

# 管理的理论与实践知识

□ 井润田 耿菊徽<sup>①</sup>

**摘要：**针对国内外普遍争论的管理理论与实践脱节的问题，首先，本文总结了带来以上问题的知识类型、知识转化、知识生产方面的三个主要原因；其次，本文借鉴 James March 的观点论述了管理理论与实践知识之间的实质性关系；最后，本文提出了管理学界最典型的“象牙塔式”、“咨询式”和“投入式”三种研究范式及其代表性学者，这可以给国内学者的学术职业选择提供借鉴价值。

**关键词：**理论知识；实践知识；象牙塔式研究；投入式研究

关于理论与实践之间关系的讨论是管理学领域一个永恒的话题。Lewin (1937) 曾经讲道“没有什么比好的理论更加实用” (There is nothing so practical as a good theory)。然而，在去 30 多年间，国内外学术界却发现管理理论与实践渐行渐远，差距越来越大 (郭重庆，2012)。美国管理学会前任主席 Donald Hambrick 认为，我们的“管理研究学术圈正在成为一个自我抱团的、封闭的循环体”，而企业实践出现的新问题和新挑战却被置之不理 (Hambrick, 1994)。理论与实践之间为何会产生差距？理论与实践之间究竟是怎样的关系？我们应该成为怎样的学者？认清这些问题对所有研究者，特别是年轻老师和博士生而言至关重要。

当然，对以上问题的认识也是众说纷纭的。Van de Ven 和 Johnson (2006) 总结了认识理论与实践之间差距的三种基本观点：

第一种观点，理论与实践的差距是知识转化问题。该观点认为理论有指导实践的潜力，但理论知识不能直接应用于企业的实践环节，理论与实践差距的产生是由于社会上缺少类似技术成果转化的一些中间环节。管理研究的理论成果要被培训、咨询、媒体等机构翻译和传播，才能够成为管理实践者易于理解和接受的知识。例如，Argyris 和 Schön (1996) 认为只有在研究者、咨询者、实践者携手进行解释和实施的时候科学知识才具有可操作性。

---

<sup>①</sup> 井润田、耿菊徽，上海交通大学安泰经济与管理学院。

第二种观点，理论与实践是两种不同类型的知识。实践知识聚焦于特定情境，用以解决具体环境下的具体问题，而理论知识提供的是对问题的思考框架，揭示了事物的基本规律。实践知识不是理论知识的衍生物，它们之间并非相互对立或替代关系；相反，两者相互补充共同构成了解决问题的谜底。以上的区分甚至可以追溯到亚里士多德，他认为世间的知识可以划分为三类：技术（具有工具或目的—手段特征的应用技术知识），无功利性的知识（用于探索理论或分析问题的基础知识）、实践智慧（用于在一个社会或政治情景中直接和明确指导行动的实践知识）（Aristotle, 1955）。

第三种观点，理论与实践的差距是知识生产问题。该观点认为，应用性是定义管理研究的关键特征。管理研究如果在选题阶段就偏离了实践方向，理论指导实践则无从谈起。例如，Mohrman Gibson 和 Mohrman（2001）通过对财富 500 强公司的访谈和调查认为：“看来，研究人员必须做更多的工作，例如与组织成员合作来增进他们对研究结果的了解。也许他们可以试图将其研究变成一个组织自我设计的活动的一部分，进而促进有用性。”

以上观点提供了认识理论与实践之间差距的三种角度，但这些认识并没有从根本上回答理论与实践之间的关系问题。这方面 James March 给出了更为深入的解释。March 是一位博学者，在斯坦福大学同时兼任管理学、政治学、社会学及教育学教授，是过去 50 年间组织决策领域最有贡献的学者之一。同时，咨询师在实践界的调查表明，March 对企业管理者的影响也很大，与德鲁克齐名。March 如何认识管理理

论与实践的关系？出于好奇，《哈佛商业评论》对他进行了专访，以下是其主要观点（March, 2006）：

其一，除非以粗俗方式，理论知识不能直接解决具体情境中的管理问题。理论是对现实问题的抽象和框架化，而不是特定时间、背景下特定个体的经验。学者在还没有充分了解管理实践者的特定情境时，对他/她提出的管理问题自然无法给出具体建议。

其二，理论和实践知识的结合，而不是一种对另一种的替代，促使管理改进。经验知识提供了对特定情景的更多理解，在解决具体问题时优势明显；而理论知识提供了认识问题的备择框架，但不是解决问题的方案。当管理者面对的是变化环境或新问题时，理论知识比实践知识的贡献更大。

其三，实践者追求从理论研究中即刻感到有用，是不现实的。理论成果的有用性是管理者用这样的视角分析问题后认识到的结果，而不（完全）是来自理论研究者本人。所以学者在研究过程中，应当学会站在实践者角度来思考问题。

在关于管理理论与实践关系的认识上，March 的观点确实深刻。同样，我们将以上关系认识也视为一个理论。那么作为研究者，我们如何将其应用在自身的研究实践中呢？由于每个人面对的情境不同，答案也会不同。总而言之，我们至少看到三种典型的模式：

第一种是所谓“象牙塔式”的研究。这类学者崇尚理论研究的思想之美，James March 就是其中的代表。March 认为“学术精神的特点之一是思想上的美，这甚至比相关性更重要。

我关心那些想法具有的某种形式上的优雅、慈悲或惊喜，即所有美的东西能给予人的”（March, 2006）。此时，学者最大的乐趣是与头脑中的谜题不断对话，而不是首先去想象研究成果如何解决何种现实问题。March 以唐·吉诃德来比喻学者身份，他认为只有爱惜身份背后的荣誉感，方能不辱使命。准确而言，他并不是主张学者不用关心实践，而是反对为了追求短期有用而忽视学术使命的做法。

第二种是所谓“咨询式”的研究。这类学者会做大量的咨询工作，能够深入企业情景并解决具体问题，代表性的学者包括 Michael Porter、Peter Senge、Charles O'Reilly 等。例如，Michael Porter 对战略管理实践界的影响很大，所提出的五力模型成为国内外企业战略分析的基本工具。他也曾为很多国家的企业和政府提供咨询服务。然而，戏剧性的是，2012 年他一手创立的咨询公司 Monitor 却破产了。为何战略大师救不了自己的公司？从理论与实践的关系来看，或许这并非是因为他的理论不正确，而是应用在实践中时出了问题。《福布斯》杂志在反思 Monitor 失败原因时，讲到这样一句话，“经理和顾问将不得不把自己的手弄脏，去了解工作一线发生了什么以及客户体验公司产品和服务时发生了什么”（Denning, 2012）。当学者为企业咨询时，仅仅停留在思想殿堂上是不够的，超然的“思想之美”经常会与世俗的“商业价值观”产生矛盾；解决实际问题难免会把手弄脏，仅凭画一个五力模型就能够指导企业实践的时代已经过去。

在这点上，哈佛商学院的另一位学者 Clayton M. Christensen 比 Michael Porter 更明智。

Christensen 教授的研究领域是创新管理和组织战略，他也是《创新者的窘境》一书的作者，曾当选《哈佛商业评论》评选的“当代 50 名深具影响力的商业思想家”。在他还是助理教授的时候，有一次英特尔公司的安德鲁·格鲁夫总裁对他所做的破坏性创新研究感兴趣，邀请他到硅谷共同讨论 10 分钟。Clayton 看到自己的研究对企业有帮助自然很开心，但他见到格鲁夫时，并没有直接告诉格鲁夫应该如何用该理论去做技术研发，而是介绍了自己的理论模型和逻辑框架，并用一个钢铁产业中的案例进行解释。在这样的交谈之后，格鲁夫明白了如何进行新一代处理器的研发。这是 Clayton 在哈佛商学院毕业典礼上讲述的故事，对我们高校研究者都有所启发。当我们直接和企业管理者交流时，应先讲清楚自己的分析逻辑，而不是急于提出问题的解决方案。管理者在理解之后，他们自己就会有更有洞见的解答。

第三种是所谓“投入式”的研究（engaged scholarship）。这类学者将实践者视为创造知识过程的合作伙伴，而不仅仅是研究对象或调查对象。这也是 Andrew Van de Ven 和我们崇尚的方法（Van de Ven & Jing, 2012）。很多时候人们总是假定研究就是研究者自己的权利与义务，而投入式研究意味着不再将企业人员简单地视为数据收集地点和课题来源，而是将其视为共同生产知识的学习工厂。由于每个人都是特定历史、文化和范式的产物，我们不可避免地都是从有限的角度来审视某个问题。当所研究的问题超出个人能力限度时，投入式学术研究者可以通过探索不同利益相关者观点的差异得到更深刻的共识，这类研究得出的结论往往比单

独研究的学者所得出的结论更加令人信服。同时,通过这种方式,既可以推进理论知识的发展,又能深刻地启发实践人员。在选题、理论构建、研究设计以及问题解决等各个环节上,都需要研究者与实践者共同参与讨论。此时,研究者不是企业的咨询师,他们扮演的是“建设性的批评者”角色,完全的附和或完全的批评都难以赢得实践者足够的尊重。两者的关系更像是解谜路上的同行者,齐心协力、共寻彼岸。

值得指出的是,“象牙塔式”、“咨询式”或“投入式”研究都没有完全的对错,我们没有理由和权力将其中一种或者自己的做法标榜为一种标准。研究者各有其志,各有其才,大可择其路而行。无论走在哪条路上,我们头脑中都需要对理论与实践的关系有清楚的理解。科学研究在追求一般性理论时,总需要超越现实;而现实问题常常镶嵌在具体情境中,问题解决必须回到情境之中。作为研究者,我们的贡献在于对现实问题的概念化和理论化;而管理者在不断变化的环境中要更好地驾驭现实问题,一定要学会同时握紧理论知识和经验知识两根缰绳。

### 参考文献

[1] 郭重庆:《直面中国管理实践,跻身管理科学前沿——为中国管理科学的健康发展而虑》,《管理科学

学报》,2012年第12期。

[2] Argyris, C., & Schön, D. D. 1996. *Organization learning II: Theory, method and practice*. Reading, MA: Addison-Wesley.

[3] Aristotle. 1955. *The Nicomachean ethics*. (Translated by J. A. K. Thomson) *The ethics of Aristotle*. Baltimore: Penguin Books.

[4] Denning, S. 2012. What killed Michael Porter's monitor group? The one force that really matters. *Forbes Magazine* (20 November 2012). Available at <http://www.forbes.com/sites/stevedenning/2012/11/20/what-killed-michael-porters-monitor-group-the-one-force-that-really-matters/> (accessed 7 December 2017).

[5] Hambrick, D. C. 1994. What if the academy actually mattered? *Academy of Management Review*, 19 (1), 11-16.

[6] March J. G. 2006. Ideas as art. Interview by Dane Cutu. *Harvard Business Review*, 84 (10), 82-89.

[7] Mohrman, S., Gibson, C., & Mohrman, A. 2001. Doing research that is useful to practice: A model and empirical exploration. *Academy of Management Journal*, 44 (2), 357-375.

[8] Van de Ven, A. H., & Jing, R. 2012. Indigenous management research in China from an engaged scholarship perspective. *Management and Organization Review*, 8 (1), 123-137.

[9] Van de Ven, A. H., & Johnson, P. E. 2006. Knowledge for theory and practice. *Academy of Management Review*, 31 (4), 802-821.