

# 论西方管理人性观研究及 对我国企业管理的启示

向 征

(重庆大学 贸易与行政学院,重庆 400044)

**摘要:**本文在对西方不同学者的管理人性观进行研究的基础上对西方管理人性观进行综合分析,并提出我国企业管理在引入西方管理人性观时应注意的三个主要问题。

**关键词:**管理人性观;企业管理;研究

**中图分类号:**F243

**文献标识码:**A

**文章编号:**1008-5831(2003)02-0144-03

## Research of the Views of the Western Management Humanity and Drawing Lessons to Chinese Enterprise Management

XIANG Zheng

(College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

**Abstract:** On the base of researching the different views of the humanity in western countries, this paper analyzes the views of the western management humanity and gives three important problems to which Chinese enterprises should pay attention, when they introduce the views of the western management humanity.

**Key words:** view of western management; management of enterprise; research

对人性的理解是管理理论和管理方法的基础,管理理论的构建和方法的设计都是以对人性的看法为基础的。任何管理者在制定和实施管理措施的时候,都会自觉不自觉地对人的本性、本质有所看法、假设,并根据这些看法、假设,提出相应的管理措施。

管理人性观的核心是指从管理的角度看待被管理者在工作中的特点,或者说员工在管理活动中表现的人性特征问题。企业管理人员管理人性观受到管理活动、企业文化以及社会环境等多方面因素的影响和制约,作为管理活动主体的管理者的管理人性观在管理活动中起着十分重要的作用。因而,企业管理者的管理人性观问题也受到管理学界的广泛关注。

西方学者在管理人性观方面进行了大量研究,对管理科学的发展有着重要的影响。显然,科学分析和研究西方管理人性观,对于我国企业管理、乃至

管理科学的发展都有着十分重要的作用。因此,本文在对西方管理人性观进行综合分析的基础上,对我国企业管理引入西方管理人性观时应注意的问题提出了些许看法。

### 一、西方不同学者管理人性观理论内容及发展概况

西方学者麦格雷戈(Mcgregor)、雪恩(Schein)、马斯洛(Maslow)、威廉(Ouchi, W. C)等对管理人性观的研究成果对西方企业管理和规模经济的发展有巨大的推动作用。麦格雷戈(1957)的“X”理论假设认为:人性恶、人总是好逸恶劳、自私的,安于现状的,没有上进心。对大多数人必须运用强迫、控制、督促及惩罚,才能驱使他们努力于组织目标达成。

雪恩的“经济人”(1960)人性观假设基本上继承了“X”理论的观点,认为:(1)企业员工基本上都是受经济性刺激物激励的,不管什么事,只要能向他们提

收稿日期:2003-01-06

作者简介:向征(1975-),女,四川自贡人,重庆大学贸易与行政学院硕士研究生,主要从事人力资源开发管理研究。

供最大的经济利益,他们就会干。(2)员工本身是被动的,要受组织的左右、驱使和控制。(3)员工的感情是非理性的,强调必须加以防范,以免干扰了人们对自己利害的理性权衡。(4)组织能够而且必须按照能中和并控制人们感情的方式设计。也就是控制住人们的那些无法预计的品质。

在梅奥(1933)等的“霍桑实验”的基础上,雪恩归纳出“社会人”(1970)理论。该理论认为人类工作的主要动机不在经济利益,而在于工作的社会关系,人们利用工作上的社会关系去寻求乐趣和意义。人们在工作中得到的物质利益,对于调动人的生产积极性只有次要意义,人们最重视在工作中与周围人的友好相处,良好的人际关系是调动生产积极性的决定因素。

马斯洛(1943)的需要层次理论认为,追求需要的满足是人行为的动力。人的需要从低级到高级包括五种需要层次,分别是生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要。当低一级的需要得到满足以后,就追求上一级需要的满足。个体顺着需要层次的阶梯前进。在某个时期人的需要强度是不相同的,在某个时期有一个起主导作用的优势需要,追求优势需要的满足是人行为的极大动力。

麦格雷戈在总结了马斯洛等人的观点后,提出了“Y”理论即“自我实现人”的假设,认为人性善,人天生就是勤奋的,愿意负责任的,愿意把事情做好。人在一定环境中具有创造性,富有进取精神,有实现自我的内在需求。管理就是要创造一种环境,让人们能在其中充分发挥能力和潜力,自觉完成任务,实现企业目标。

超“Y”理论是由摩尔斯(Morse)和洛斯奇(Lorsch)提出来的,认为人的社会性是复杂的,人不仅是追求高工资的经济人,还是有情感、社会需求的社会人,不断变化的环境对人的影响很大;与之相应的“复杂人”理论是雪恩在20世纪60年代末70年代初提出的,该理论认为人在不同年龄、不同时间和不同地点会有不同的表现。人的需要随年龄增长,知识增加,地位改变,以及人与人之间关系的变化而各不相同。因此,不可能有适合一切时代、任何组织和个人的普遍有效的管理方式,管理者要根据不同的对象、时间、场合,选择不同的管理方式。

威廉·大内(1981)提出“文化人”的理论——Z理论,认为人的心理与行为归根结底由人的价值观等决定,企业的发展离不开企业员工的价值观,企业

精神、企业形象的培育和塑造是企业的最根本任务。管理的要点就是要建立适合于企业发展的企业文化,提高对企业的认同感和凝聚力,以改变人的行为,从而获得较高的管理效率。

## 二、西方管理人性观简评

“X理论”和“经济人”假设,都是建立在相对低下的生产力发展水平、对人的本性持悲观消极的态度基础上,认为人主要是受物质利益和安全需要驱动,因此,人都具有明显的被动性质。管理者就是所有者,被管理者只是服务于管理者实现自身目标的手段和工具。“经济人”及X理论所阐述的观点,主要是工作动机的经济诱因及相应的管理职能,这在劳动工作仍是人们谋生手段的历史条件下以及社会化人生产条件下,无疑是合理的,它代表的是资产阶级对劳动者的阶级偏见,是早期资本主义企业管理的理论解释。到了行为科学理论发展阶段,“社会人”假设是梅奥从“霍桑实验”中提出来的,认为人除了对经济利益的要求外,对社会和心理方面的要求也很重要。“Y理论”实质上是“自我实现人”假设的原始“脚本”。它们都对人的本性持有一种乐观积极的态度,并强调人的主动、自控的一面,重视人在工作中满足高级需要、实现自我价值的意义,提倡个人目标与组织目标相结合。实际上,现代管理科学的发展和现代管理理论的发展都意识到:把人看作单纯的“经济人”和“社会人”实际上都是不完善的。针对管理中人性问题的复杂性以及权变管理思想的影响,雪恩提出了“复杂人”假设。“文化人”的假设是本世纪80年代西方企业文化运动蓬勃展开时期提出的。所有这些观点有较强的时代局限性。

可以说每一种人性假设,都具有一定的科学性。需要指出的是有几种人性假设的弊端在于“过于简单化和过于一般化”。而“复杂人”假设,就是为了弥补它们的缺失,在充分考虑到人性、工作性质、组织情境等管理过程本身固有的复杂性后,而提出的一种权变和发展的观点。所以这一人性观的假设合乎管理领域中“人性”欲求变动的实情。

每个时代生产力发展水平差异反应出不同的管理人性观假设。“人性假设”是管理学和管理实践中极为重要的理论和实际问题。西方管理人性观的研究是建立在大量的行为科学、心理学研究的基础上,通过分析试验的结果找出一一般规律,从而构建了系统的理论体系。这对当时企业经济效益的提高和企业竞争能力的增强有着积极的指导作用,从而使得

西方国家整个国民经济的发展呈现好的态势。但这些研究往往只针对了企业员工某一方面的行为进而得出的相应结论。研究者得出的结论常常带有个人主观经验色彩。在研究过程中,研究者缺乏应有的实证研究,采用的研究方式也较为单一。在研究对象的选择上往往对某个企业的部分员工做一定的调查,没有从多个维度和层次对要研究的问题进行科学调查研究。从整个西方对管理人性观的研究看,定性的研究大大多于定量研究,研究的各种理论基本上以假设方式提出,过于简单以至于片面,以任何一种理论作指导去进行管理都只适合于很小一部分情景,因而理论不具有普遍的指导意义。

### 三、我国企业管理引进西方管理人性观时应注意的几个问题

#### (一)注意文化差异的影响

随着经济全球化的趋势逐步扩大和我国加入WTO后,企业之间的竞争的进一步加强,知识经济时代呼唤与之相适应的新的管理人性观。因此,构建适合我国企业管理的管理人性观成为必要。由于我国企业与西方企业存在着政治、经济、文化等方面的差异,这必将导致我国企业管理人员与西方管理人员管理人性观上的差异。因此,我国企业管理者的管理人性观的形成不应盲目借用西方的管理人性观的观点,应该充分考虑我国企业所处的特殊环境,企业自身所具规模的大小,企业员工的特点,科学地借鉴西方管理人性观理论中合理的成分,形成适合本企业发展的管理人性观。

#### (二)注意管理人性观的发展性与综合性

管理人性观是管理者内在的价值观念,它将直接导致企业制度的制定,管理决策方式,导致管理人员在管理中对员工的态度和行为方式,而这种态度和行为方式既会影响员工的士气也会影响企业目标和经济效益的完成情况。尽管西方管理人性观在我国管理学界和企业界有重要影响,不同人性假设成为管理者耳熟能详的口头术语。但是必须要看到西方管理人性观有一定的时代局限性。我国企业管理者必须清醒地认识人性观是发展的,人性观的应用

有很强的针对性,企业中的被管理者也是在变化的。随着我国对科技和教育重视程度不断加深,我国企业拥有高学历员工人数呈上升趋势,而且在企业员工的学历呈现一定的梯度。拥有本、专科学历的员工占企业总体员工绝大部分,硕士生和博士生员工的人数也在相应地增加。由于被管理者群体的变化以及同一群体中个体差异特征,如果一成不变的持某种特定的人性观,采取单一的方式处理问题必将导致企业管理混乱,员工工作积极性下降,企业人才流失等问题。因此,坚持发展性和综合性的管理人性观,科学地看待被管理者的特征十分必要。

#### (三)辩证看待西方不同的管理人性观

从调查实践看,现代企业管理人员较为推崇西方的“Y理论”,调查研究表明,企业管理人员对“Y”理论倾向程度 $\geq 70\%$ 的人占62.24%,而没有人完全倾向于“x”理论(林东民,1997)。目前,企业管理更多强调人本管理,而相对忽略了其它西方管理人性观,比如“经济人”、“社会人”、“复杂人”、“文化人”等,这在一定程度上将会导致管理和理论上的误区。事实上,不同的管理人性观往往具有其特定的使用价值,一种人性观是好还是坏,与企业的情景大有关系。有研究表明,在企业发展初期,或者企业制度不健全时,企业管理者根据经济人假设,采取严格制度管理是十分必要的,往往能够收到明显的效果;而如果不考虑企业的主客观条件,一味强调实施人本管理,有时候也难以收到实效,甚至会在一定程度上造成管理上的混乱。因此,要从正反两方面辩证看待管理人性观,扬其所长弃其不足。

#### 参考文献:

- [1] 雪恩.组织心理学[M].余凯成,等译.北京:经济管理出版社,1987.
- [2] 程浩.人本管理的核心价值观[J].理论与改革,2002,(1):25-27.
- [3] 俞文钊.管理心理学[M].上海:东方出版社,2002.
- [4] 苏东水.管理心理学[M].上海:复旦大学出版社,2002.
- [5] 林东民.论企业管理中的“人性假设”[J].理论学习月刊,1997,(7):46-49.