

中国管理科学当前的任务

刘源张

(中国科学院系统科学研究院, 北京 100080)

1 管理科学(工程)应该、也可以对“两个根本性转变”起作用

我在管理科学的后面添上一个括号, 加进“工程”二字是想表示一个意思。我认为, 管理科学要研究的是实际问题, 要解决的也是实际问题; 在这个意义上说, 管理科学与管理工程是不分家的。在管理上发现的规律不仅可以直接应用到管理上, 而且管理的规律也是可以直接从管理中发现的。这是它同诸如物理、化学、生物等自然科学不同的地方。一句话, 管理科学必须能为管理起作用, 这种作用是直接的, 不必再通过其它的另外一种学科。

当前, 中国的经济和企业正面临着两个根本性的转变。中国的管理科学(工程)要起作用就必须先在这两个转变上起作用。从历史上看, 特别是在二次世界大战后, 在先进的工业化国家如美、日等国, 管理科学对他们的“两个转变”都起过很大的作用。第一个转变, 我们是从“传统的计划经济”转到“社会主义市场经济”, 他们是从“垄断的或竞争微弱的市场经济”转到“争夺的或竞争激烈的市场经济”; 第二个转变, 我们是从“粗放的经营管理方式”转到“集约的经营管理方式”, 他们是从“相对集约的经营管理方式”转到“集成集约的经营管理方式”。在这两个转变当中, 他们的管理科学无论在理论上和在方法上都有了一些变化。“以人为本”的管理思想的变化, “以质量为中心”的管理方式的变化, 从“泰罗制式车间科室制”到“小组活动”的管理组织的变化, 这些都适应并且促进了他们的“两个转变”。所谓“日本式的管理”就有许多是突破了原有的管理理论和方法的, 例如“QC Circle”、“看板管理”和“Just-in-time”都是著名的实例。而且, 这些管理理论和方法的确对日本经济和企业的转变起了巨大的作用, 这又是举世公认的事实。

我们在过去的计划经济时代, 也曾提出并且实践过我们自己的管理原则和方法。60年代初, 《鞍钢宪法》的“两参一改三结合”, 这在现在也是全世界工业国家在管理上追求的境界。之后不久提出的“三个三”的三检制”是对“泰罗制三检制”的重大改进和具有中国特色社会主义的创新。同一时期推行的“班组建设”和“民主管理”也是最适合国情的基础工作。只是一场“文化大革命”的浩劫摧毁了这一切。待到“改革和开放”, 拨乱反正, 我们提出了“全面质量管理”, 所谓“全面”不只是一般意义的“全面质量的, 全员参加的、全过程管理的”“全”字, 而是如何把本来是市场经济的这一管理科学理论改造过来适合计划经济的国情, 又进而再把它重新改造, 去适合从计划经济到我们的社会主义市场经济的过渡。我举这个例子是因为大家公认, 我国的企业管理现代化是从全面质量管理开始的。其实, 还有另外一个理由。我有幸从一开始就参加了这件工作, 从中深知管理是必须适合国情, 而国情也并不是不变的。管理一方面要适合国情, 而另一方面也可以改良国情。管理科学要成为真正的管理

科学就要具备这种性质。总之,我们自己的管理科学在计划经济时代是起过作用的。不过,过去的过去了,问题是怎样在社会主义市场经济和为此必需的“两个根本性转变”中再起作用。

2 管理科学(工程)在“两个转变”中的应有作用

首先,我们的经济体制要从“传统的计划经济”转到“社会主义市场经济”,我们的管理科学就要在企业管理的改革中去体现“社会主义”。中国的经济体制改革是史无前例的,世界上也没有一种经济理论能够说明中国经济的现象,更不用去说预测中国经济的发展了。同样,中国的企业改革也是独特的,西方的管理科学也提供不出一理论来。当然,我不是说,它就一无可取。相反,他们的某些管理科学家的科研精神、治学态度我倒觉得应该珍重的。正是因此,我们的管理问题要由我们的管理科学工作者去研究、去解决。“以人为本”不错,但更重要的是“以集体为本”,是如何把个人的智慧、经验和能力变成集体的智慧、经验和能力。我们提倡和开展“质量管理小组”活动和“合理化建议”活动就是为了这个目的。我们的企业改革是绝对需要两个文明的,唯其因为我们不能期待90年代我们的工人、干部同50年代他们的前辈有同样的价值观,所以我们必须重视精神文明的培育。教育、激励与约束相结合的工资奖金福利制度是这项工作的基础,我们必须加以调查研究。要提倡、实行先进帮后进的工作定额制度,管理科学之所以成为管理科学是从这件工作的研究开始的,我们的企业管理当中最为薄弱又最被人忽视的就是这项工作。要推行上下帮助、共同提高的“目标管理”制度,要把“工作定额”与“目标管理”既有区别又有联系地结合起来。我在上面列举的这些事项虽然都是西方的管理科学和他们的管理实践中片面地有过,但是我们要把这些工作在社会主义的方向上加深研究和推广。

其次,我们的经济增长方式要从“粗放型”转到“集约型”,我们的管理科学就要在我们的企业中把“粗放的管理”变成“集约的管理”。这就要以提高和保证质量为中心和前提,努力降低成本;要开发新品种、增加新花色、讲求适度包装;要进行市场调查、创造市场和服务市场。在从“粗放”到“集约”的管理改进上,我们同西方没有不同,现有的管理科学的理论和方法能在这一工作中所起的作用也是相同的。只不过,我们没有很好地应用和普及,所以没有收到很大的实效。正如访问过我们企业的外国管理学家常说的,“中国的企业遍地是黄金,用现成的工具一扫就能拿到”。之所以说没有很好地应用和普及,除了我们还要研究一下这些方法的体系运用,还有一个受经济体制转变过渡期中企业不正当经营观念和现实的影响问题。因此,消除这些影响也应算是我们管理科学工作者的一项重要工作。我想,这是历史赋予我们当今中国管理科学工作者的一项任务。

3 管理科学在“两个转变”中的当前任务

我们必须使人们承认管理科学能起作用。我在40年的管理科学工作中,痛切体会到一件事,这就是在中国谁都说管理重要,但是,官界认为管理是他们的专利;企业界只要政策,不要管理;科学界特别是自然科学界根本不认为管理是一门科学。然而,我们不能把这些偏见都归罪这三界的人们,我们的管理科学工作者自己也有过错。我们往往把数学模型化了的问题当作我们要去解决的实际问题;我们往往不去调查研究我们的企业有什么真正的管理问题而总是从外来的文献当中寻找自认为是我们企业的管理问题;我们也常说“以人为本”,但

却不去研究我们企业之中的人，他的意识，他的问题，他的要求，他的行为；我们自己有没有脱离实际的问题？有没有形式主义的问题？归根到底，这里有一个对于管理和科学的管理认识问题，一个意识观念的问题。其实，这又何止于管理和科学的管理，“改革、开放”这样的大事业首先也是要解决一个认识问题，要树立一个意识观念。

在现实当中，我们的企业改革总是要先从解决意识问题入手的。1978年以后，全国的企业在党中央、国务院的号召下开展过四次管理的学习运动。70年代末，全国企业“学北内”，80年代初全国企业“学首钢”，80年代中，全国企业“学武钢”，90年代初，全国企业“学邯钢”。为的什么？“学北内”要解决的是质量意识问题，“学首钢”要解决的是责任意识问题，“学武钢”要解决的是效益意识问题，“学邯钢”要解决的是成本意识问题。这四次学习运动的共同点是“群众参与”。意识问题不只是企业领导的事，更重要的是企业群众的意识。这个问题解决了，企业员工都有了一致的痛感，方法自然会有的。而且，只有企业从上到下层层群众都参与进来，方法才能见效。这是我们的企业改革历史经验证明了的。意识问题不是一两次学习运动就能彻底解决了的，特别是在像我们这样一个发展迅速却意识混乱的经济现实中更是如此。

我们的管理科学、我们的管理科学工作者就是要认清这一形势，参与进去。用我们已经掌握的理论和方法去讲清这个意识问题，并且通过具体的工作和解决具体的问题去充实或提高群众的参与意识和科学意识。这就要把我们的管理科学中最基础最简单的理论和方法交给企业的群众。这就是我们的管理科学当前的最大任务。我想，我们作为管理科学工作者更应该去充实和提高企业群众的管理意识的同时也充实和提高我们自己的科学意识。我时常想，管理科学的“科学”二字到底意味什么，虽然我在前面讲过我的一点看法，但我还是愿意把这个问题提到今天这次大会上。

在管理科学上，我看有两类工作者。一类我称为管理学家，这是一些受过正规管理科学教育并且从事管理科学教育或科研的博士、教授。另一类我称为管理专家，这是一些虽然不是管理科学的科班出身却是在企业管理或政府管理的工作中积累了丰富经验并且总结出自己的一套理论或方法的企业领导或政府官员。我常想，要开拓和发展中国的管理科学，这两类工作者的交流和合作是必需的。因为，中国管理科学的研究素材在哪里呢？在党和政府对于管理的决议、决定、条例、通知、方案等等的文件中，在我们的企业自己创造的各种经验中，在我们的企业面临的问题和群众的反应中。这些都是我们的管理专家所最熟悉的。另一方面，中国管理科学的研究方法尤其是方法论在哪里呢？这就要更多地依靠我们的管理学家来开发、来提供。国家自然科学基金委员会管理学部过去是注意到这个问题，并且也曾留意到对它的资助。我只是想在今天的管理学部成立大会上重提一句，引起更大的关心。毕竟，中国的管理科学是中国的管理科学工作者，包括管理学家和管理专家，研究和解决中国管理问题的学术加实践的活动。

THE CURRENT TASK OF MANAGEMENT SCIENCE IN CHINA

Liu Yuanzhang

(Graduate School of System Science, CAS, Beijing 100080)