

基于量子思维的管理范式变革探析

●张守连 肖建杰

【摘要】传统的管理思维正面临着量子思维的挑战,组织成为量子式的存在,不断与各种因素发生纠缠。基于量子思维的管理提倡宏观层面的整体主义管理、主张非线性的不确定性管理、提出动态系统管理、坚持灰度创新管理。相较于传统机械管理,量子管理范式呈现出以下逻辑变迁:从侧单单打独斗的分离状态过渡到注重整体共同演化的生命共同体,从非此即彼到多元化发展,从忽视个体到激活个体,从强调确定性到追求不确定性,从他组织演变到自组织。尽管量子管理伴随着量子科技在当代的发展而逐步成长起来,对管理学的影响日趋明显,但将量子管理发展为一门独立的管理理论用于指导实践还任重而道远。

【关键词】量子管理;传统管理;机械式管理;量子思维;不确定性

【作者简介】张守连(1973—),男,北京建筑大学马克思主义学院副教授,研究方向为管理哲学;肖建杰(1965—),男,北京建筑大学马克思主义学院教授,研究方向为中国共产党管理思想。

【中图分类号】C93

【文献标识码】A

【文章编号】1003-2606(2021)18-0051-04

DOI:10.19572/j.cnki.ldkx.2021.18.014

伴随着大数据、网络化时代的到来,世界百年未有之大变局正在悄然发生,工业4.0的变革已经渗透到各行各业,这使得每一个管理要素都将处于更多、更大、更复杂的大数据网络之中,不稳定性和不确定性也急剧上升。随着新环境、新技术的改变,我们的世界正面临各种挑战,在此大背景下如何重新认识个人和组织的关系,突破传统牛顿式经典管理方式,实现管理理念、管理范式迈向更高层次的量子管理范式,既是管理学必须面对的现实问题,也是管理哲学需要面临的基本问题。

一、传统管理范式的弊端

自牛顿提出力学三大定律和万有引力定律之后,经典的机械式体系就成为了科学的标尺,衡量着我们认识的世界,其中包括经典的管理学理论。机械式体系认为,一切事物都可以通过原子式的分解与还原来认识,局部的相加就等于整体;只要事物的初始条件为人所确定,那么最后的结果也会被人所预测。^[1]

受机械式体系的影响,弗雷德里克·温斯洛·泰

勒于1911年通过分析工厂生产的各个环节、分解工人的动作,基于效率至上提出了科学管理原理。这种将组织视为有序、单一、线性因果关系的管理理论影响了管理学的发展,无论是马克斯·韦伯的官僚组织理论还是组织行为分析学派提出的人性激励理论都发轫于此。在机械式体系下,个人成为组织的齿轮,毫无个性、可以随意加以分析和控制,组织就是这些个体行为的简单加总。组织效率的提升、组织文化的改善,都是以这种确定性的还原论为基础的。管理水平的高低取决于将组织的不确定性因素降到最低,将个体和组织严格控制在组织既定的发展规则之下。^[2]

在机械式体系中,组织结构或者整体职能就是各个局部部门及其职能的简单加总。自上而下的金字塔组织运行结构成为组织环境相对稳定下的最佳运行方式,组织权力的分配也按照自上而下的方式进行。机械式体系的组织设计,泯灭了个体的人性因素、消除了不确定性的组织环境因素,组织成为一台运行良好的机器。处于组织顶端的管理者负责战略的制定,然后按照金字塔结构分解组织的战略和目标,层层执行和完成相应的任务。

尽管这种基于机械式体系的组织设计对当时的环境具有相对适应性,但这种假设却有着天然的缺陷。因为人、组织和人与组织的关系是动态变化的,不是一成不变的。一是作为最重要的管理要素之一的人性是复杂的。无论人性是善、是恶、既善又恶、不善不恶,抑或是复杂人性,都是从某个角度对人性提出的某种判定,而不能一概而论。我们都不能简单机械地将个人视为整个组织的一个齿轮,否则必将造成对人性的忽视,进而影响到人与组织关系的科学认知。二是组织也并非单纯地由局部个体、部门或者职能简单加总而成。组织构成要素个体的复杂性和动态性、组织结构的复杂性和动态性决定了整个组织是一个复杂的大系统,其中每个部门、每个个体都处于这个复杂的大系统之中,从而个体与部门、部门与部门、部门与组织之间的关系必然呈现为显著的复杂性特征,这就决定了没有一种静态的剖面分析能使我们一次性解决认识组织的所有问题。我们不能用静态思维来提出问题、解决问题,对组织的认识需要从宏观性、整体性、动态性的角度来分析、理解。三是组织外部环境具有复杂性和动态性。组织是由个体构成,组织的环境也就成为个体的环境,而组织环境并非机械式体系所言,是一成不变的,所以,我们不能陷入确定输出因素就能确定输出结果的理想化臆断中。

可见,在组织环境动荡不安、个体崛起的新时代,忽视小微个体的存在和发展,忽视组织错综复杂的各种关系及其变化,忽视组织环境的动态跌宕,显然不符合现代组织生存的实际。这使得传统的组织理论和管理思想成为阻碍个体和组织进一步发展的桎梏。因此,如何从传统的组织形态中突围,成为管理理论和管理实践亟待解决的问题。而量子管理理论的出现正成为解决这些问题的一剂良方。

二、量子管理范式的兴起

在距今一百多年前,物理学家从黑体辐射实验中发现了一门崭新的学科——量子力学,由此一个和牛顿经典力学截然不同的力学世界展现在我们面前,即量子世界。马克斯·普朗克提出了普朗克公式,他认为微观世界和宏观世界一样都有规律性,只不过宏观世界每个个体遵循的是以确定性为主要特征的牛顿经典力学规律,强调的是确定性;

微观世界每个个体遵循的则是以概率分布为主要特征的量子力学规律,强调的是不确定性。

新时代,量子物理的快速发展不仅改变着人们对这个世界的认知,而且也影响着管理范式的悄然改变——量子管理逐渐进入了人们的视野。^[3]机械式的管理思想是建立在组织内外部环境确定、可重复、线性因果关系之上的,无论是泰勒的科学管理理论还是韦伯的官僚组织理论都是如此。面对组织内部因素复杂、外部环境日新月异的管理环境,传统的机械式体系设计出现了严重的问题,不能及时而有效地解决管理所面临的新问题,不能适应人和组织关系的新变化。尤其是在面对人工智能、大数据等前沿技术带来的挑战时,管理问题越发突显。以前可控的管理要素、组织环境变得不再可以精准预测和完全规划,新的环境和新的挑战呼唤新的管理方法。于是,量子管理应运而生了。当然,作为一种能够超越传统机械管理的新的管理模式,这种应运而生必然是建立在对传统机械管理进行科学的批判与继承的基础上的,具体体现在以下几个方面。

一是提倡宏观层面的整体主义管理。基于传统机械管理的原子论式个体主义认为,个体作为组织的最基本单位,就是组织的一个齿轮,管理就是要尽量减少个体的不确定性因素,或者直接忽视这种不确定性的存在。基于量子管理的整体主义则重视个体的存在,将个体视为整体存在与发展不可或缺的重要组成部分,并立足个体的发展看待整体的发展,基于组织的整体考虑个体自我的发展。个体与组织间的联系并非线性、片面的因果关系,而是一个有机动态发展的复杂系统。

二是主张非线性不确定性管理。在线性确定论的管理体系下,个体行为、组织关系都是按照模块化的智能发挥作用的,组织的关系呈金字塔结构,管理要素受线性的因果决定论的影响,可控、可预测。事实上,任何一个管理要素都是在不断地变化发展中的,其变化结果具有无限可能,任何一个微小因素的影响都会带来组织结果巨大的改变。所以,管理要在更为宏大的量子视角下进行,要将管理系统视为量子系统,赋予这个系统无限的可能性和灵活性,将着眼点由确定的线性论转向非线性的不确定论。^[4]

三是提出动态系统管理。在现代管理体系中,各管理要素相互发生作用、相互促进发展,而组织又与整体环境不断发生着能量和信息的交互,也在

不断变化发展中。管理中的静态分析只是我们认识管理要素的一个截面而已,现实中的管理是变动不居的,不能停留在“牛顿式”的思维下,将管理要素视作独自运行的个体,对管理要素进行简单、粗暴和机械式的构建和解构。也就是说,我们不仅要利用还原论对管理要素和管理结构做静态分析,而且要突破静态还原论的思想,从动态的视角和系统论的层面对整个系统进行细致的综合分析。

四是坚持灰度创新管理。在传统管理世界中,管理意味着主体对客体的控制,是确定性对不确定性的消除,是线性对非线性的矫正。但事实上,主体和客体并非截然对立的,管理主体和管理客体是相对而言的,面对复杂多变的管理环境、管理客体可能会转变为管理主体,管理的确定性又会成为管理的不确定性,因果关系明确的线性关系又会变为非线性关系。任何管理要素都是不可分割地联系在一起,是复杂、动态、多变的有机整体,从某种角度来说,甚至是混沌的。管理要素之间没有一种最佳的状态,每一个状态都潜藏着各种可能和机会。这样,最富含不确定性因素的管理要素——个体,在发挥主观能动性方面显得尤为重要,个体的创造力、个性化得到凸显。进而崇尚标准的机械式组织设计让位于更加扁平和富有人性的管理制度,更具有包容性、整体性、自发性、灵活性、系统性且注重个体发展的组织大量涌现。

三、量子管理范式的逻辑

量子管理,突破了传统管理中的决定论、机械式、还原论式的管理局限,高度重视事物发展的不确定性因素、动态复杂性因素的积极作用,彰显了个体的差异化发展,将个体的发展和组织的发展紧密有机地联系在一起,强调事物的个体化差异、潜在性可能、不可控等特征,鼓励跳跃式的变革,倡导权力自由地在管理要素之间流动。在量子管理理念下,人不再是原子式的,而是量子式的,管理的根本就变成了激发量子式员工的潜能和机会、激活整个组织的活力和效能。^[5]相较于传统机械管理,量子管理范式呈现出以下逻辑变迁。

一是从侧重单打独斗的分离状态过渡到注重整体共同演化的生命共同体。传统的管理假设既然把人视为独立、分散的原子式个体,那么每个个体的生存状态就会和整体分割开来,个体无法理解组织的整体发展状况,也不需要为组织的整体发展

负责,从而容易造成个体为追求自身利益而置组织的利益于不顾,甚至牺牲组织的利益来实现自己利益的目的,并且单打独斗的个体容易无法适应瞬息万变的社会环境,整个组织因此无法形成强大的凝聚力,无法科学认识和捕捉环境变化带来的挑战和机遇。这种割裂式职能管理将部门间的有效协作降到最低,部门间的本位主义不可避免,信息的流通和资源的有效利用成为空谈。封闭、缺乏联系的个体和部门,不能对组织面临的新问题做出及时的反应。量子管理认为,组织中不存在完全割裂、独立的个体,个体是组织的个体,离开组织的场域谈个体是没有任何意义的,个体的主观能动性的发挥推动着组织的可持续性发展,个体、组织的利益是一个整体。量子管理认为,个体的发展中蕴含着组织的未来,组织发展的同时成就了个体的未来。这种量子整体式的思维方式影响着个体和组织的行为方式,让我们看到个体和组织所蕴藏无限潜能,我们不仅发现富含创造性的个体,而且能看到充满激情的组织。首先,通过激活个体、赋能组织,实现组织与外在环境的实时接触,信息可以随时无障碍流通,资源可以最优化利用,并且通过赋能无数个个体,及时了解组织环境的动态变化,随时调整管理方式,满足组织的业务需求,从而实现组织的整体价值。其次,消除了部门间沟通和协作的壁垒。为了整体目标的实现,个体不再是单打独斗的组织“齿轮”,而是富含激情和战斗力的人,以一种互通有无、开放式的组织价值同心协力、相互促进、分享资源、共享信息。再次,组织立足于整个环境来定位自己,并将环境的发展和组织发展紧密联系起来,在发展组织的同时,促进和组织有紧密联系的一切关系方的发展。

二是从非此即彼到多元化发展。传统的管理标准强调效率、强调可量化的考核指标。量子管理则更倡导差异性和多元化,鼓励个体发出不同的声音,在发展中不断地调整自身的组织结构,创新管理方式,改变管理制度。组织的职能和边界逐渐模糊,岗位职责和考核指标更加多样,鼓励一切有可能的创新,包容差异化的挑战。管理者以更加开放、包容的心态去面对日益复杂多变的管理环境,不再将不确定性因素视为风险因素,而是将其看成发展个体和组织的机会,通过不断地试错去把握。

三是从忽视个体到激活个体。在传统的金字塔管理组织架构中,一切以绩效为导向,通过组织

绩效的逐层分解来考核个体,不注重员工的个性发挥空间,个体的主观能动性受到了极大的限制,上下级之间的沟通效率比较低,资源和信息的流动性比较差,根本无法满足日益多变的组织环境,无法满足员工差异化发展要求,无法维系组织的可持续发展。量子管理组织设计更加注重均衡分布,不仅更尊重个体的差异性,更看重每个个体的潜能,而且强调个体与个体之间、个体与组织之间联系的紧密性,注重发挥每个个体的主观能动性。在量子管理范式下,领导者不再是中心化的权威型领导,而是更趋近于分布式网络中的一个联系节点,成为组织和个体的服务者。员工也不再是被动服从者,而是活动的积极参与者、决策的制定者、目标的实现者。权力不再是自上而下地流动,而是离散式流动。

四是从强调确定性到追求不确定性。传统的管理理念将组织视为一台可控、有序的机器,由此发展而来的科学管理、官僚组织特别强调标准化的作业和明确的任务分工,力图将一切组织行为控制起来,在实现局部最优的同时实现组织的高效运转。然而,这种管理理念天然具有缺陷,忽视动态管理要素的变化,忽视人的个体化差异,组织管理缺乏动态调整机制和灵活多变方法,在管理中强调确定性以致脱离了现实,既不能解决现实的问题,又会对组织的发展、个体的进步造成阻碍。在现实中,组织中的各种要素是自由流动且变动不居的,组织外的各种要素也在不停地变化并影响着组织的行为。所以,忽视组织内外的各种要素变化,完全凭借理想的组织管理试图控制组织按照所预测的结果发展是不现实的。量子管理以在不确定性中锻炼能力、在不确定性中寻找机会作为管理的主题,强调对个体差异化的追求、对组织复杂性的认识、对外部环境的及时感知和调整,不仅注重赋能员工、激活个体、给员工极大的发展空间,而且注重赋能组织,加强组织的能力发展,应对各种挑战。

五是从他组织到自组织的演变。传统管理框架之下,组织是自上而下设计的,员工的个性化和差异化被消除,权力也被自上而下地分配。在这个封闭的组织内部,稳定、秩序和效率是追求的主题。事实上,个体和组织无法独立于环境而存在,一切系统都是自组织的系统,都具有开放、无序的状态。量子管理强调分布式的组织生成,去掉了金字塔式的组织形态,管理层级将进一步减少;组织

与外部环境、个体之间的界限将逐步模糊,形成一种你中有我、我中有你的新形态;员工将被赋予极大的权力,可以根据个体发展、业务发展、组织发展共同进步;部门间的本位主义被消除,信息和资源将会以网状的形态自由流动;个体的积极性得到了极大的发挥,个体成就了组织,组织也赋能了个体,共融共创未来。^[6]

四、结语

量子管理伴随着量子科技在当代的发展而逐步成长起来,对管理学的影响日趋明显。然而,将量子管理发展为一门独立的管理理论用于指导实践还任重而道远。虽经弗雷德·艾伦·沃尔夫的《量子心世界》、玛格丽特·惠特利的《领导力与新科学》、丹娜·左哈尔的《魂商》《量子领导者》等的深入剖析,但量子管理理论还尚未形成体系。量子管理虽是一种新的管理理论,但其自身也在不断发生着变化,特别是在当今外部环境复杂多变,科技发展日新月异的背景下,如何厘清量子管理与传统管理的区别,洞悉量子管理的本质,把握住组织的成长机会,同时激活个体、赋能组织就成为当下应用量子管理的关键。

参考文献:

- [1]左哈尔.量子领导者:商业思维和实践的革命[M].杨壮,施诺,译.北京:机械工业出版社,2016:102-107.
- [2]彭剑锋,马晓苗,甘罗娜.量子领导力构建:机理与路径[J].中国人力资源开发,2019,36(12):144-156.
- [3]王慧中,周箴.“量子管理学”来了[J].创新世界周刊,2019(1):20-21.
- [4]黎明.关注隐秩序——从量子力学角度看管理[J].领导科学,2012(8):49-51.
- [5]辛杰,谢永珍,屠云峰.从原子管理到量子管理的范式变迁[J].管理学报,2020,17(1):12-19,104.
- [6]李超,潘维宇,白春.奈特的“不确定性下的决策问题”对当下的启示[J].领导科学,2018(32):49-51.

责任编辑 姜佩亚