

管理创新: 激励 与约束原有组合的持续调整

聂正安

摘要: 如果将管理作为一种制度看待, 那么管理就是激励与约束的某种组合, 而管理创新就是对这种组合的持续调整——约束被不断减少和激励被不断增加。人类管理思想的演变历程证明这种解释是合理的; 这种意义上的管理创新能否成功, 许多人们所熟知的事例都可以给予肯定性的佐证, 硅谷以“充分报酬”为基础的管理体制就是一例; 中国的改革尤其需要进行这种意义上的管理创新, 核心操作之一就是要将无所不管的、热衷约束的无限政府转变为与经济主体保持距离的、决策分散的有限政府。

关键词: 管理创新 激励 约束 充分报酬 政府

一、对管理创新的一种解释

管理这个词的内涵十分丰富, 如果只是从“制度分析”角度看, 大体可以将它理解为一种激励与约束的组合。对任何个人和组织, 激励与约束都是不可缺少的。钱颖一有过一个十分通俗的说法: 没有激励就没有人的积极性, 激励就像汽车的发动机, 汽车要走必须要有发动机。但是仅有发动机汽车还是不能上路行驶, 还必须有刹车。每个人都对他的行为后果负责, 也就是说, 他在行动过程中还要受到约束。

什么叫创新? 在创新理论的创始人熊彼特那里, 创新是指“建立一种新的生产函数”, 即把一种从来没有过的关于生产要素和生产条件的“新组合”引入生产体系。显然, 熊彼特眼中的创新就是要打破影响生产的有关因素的固有组合。依此概念, 管理创新也就可以理解为激励与约束原有组合的不断调整。

管理思想演变的历史无疑是一个漫长的创新过程, 在这个过程中, 我们不难看到激励与约束的组合是如何被不断调整的。事实上, 管理思想的创新历程就是一段约束被逐步减少和激励被逐步增加的历史。

当封建主义走向消亡的时候, 有三种新的文化力量对工业化时代的来临给予了重要的支持。第一种, 新教伦理。古老的神学, 如天主教, 都谴责利润, 认为商业是“极为肮脏的勾当”。但是新教伦理规定, 上帝渴望人们获得利润, 这是神的恩典的表示。从激励的角度看, 古老的神学是“专制主义”的宗教, 它注重约束, 只倾向于提倡比较淡薄的获取成就的需求; 而新教伦理是“个人主义”的宗教, 它看重激励, 倾向于支持强烈的获取成就的需要, 它为创立资本主义精神提供了文化基础。第二种, 自由意志伦理。封建主义时代存在的国王的神权、庄园主的统治、教会行使世俗权力以及一出生就沦为奴隶等, 都是不利于建立工业化社会的, 因此, 在迎接新制度诞生的转折时期, 社会自由就成为了人们共同追求的目标, 而约翰·洛克提出的理论在这类追求中是最具代表性的。他阐明了一种新的政治制度: (1) 法律要以理智而不能以专横的决定为基础; (2) 政府的权力来自被统治者; (3) 实现个人目标的自由是天赋的权利; (4) 私有财产和用它来追求幸福

是天赋的和得到法律保护的权利。这 4 点的核心是支持放任主义的经济, 鼓励追求个人的报酬。洛克的这套理论, 形成了工业发展的牢固的政治基础。第三种, 市场伦理。18 世纪, 经济思想中的重农主义学派出现了, 并对提倡国家干预一切经济事务的重商主义提出挑战。重农学派的创始人弗朗索瓦·魁奈主张放任型的资本主义, 也就是说政府“不要干涉”市场的法则。他认为, 经济有其自然规律和协调性, 政府的干预妨碍了经济的自然发展。亚当·斯密受重农学派的影响, 也发起了对重商主义的进攻。他认为, 只有市场和竞争才是经济活动的调节者, 市场这个“看不见的手”能确保资源得到最好的利用和发挥最大的效能。市场伦理倡导者的主张, 与启蒙时代的哲学以及希望取消重商主义限制和地主贵族控制权的新兴企业主的看法是一致的, 因而受到许多人的欢迎, 并且成为工业制度发展的文化寄托之一。

文化的新生为科学技术的发展创造了有利的社会环境, 18 世纪后期, 人类欢欣鼓舞地迎来了工业革命的崭新的历史时期, “工厂制度”作为一种新的生产方式诞生了, 工厂管理也随即成为管理思想必须面对的新课题。

对早期工厂管理制度的研究表明, 从一开始, 管理者就看到了激励与约束在管理中的核心地位, 不过最初人们更为重视的是约束的作用。当时的劳动力主要是不熟练的农业工人, 他们对工厂劳动的单调性、一年到头都得按时上班以及时时刻刻都被要求全神贯注地工作抱有明显的反感, 工人们经常会怠工, 甚至外出寻欢数日不归。在雇主们采取的对策中, 虽然不乏奖励性质的“胡萝卜”政策, 但是制裁性的“大棒”政策似乎份量更重。对工人进行体罚是常用的约束手段——尽管体罚是监工的行为而雇主不一定完全赞成。分级罚款是更为普遍的惩罚方式, 旷工, 上班时间唱歌、谩骂和酗酒, 都要被罚款, 而且罚款数目在工资中的比例相当大。其他一些简单而不近人情的约束形式也被广泛采用, 如一到上班时间便将工厂和车间的大门锁起来, 以防工人“溜号”。

按照管理思想史一般的划分标准, 工业革命后 100 年左右的时期都属于工厂制度的早期阶段。整体地看, 这个时期的管理思想尚处于混沌初开的状态。但是, 不可忽略的是, 其中也有值得重视的创新与进步, 这种情形集中表现在工厂制

度的管理先驱们对早期管理中滥用约束的反省。罗伯特·欧文是进行这种反省最为深刻的企业主之一，他曾试图借助于道义上的劝告，而不是体罚手段管理工人。他发明了一种被称为“无声监听器”的独特装置，来协助维持纪律。根据这种设计，每一部机器旁都挂着一块木头，木头的四面涂有黑、蓝、黄、白四种不同颜色，每种颜色代表不同的绩效评分。欧文相信，这种安排有助于落后者克服缺点，也能促使“好工人”保持成绩。欧文批评大多数企业主只关心机器不关心工人的做法，他说，如果对无生命的机器给予适当的注意就能产生有利的结果，那么如果对构造更为奇特的工人给予相应关注的话，什么样的期望不能实现呢？欧文显然是希望通过加大管理中激励的比重来弥补早期管理的不足，他也因此被载入管理思想的史册。

19世纪末到20世纪30年代初，管理思想的发展进入了“科学管理时代”，这是一个以寻求效率和系统化为特点的时代，虽然在此期间有诸如法约尔、韦伯等众多研究者从不同侧面提出的许多理论成果，但是泰罗的思想体系还是被广泛认定为这个时代的旗帜——泰罗的贡献是他形成了一套比较完整的科学管理理论。泰罗的研究是从分析工人“磨洋工”现象开始的，显然，他是从“劳动力”角度而非机器角度来思考效率影响因素的。在信奉清教和贵格教的泰罗看来，工人不竭尽全力地工作是令人可憎的道德问题，他认为这种败德行为也许比机器或工人仅仅闲置不用更为可恨。那么，怎样才能克服“磨洋工”的不道德行为呢？泰罗把重点放在了细密周详和精确到位的约束——科学管理理论的精华就是如下几点：(1)通过动作和时间研究，制定出工人的“合理的日工作量”，实行工作定额；(2)使工人掌握标准化的操作方法，使用标准化的工具、机器和材料，并使作业环境标准化；(3)挑选和培训第一流的工人，即让每一项工作都能有最合适的工人；(4)实行刺激性的差别计件工资制度，对超过工作定额的工人以较高标准支付报酬，对没有完成工作定额的工人则以较低标准支付报酬，甚至使他们得不到基本的日工资。不可否认，在泰罗之前，没有任何人曾把管理实践发展为像“科学管理”一样系统的专门理论。事实上，科学管理问世之后，在美国受到了普遍的重视，并被广泛传播到其他工业发达国家。但是，科学管理在当时也没有引起一场泰罗所期待的“思想革命”，甚至还遭遇了一定程度的失败，其中一个重要原因就是受到了工人的反对。从根本上讲，工人感到科学管理在强化种种约束的同时构成了对他们的威胁，他们必须予以抵制。1909年美国政府在沃特顿兵工厂实行科学管理导致了工人罢工，这大概是一个最能引起人们反思的案例。科学管理相对于它以前的早期管理，无疑具有诸多的创新，但是这种创新更多的只是集中于约束方面，它虽然也包含了某些属于激励性质的探索，但是其份量显得过于轻微。因此，激励与约束的原有组合发生了反向调整——激励被减弱，约束被增强。显而易见，科学管理虽然“局部”上是创新的，但其整体上却出现了倒退——它在实践领域的命运当然就不奇怪了。

也许正是为了改变科学管理整体取向的偏差，在科学管理时代的后期，管理思想的研究就开始注重工人的社会需求，由此，管理思想迈入“社会人时代”。就像泰罗最能代表科学管理时代一样，梅奥在社会人时代的旗手地位也是人所共知的。他在组织霍桑研究的过程中，与其合作者提出了人际

关系理论。他的理论旨在寻求一种以社会和人群技能为基础的新型领导方式，他引入了“社会人”这一重要概念。根据这一概念的解释，在提高生产率的刺激中，金钱或经济激励被认为不占据首要地位，相反，一个人是否全心全意为一个团体服务，在很大程度上取决于他对自己的工作、自己的同事和上级的感觉如何；社会承认——人们的社会重要性的明显证明——安全的感受，这种感觉更多的是来自被接受为一个团体的成员，而不是来自银行中的存款。基于这样的认识，梅奥等人提倡要培养新的人际关系型的领导者，培训重点包括：理解逻辑的和非逻辑的行为，通过善于倾听意见和信息交流的技能来理解工人的感情，培养一种在正式组织的经济需要和非正式组织的社会需要之间维持平衡的能力。从实质上讲，梅奥主义同泰罗主义追求的是同样的目标，即企业中管理者与工人之间的协调与合作，但是，梅奥主义的侧重点是激励，而且是对传统的单一金钱刺激的拓展——梅奥主义开辟了一个金钱以外的新的激励领域。从这个意义上说，这一学说使管理思想发生了可喜的历史性超越。

严格说来，管理思想的进步是时代变迁的必然结果。第二次世界大战后，先进技术的运用，信息交流的扩展，国际市场的形成，使管理的领域得到了前所未有的拓宽，使管理活动更加复杂，正是在这样的背景下，管理思想的“当前时代”开始了。这个时代的突出特征是出现了多学派共生共存的“管理理论的丛林”。这片“丛林”大体可分为两个板块：一个是数量管理板块，包括运筹学家、作业分析家或管理科学学家，他们认为管理或决策可以用数学符号或数量关系来予以表示。另一个是行为科学板块，作为一种哲学，行为科学把重点放在人及其各不相同的需要上，放在作为满足的一种手段工作上，放在如何设计组织才能实现个人及组织的目标上。作为一种作业技术，行为科学对我们关于人及最适合于现代环境的激励、领导和组织型式的设计提出了挑战。综观整个“当前时代”，虽然能够强烈地感受到“数量管理”理论的产生对管理思想发展的巨大贡献，但难以否认的是，贯穿这个时代的主旋律仍然是人们对强化激励与弱化约束的管理创新使命的艰辛探索，尤其是20世纪80年代后美国管理思想中非理性主义倾向的产生，更是使这个主旋律变成了强音。最能反映非理性主义管理立场的是1982年出版的《追求卓越》一书，该书在深入批判美国管理纯理性主义这一主流思想的同时，表达了一种鲜明的非理性管理主张。该书指出，美国一般企业落后的原因是过分拘泥于纯理性的数量分析，许多人抱着唯有数据才过硬才可靠的信条，倾情于复杂的结构、周密的计划、严格的规章、自上而下的控制，结果“把人深深地引入了歧途”。该书认为，管理不仅涉及到物，也涉及到人，而人按其本性而言，决非纯理性的，感情因素的影响不容忽视。因而管理不仅靠逻辑与推理，还要靠直觉与热情。该书提出了以企业价值观来激励企业员工的一系列非理性主义的管理主张，并引发了一场持久而深入的关于运用“非理性”原理改善员工激励的管理思想“大生产”。

二、管理创新的一个成功事例：硅谷以“充分报酬”为基础的管理体制

从管理思想演变角度所作出的关于管理创新的解释具有明显的合理性，这一点也可以通过一些人们较为熟悉的、比较“近期”的事例来予以佐证。

最近些年,许多人都在研究美国高科技园区硅谷突飞猛进的原因,研究者大多选择两个比较对象:一个是日本的筑波,这是日本政府尝试建立的第一个科学城,完全由中央政府资助。30多年过去了,筑波因为一切都由政府包办,一切都按计划办事,而日显僵化,正在逐渐为世人所遗忘。另一个是美国波士顿附近128公路地区,波士顿附近有哈佛大学和麻省理工学院两所著名大学,波士顿又靠近纽约这一金融和商业的中心,20世纪80年代前,128公路周围的高科技遥遥领先于硅谷,但后来硅谷大大超越了前者。与筑波相比,与128公路地区相比,硅谷成功的主要原因是什么?人们容易认同的一点就是硅谷管理体制的优势——一种以“充分报酬”为基础的高度激励型的管理体制所独有的优势。它集中表现在4个方面:

1. 组织结构。硅谷是一个陌生人的世界,家庭关系简单,社区结构松散,是一个十分宽松的自由组织体系。硅谷的交流模式与别处迥然不同,这里更为开放,人们不必担心是否有人在他的周围走动。人们不仅仅倾向于离经叛道,而且还刻意地刺激各种不同想法。创新的思想火花在不经意的地方出现。勇敢者从意想不到的赞助者那里获得支持。在硅谷,人们对组织结构图几乎没有概念,128公路地区的新英格兰传统使这里等级森严、僵化保守,硅谷则完全摒弃任何等级制度。谁都知道,比尔·盖茨和乔布斯两人都未读完大学,如果按照职称评定的要求,当初他们连工程师的资格都没有,但是他们创造了别人难以企及的巨大财富。硅谷在组织风格上不讲究繁文缛节,这里到处是企业家,他们往往没有受过正规的商学院教育,行动中沒有现成的框架,他们与经理不一样,经理往往受过正规的工商管理硕士教育,追求有“章法”的管理模式,过于重视细节。

2. 个人报酬。硅谷人是工作狂,工作本身是乐趣,创业本身是目标。作为创业者,他们往往一群人挤在租来的小办公室内,每天喝点可乐,吃点比萨饼,穿戴随意甚至不修边幅。他们每天都在开创从前没有过的事业,新想法、新产品、新工艺、新市场,从无到有。而一旦美梦成真,又会弃旧图新,进入下一个创业过程——通常是离开原公司,再去创办一家新公司。许多人从这种创业循环中得到极大的精神满足。而硅谷的制度环境也为人们获取这种精神满足提供了条件。硅谷所在的加州法律环境较为宽松,使跳槽变得容易。美国各州都有商业秘密保护法律,雇员受聘时,要签一个保证书,承诺将来跳槽时保守公司的有关商业秘密。其他州这一法律执行过于严格,使得原公司比较容易上诉跳槽者,而加州不是这样,人才流动的法律约束比较少。当然,更深层次地看,硅谷人的创业热忱并不完全是由单一的精神报酬支持的,其中还有很强的物质动力。过去大多数中国人都认为股票市场的作用就是筹集资金,而在硅谷,股票上市成了激励创业者的主要动力。那些人终日苦干,不断创业,把他们的知识商业化,最终是通过公司上市来实现自身价值的。美国的全国证券交易商自动报价系统(NASDAQ)股票市场为硅谷公司上市创造了有利条件。大多数硅谷公司上市时还不赢利,因而没有资格在纽约证券交易所(NYSE)上市,是NASDAQ为它们提供了“特别关照”。人们注意到,目前在硅谷,从有一个想法到公司上市,大概只需18个月,而且这个时间还在缩短。人们说硅谷每天都在产生百万富翁,这与公司上市直接相关。

3. 人才培养。硅谷之所以能产生大量的优秀人才,并吸引世界各地的优秀人才,在很大程度上取决于它的激励功能极强的人才培养机制。硅谷最早的创业者是惠普公司的两个创始人,这两人日后何以做成那样大的气候,一定程度上要归功于斯坦福大学。20世纪30年代斯坦福工程学院院长特曼教授把他已在东部就职的前学生Hewlett和Packard招回到斯坦福,从自己腰包里给他们投资了500多美元,帮助开办了惠普公司。据说这是世界上第一笔“天使资本”(指个人出笔小数额的钱扶持萌芽中的企业)。特曼教授开此先河,使斯坦福积极支持师生创业的风气一直延续至今。现在的斯坦福大学作为硅谷地区重要的人才培养基地,有着许多鼓励人才成长的制度,如允许教师和科研人员每周有1天到公司兼职,甚至允许他们有1~2年时间离岗创业;鼓励师生在校发明创造,获得知识产权及其收益;应用性成果在1年之后未向企业转移的,发明者可以自主进行成果转化,学校一般不再收取回报。显然,这种人才培养方式很有“无偿资助”的性质,正因为存在某种“无偿”,它才成为硅谷“充分报酬”型管理体制的一部分。

4. 风险投资。创业者的设想要变成产品,必须要人投资,而企业资本的投资风险非常高。在硅谷,集中了全美一半的创业资本投资公司,没有这些投资者“资本激励”,硅谷的发展是不可想象的。风险投资如能成功,回报可能是投资的成百上千倍,这种高风险与高收益同在的投资,完全是几千家硅谷的民间风险组织的行为。一些人发财后又很快投入到新的风险开发之中,如果失败,则爬起来继续寻找机会,他们在不断的搏弈中受到激励,而这种搏弈又源源不断地给众多的创业者提供他们的理想变为现实所必需的资金条件。

有人可能会提出疑问:高科技产业环境下的硅谷管理模式是否具有普遍意义,即以“充分报酬”为基础的、约束被减少到一个极低程度的硅谷管理模式的成功,能否完全印证管理创新一般的逻辑取向?应该说是能够作出肯定的回答的。硅谷案例,反映了一种哲学,这是一种我们处在当今时代条件下管理创新应该选择的哲学。

由吕克·博尔坦斯基和夏娃·夏佩罗编著的《新资本主义精神》一书的问世,被许多人视为世纪之交一件有重要意义的事。该书采用“新资本主义精神”这一标题,就是暗指这项研究具有当年韦伯对于新教伦理作出阐述的性质。两位研究者认为,历史地讲,有三种连续的“资本主义精神”。第一种成型于19世纪。它的主要代表是普罗米修斯式的资产阶级企业家,他们是敢于冒险、敢于投机、有革新能力的工厂主。然而在世界大战时期,人们觉得这种“精神”变得过时了。大约在1930到1960年期间,出现了一个新代表——大型、中央集权、官僚化公司中英雄式的领导者。这些人的理想是要通过长期的计划和理性的组织并结合着自我实现来改变世界,而1968年的危机对这种资本主义精神给予了致命的打击,人们普遍感到,陈旧的独裁主义的幻想越来越不适用于现实,资本主义需要新的“精神”。在“新资本主义精神”中,感召力、想象力、系统的天赋、直觉、灵活性成为新领导者的理想特点。就像比尔·盖茨那样,穿着普通,拒绝用官僚权威人士的正式服饰来包装自己。因为在“自由化的公司”里,控制已经内化在每个雇员身上,这些雇员“分享其领导者的梦想”。质量控制和设备维护的一体化提高了个人的经验和自

治能力,“信任”成为实质上没有老板的世界的普遍润滑剂,在这个世界里每个人都能通过参与正在进行的“项目”来实现自身的价值。博尔坦斯基和夏佩罗高度概括了这种新兴制度中的道德模式:它的理想形象是一种游牧式的“网络延伸者”,这种延伸轻巧易变,包容了差异和矛盾心理,使人们的愿望现实化,不拘礼仪而且友善,与财产没有固定的关系——因为租用和并非绝对的所有权代表着未来。

“新资本主义精神”也许已经不是一种乌托邦式幻想,在人类大步迈向网络时代的今天,它正在跨文化背景下显示其不可否认的合理性和适用性。从哲学高度上看,它可能孕育着人类历史上又一次宝贵的管理创新——管理中的约束越来越少,而激励将越来越多。正是从这个意义上讲,硅谷管理体制完全代表了新的历史时期管理创新的哲学方向,同时,它的成功也将使所有以强化激励为取向的管理创新受到鼓舞。

三、管理创新视角的中国改革:从无限政府到有限政府

中国的改革已经进行了20多年,从减少经济的计划成份开始,到选择市场经济体制,这无疑是一次伟大的管理创新。相对于计划经济,市场经济的重要特点是分散的决策过程,即每一个人都可以充分利用他所观察到的信息,这种信息主要是指经济活动中那种分散在大众中的、非专业的、非常本地化的知识,哈耶克称之为“本地信息”。而人们之所以愿意去捕捉信息、利用信息,是因为他们可以从中得到回报,这就是市场经济背后的激励。因此,市场经济的优势就在于它对激励的高度重视并构建了有效的激励机制。

建立市场经济,实行分散决策,中国的这场改革在操作最重要的一条就是转变政府职能,把一个无所不管、无所不包的无限政府转变为一个与经济主体之间保持距离的有限政府。计划经济条件下,我们长期沿用革命胜利前战争环境中“组织起来”的管理模式——当时,为了对付极其恶劣的环境,中国共产党不得不采用一种高度组织化的管理方式,首先是把人都“组织起来”,青壮年参加赤卫队,妇女做军鞋,儿童查路条;同时,物力财力也被严格的计划所控制。这种把所有的人和事都纳入一个组织之中的宽泛组织的管理体制保证了资源的有效配置,促进了革命的胜利。而进入和平建设时期后,中国共产党沿用了过去的管理经验,仍然希望依靠“组织起来”继续赢得经济战场的胜利。曾几何时,上万人的国有大企业,自己无权增加一个人;修鞋的、理发的都要进行社会主义改造;农民打了粮食,都要把相当一部分交由国家统一支配,政府也不嫌麻烦,每年青黄不接的时候,再拿出不小的数目给农民发“返销粮”。这种包揽天下的高度约束的无限政府,除去造成了巨额的的管理成本之外,更大的危害是压抑了企业和个人的活力及整个经济的生命力。20多年前,我们为什么下决心搞改革,是因为不少的人或多或少、或深或浅地看出了这一点。那么改革推进的今天,无限政府的问题是否得到了有效的解决呢?没有,至少是还有很大一部分没有解决。有经济学家对70多个国家的比较研究发现,在我国注册一个有限责任公司所需的“公章”和“证明”的个数,办理各种手续所需要的时间,以及按规定应缴纳的费用,都远远高于绝大多数国家,在东南亚各国中仅略低于越南。这还不包括为疏通各“审批”环节而进行请客送礼,更未涉及到开业后必须承受的各种行政性干预。一些政府部门仍然在多方

位地大量使用手中的“审批权”,这是作为一种管理创新的中国改革还远未到位的集中表现。许多人认为这是有关部门为了搞行政腐败保留便利,其实,那些热衷于无限政府管理体制的人,更主要的还是基于一种“理念”,他们老是以为如果不加强规范,不从严管理,就会出乱子,就会损失效率,对“分散决策”的市场经济,这些人主要不是技术上不适应的问题,主要是观念上不信任的问题。

中国能不能实行有限政府管理体制,实际上改革以来的实践已经对此作出了肯定的回答,深圳市的经验就是最好的例证。深圳市改革中政府职能的转变有几次颇具里程碑意义的突破:1981年,大胆放开物价,而价格“审批权”在当时还是政府行政的核心权力之一;1982年,在各类企业及事业单位推行劳动合同制,早于全国两年开放用人权;1989年,开始进行国有企业产权转让试验,偿试用市场手段取代行政方式支配国有产权;1993年,取消企业的行政级别,这意味着政府放弃对企业的一种最权威的控制手段;1994年,推行企业无行政主管部门改革,政府不再做企业的“婆婆”;1998年,对政府审批制度实行重大改革,原有的1091项审批、核准事项减少了463项,缩减幅度达43%。通过20多年的改革实践,深圳形成了社会主义市场经济十大体系:以公有制为主体、多种所有制经济共同发展的所有制体系;以资本为纽带的国有资产监督管理和营运体系;以市场为基础的价格体系;以商品市场为基础、要素市场为支柱的市场体系;以中介组织为主的社会经济监督服务体系;与国际惯例接轨的国民经济核算和企业财务会计体系;社会共济与自我保障相结合的社会保障体系;按劳分配为主、多种分配形式并存的分配体系;以间接手段为主、面向全社会的经济管理调控体系;适应特区社会主义市场经济要求的法规体系。这十大体系的产生,不仅标志着深圳建立有限政府目标的基本实现,也使深圳经济社会的全面发展取得了举世瞩目的成就。

判断一种管理体制是否具有先进性,关键是看它能否解放和发展生产力。迄今为止人类历史上进行的所有管理创新,无一不是以破除原有束缚,更好地激发人的积极性,进而创造新的生产力为目标的,当下中国正在进行的这场改革也应该是这样。在进一步的改革中,有许多技术性和操作性的工作要做,但是我们更需要不断辨明改革的“大方向”,这个大方向就是要从管理创新的逻辑取向上进一步明确改革战略,加大力度调整现存制度中激励与约束的固有组合,逐步建立一种高激励与低约束相匹配的新体制。与这个大方向相比,构建一个有限而有效的政府当然就只是“手段”了。

主要参考文献:

1. [美]丹尼尔·A·雷恩:《管理思想的演变》,中文版,北京,中国社会科学出版社,1998。
2. [美]安纳利·萨克森宁:《地区优势:硅谷和128公路的文化与竞争》,中文版,上海,上海远东出版社,1999。
3. 钱颖一、肖梦主编:《经济学家论说硅谷模式》,北京,中国经济出版社,2000。
4. [法]塞巴斯蒂安·巴杰安:《新“资本主义精神”》,转引自《新华文摘》,2001(2)。
5. 钱颖一:《市场与法制》,载《经济社会体制比较》,2000(3)。
6. 汪开国主编:《走向现代化的深圳》,北京,中央编译出版社,2000。

(作者单位:湖南商学院经济管理研究所 长沙 410205)
(责任编辑:Q)