技术与人之间的关系,人机协作将成为未来发展趋势,也使得“社会人时代”的管理理论和管理手段面临新的挑战;区块链技术的发展改变了传统中心化组织结构形式;云计算技术的发展使得平台组织不断涌现,打破了传统组织边界;大数据的发展为组织创新实践提供了技术支撑,使组织决策更为理性和高效。

第三,面向2035,管理重生的方向在于适应数字技术发展的变革。根据管理发展脉络和面向2035年的技术变革,管理重生的方向在于借助数字技术来“解放人”,一是加强数字技术与管理的融合,二是转变管理思维以适应数字转型需要,三是注重结合中国本土传统文化和社会主义文化优势,四是更加关注“人”本身。

第四,未来管理学研究方向应该突破以“控制劳动”为核心的管理范式的束缚,探讨适合数字化变革发展的新范式,在实践中需要管理思维的转变;自我管理团队和敏捷型组织等正随着数字技术的发展而不断演化,管理理论的研究方向需要更紧密地与实践相结合;人是数字化变革的核心,未来研究可以进一步探讨人在组织数字化技术变革中的作用,重点探索人力资源数字化管理的机制、模型或方法;随着Z世代的成长和数字技术的发展,未来需要充分关注这部分群体的工作特点;基

于中国特色文化基础,结合数字技术发展方向,进一步探索具有中国特色的数字管理理论。

参考文献:

- [1] 陈其齐,杜义飞,薛敏. 数字化转型及不确定环境下中国管理研究与实践的创新发展:第11届“中国·实践·管理”论坛评述[J]. 管理学报,2021(3):337-342.
- [2] 中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要[EB/OL]. (2021-03-13)[2021-03-13]. http://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm.
- [3] 刘红凇. 展望2035:实现强党与强国的同频共振[J]. 人民论坛(学术前沿),2021(1):1-10.
- [4] 黄泰岩,张仲. 实现2035年发展目标的潜在增长率[J]. 经济理论与经济管理,2021(2):4-12.
- [5] 肯尼思·克洛克,琼·戈德史密斯. 管理的终结[M]. 王宏伟,译. 北京:中信出版社,2004:1-274.
- [6] 林新奇. 学者提出“25年周期进化说”[N]. 光明日报,2011-05-18(15).
- [7] LIN X Q. Theory of 25-year-cycle evolution-a hypothesis about the relationship between the transition of economic development mode and the human resource management innovation[J]. International Journal of Innovation and Economic Development, 2015,1(2):20-28.
- [8] 林新奇,张可人. 再论“25年周期进化说”:经济新常态下的人力资源管理创新[J]. 现代管理科学,2016(8):18-20.
- [9] 丹尼尔·A. 雷恩. 管理思想史[M]. 第五版. 北京:中国人民大学出版社,2011.
- [10] 大卫·E. 奈. 百年流水线:一部工业技术进步史[M]. 第一版. 北京:机械工业出版社,2017.
- [11] 林新奇. 管理学:原理与实践[M]. 大连:东北财经大学出版社,2017.
- [12] 孙国强,李腾. 数字经济背景下企业网络数字化转型路径研究[J]. 科学学与科学技术管理,2021(1):128-145.
- [13] 戚聿东,肖旭. 数字经济时代的企业管理变革[J]. 管理世界,2020(6):135-152.
- [14] 孟庆时,余江,陈凤,等. 数字技术创新对新一代信息技术产业升级的作用机制研究[J]. 研究与发展管理,2021(1):90-100.
- [15] 蒋红群. 人工智能崛起与当代资本主义生产方式新变化[J]. 学术论坛,2020(5):54-61.
- [16] 徐鹏,徐向艺. 人工智能时代企业管理变革的逻辑与分析框架[J]. 管理世界,2020(1):122-129,238.
- [17] 王勇刚. 机遇抑或挑战:区块链技术与中国当代西方民主困境[J]. 哈尔滨工业大学学报(社会科学版),2021(2):15-21.
- [18] 陈加友. 基于区块链技术的去中心化自治组织:核心属性、理论解析与应用前景[J]. 改革,2021(3):134-143.
- [19] 丁文文,王帅,李娟娟,等. 去中心化自治组织:发展现状、分析框架与未来趋势[J]. 智能科学与技术学报,2019(2):202-213.
- [20] BERRIMAN G B, JUVE G, DEELMAN E, et al. The application of cloud computing to astronomy: A study of cost and performance[J]. Computer Society, 2010(10):1-10.
- [21] 邓晰隆,易加斌. 中小企业应用云计算技术推动数字化转型发展研究[J]. 财经问题研究,2020(8):101-110.
- [22] 丁雪辰,柳邛林. 大数据时代企业创新管理变革的分析框架[J]. 科研管理,2018(12):1-9.
- [23] 刘善仕,孙博,葛淳棉,等. 组织人力资源大数据研究框架与文献述评[J]. 管理学报,2018(7):1098-1106.
- [24] SU G. Unemployment in the AI age[J]. AI Matters, 2018,3(4):35-43.
- [25] PORTER M E, HEPPELMANN J E. How smart, connected products are transforming competition[J]. Harvard business review, 2014(11):96-114.
- [26] 罗文豪. 数字化转型中的人力资源管理变革[J]. 中国人力资源开发,2020(7):3.
- [27] 王建斌. 管理的终结及后层级制[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2012(2):152-157.
- [28] SANTOS F M, EISENHARDT K M. Organizational boundaries and theories of organization[J]. Organization Science, 2005,16(5):491-508.
- [29] 钱津. 论现时代企业文化管理变革及发展趋势[J]. 经济与管理评论,2020(6):48-63.

- [30] 苏勇,李倩倩,谭凌波. 中国传统文化对当代管理实践的影响研究[J]. 管理学报,2020(12):1751-1759.
- [31] 赵曙明,张敏,赵宜萱. 人力资源管理百年:演变与发展[J]. 外国经济与管理,2019(12):50-73.
- [32] 林新奇,张可人. 聚焦硬件制造及科技服务差异的目标管理:联想公司与惠普公司的案例比较[J]. 中国人力资源开发,2015(24):68-74.

Looking ahead to 2035: The end and regeneration of management under the background of digitization-Management paradigm transfer from controlling labor to liberating labor

LIN Xinqi, ZHAO Guolong, LUAN Yuxiang

(School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, P. R. China)

Abstract: Facing the tidal wave of global digitalization, enterprises are facing more and more management challenges in the process of digital transformation. The end of management is not that management is disappearing, but that management around controlling labor will be replaced. Management regeneration refers to the paradigm shift of management from controlling labor force to liberating labor force. Tracing back the history of management, based on the 25-years cycle evolution theory, this paper proposes that under the promotion of digital technology, 2035 will be the key period of the end of management and regeneration. By analyzing the management impact brought by digital technology, the direction of management regeneration facing 2035 lies in the paradigm shift of management, that is organizational culture with “liberating labor force” as the core being integrated with digital technology. Thus, the only way out for China’s local management innovation lies in the digital management with Chinese cultural characteristics.

Key words: the end of management; management regeneration; the Long-Term Goals until 2035; control labor; liberate labor; digital management; digital economy

(责任编辑 彭建国)