

# The Research of Manager's Strategic Competence Based on Humanistic Paradigm

## Theory Building and Concept Model

Guobin Dai

School of Business, Central South University, Changsha, China

Email: daiguobin2004@126.com

**Abstract:** Weak hypothesis and limited paradigm are the problems of the theory of manager's competence. Philosophy has both the necessity and the possibility to participate in the object and paradigm of manager's competence research. The innovation of paradigm would happen with the center in the being of human and the reference of relative paradigm of humanistic psychology, and thus propose the definition of manager's strategic competence as the improvement of the original definition and theory.

**Keywords:** humanistic paradigm; manager's strategic competence; theory building; conceptual model

# 基于人本主义范式的管理者战略胜任素质研究

## ——理论构建与概念模型

戴国斌

中南大学商学院, 长沙, 中国, 410083

Email: daiguobin2004@126.com

**摘要:** 管理者胜任素质理论存在理论假设薄弱、研究范式局限的问题。哲学既必要又可能介入管理者胜任素质研究的内容与范式。以人的存在为中心, 借鉴人本主义心理学的相关研究范式与成果, 可以提出研究的人本主义范式, 并提出“管理者战略胜任素质”概念与理论作为对原概念和理论的完善。

**关键词:** 人本主义范式; 管理者战略胜任素质; 理论构建; 概念模型

## 1 引言

管理者的综合素质是影响管理行为和组织绩效的主要因素之一, 管理者胜任素质 (Manager's Competence, MC) 一直是人力资源管理研究关注的一个焦点。国外研究 MC 起步较早。麦克利兰提出应该用 MC 评价来代替智力测验, 因为它能够更好地预测工作绩效<sup>[1]</sup>。史班瑟对管理者和企业家进行了工作能力评估, 提出了各种主管模式中的一般能力和一般企业家能力模式<sup>[2]</sup>。近年来, 我国学者也做了不少研究, 如正职与副职管理者的胜任素质比较研究<sup>[3]</sup>、中国家族企业高层 MC 模型研究<sup>[4]</sup>、中国管理者职业化胜任素质研究<sup>[5]</sup>, 为推动中国情境下 MC 的要素结构研究与推广应用做出了积极的贡献。

国内外有关 MC 的研究与思考, 主要存在三个方面的不足: (1) 在概念内涵上, 简单地将 MC 理解为

“管理工作+胜任素质”的逻辑运算, 忽视人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的关系; (2) 在研究视野上, MC 的一些关键的、深层次的内容, 如内省理解、创造力, 被排除在观察对象之外; (3) 在研究方法上, 主要依赖观察、经验判断和实证研究方法, 缺乏对理论本身的基础研究, 导致理论本身缺乏内在的完整性。本文在分析 MC 理论基础与存在问题的前提下, 试图将哲学介入到 MC 研究的内容与范式两个层面; 并借鉴人本主义心理学的范式与研究成果, 在提出人本主义范式的基础上提出“管理者战略胜任素质”概念与理论, 作为对 MC 的理论完善。

## 2 管理者胜任素质的理论基础与存在问题

### 2.1 理论假设中的本末倒置

MC 的最初提出动机是满足管理实践的需要, 而非创建一种管理理论。麦克利兰的经典论文“测验胜

任素质而不是测验智力”指出，传统的智力测验、性向测验等心理学的测验方法不能预测复杂工作和高层职位工作绩效或者生活中的成功，因此有必要提出“胜任素质”的概念和理论<sup>[1]</sup>。这一动机将研究建立在一个薄弱的理论基础之上——研究的前提假设被设定为管理者行为特征的现象比较：高绩效的管理者表现出与低绩效管理者不一样的行为特征。目前研究者大多认同史班瑟对胜任素质的定义：“一项潜在的个人特质，这些特质与效标参照组的工作表现，具有高度的因果关系。”这一定义虽然提出了胜任素质是“潜在的个人特质”，但是对胜任素质的观察基础却是“才能导致绩效或可用来预测绩效及行为表现”的“因果关系”。史班瑟提出的“效标参照”强化了麦克利兰的前提假设：“如果一个人的一项特性或资历在工作表现上，无法造成与他人产出上明显的差异，严格说来就不算是一项才能，也不应该用来评估一个人工作表现的好坏”<sup>[2]</sup>。

本文认为，胜任素质与 MC 是两个不同的概念。管理是人的一种特殊才能，而不仅是一种工作；MC 不是“管理工作+胜任素质”的逻辑运算，这一概念本身所隐含的基本命题，要求揭示人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的关系。但是，基于因果关系的、并被“效标参照”强化了的研究假设，导致了研究中的本末倒置：管理者的部分行为特征和管理的特殊的、具体的局部功能和效果，代替了人的内在属性与管理的本质内涵及其综合。根据这一假设，MC 成为管理绩效、管理行为、工作内容、个体特征等现象的逻辑产物，而管理者本身却成为可以被忽视的载体或中介。这种本末倒置致使 MC 研究丧失了管理者的内在完整性，名义上的“管理者胜任素质”变成事实上的“管理者绩效特征”或“管理者岗位特征”。

## 2.2 科学主义范式的视野局限

库恩提出：科学的理论和研究有一种前科学的参考框架；并且“规范的”科学活动遵循某些预先决定的步骤进行，这些步骤对模式或“范式”的发现与考察有直接影响<sup>[6]</sup>。保罗根据知识本身—认知者的区分和数据—动态过程的区分，将管理学研究的范式划分为 4 种<sup>[7]</sup>，如图 1 所示。其中的自然主义范式认为社会科学方法与自然科学方法相似，因此可称为科学主义范式。在这一范式下，管理成为了可以被观察到的实践现象，其核心是组织及其管理过程的技术规律。

关注于知识本身	关注于认知者	
自然主义： 社会科学方法与自然科学方法是相似的	解释主义： 社会科学知识是对材料的一种解释	关注于作为基础的数据
解构主义： 社会科学知识只能在具体实践中被理解	参与研究： 社会科学知识形成于协作研究的过程中	关注于调查的动态过程

Figure 1. 4 paradigms of management research

图 1. 管理研究的 4 种范式

自麦克利兰以来的 MC 研究，主要在科学主义范式下，根据管理现象进行管理绩效—管理行为—工作内容—个体特征的逆向推理与实证研究，研究在对管理者个体特征的外部认知这里戛然而止。但是，在管理实践中，创造性、直觉、意志、内省、勇气、激情、信心、责任感、皈依感、生活意义、逆向思维、克服孤独、自我理解、自我认同、自我欣赏、自我超越、自我完善、自我实现、内在价值、自尊与尊重他人、内在稳定性等内容，既是优秀的管理者所必须具备的重要的个体内在属性，又蕴含着管理的本质内涵。科学主义范式的前科学假设将人的内在属性与管理的本质内涵及其综合界定为管理者黑箱的内容，研究只能观察黑箱外部的现象，即管理者在外部世界中所表现出来的行为特征，而不能进入到管理者的内部世界。于是，管理者这些重要的胜任素质被前置性地排除在 MC 研究的视野之外。

## 3 哲学对管理者胜任素质研究的介入

### 3.1 桑伯格的尝试与罗洛·梅的借鉴

桑伯格通过“现象记录法”发现，员工胜任素质的最基本内容不是一些具体的属性，而是对工作概念的基础性理解；员工的工作知识、技能和其他用于完成工作的属性均建立在这些理解的基础之上<sup>[8]</sup>。这一研究既突出了员工体验的内在性，又使用了实证的研究方法，是解释主义范式与科学主义范式的结合。尽管研究对象是技术工程师而非管理者，这一研究仍然提供了积极的启示：第一，胜任素质的研究可以突破科学主义的范式；第二，“基础性理解”等内在体验的内容也可以纳入到胜任素质的范畴中。

但是，“现象记录法”展现的内在体验——对工作岗位的理解，只是介于管理者黑箱的内部与外部之间，而不能代替人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的综合。要使得研究对象具有内在的完整性意义，

就必须在桑伯格的基础上更进一步，进入到管理者的内部世界，建立内部世界与外部世界的普遍联系。这就要求研究视野延伸到管理者与管理现象背后的哲学原理——人的存在及其结构，在哲学的层面上揭示人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的关系，并对这些哲学发现与构建进行实证的检验。这是 MC 研究必须完成的一个基础性工作。

人本主义心理学是以人为本研究整体人的本性、经验与价值的心理学，亦即研究人的本性、潜能、经验、价值、意向性、创造力、自我选择和自我实现的科学<sup>[9]</sup>。经过近半个世界的发展，人本主义心理学成功地建立了哲学思想与人的主观经验之间的内在联系，并将这种联系延伸到现实世界的心理现象中。如罗洛·梅关注人的存在的根本结构，将这些哲学原理成功地转化为生活的直接经验，并在这个过程中强调自我的“反应能力”、深刻的探索和朝向内部，以及自我与世界关系的整合<sup>[10]</sup>。这些研究对于 MC 研究的基础性工作具有重要的借鉴意义。

### 3.2 引用哲学的必要性与可能性

罗洛·梅指出，“每一种科学的方法都是建立在哲学预想基础上的。这些预想不仅决定了使用这种特殊方法的观察者可以观察到多少现实——它们确实是他用以观察的透镜——也与观察到的景象是否与真实的问题相关，以及因此而引出的科学研究是否将持续下去。”<sup>[10]</sup>。科学主义范式下 MC 研究的哲学预想是管理者自身的黑箱状态。这一预想排除了对研究对象和研究范式的哲学思考，由此导致了理论假设的薄弱与研究范式的局限。因此，MC 研究有必要引用哲学。

管理是一种科学，更是一种艺术和哲学，优秀的管理者往往有哲学思考的本能。本文 2.2 所述优秀管理者所必须具备的重要的胜任素质，既是管理者的内在体验，又与人的存在有着内在的关联，因而属于哲学命题的范畴。管理实践的复杂性与管理者人性的丰富性，可以在哲学的层面上为 MC 研究提供足够的生活素材；与此同时，无论是西方的存在主义哲学还是东方的传统哲学，在揭示存在与生存的内涵与关系上，以及在相应的研究方法论上，都有着成熟而丰富的知识积累，可以为 MC 研究提供理论依据与方法论基础。因此，MC 的研究对象有可能引用哲学。

研究者与管理者，从事着不同性质的工作；真实的管理者与研究者视界下的管理者之间往往存在着很

大的区别。研究者要进入到管理者的内心世界，首先必须进入自己的内心世界进行自我体验，然后再去挖掘研究对象的内在体验，这就存在着主观与客观的二元对立。以“存在”研究为核心的人本主义哲学，在哲学的层面上消除了二元对立。如人本主义哲学的主要流派之一——存在主义哲学，“是一种使人生成为可能的学说；这种学说还肯定任何真理和任何行动既包含客观环境，又包含人的主观性在内”<sup>[11]</sup>；又如罗洛·梅指出，胡塞尔、海德格尔、萨特等存在主义哲学家，“反对在他们的时代中日益增长的客观性，并提出了调整 and 解释人类经验的一些手段，他们认为这些手段更适合于这种经验”<sup>[10]</sup>。人本主义哲学，特别是其中的存在主义哲学，可以帮助研究者既进入到自己的内部世界，又在此基础上进入到研究对象的内部世界，获取关于管理者的一般体验。因此，MC 的研究视角有可能引用哲学。

## 4 管理者胜任素质研究的范式突破

### 4.1 研究视角的哲学延伸与研究范式的深入

保罗对范式的分类并未涉及哲学深度；在这 4 种范式审视之下，管理者都是以黑箱的面貌出现在研究中。MC 研究的自身命题，内在地要求对管理者的存在状态进行体验、理解和领悟，以揭示人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的关系，这就要求研究内容具备必要的哲学深度，而这又前置性地取决于研究视角的哲学延伸。

刘放桐认为，人本主义哲学“强调一切思想和理论均以人为出发点和归宿，以人为尺度，要求揭示人的生命、本能、情感、意志等非理性或超理性存在的意义，反对把人归结为科学理性的存在”<sup>[12]</sup>。本文认为，只有从本真的人的存在出发，才能将研究视角延伸到黑箱内部，人本主义哲学可以提供重要启发。人本主义反对把理性绝对化的极端主义理性，以及把科学绝对化的极端科学主义，而不是反对科学主义本身，因此人本主义哲学对理性是超越而非抛弃，人本主义与真正的理性主义和科学主义之间是并立的而非对立的。同样地，人本主义哲学与保罗提出的 4 种范式之间并非对立，而是可以通过对研究视角进行哲学延伸，为 MC 研究的范式创新提供哲学支持。

### 4.2 研究视角的哲学转换与研究范式的整合

保罗指出，4 种范式当中的任何一种都不能提供

一个完整的基础，但每种范式都强调了一个重点<sup>[7]</sup>。本文认为，导致任何一种范式都不能提供一个完整基础的原因是，这些范式的内容和分类都是以主体—客体的二元对立为哲学前提，包括研究对象的二元对立，即外部知识（数据）与内在体验（动态）的对立；以及研究方法的二元对立，即研究者与研究对象的对立。二元对立将每一种范式的关注局限于客观的现象，而不能进入现象的主体——人（管理者）——的内心世界。因此，每种范式只能突出二元对立中的一个方面，也就只能强调一个重点。

管理者的主观体验最能直接地反映人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的关系，但是研究者首先收获的是他自己关于“管理者的主观体验”的主观体验，其次将自己的主观体验转换成理论模型，然后再接受实证研究的客观现实检验。这种收获与转换必然地涉及到研究者本人的哲学知识与生活体验，这给MC研究带来了前置性的不确定性。在科学主义范式之下，为了避免这种不确定性，只有前置性地将这些内容放入管理者黑箱中而排除在研究视野之外；本文认为，有一种方法可以避免这种不确定性，即用权威的哲学体系及其所蕴含的生活体验，来取代研究者本人的哲学知识与生活体验。这样的哲学体系必须以人本身作为出发点和归宿，并且在哲学领域得到权威的认可。人本主义哲学正是这样一种合适的哲学。人本主义哲学通过以“存在”为核心的系统的理论建构，不仅打破了二元关系中对象化的认知方式，而且颠覆和替代了二元关系的哲学基础。在人本主义哲学的视角下，4种范式分类的依据之一——研究对象的外部知识和研究对象的内在体验之间的区别，可以转换成统一的研究对象的存在状态；依据之二——研究者与研究对象的区别，可以转换成统一的研究方法的存在状态。两种转换的综合，可以为管理学研究的范式提供一个完整的基础，促成4种范式的整合。

### 4.3 人本主义范式的提出与应用

对于保罗提出的4种范式，人本主义哲学不仅可以进行研究视角的哲学延伸，以拓展研究范式的领地；而且可以将研究视角中的二元对立转换为统一的存在状态，以达成4种研究范式的整合。戴国斌结合中国传统管理文化与人本主义哲学的内在特征，提出了管理学研究的人本主义范式，以达成管理学研究中科学研究方法与哲学研究方法的统一，并通过恢复人的主

体性和完整性使管理学研究更加接近管理实践<sup>[13]</sup>。人本主义范式突破了保罗提出的4种范式的每一种范式的局限，但不能等同于是4种范式的综合，因为4种范式的每一种都没有深入到管理者的内心世界中。因此，人本主义范式既可以使用4种范式中的任何一种研究方法，又可以使用4种范式之外的哲学研究方法。显然，对于MC研究而言，人本主义范式可以更好地达成对管理者存在状态的体验、理解和领悟，揭示人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的关系。

一种范式只有面对具体的研究问题，才具有真实的意义。因此，范式的创新仍然需要从具体的研究问题入手。但是，从具体的研究问题回溯到所创新的范式时，该研究范式就具备了普适性的意义。对于MC研究而言，人本主义范式是一种必然的选择；对于范式创新而言，MC研究是一个好的研究的切入点和范式的案例。

包含MC研究在内的一切管理学研究，当需要进入到研究对象的内心世界、并构建内与外的联系时，就必然需要进行视角的转换。因此，哲学研究中打开黑箱的研究方法，以及以此为核心的人本主义范式，不但可以用于MC研究，满足MC研究的视角延伸和范式整合的需要，而且可以用于其他任何一种包含打开黑箱在内的管理学研究。当一个研究需要面对人的复杂性，需要揭示人性的一般与所研究问题的特殊之间的关系时，人本主义范式就可以为这些研究提供库恩所说的“前科学的参考框架”和“规范的”科学活动步骤与流程。

## 5 管理者战略胜任素质的概念界定

### 5.1 管理者胜任素质的核心是“战略”

哲学源于生活，扎根于生活的问题之中。生存作为生活中最为关键的问题，既是人本主义哲学所研究的根本问题，又是管理者最为关心的问题。戴国斌认为，管理者作为一个能动的哲学主体，在其哲学的起点——“认识你自己”这里，就已经开始了对自己的生存进行了“人的全部生活及其目标”意义上的整体性审视，这是一种战略性的审视；管理者的哲学终点——“成为你自己”，就是通过管理实践来达成对自己的生存的实现，这种实现具有“人的全部生活及其目标”的完整意义，因而也是战略性的实现。在管理者自己这个唯一的哲学主体的审视之下，战略就是从

“人的全部生活及其目标”出发，通过“人的全部生活及其目标”，来实现“人的全部生活及其目标”<sup>[14]</sup>。

哲学是人的哲学，人本主义范式下的 MC 研究，将管理者置于中心的位置，来审视人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的关系。MC 虽然仍然是管理者“潜在的个人特质”。但是在确定潜质的内容时，不再忽视管理者本身——管理者将对自我生存的面对转化成内生的战略，再通过管理实践来达成生存的外部实现。管理需要战略的指引，战略需要管理的实践；管理的核心是战略，战略贯穿于管理的始终<sup>[14]</sup>。因此，在人本主义范式下，MC 中的“潜在个人特质”，其人本主义哲学的核心是“战略”——战略就是人的内在属性与管理的本质内涵的综合。

## 5.2 “管理者战略胜任素质”的提出

科学主义范式下，MC 的“管理工作+胜任素质”式的概念，不能对 MC 的核心内容——人的内在属性与管理的本质内涵的综合，进行必要的界定。在人本主义范式下，对管理和管理者的内在认识，不是基于外部现象，而是基于人本主义哲学。人本主义哲学所提供的哲学依据，可以帮助界定 MC 的核心内容。因此，有必要提出管理者战略胜任素质（Manager's Strategic Competence, MSC）的概念：管理者的个体内在属性与管理的本质内涵以战略为核心的综合，这种综合围绕管理者的主体性和内在完整性而进行，综合的内容通过管理者的管理实践而展现出来。MSC 仍然是 MC 所提到的“潜在的特质”；与 MC 的区别在于，MSC 指明了这一特质的具体内容——人的内在属性与管理的本质内涵及其综合，即“战略”，并且对这一特质进行了哲学的界定——这种综合围绕管理者的主体性和内在完整性而进行。因此，MSC 既包含了管理者朝向自我内部的内省认知，又包含了管理者在管理实践中的种种行为。

概念更新的意义在于，可以在管理者的朝向自我内部与外部世界行为之间，建立比史班瑟的“因果关系”假设更为实在而丰富的理论联系，使管理者的内心体验与外在行为的关系建立在更为坚实的基础之上。这个基础一方面来自人本主义哲学与人本主义心理学已有的研究成果，另一方面来自管理世界中的管理原理。因此，这种比“因果关系”更为宽泛的管理世界的逻辑延伸，其范围包括但不限于史班瑟所说的“导致绩效或可用来预测绩效及行为表现”的内容，

是在“人的全部生活及其目标”意义上对管理者的内心体验与外在行为的综合。MSC 是对 MC 的完善而非否定，正如人本主义范式是对科学主义范式的完善而非否定。

## 6 管理者战略胜任素质的概念模型

### 6.1 管理者的存在状态：“知”与“行”的综合

哲学界已经初步达成了西方哲学与中国传统哲学在人本主义思想上的共识，如于连<sup>[15]</sup>、艾兰<sup>[16]</sup>、那薇<sup>[17]</sup>、戴国斌<sup>[14]</sup>等的研究。但是在对人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的关系进行的揭示上，中国传统哲学有独到的优势。戴国斌认为，中西哲学的区别在于揭示人的本真生存方式的不同，中国传统哲学以战略为中心进行思辨与现实相结合的整体性揭示，而西方哲学由于缺乏战略这个中心，其揭示存在着思辨与现实的割裂，“就哲学思考与战略运作的紧密关系而言，中国传统哲学比西方哲学更为纯粹”<sup>[14]</sup>。因此，本文选用中国传统哲学作为 MSC 的顶层架构。

中国传统哲学视野下，优秀的管理者（“圣人”、“君子”或“士”）既明了人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的关系，又能够在管理实践中实现二者的综合；以“道”为核心的管理者存在状态，表现为两个方面的结合：一是在主观世界中“道”的内在领悟与自我认同，即“知”；二是在客观世界中“道”的外在拓展与自我实现，即“行”。二者均具有“人的全部生活及其目标”的战略意义，并且在这个意义上达成互相统一与彼此转化。王阳明用“知行合一”表达管理者的这种存在状态：“知之真切笃实处，既是行；行之明觉精察处，即是知。知行工夫，本不可离。只为后世学者分作两截用功，先却知行本体，故有合一并进之说”<sup>[18]</sup>。因此，“知行合一”，为 MSC 的现象描述提供了良好的内在依据和顶层构架。据此，可以将 MSC 首先分为“知”的能力与“行”的能力。

### 6.2 “知”的能力及其构成

“知”是西方哲学的“认识你自己”，或者说管理者对存在或“道”的领悟。于连认为，“智慧的‘知’不仅仅是纯粹的能力…圣人的理解力不仅仅是一种看待事物的方式，也是一种‘存在’（‘是’）的方式”<sup>[15]</sup>。“知”作为管理者的一种存在状态，主体和客体都是管理者自己，这种“知”分为（并且仅

仅可以分为)两个方面的内容:一方面是存在者的内容,使管理者对自己作为一个特殊的在世的在存在者进行自我的揭示;另一方面是存在的内容,以揭示存在的内涵,让管理者意识到自己的存在。相应地,“知”的能力可以分为自识能力和自知能力两种类型。自识能力是一种内在的洞察能力,其逻辑形态的出发点是管理世界中的存在者,最终指向的是管理者的存在。自知能力是一种内在的认同能力,其逻辑形态的出发点是管理者的存在,最终指向的是管理世界中的存在者。两种能力的逻辑极向关系、分类与操作性定义见表1。

Table 1. Competences of recognition  
表1. “知”的能力

逻辑极向关系	“知”的能力	操作性定义
存在者→存在	自识能力	管理者对自己作为社会存在物进行自我洞察、自我发现的能力。
存在→存在者	自知能力	管理者对自己作为社会存在物进行自我认同、内在实现的能力。

### 6.3 “行”的能力及其构成

“行”是西方哲学的“成为你自己”,或者说管理者对存在或“道”的实现。“行”作为管理者的一种存在状态,是管理者在客观世界中的具体行为,主体是管理者自己,客体是包含管理者在内的整个世界。“行”的这种实现,在现象上表现为管理者对诸存在者的作为,包括行为的认识、意向、策略与实施。

要对“行”进行合理的分类,并且这种分类要能完整地展现“行”的全部内涵,一个重要的前提是对“行”的客体——客观世界——进行基于对存在之领会的合适认识。罗洛·梅开创性地提出“世界的三种模式——世界三个同时存在的方面”:第一个是周围世界,通常被称为环境;第二个是人际世界,指与某人种类相同的存在的世界;第三个是自我世界,即“自己的世界”,指个人与自己的关系的世界。并且“世界的这三种模式一直都是相互关联的,而且总是互为条件”,人类同时生活在三种世界中,“它们绝不是三种不同的世界,而是三种同时存在的在存在存在的模式”。<sup>[19]</sup>

本文认为,罗洛·梅的不足之处在于没有就两种模式之间的关联与条件进行系统而全面的阐述。这种

阐述必然地要求将研究从哲学与心理学的原理拓展到具体的生活现象。既然人同时生活在这仅有的、同时存在的三种模式之中,那么三种模式之间一定存在着内在的关系,并且这些关系所构成的框架应该完整地包含了、同时应该能够完整地诠释人的所有行为现象。反过来说,所有行为现象,即“行”的全部现象特征必须通过这些关系框架的审视,才能获得人本主义哲学意义上的完整性内涵。或者说,任何一种类型的“行”都应该可以找到某种模式关系的对应。不仅如此,本文认为,任何两种模式之关系的“互为条件”具有极向的性质,如在自我世界与人际世界的关系中,“我怎么对待别人”与“别人怎么对待我”的内涵就完全不同。因此,可以用两种世界模式之间的极向来表达其互为条件的关系。据此,可将管理者的“行”的能力分为6种基本类型,见表2。

Table 2. Competences of action  
表2. “行”的能力

逻辑极向关系	“行”的能力	操作性定义
周围世界→自我世界	决策能力	管理者面对周围世界进行自我决策的能力。
周围世界→人际世界	互动能力	管理者面对周围世界进行平行主体间的互相作用的能力。
人际世界→周围世界	领导能力	管理者通过与团队成员的关系达成对团队的驾驭的能力。
人际世界→自我世界	社交能力	管理者通过自我世界的调整达成对人际世界的影响的能力。
自我世界→人际世界	情绪能力	管理者通过调整自我世界来达成人际世界的关系构建与调整的能力。
自我世界→周围世界	自效能力	管理者从自我世界出发来达成对周围世界的调整与控制的能力。

## 7 结语

管理学研究越来越需要面对人的复杂性,但是科学主义范式将人进行物化的前置性简化,使研究内容丧失了人的复杂性内涵,这导致了MC研究的内在不足。科学主义范式已经受到了批判,但是新的范式尚在建立中。人本主义范式的提出,旨在将研究的视野延伸到哲学的领域,并减少二元对立对研究的束缚与干扰。对于范式研究而言,本文以MSC研究为切入点,提供了一个范式创新的案例;对于MC研究而言,本文揭示了人的内在属性与管理的本质内涵之间的联系,在管理者的内在世界与外在表现之间建立了人本主义哲学与心理学之综合的桥梁。与MC的“因果关

系”假设相比较，这一桥梁提供了更为坚实的理论基础和更为丰富的哲学内涵。

本文是对 MSC 研究的一个探索，这个探索在研究范式与研究内容两个层面上同步进行。尽管本文试图更加全面、更加严谨地在两个层面上清理哲学与科学的关系，但是由于种种限制，还存在着不足之处：第一，在从逻辑极向关系向操作性定义转换的过程中，缺乏专家的意见；第二，MSC 的能力分类与表现方式取舍，缺乏实证的证明。因此，后续研究将首先根据新的概念模型开发出 MSC 的测量量表，在此基础上深入挖掘管理者的“知”与“行”的内在联系，以进一步揭示人的内在属性与管理的本质内涵以及二者的关系，并检验不同类型的管理者 MSC 的差别。其次，在哲学前提、理论内涵、研究方法、研究结论和实际应用等多个层面上，进行与现有 MC 理论的比较研究，以期重新发现现有理论的内在价值。基于人本主义范式的 MSC 研究具有管理学与哲学、心理学的学科交叉意义，希望本文能为将来的研究起到抛砖引玉的作用。

## 致 谢

感谢中南大学陈晓红教授对本研究的前瞻性指导和西北大学刘文瑞教授对本研究的策略性建议。

## References (参考文献)

- [1] D C. McClelland. Testing for Competence Rather Than for Intelligence[J], *American Psychologist*, 1973, 28(1), P1-14.
- [2] Spencer L M., Spencer S M. Competence at Work[M]. WEI Meijin, translates. Shantou: Shantou University Press, 2003(Ch). [美]史班瑟, 才能评鉴法[M], 魏梅金, 译, 汕头: 汕头大学出版社, 2003.
- [3] WANG Zhongming, CHEN Minke. Managerial Competence Modeling: A Structural Equation Testing[J], *Chinese Psychological Science*, 2002, 25(5), P513-516, 637(Ch). 王重鸣, 陈民科, 管理胜任力特征分析: 结构方程模型检验[J], 心理科学, 2002, 25(5), P513-516, 637.
- [4] ZHONG Lifeng, SHI Kan. The Competency Model of Senior Managers in Chinese Family Firms[J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2004, 36(1), P110-115(Ch). 仲理峰, 时勘, 家族企业高层管理者胜任特征模型[J], 心理学报, 2004, 36(1), P110-115.
- [5] ZHAO Shuming. A Study of Professional Competence of Chinese Managers[M]. Beijing: Beijing University Press, 2008(Ch). 赵曙明. 我国管理者职业化胜任素质研究[M]. 北京: 北京大学出版社, 2008.
- [6] S. Thomas Kuhn. The Structure of Science Revolution (2<sup>nd</sup> edition)[M]. The University of Chicago Press: 1970.
- [7] Griseri P. Management Knowledge: A Critical View[M]. LUI Qinglin, WANG Qunyong, translate. Beijing: Posts & Telecom Press, 2006(Ch). [英]保罗·格里斯利, 管理学方法论批判——管理理论效用与真实性的哲学探讨[M], 刘庆林, 王群勇, 译, 北京: 人民邮电出版社, 2006.
- [8] J. Sandberg. Understanding Human Competence at Work: An Interpret Active Approach[J]. *Academy of Management Journal*. 2000, 43(1), P9-25.
- [9] CHE Wenbo. Humanistic Psychology[M]. Hangzhou: Zhejiang Educational Press. 2003(Ch). 车文博, 人本主义心理学[M], 杭州: 浙江教育出版社, 2003.
- [10] Schneider K J., Rollo May. The Psychology of Existence: An Integrative Clinical Perspective[M]. YANG Shaogang, etc. translate. Beijing: China Renmin University Press, 2008(Ch). [美]科克·J·施耐德, [美]罗洛·梅, 存在心理学: 一种整合的临床观[M], 杨韶刚等, 译, 北京: 中国人民大学出版社, 2008.
- [11] Jean-Paul Sartre. Existentialism Is A Humanism[M]. ZHOU Xuliang, Tang Yongkuan, translate. Shanghai: Shanghai Translation Publishing House, 2005(Ch). [法]让-保罗·萨特, 存在主义是一种人道主义[M], 周煦良, 汤永宽, 译, 上海: 上海译文出版社, 2005.
- [12] LIU Fangtong. Capriccios of Humanism and Humanistic Philosophy Thoughts[J], *Academic Monthly*, 1999(10), P32-41(Ch). 刘放桐, “人本主义”和“人本主义哲学思潮”随想录[J], 学术月刊, 1999(10), P32-41.
- [13] DAI Guobin. Humanistic Paradigm of Chinese Management Research[J]. *Chinese Journal of Management*, 2010, 7(2), P171-176(Ch). 戴国斌, 中国管理学研究的人本主义范式[J], 管理学报, 2010, 7(2), P 171-176.
- [14] DAI Guobin. Enterprise Strategy in Crisis: From Philosophy to Operation[M]. Shanghai: Shanghai Academy of Social Sciences Press, 2008(Ch). 戴国斌, 危机中的企业战略: 从哲学到运作[M], 上海: 上海社会科学院出版社, 2008.
- [15] Francois Jullien. Sage Has No Idea: or the Otherness of Philosophers[M]. YAN Suwei, translates. Beijing: The Commercial Press, 2004(Ch). [法]弗朗索瓦·于连, 圣人无意——或哲学的他者[M], 闫素伟, 译, 北京: 商务印书馆, 2004.
- [16] Sarah Allan. The Way of Water and Sprouts of Virtue[M]. ZHANG Haiyan, translates. Shanghai: Shanghai Renmin Press, 2002(Ch). [美]艾兰, 水之道与德之端: 中国早期哲学思想的本喻[M], 张海晏, 译, 上海: 上海人民出版社, 2002.
- [17] NA Wei. Mutual Interpreting of Taoism and Heidegger—the Being of Human and Material in the Integration of Mind and Material[M]. Beijing: The Commercial Press, 2004(Ch). 那薇, 道家与海德格尔相互诠释——在心物一体中人成其人物成其物[M], 北京: 商务印书馆, 2004.
- [18] WANG Yangming. The Answer to GU Dongqiao[A]. WANG Yangming. Chuanxilu(volume 2)[C]. ZHANG Huaicheng, translate. Zhengzhou: China Central Ancient Books Press, 2008(Ch). 王阳明, 答顾东桥书[A], 王阳明, 传习录: 卷中[C], 张怀承, 译注, 郑州: 中州古籍出版社, 2008.
- [19] Rollo May. The Discovery of Being[M]. FANG Hong, GUO Benyu, translate. Beijing: China Renmin University Press, 2008(Ch). [美]罗洛·梅, 存在之发现[M], 方红, 郭本禹, 译, 北京: 中国人民大学出版社, 2008.