人性·管理及教育管理的人性基础

孙燕

(湖南大学教育科学研究院, 湖南、长沙, 410082)

摘要: 管理是以人为主体的实践活动, 离不开对人性问题的认识和理解。教育管理活动作为以培养人为目的的活动, 本质在于引导完备人性的建构与发展, 其性质不同于一般管理。因此我们需要重新探讨和确立适合教育管理这种特殊情况下的人性基础。分析现有文献资料, 学者们认识到人性问题对教育的意义, 但关于教育管理的人性基础的研究还很薄弱, 要学会利用共性和个性相结合的方式, 探索与各种类型和层级的教育管理活动相适合的人性基础和假设, 以更好地指导教育管理实践活动。

关键词: 管理; 教育管理; 人性; 人性假设;

哲学家休谟言道: “一切科学对于人性总是或多或少地有些关系, 任何学科不论似乎与人性离得多远, 它们总是会通过这样或那样的途径回到人性。”^[1]事实上, 对于人性的认识和理解, 贯穿于所有以人为主要研究对象的人类实践活动中, 而管理活动归根到底是人的管理和对人的管理, 管理学家西斯克认为: “每一种管理行为都是以一组有关工作性质和人类本性的含蓄假设为基础的”^[2]。可见, 对人性的认识不仅成为管理理论研究的逻辑起点而且影响着人类的管理实践活动。

一、管理与人性及其关系的基本问题

对于管理这一以人为主体的实践活动而言, 自然离不开对人性问题的认识和理解, 任何管理理论的提出以及管理实践模式的产生都离不开关于人性的判定和假设^[3], 那么何为人性? 何为人性假设? 何为人性基础? 管理与人性有什么关系? 笔者综合现有的研究, 做出以下分析和总结。

首先, 人性、人性假设和人性基础的基本问题。

人性是哲学中的重要范畴, 也是伦理学的基本概念, 人性的概念很复杂, 几千年一直来说纷纭, 在中外哲学史上形成很多的理论观点, 但基本认同的是人性是人所具有的, 可以区别于其他事物(包括动物, 植物)的本质规定性, 且这种本质规定性包括人区别于其他动物的特性, 即人的社会属性和精神属性; 还包括人与其他动物的共同属性, 即人的自然属性。正如马克思指出: “首先研究人的一般本性, 然后要研究存在每个时代历史的变化了的人的本性^[4]。所以不管是从伦理角度, 人的本质角度还是从人性结构的分析角度, 人性认识和分析大致都离不开本质规定性的一般界定。

人性假设这一概念, 是由麦格雷戈于 1957 年在麻省理工学院史隆管理学院的大会演讲中首先提出。1965 年, 麻省理工学院教授沙因在《组织心理学》一书中明确使用了“人性假设”这一概念, 哲学上讲的人性论是指人的一般本性和各个时代发生了变化的本性, 是人类本性的最高概括, 具体到管理学领域, 我国学者安文铸提出, 人性假设是“假设者对被假设者身上的某种属性作出假设, 也即管理者对被管理者的人性状态作出的判断或设定。”^[5]葛新斌认为: 所谓人性假设是指管理者对于人性的基本看法, 实际上涉及到对被管理者的需要和动机的判定问题^[6]。刘志光、徐满泽认为: 管理学的人性假设, 是指人们根据一定社会时期内管理活动赖以成立的特定经济、政治和文化条件, 以管理活动中人的需要和人的本性所作出的一种预设^[7]。由此看出, 管理理论中的人性假设涉及了两方面的内容, 一是分析管理中的人性回答管理中人性是什么的问题, 二是探讨在管理的人性基础上所要采取的管理措施, 可见学者们对于人性的认识和研究, 已经不仅仅局限于基本理论研究, 而且应用于具体实践中。

在这里, 又不得不讨论下人性基础的含义, 按照安文铸教授的说法, 管理者基于某种人性假设对管理理论和行为做出选择, 而该种前提性的人性假设便成为选择了的管理理论和实

践的人性基础,那么我们可以尝试这样去定义人性基础:人性基础即是某种管理理论和实践的依据的人性假设的学术化,系统化,整体化的展现形式^[8]。所以笔者认为分析管理的人性基础要比对其相应人性假设的研究更为系统。

其次,人性基础研究在管理理论和实践中的地位。

中国人民大学的教授:“随着对人性、人性假设认识的不断深入和丰富,与之相应的管理理论也处在不断发展之中。可以说,每一个管理理论的形成和建构,每一种具体的管理制度或管理方法的提出,都是基于对人性的不同认识。”^[9]纵观研究资料你会发现,国内外很多学者都认识到研究人性假设对于管理的重要意义,孔茨和韦里克说:“凡主管人员,不论有意还是无意,在他们头脑里一般都有根据自己对人的某种假设而形成的关于个人和组织行为的理论模式。这些假设和有关理论都影响着他们的管理行为。”吉布森指出:“组织研究者及实践者必须明确表达他们对人性的基本假设”^[10];阿鲁诺德·萨哈同样认为,由于管理者必须处理有关人的事务,关于人性的基本假设在管理中具有重要地位,西方文化与日本文化对人性的不同假设使其在管理理论与实践发展中发展出不同的社会控制途径^[11]。我国学者黎红雷回顾了中西方历史上出现的划时代的人性假设,探索了其与管理活动的管理活动及管理理念之间的深层关系^[12]。朱华桂也明确指出,“不同的人性假定有不同的管理学理论相对应,对人性的认识是管理思想形成的重要理论依据”^[13]。这些研究都充分说明学者们已普遍认识到探寻管理与人性内在关系的重要性,任何管理理论和实践都是建立在一定的人性基础之上,对人性的不同假设都会导致管理理论和实践走向不同的路径。

二、古今中外管理的人性基础

在西方管理学史上,有关管理的人性假设理论层出不穷,但其中比较有代表性且对管理活动产生较大影响的是沙因采用历时态发展划分的四种类型,即管理学上先后出现的“经济人”、“社会人”、“自我实现的人”以及“复杂人”人性假设^[14]。这些人性假设也有不同的表述形式,比如“道德人”和“文化人假设”,相应的人性内容大同小异,此些人性假设相应的管理理论包括:以泰罗、法约尔、韦伯的古典管理理论和麦格雷戈“X理论”为代表的“经济人”假设;由梅奥提出,以行为科学理论为代表的“社会人”假设;由马斯洛提出,以马斯洛的“需求层次”理论、阿吉里斯的“不成熟—成熟”理论和麦格雷戈的“Y理论”为代表的“道德人”假设;由沙因提出,以卢桑斯、卡斯特与罗森茨韦克等人的权变管理理论为代表的“复杂人”假设;由威廉·大内提出,以“Z理论”等企业文化或文化管理理论为代表的“文化人”假设^[15]。研究中发现西方对于人性的认识大都基于在大量的行为科学、心理学和社会学等研究的基础上,逐步实现从关注人的物质需求到关注人的精神需求的突破,实现从单一的人性认识到全面性、整体性认识的突破,这是对人性认识从广度和深度上的拓展和深化,对于管理理论和实践的发展具有一定的积极意义,但是不难发现,其人性研究的目的多数是为了提高组织的管理效率和生产效率,其管理思想侧重的不是改造人性而是如何适应人性,管理实践上多重视外在的激励并以内在的激励为辅的方式,正如汤普森评论一样,这些人性假设均把人作为客体来认识,从线性因果关系来理解和建构人的存在及行为,并且这些行为“一方面根植于所欲求的结果,一方面依赖于对于因果关系的信念”^[16]。管理者通过一系列的制度、规则、程序和技术规范,将被管理者驯化为无思想的客体,其深层次的思想是固化的认为人性是一个不可变的因素,强调依据不同的人性采用不同的管理措施,改变组织的环境以适应人性,这种人性不可变的思想是消极的。

中国自古以来人们对于人性的问题争论不休,观点大致可归结为四种:性善论、性恶论、性无善恶论、性亦善亦恶论^[17]。不难看出,这些研究多数是从社会伦理道德的角度来探讨的,对于人性的认识主要是集中体现在人性的善—恶这一维度上,主要由研究者个人在实践中通过直觉观察、总结经验而得出的,人文价值的色彩比较浓厚,如彭熙所说:“强调有限规范、模糊界限、整体性和人文性的方法”^[18]。相对应的管理实践,需要先对人性做出善恶的判断,然后根据不同的善恶假设,对被管理者进行仁爱德治,礼仪教化或者是严刑峻法等祛恶扬善、化性起伪、积善的人性塑造,这种对人性的教育和调试更多的是依赖于人性是可以改变和塑造的思想,关注的是如何改造人性,其管理方式更多的依靠道德力量的约束,重视精神的激励,“忠孝仁义”的精神要求最终走向管理的人治和心治^[19]。

在我国现当代的管理学、管理心理学等相关著作中,大都有专门章节讨论人性假设与管理理论的关系问题,探讨管理与人性关系方面的文献也很多,但著作偏向于对西方管理思想人性假设的作介绍和反思,或者是讨论人性假设与管理理论的关系问题,结合当前的时代特征和管理背景的人性研究并不多见,真正可供参考的研究成果微乎其微,就目前所掌握的资料来看,中山大学的黎红雷教授,以亚里士多德的“政治人”、亚当·斯密的“经济人”、卡西尔的“文化人”假设,作为划分不同管理时代的标志,揭示出古代社会的政治管理、现代社会的经济管理以及即将到来的知识社会的管理活动的人性基础^[20];复旦大学的杨俊一教授分析“创新人”的管理学内涵及“创新人”的思想基础,阐述“创新人”的行为特点及创新原理,论述了“创新人”的管理结构与机制,给出了“创新人”管理的三维图^[21];以及合肥工业大学的黄志斌教授,其最具代表性的观点是将“绿色和谐人”作为生态时代“绿色和谐管理”理念的人性假设基础,对生态时代管理哲学的研究具有一定的开拓性和前瞻性^[22]。笔者认为这些结合时代特征对管理与人性关系问题进行的深入研究对当前的管理实践是具有一定参考价值的。

综合比较中西方管理人性的思想会发现,其重大的分歧在于是适应人性还是塑造人性,但不管是何种假设,我们要认识到,人是处于具体的社会关系之中而不是超然于社会和历史之外的,随着历史的不断演进及社会关系的不断变化,人的各种特性也会随之变化^[23],人性属于不断的生成和变化之中,所以人性具有历史^[24],这种历史变化性也必然决定了人性的复杂性,笔者认为我们要沿袭人性可变可塑造的思想,要知道不同的社会环境、社会关系和实践活动都会不断地塑造人性的各种面貌,对于人性的研究方向要结合当前的时代背景,不断探索适合于时代的管理人性基础并使管理达到实现某种人性的目的,而这种人性的生成观带来某种人性目标的实现,对于当前为教育培养人服务的教育管理实践是有很大的启发的。

三、教育管理的人性基础

人性的研究和认识对于管理理论和实践具有重要的意义存在于各种具体的管理实践中,教育管理也莫能除外。但是,教育管理依附于教育组织,教育组织活动的目的是按照人的本质要求培养全面发展的人。从根本上说,教育管理实践和活动是一种培养人的活动。因此,在一定程度上说教育的本质在于引导完备人性的建构与发展,其管理的性质不同于一般管理。因为教育组织性质和特点与一般管理组织不同,其管理目的和本质也会不同,其人性基础也必然不同。所以,我们需要重新探讨和确立适合教育管理这种特殊情况下的人性基础。

作为管理学与教育学交叉的学科的教育管理学,仅仅局限于对管理的人性的探讨,就不能为管理实践提供一个更全面、更科学的人性理论基础,也不能树立科学的教育管理理念,直接影响到教育管理实践的发展和管理目标的实现。正如安文铸教授所说的,“人性假设问题的教育管理学意义,归根结底要落实在它教育管理具体策略的影响上。”^[25]但从现有的文献资料来看,尽管国内有许多学者都认识到研究人性问题对于教育管理具有非常重要的意义,但是目前有关教育管理的人性基础的研究还很薄弱,在有限的文献中,大都只是借鉴管理学中的有关人性假设理论来探讨其对教育管理学研究的借鉴意义。其研究主要体现在以下几个方面:

第一,对当前教育管理中应有的人性基础的探讨。对于人性基础的创新多集中于教育管理系统中的一些微观的教育管理活动中,如董立平教授在比较分析管理学中的各种人性假设的基础上,提出了“学术人是高等教育管理人性假设”的观点,并分析了学术人所具有的真理性、公共性、超功利性、自律性、创新性、自由性、学团性的本质特征^[26]。朱明指出,知识经济时代,我国现阶段的经济水平、制度基础、民族文化和高校人员的特性要求我国高校应以学习人人人性假设为基础,并就“学习人假设”的内涵,与高校管理观念、制度创新、管理策略和方法的创新的创新的关系进行了论述^[27]。再如赵荷花教授认为作为教育基础的人性论多是对抽象人性的研究,对具体人性之复杂多样性、整体性、动态生成性、历史文化性关照不够,

存在对教育场域适应的局限。应从具体个体人性发展变化的过程角度看,人性是人以先天的遗传和发育为基础,在人生实践历程中经环境影响与自我选择而生成和发展的内在特性。它包含习性、秉性、共性、天性、自性,她的人性之五性论构成了人件动态发展的图。^[28]笔者认为,以上观点都对探讨教育管理的人性基础作了很有益的尝试,他们看到了人性是随社会发展而不断变化的这一发展规律和人性的生成性,但是仍然忽视了教育管理自身的特殊性,缺乏对教育组织管理结构、功能、性质的系统分析,因而有一定的局限性。

第二,关于人性假设引入教育管理的必要性和意义研究。除了安文铸教授,还有葛新斌也阐述了人性研究对教育管理理论与实践的意义,认为人性假设研究有助于形成正确的学生观、教师观以及教育管理人员观,从而影响到教育管理实践的各个层面^[29]。李朝晖,陈芳分析了管理学中有代表性的“经济人”、“社会人”、“复杂人”和“文化人”四种人性假设,对教育管理理论的影响,得出教育管理理论的发展是与人们对自身认识的不断加深为基础的结论,认为不同的人性假设主导了不同的管理理论的确立和形成^[30]。笔者认为这些学者对于人性研究与教育管理理论和实践发展的意义认识的比较深刻,但是都没有深度的探讨教育管理应有的人性假设理论,给人舍本逐末的认识。

第三,关于某种人性假设在教育管理中的借鉴意义的研究。如林培锦从人性假设角度对高校管理决策的科学化作了初步分析,着重分析了沙因的“四分法”人性假设理论在高校管理决策中的借鉴意义^[31]。罗家国也是从两种极端人性假设理论 X 理论与 Y 理论出发,指出了借鉴与运用 X、Y 理论中的合理因素,对促进高等教育管理的科学化、现代化,提高高教管理效益的积极意义^[32]。笔者认为他们在探寻借鉴意义的同时并没有揭示相关人性假设与教育管理的内在关系,其研究是不够深入的。

第四,以人性假设为理论基础论证教育管理实施以人为本管理,知识管理等模式的必要性的研究。如高淑敏指出人本管理的人性假设不是传统管理理论中的客体人,而是文化管理中的主体人,在高等教育中,教师和学生都是教育的主体,教师是教育的支持主体,学生是教育的核心主体,教育以人为本的管理方式为师生提供了发挥主体作用的空间,从而论证了高等教育管理实施以人为本的必要性及具体内容^[33]。南通大学的周围说到对人性概念内涵的界定,直接影响对人性化和人性化教育的理解和诠释。人性主要体现在人的作为自然存在、社会存在和个体存在的属性和特征上,而且三者之间既有协调一致,也有矛盾冲突。因此,要在厘清人性、人性化概念的基础上,提出教育人性化的理念和实践策略,从而真正实现教育人性化的诉求。^[34]徐高明也从历史的角度分析各个时期不同人性假设基础上的管理活动,进而指出建立在主体人人性假设哲学基础之上的高校知识管理已成为知识经济时代高校管理改革不可逆转的时代潮流。^[35]笔者认为,此些人性研究是结合一定的时代背景而提出的对现有教育管理实践方向的借鉴意义,有一定的现实研究价值,但是也没有看到以次为基础的管理模式本身所具有的缺陷,其人性假设的研究是不全面的,只是基于某种视角为现有的管理模式寻找理论依据,而不是先去探寻现时代背景下教育管理应有的人性基础,从而寻找适合的管理模式与实践,这种是方向性的错误,其带来的研究成果必然不是最完善的。

综上所述发现,教育管理的人性基础的研究不能仅仅依赖原有的人性假设,应结合时代特征和教育管理的特殊性,寻找最适应的人性假设,并且教育管理的系统本身所涉及的各类管理活动,如班级管理,学校管理,教师管理其人性基础也是不一样的,系统内各个层次的教育管理活动,如小学教育管理,中学教育管理以及高等教育管理说对应的人性基础也不是同一的,所以对于教育管理人性基础的研究方向,既要把握各类型层级教育管理实践人性基础的共性,也要分析其应有的个性,利用共性和个性相结合的方式,探索适合各种类型和层

级的教育管理活动，并形成一定的理论，接受教育管理实践的检验而获得不断的发展。

参考文献

- [1][英]休谟.人性论[M].关文运译.北京:商务印书馆,1997.
- [2]西斯克.工业组织与管理[M].北京:中国社会科学出版社,1985:201.
- [3]金保华.人性假设与教育管理理论模式的演变[M].教育理论与实践,2013(1).
- [4]马克思:资本论第1卷[M].北京:人民出版社,1953:669.
- [5]安文铸.现代教育管理学引论[M].北京:北京师范大学出版社,1995:94.
- [6]葛新斌.试论人性假设问题的教育管理学意义[J].清华教育研究,1997(2).
- [7]刘志光,徐满译.人性假设与管理创新[J].华南师范大学学报.2003(6).
- [8]杨敏.高等教育管理人性基础的反思[D].长沙:中南大学,2007.
- [9]彭光灿.关于人性假设和管理理论之间关系的思考[J].学术论坛.2013(3).
- [10] James L Gibson. Organization Theory and the Nature of Man[J]. Academy of Management Journal.1966,9(3).
- [11]Amnoday Saha . Basic Human Nature and Management in Japan[J].Journal of Managerial Psychology.1990,5(3).
- [12]黎红雷.人性假设与人类社会的管理之道[J].中国社会科学.2001(2).
- [13]朱华桂.论中西管理思想的人性假设[J].南京社会科学.2003(3).
- [14]金保华.人性假设与教育管理理论模式的演变[J].教育理论与实践,2013(1).
- [15]高良谋.人性结构与管理性质[J]哲学研究,2012(11).
- [16]汤普森,敬义嘉译.行动中的组织:行政理论的社会科学基础[M].上海:上海人民出版社,2007.
- [17]王志义.人性研究学术观点综述[J].内蒙古师范大学学报.2004(2)
- [18]彭熙,彭瑶.中西管理人性比较与管理的融合趋势[J].财经科学,2003(2).
- [19]裴广一.人性假设与当代管理实践[J].学习与探索,2011(1).
- [20]黎红雷.人类管理之道[M].北京:商务印书馆,2000.
- [21]扬俊一.制度变迁与管理创新[M].上海:复旦大学出版社,2000:176—193.
- [22]黄志斌.绿色和谐管理理论—生态时代的管理哲学[M].北京:中国社会科学出版社,2004,76—78.
- [23]宋丽丽.现有人性假设理论的缺陷与东方人性假设理论构建的必要性[J].上海管理科学,2011(3).
- [24]马捷莎.人本质稳定性与人性历史性[J].教学与研究,2000,(10).
- [25]安文铸.现代教育管理学引论[M].北京:北京师范大学出版社,1995:102.
- [26]董立平.学术人之高等教育管理的人性基础[J].江苏高教,2011,(2).
- [27]朱明.高校管理激励创新的基点—“学习人假设”[J].生产力研究,2004,(7).
- [28]赵荷花.人性论的新视角及其教育意义[J].教育学报,2010,(6).
- [29]葛新斌.试论人性假设问题的教育管理学意义[J].清华教育研究,1997,(2).
- [30]李朝晖,陈芳.人性假设与高等教育管理理论创新[J].山西财经大学学报,2004,(1).
- [31]林培锦.运用人性假设理论推进大学管理决策科学化进程[J].煤炭高等教育,2003,21(3).
- [32]罗家国,徐敏.人性假设理论与高等教育管理[J].黑龙江高教研究,2005(5).
- [33]高淑敏.论以人为本的高等教育管理[J].河北师范大学学报,2004(6).
- [34]周围论.人性与教育人性化[J].教育探索,2011,(3).
- [35]徐离明.高校知识管理的历史考察与特征分析[J].江苏高教,2002(2).

Humanity • Management And Human nature of education management

Sun—Yan¹

(Institute of Educational Science, Hunan University, Changsha 410082, China;)

Abstract: Management of human is the main and the goal of human practice activities without the the understanding of human nature. The purpose of education management activities is to cultivate people. It's nature is construct and develop complete human which is different from general management. So we need to explore and establish the new humanity to suitable for this particular education management. Analysis of the existing literature, scholars have realized the meaning of human nature problem. But about the human nature of education management research is still very weak. Learn to use a combination of universality and individuality, explore various types and levels of education management activities for human nature assumptions in order to better guide practical activity of education management.

Keywords: management; education management; humanity; humanity assumption;