

一种新的管理范式——基于研究证据的管理

沈超红

(中南大学商学院)

摘要: 在分析经验、理论的可错性基础上,指出了现行管理的问题;在吸收当代美国学者研究成果的基础上,通过移植溯因推理和双环学习概念,开发了一种将具体组织作为实验对象的新管理范式——基于研究证据的管理;认为基于研究证据的管理是企业做大、做强的基础,是管理者胜任力提高的有效途径。基于管理的本质特征和其所隐含的逻辑机制,论证了新管理范式的有效性;对实施基于研究证据的管理的难点做了较系统的分析,指出加强“元技能”的培养是推广该范式的有效途径。

关键词: 管理范式; 研究证据; 溯因推理; 双环学习; 元技能

中图分类号: C93-03 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2009)09-1157-06

A New Management Paradigm Management Based on Research Evidence

SHEN Chaohong

(Central South University, Changsha, China)

Abstract The article points out the weaknesses of current management based-on experiences and popular theories and develops a model of management based-on research evidence(MBRE), which adopts the abduction reasoning process and the double-loop learning process. The article emphasizes on the importance of MBRE in the process of business growth, verifies the effectiveness of the new paradigm and makes a systematic analysis of the implementation of it.

Key words paradigm of management; research evidence; abduction; double-loop learning; metaskills

人们进行管理的两类依据都有局限性:一类是经验,管理者个人的经验、专长和最佳管理企业的经验;另一类是理论,传统的假设、书本知识和流行的管理理论。依据这两者进行管理都可能失效:追求神奇的管理方法,用万灵的方法、名人名言和未经检验的管理妙方整治组织,结果并不成功^[1];流行的管理理论就像时尚服装轮流上阵,使追随者不断地改变管理技术与方法,而管理绩效却不理想。因此,越来越多的人开始重新寻思可靠的管理依据。笔者受美国的一种时代精神——基于证据的实践(主要在医学与法学领域)的启发,在PFEFFER等^[1]和ROUSSEAU^[2]的研究基础上,提出一种新的、更严谨的管理范式——基于研究证据的管理。

1 基于研究证据的管理的内涵

基于研究证据的管理是一种观察、认识与解决管理问题的基本方式,它与现行的管理有

显著性差异。英文文献中有基于证据的管理(evidence-based management)一说,ROUSSEAU^[2]将其中的“证据”称作“最佳证据”、“科学证据”、“研究证据”。无论如何称谓,有一点是可以肯定的:它不是一般的、守株待兔式的经验证据,而是经过“系统”地研究所获得的“证据”,其重复发生的概率、可靠性远大于经验证据,因此,为区别于一般经验证据,基于证据的管理应该提升为“基于研究证据的管理”。研究证据有2种:

(1) E(Evidence) 即人类行为和组织行动之因果关系之证据,它有一定的普适性。TV ERSKY等^[3]用实验方法揭示了人类行为的一系列规律。其中,框架效应揭示了人类决策时的一个重要规律——描述问题的框架会影响人们的决策。例如,动手术是一个重大的决策,有一定的风险,病人往往犹豫不决,是否同意动手术不仅与手术的疗效有关,还与问题的描述框

收稿日期: 2009-02-26

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(70772041)

架有关。研究表明,在一既定的手术疗效下,用“损失框架”描述手术效果比用“得益框架”描述手术效果更能说服病人下决心接受手术治疗。关于手术效果,有 2 种描述:① 如果接受手术治疗,病人的存活率可从 80% 提高到 90%,即会提高 10% 的存活率;② 如果不接受手术治疗,病人的存活率会从 90% 下降到 80%,即会降低 10% 的存活率。尽管这 2 种描述本质上是一样的,但在后一种描述下,病人更可能接受手术治疗。这一研究揭示了人类有限理性的一个规律(大 E)——对同样量的变化,人们对“失”比对“得”反应更敏感,即 $|F(-x)| > |F(x)|$ 。

(2) e (evidence) 即管理者以研究的态度,将自己的组织作为实验对象,为解决具体问题而系统收集的证据。例如,泰勒^[4]为提高生产效率,进行时间与动作研究而收集的数据。在此实验中,泰勒以大幅度提高工资为激励手段,促使工人配合实验,将弯腰速度、持握位置等作为变量进行试验,通过去掉不必要的动作、改善必要的动作,得出了搬运生铁的最佳程序与方法,效率由每人每天搬运 12.5 t 提高到每人每天 47.5 t。

基于研究证据的管理,就是基于 E,或基于 e 的管理。依靠科学证据(E)进行决策者,很可能系统地收集事实(e);但是,根据事实(e)进行决策,不一定知道,也不一定要知道 e 背后的科学原理(E)。理想的基于研究证据的管理是将 E 与 e 相结合而进行决策的管理方法,它将管理决策建立在不断扩展的人类行为和组织行动的因素关系的基础之上^[2],是管理实践与管理理论研究的结合。要说明的是,基于研究证据的管理实践早已存在,只是概念化与系统化研究才是近年的事,因而叫做新的管理范式。

2 与现行管理理论的差异

基于研究证据的管理与现行的管理依据不同,运行机制不同。

基于“经验”或者基于“理论”的管理都是可错的,而现行管理将它们当作圣经。首先,基于个人经验的管理的可错性在于它所蕴含的决策逻辑——归纳推理。归纳推理的要义是将有限经验,甚至是小概率事件,上升到普遍性法则,其有效性由大数定理所规定,只有人们穷尽所有可能的经验事实才能推出规律性的结论。

同样,基于最佳实践的管理也是可错的:① 与基于个人经验的管理类似,其归纳逻辑的局限性是明显的。② 最佳企业管理实践之有效性

所隐含的条件,另一企业不一定具备,因而,模仿不一定成功。有一段时间全国学邯钢,学习它模拟市场机制,实行内部成本否决法。这一方法有效性的隐含条件是基于成本的竞争,那么在基于创新竞争的市场中,其效果则难以彰显。如 Intel 公司的核心竞争力是不断地开发出性能更强大的芯片,而不是内部成本控制。③ 或许更值得注意的是,最佳管理企业可能将其成功做了错误的归因。因为通用电气公司 JACK WELCH 或者 MCKINSEY 所说的,不一定是真的。几十年的归因偏见研究表明,人们在关于他们为什么成功的问题上,很难得出没有偏见的结论,人们常常超越事实,而将成功归因于他们自己,管理大师们也不例外^[2]。

此外,基于理论的管理,其决策逻辑类似于传统的演绎推理,意在将一般原理运用于具体组织的管理实践,它虽然有一定的外部效度,但是,对于具体的组织而言,照搬也可能失效。一方面,理论有效性所隐含的条件可能不具备。理论一般有不言而喻的边界条件。例如,目标管理有效的大前提是组织成员对目标的承诺,愿意为实现给定的目标作出高水平的努力,如果组织中这一条件不具备,再好的目标设置也是无效的;另一方面,即便具体组织满足了理论有效的前提条件,也可能该理论关注的问题不是具体组织的关键性问题,因而,边际收益可能很小。例如,泰勒的科学管理中的时间与动作研究,只有在人工操作成本占总成本的比例很大时,才会有高的边际收益,对于 Intel 和 Microsoft 这样的公司,其作用就不大了。不满足理论隐含的前提条件,不是本组织的关键问题都会导致基于理论的管理效果不彰。基于研究证据的管理则不同,其正确性可能大得多,因为它有 2 个方面的特点:

(1) 依据的是“事实”。基于研究证据的管理认为只有事实才能告诉我们什么是可行的,什么是不可行的。SHERMAN^[5]认为它关心的问题是:“证据是什么?”而不是“谁这么说的?”。无论是理论所说,还是成功者所言,基于研究证据的管理只关注事实。将管理决策建立在事实的基础之上,“决策质量”是可获得“事实”的函数。决策者所感知的事实越丰富、越系统,决策的质量越高。随着事实的不断发现,管理决策也将不断改善。

(2) 具有反馈修正机制。正是认识到基于经验或理论的管理具有可错性,基于研究证据的管理特别强调将具体组织作为实验对象,探

索解决问题的方案。一方面,针对管理问题,试验 N 个管理方案,选择具有证据支撑的、在统计意义上有显著性优势的方案;另一方面,根据新的事实或管理绩效,不断调整管理方法,它是一个试错过程。

PFEFFER等^[1]指出了基于研究证据的管理与现行管理的其他差异,见表 1。

表 1 基于研究证据的管理与现行管理的差异

现行管理实践	基于研究证据的管理
将古老的理念当做崭新的来对待	客观地对待古老的观念
赞赏、庆贺和应用突破性的思想和研究	怀疑突破性的思想与研究——它们几乎从未出现过
赞美有才气的个人——管理领袖、思想家和明星表演者	赞美由聪明人群构成的、有集体智慧的社会,而不是闪耀的天才、精神领袖
只强调所使用的研究方法与管理实践的优点,而不提及它们的缺点与不确定性	强调所进行的研究和所建议的管理实践的优缺点和不确定性
用成功与失败的故事,包括公司、团队和人的成败故事,来揭示最佳实践与最差实践	用成功与失败的故事来说明已被其他证据支持的实践,而不是把故事作为必不可少有效证据
用流行的意识形态和理论来指导与修正管理实践,忽视、抵制与其相冲突的证据,无论证据多么的坚实	对意识形态与理论持中性立场,将管理建立在研究证据的基础上,而不是在流行的观点上

不难看出,基于研究证据的管理,认识到了经验与理论的可错性,用实验的方法对待管理问题,是一种客观的管理理论与方法,一种理性的管理范式。

3 基于研究证据管理的意义

基于研究证据的管理的意义在于它是企业做大、做强的基础,是管理者持续进化的有效途径。根据钱德勒^[6]的观点,现代工商企业的一个很重要的标志是大规模生产、大规模销售。而要进行大规模生产与销售必须建立标准化的、可以复制的生产与管理方法,这种生产与管理方法是建立在研究证据的基础之上的。

美国的肯德基与麦当劳能在全球范围内经营,一个很重要的前提条件是建立了在研究基础上的、与个人特质无关的、标准化的、可复制的生产与管理方法,因而产品质量在全球范围内具有一致性、稳定性。这种一致性与稳定性起到了发信号的作用,能消除不确定性。只要你曾经到肯德基或麦当劳消费过一次,在全球范围内,在你进入肯德基或麦当劳之前,你就已知道其食品的味道与价格,因而,你敢于进去消费。

反之,很多人喜欢中国食品,但是中餐没有一个享誉世界的品牌。其原因在于,中餐的生产

与管理在很大程度上还是凭经验,没有建立基于研究证据的生产与管理,生产与管理没有达到标准化、精确化(如放盐少许,这个“少许”是不精确的)的程度,产品的质量很难保持稳定一致,就是同一厨师不同时间生产的同一产品,其质量都可能有所不同。这样就很难复制、很难进行大规模的生产。产品质量不稳定,增加了不确定性,必然影响客户的广泛接受,企业也就不可能做大,不可能做到规模化生产。

同样的道理,只有基于研究证据的管理,企业才能做强,因为企业要做强,一是质量要稳定,二是要不断地开发出质量稳定的新产品:一方面,基于研究证据的管理意味着寻找做事的最佳办法,从而实现标准化的管理,企业产品的质量才能稳定一致;另一方面,基于研究证据的管理还意味着不断探索更好的生产与管理方法,开发出质量稳定的新产品。由此,基于研究证据的管理是企业持续改进的源泉,企业做强的前提条件。

从组织层面看,基于研究证据的管理是企业做大、做强的基础;从个人层面看,基于研究证据的管理是管理者个人不断进化的有效途径。这一点显得尤为重要,因为管理者的决策对公司的命运有重大影响,管理者的胜任力成为了关键性的、并且常常是稀缺性的资源。管理者通过基于研究证据的管理而进化。一方面通过掌握组织与人类行为的原理而进化;另一方面,通过不断实验、解决管理中的难题而进化。这个进化过程,不仅仅是管理者掌握的 E 与 e 量的增长,更重要的是管理者观察、认识管理问题的范式的转变、世界观的转变和胜任力的提高。

4 基于研究证据的管理有效性的内在逻辑

基于研究证据的管理之所以有效,关键在于它与管理的最本质特征——实践性相匹配。管理的实践性,决定了管理的科学性和艺术性。一方面,管理的实践性意味着要寻求一种做事的最好办法,谁也不能凭空断定何种管理办法最佳,它必须依赖于科学。贝弗里奇^[7]认为今天我们所认识的科学,可以说是从文艺复兴时期实验方法的采用开始的。伽利略所做的自由落体实验,证明重物与轻物同时落地^[8],这一实验说明,科学意味着有事实依据,有规律,具有可重复性,而与个人特质无关。又如,氮气在空气中不能点燃,无论你是谁,无论你的官位有多高,谁也点不燃,它与人的个性特征没有关系,具有明显的可重复性、普适性。基于研究证据的

管理,一个很重要的方面是探索这种有证据支撑的、具有可重复性和普适性的管理方法

另一方面,管理的实践性又意味着根据具体组织的自身特点,制订有效的方案。使普适性的管理理论与具体的情景相结合,这就是管理的权变性特点、艺术性特点。运用同样的艺术规律,不同的个体会产生不一样的结果。不同艺术家所创作的同一主题的作品效果不一样,它们已深深地打上艺术家的个性特征,正如别人不可能创作出贝多芬的命运交响曲、达芬奇的蒙娜丽莎。基于研究证据的管理不仅强调管理的方法是基于研究证据的,同时也强调针对不同的组织和不同情景,提出具有个性特征的管理方法。

管理的实践性派生出管理的科学性、艺术性。它一方面意味着管理有不以人的意志为转移的一般规律,而另一方面又关注个性特点。基于研究证据的管理,其有效性在于它不仅寻求一种普适性的管理方式,也探索具体组织、具体情景下有效管理的方式,它把管理问题的科学性与艺术性、共性与个性很好地结合起来了。

应该强调的是,基于研究证据的管理的内在逻辑是与管理本质相匹配的。基于研究证据的管理,其决策逻辑是溯因推理。其要旨在于,对于一定的管理问题,提出具有一定因果关系的猜测性解释(假说),然后,通过确定因果关系的猜测性解释(假说),然后,通过确定因果关系制订解决管理问题的方案。这种从后件(问题)推出前件(对问题的解释)的推理就是溯因推理,它与管理的本质特征相匹配。用现代数理逻辑符号可将它表示为: $[b \wedge (a \rightarrow b)] \vdash a^{[9]}$, 其中的问题 b 是具体组织所面临的,因而往往是边际收益大的问题——解决此问题而增加的收益大,它不是模仿其他企业的问题,也不是流行理论所界定的问题,问题的起源与管理的实践性特征相匹配。而对于猜想的因果关系 $a \rightarrow b$,一方面,肯定不止一个(即, $a_i \rightarrow b, i = 1, \dots, N$); 另一方面,有证据 (E, e) 支撑的 $a \rightarrow b$ 关系,更有竞争力,更可能被选择。通过 $a \rightarrow b$ 关系制订出解决问题 b 的方案 j 。不难看出, $a \rightarrow b$ 关系的猜测与选择过程与管理的权变性特征相匹配。针对性地制订方案更是体现了权变性的特点。当然,问题 b 的确定、 $a \rightarrow b$ 关系的猜测、选择以及具体解决方案的设计,都深深地打上了管理者的主观烙印,与管理者的经验、特别是知识背景密切相关。不难得出,管理者越是系统地了解人类行为与组织的研究证据 (E) ,就越有可能有效地界定问题 b 。猜想与选择可靠的 $a \rightarrow b$

关系,从而可能设计出可行的方案,提高管理的成功率。

基于研究证据的管理由管理问题触发,而猜测因果关系、制订解决方案从而解难题的过程,也是将科学原理转化成管理实践的过程。这是一个探索试验的过程,其概念模型如下:

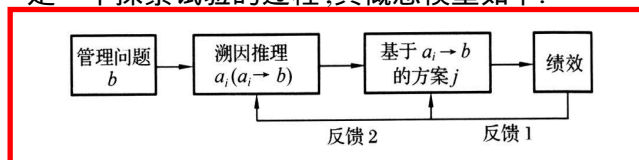


图 1 基于研究证据管理的概念模型

该模型的优点在于其有一个纠错环节,即反馈学习的环节,因为溯因推理和制订的方案也具有可错性。其中有一个关键性的双环学习过程^[10]: 由反馈 1 构成了一个单环的渐进性学习——根据绩效调整方案 j , 形成同一因果关系下的不同方案,但是,它并没有质疑方案赖以产生的因果关系 $(a_i \rightarrow b)$; 由反馈 2 构成一个双环的变革性学习,即根据绩效的高低,它不仅仅反思制订的方案 j ,而且质疑方案赖以产生的因果关系 $(a_i \rightarrow b)$ 的正确性,因而它具有很强的自我纠错能力,适应性强。

ROUSSEAU^[12]描述的一个“友好反馈”的实例,能很好地说明基于研究证据管理的内在逻辑机制: 一个卫生保健系统的执行主任注意到,所属 20 个乡村诊所在绩效上有巨大的差异,而这些差异与病人的组合或者雇员的特征没有关系。在一次访谈中,诊所成员抱怨考核指标太多,每月要送 200 多个指标,还要与其他 19 个诊所进行比较。该主任想起了很久以前从心理学课程中所学的原理: 人们决策时,每次只能处理有限量的信息。在诊所成员参与下,重新设计了反馈系统。新系统只用 3 类绩效指标——质量、成本和员工满意度,这 3 个方面都有一个总的测度。在下一个年度,通过使用更易理解的反馈形式,卫生系统的绩效得到了广泛的改善,低绩效单位的绩效改善尤为显著。在这个实例中,问题 b 是 20 个诊所的绩效有巨大的差异,归因猜测是: 绩效指标太复杂 $a \rightarrow$ 绩效有巨大的差异 b , 这个猜测有 E 的支持(人们决策时,每次只能处理有限量的信息),通过只测度 3 个方面的绩效指标,发现绩效确实得到了显著性的改善 (e) ,因而, $a \rightarrow b$ 关系确实成立, a 是 b 的原因。毫无疑问,问题的发现、因果关系的猜测都与执行主任的知识背景有关。换一个人,他不一定会把绩效的巨大差异归因于绩效考核指标的繁杂,也可能归因于诊所或者管理者。没有相关

的心理学知识,诊所员工的抱怨也不一定引起他的警觉,从而触发他重新设计绩效考核体系,因为员工抱怨还多着呢。这说明,学习人类行为与组织的研究证据的重要性。

不难看出,基于研究证据的管理,其内在的“溯因推理”逻辑机制与管理的实践性、科学性、权变性特征相匹配,从而保障了它的有效性。

5 实施基于研究证据管理要克服的困难

基于研究证据管理的流程,是针对管理问题,首先猜测导致问题产生的原因(E),根据因果关系制订出问题的解决方案*j*,根据绩效调整方案*j*,或调整方案*j*赖以产生的因果关系($a_i \rightarrow b$),直至问题解决。但是,实施该范式需要克服2个方面的困难:①管理自身的特点导致因果关系难以被发现;②管理者的主客观障碍。

5.1 管理自身的特点导致因果关系难以被发现

(1)管理决策与决策后果之间的时空跨度太大,难以发现它们之间的因果关系。例如,招聘的某一员工最后成为了公司的高层管理者,这期间若干年已经过去,当时的决策已分辨不清,并且当时的招聘者和其他相关人员很可能已经发生了变动,导致这个结果(招收了一名有效的员工)的原因(如何决策的)就难以确定,这样就失去了用事实证据判断决策质量的机会,失去了通过证据学习提高的机会。

(2)多因一果,即多种管理活动同时作用、交互作用,导致因果关系难以辨别。一个管理决策往往是与其他活动同时进行的,一个结果是多个活动共同作用、交互作用而形成的。这样,人们很难判断一个好的绩效,是哪一个因素所导致的,或者哪几个因素导致的。这就像吃中药,病好了,但是不知道是哪个成分起了作用,哪个成分没有起作用,各成分分别起的作用有多大。

(3)无意识决策,即管理者本身没有意识到做了一个决策,更难发现因果关系。例如,一管理者拒绝培训一名下属,他可能没有意识到,是这个行动最终导致该员工的辞职。

管理本身的跨时空因果关系、多因一果、无意识决策3个因素,导致难以建立因果关系的证据,也就增加了实施基于研究证据管理的难度。

5.2 管理者的主客观障碍

5.2.1 主观障碍

(1)管理者可能认为或潜意识认为“不必”实施基于研究证据的管理。有研究表明,下级的讨好行为对上级评价的影响,远远大于能力

对上级评价的影响。也就是说,上级对无能力、但有讨好行为者的评价,高于有能力、而无讨好行为者的评价。显然,管理者搞好与上级关系的边际收益,大于展示能力提高组织绩效的边际收益。在人治社会,这种收益差距会进一步扩大。由于人的本性,人们会做边际收益更大的事情,被管理者会自觉与不自觉地忽视基于研究证据的管理,因为对于管理者的提升与重用,它并不是必须进行的工作。

(2)管理者“不愿”实施基于研究证据的管理。由于基于研究证据的管理是客观、理性的管理范式,它会限制管理者个人的自由,使其不能按自己认为合适的方式进行管理。例如,100年前泰勒的科学管理,即提高生产率的结构化方法被抛弃,原因就是它干扰了管理者监督下属的特权。

(3)管理者“不能”实施基于研究证据的管理。其“直接原因”是管理者缺乏“元技能”——针对管理问题,猜测和选择因果关系,进而用因果关系设计出问题解决方案的能力。因为管理者所受的教育不是以科学原理、研究证据为中心。哪怕是以培养未来管理者为己任的MBA教育也忽视了研究方法和研究证据的教育。MBA教育中,普遍采用的案例教学往往强调了问题的解决,而忽视了研究证据,从案例中学到的通常是问题的解决方案,而不是科学原理和研究证据,更忽视了“元技能”的培养。

5.2.2 客观障碍

“间接原因”是我国缺乏科学研究传统。2个方面说明我们对科学研究的认识有待加深,对科学研究方法有待深入、广泛地掌握:一方面,理论上在各种教科书中很难发现以国人名词命名的理论与定律;另一方面,现实中近代以来显著性地改善人类生活质量的重大发明创造很少是国人的贡献。如疫苗、X光机、电灯、电话、手机、电脑、汽车、飞机和火车等没有一项是国人发明创造的。根据TV ERSKY等^[10]发现的可获得性启示原理,人们容易想起留下深刻印象的东西,而不容易想起被众人忽视的东西。缺乏科学研究传统,使管理者不容易想起以研究的态度、用研究的方法探讨管理问题,也就难于实施基于研究证据的管理。

简言之,管理自身的复杂特性使人们难以发现因果关系的证据;而管理者主观上认为没有必要不断改进组织绩效,客观上掌握科学研究方法有一定的困难。二者是实施基于研究证据的管理要克服的困难。

6 结语

本文的目的是对时下追随流行“经验”与“理论”的管理保持警觉,它是可错的。而介绍一种新的管理范式,它更可靠、有更广泛的适应性和更强的纠错能力,值得我们学习探索。新的管理范式与传统的管理范式的差异有以下 4 点:

(1)对于管理问题的界定 新范式是由具体组织面临的问题所决定的,因而往往是边际效用比较大的问题,而基于“经验”或“理论”的管理所界定的管理问题,并不一定是具体组织的边际收益大的问题,因而针对性可能不大,因此,紧跟流行的“经验”与“理论”的管理,不一定是好的管理。

(2)对于没有“经验”或“理论”参照的管理问题 管理者也可以按这种新范式探索解决问题的途径。我们知道,并不是所有的管理问题都是有“经验”或“理论”参照的,因此,新范式可超越已有“经验”与“理论”的局限性。

(3)对于有“经验”或“理论”参照的管理问题 新的管理范式对“经验”与“理论”赋予了新的含义。在传统的管理范式中,它们被当做行事准则或判断标准。在新范式中,“经验”与“理论”只是猜测“因果关系”或“制订方案”的一个启发式,理论与经验有助于猜测因果关系 ($a_i \rightarrow b$),而经验对制订基于 ($a_i \rightarrow b$) 的方案有启发作用。

(4)蕴含的逻辑机制不同 新范式蕴含的是“溯因推理”,而基于“经验”和“理论”的管理所蕴含的逻辑分别是“归纳推理”和“演绎推理”。新的管理范式中“溯因推理”含有“猜想与反驳”的探索精神:一方面,它有利于发挥人的主观能动性;另一方面,基于研究证据的“双环学习”机制为纠错指明了方向,而“归纳推理”和“演绎推理”并没有为管理实践的纠错指明方向。

不难看出,基于研究证据的管理与基于经验的管理或基于理论的管理是一种交集关系,而不是一种相互独立的孤立关系。但是,三者的“核”不相同,基石不一样,正如科学哲学家库恩^[12]所言,在新范式下,原来的零部件被赋予了新的含义,在基于研究证据的管理范式下,经验与理论被赋予了不同的意义——提供启发式。

本文的进展体现在以下 4 个方面:① 针对当前管理弊端,提出了基于研究证据管理的概念模型,并且深化了其中“证据”的内涵,强调它是系统性研究的结果,而不是一般的经验证据,以区别于根据随机证据进行管理的经验管理。② 分析了不同管理范式的内在逻辑机制,特

别是通过移植“溯因推理”与“双环学习”过程,开发了基于研究证据管理的概念模型^③与“溯因推理”过程相匹配,深化与发展了“元技能”概念,原概念中只有“将科学原理(因果关系)转化成问题解决方案”的能力,没有包含“针对管理问题,猜想与选择因果关系”的能力。^④ 比较系统地分析了实施该管理范式的困难所在,为克服当前的管理弊端、推行基于研究证据的管理做了必要的、基础性的分析工作。

参 考 文 献

- [1] PFEFFER J, SUTTON R I. Treat Your Organization as a Prototype: The Essence of Evidence-Based Management [J]. Design Management Review, 2006, 17 (3): 10~14.
- [2] ROUSSEAU D M. Is There Such a Thing as “Evidence-Based Management”? [J]. Academy of Management Review, 2006, 31(2): 256~269.
- [3] TVERSKY A, KAHNEMAN D. Rational Choice and the Framing of Decisions [J]. The Journal of Business, 1986, 59(4): 251~278.
- [4] 泰勒 F W. 科学管理原理 [M]. 胡隆昶, 冼子恩, 曹丽顺, 译. 北京: 中国社会科学出版社, 1997.
- [5] SHERMAN L W. Evidence-based Policing: Social Organization of Information for Social Control [C]// WARING E, WEISBURD D. Crime and Social Organization. New Brunswick, NJ: Transaction, 2002: 217~248.
- [6] 钱德勒 A D. 看得见的手——美国企业的管理革命 [M]. 重武, 译. 北京: 商务印书馆, 1997.
- [7] 贝弗里奇 W I B. 科学研究的艺术 [M]. 陈捷, 译. 北京: 科学出版社, 1979.
- [8] 丹皮尔 W C. 科学史 [M]. 李珩, 译. 北京: 商务印书馆, 1994.
- [9] 雷良. 科学发现的本质及其逻辑机制的再发现 [J]. 自然辩证法研究, 2006, 22(7): 18~22.
- [10] ARGYRIS C, SCHON D. Organizational Learning: A Theory in Action Perspective [M]. New York: Addison-Wesley, 1978.
- [11] TVERSKY A, KAHNEMAN D. Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases [J]. Science, 1974, 185(4157): 1124~1131.
- [12] 库恩 J S. 科学革命的结构 [M]. 金吾伦, 胡新和, 译. 北京: 北京大学出版社, 2003.

(编辑 张光辉)

作者简介: 沈超红 (1959~), 男, 湖南长沙人。中南大学 (长沙市 410083) 商学院教授, 博士。研究方向为组织行为与行为决策, 创业与企业成长理论。E-mail: chshen@mail.csu.edu.cn