

从管理思想发展趋势看文化管理与 战略管理互补

高文武^{1,2},王虎成²

(1. 华中师范大学 政法学院,湖北 武汉 430079;
2. 海军工程大学 理学院,湖北 武汉 430033)

摘要:针对管理学科中新出现的管理理论:文化管理和战略管理,在分析管理思想发展趋势的基础上,分析了文化管理和战略管理之间的关系。分析认为,文化管理强调价值观在管理中的地位和作用,讲究用“内部协调”带动“外部适应”;战略管理强调高层的战略决策对组织生存发展极端重要,讲究用“外部适应”带动“内部协调”;如何在变动不居的外部环境中提高组织活动的效益是它们面对的共同课题,崇尚创新是它们共同的价值追求,强调用系统观点观察和思考问题是它们共同的思维方式;把握住上述区别和联系,就可以在管理实践中促进文化管理与战略管理的互补。

关键词:管理思想;管理实践;文化管理;战略管理

中图分类号:C93-03;G124

文献标志码:A

文章编号:1671-6248(2011)03-0037-06

管理是人类的一种实践活动,凡有组织的地方就离不开管理。管理的直接目的是提高组织活动的效益,使活动的收益与成本之比尽可能最大化。管理思想则是人类对管理活动认识的产物。从某种意义上讲,人类的历史就是一部管理实践和管理思想发展的历史。管理思想是人类对管理活动认识的产物。一百多年来,管理思想发展的趋势是从关注组织的“内部协调”转变到同时关注组织的“内部协调”和“外部适应”。文化管理和战略管理是当代最有代表性的2种管理理论,因此有必要分析两者之间的关系。

一、管理思想发展的趋势

当今的许多管理思想都可以从早期人类社会的

管理思想中找到渊源。不过,管理思想的理论化则是随着管理学作为一门科学或者说一个学科的形成而出现的。管理学作为一门科学是现代大工业孕育出来的,企业管理从开始到现在一直是管理学研究的重心。1911年,美国管理学家泰勒的《科学管理原理》一书出版,宣告管理学诞生。此后,管理学日渐成为“显学”,研究领域不断扩展,各种理论层出不穷,大师级人物群星灿烂。根据目前比较公认的观点,一百多年来的管理理论可以粗略地划分为古典管理理论、行为科学管理理论、现代管理理论、当代管理理论4个阶段。将这4个阶段中相继产生的各种理论加以归纳和对比,就可以区分不同时期研究关注的重心,把握管理理论演变的主线,确定管理思想发展的趋势。

在古典管理理论和行为科学管理理论阶段,无

收稿日期:2011-07-14

作者简介:高文武(1945-),男,河南新安人,教授,博士研究生导师。

论是泰勒的科学管理理论、韦伯的古典组织理论,还是梅奥等人的人际关系理论、马斯洛等人的激励理论、麦格雷格等人的人性假设理论、坦南鲍姆等人的领导行为理论,都是在组织活动的目标已经确定、且不考虑外部环境影响的情况下,分别针对如何合理设计组织结构、选择领导方式和激励方式、处理好管理者和被管理者的关系,以提高整个组织活动的效益而提出的。按照古典管理理论阶段法约尔的一般管理理论对管理职能的划分,在计划、组织、指挥、协调、控制这5项职能中,上述管理理论研究的重点都是如何履行好后4项管理职能,只不过侧重点各有不同。换句话说,研究如何管理好“相对封闭的组织”,是它们的共性。

在行为科学管理理论阶段,有2个大师级的人物巴纳德和德鲁克,已经从思想认识上冲破了上述局限。巴纳德是社会协作系统学派的创始人。他独创性地界定了“组织”这个概念,认为所有的正式组织,无论是军事的、宗教的,还是学术的、企业的,都是一个协作系统,都包含3个基本要素:协作的意愿、共同的目标和信息的沟通,而且都处于变动不居的外部环境中。任何组织要生存发展,都要处理好组织的“内部平衡和外部适应”这2个问题^[1]。德鲁克是经验主义学派的主要代表人物,“他从时代、社会和组织所处的外部环境来透视管理,强调管理的人性和实践性”^[2],首创了目标管理、知识管理等一系列管理范畴,超前研究了竞争策略、创新等许多重大管理问题,被誉为“大师中的大师”。德鲁克认为,对所有组织而言,管理要解决的问题90%都是相同的,都要对外解决好决策问题、对内解决好沟通问题,只有10%是由组织的特定使命决定的。巴纳德和德鲁克的共同之处在于,他们都把外部环境纳入管理学研究的视野,主张在组织与外部环境的相互作用中和组织内部的相互作用中来考察管理活动,从而引导管理学进入了现代管理理论阶段。

现代管理理论阶段的突出特点是百家争鸣,用美国管理思想史家孔茨的话来说,就是进入了“理论丛林”时期。这个阶段尽管理论繁多,层出不穷,但要解决的中心问题,仍不外乎巴纳德和德鲁克所指出的如何使组织做到“内部协调”和“外部适应”。对如何解决这2个问题,权变理论和系统管理理论做出了突出贡献。

权变理论和系统管理理论的共同点是深受第二次世界大战后蓬勃发展的系统科学的影响,它们在研究管理活动时,都强调必须把组织看成一个“开放系统”。所谓“权变”就是在深思熟虑的基础上做到随机应变。洛希、劳伦斯等人是20世纪60年代权变理论的代表人物,他们研究的重点仍是如何实现组织的“内部协调”。在组织理论方面,他们认为,由于内外环境不同,企业的组织结构不可能有固定模式,必须按照“正视差异,有利协调”的原则来设计组织结构。在激励理论方面,他们认为,科学管理的“经济人”假设、行为科学管理的“社会人”假设都是片面的,人性是复杂的,因此,没有普遍适用的管理方式和激励方法,应当按照“正视差异,有利协调”的原则来设计管理方式和激励方法。卢桑斯是20世纪70年代权变理论的主要代表人物。他强调,权变理论是平息各种争论、走出“管理理论丛林”的惟一出路,为此,必须把管理和环境妥善结合起来。他认为,环境自变量和管理因变量之间的函数关系就是权变关系。其中,环境自变量既包括社会的政治、经济、文化和企业的供应商、顾客、竞争者等外部条件,也包括组织结构、决策程序、科技状况等内部条件;管理因变量则包括管理观念、管理方法和技术。权变关系不是因果关系,而是“如果-就要”的关系,即如果某种环境条件存在或者发生变化,为了有效实现组织目标,管理的观念、方法和技术就要加以变革,主动应对。只有这样,才能做到内部协调和外部适应。卡洛斯和罗森茨韦克是20世纪70年代系统管理理论的主要代表人物。他们“强调组织理论和管理实践在特殊环境中的相互关系”^[2],认为任何组织都是一个开放的系统,不仅组织内部各个子系统之间存在着相互作用,而且组织与外部环境之间也存在着复杂的相互作用。因此,必须用整体的观点和权变的观点来处理管理问题。可以看出,系统管理理论关注的中心也是组织的“内部协调”和“外部适应”问题。

从把组织看成是一个“孤立系统”到把组织看成是一个“开放系统”,从仅仅关注组织的“内部协调”到同时关注组织的“内部协调”和“外部适应”,是古典管理、行为科学管理与现代管理的根本区别,也是管理思想演变的主要趋势。从20世纪80年代开始的当代管理,其主要理论仍然是围绕着如何实

现组织的“内部协调”和“外部适应”发展起来的。其中,最有代表性的就是文化管理和战略管理。

二、文化管理的要义

文化管理是组织理论发展的产物,并受到跨文化研究的推动。其要义是把所有人都看成“文化人”,把文化当成最有效的管理资源,特别强调价值观在管理中的地位和作用。

20 世纪 80 年代,世界经济形势发生了巨大变化,日本的崛起受到了西方管理学界的普遍关注。从 20 世纪 50 到 70 年代的短短 20 年时间内,日本就在二战的废墟上一跃而成为世界第二号经济强国。在国际市场上,日本产品具有强劲竞争力,令西方企业刮目相看。是什么导致了这样的结果?带着这个疑问,一些西方管理学家开始深入日本企业进行调查研究。日裔美籍管理学家威廉·大内在《Z 理论:美国企业怎样迎接日本企业的挑战》一书中指出,日本企业的成功得益于其独特的企业制度:终身雇佣制和年功序列制。终身雇佣制能够保证员工与企业的相互忠诚,年功序列制能够使员工注重自己的长远发展,而不仅着眼于眼前利益。它们能使员工长期保持高昂的工作积极性,从而促进企业的发展,提高企业的竞争力^[3]。他认为,日本企业实行这种企业制度的根本原因在于日本独特的民族文化。在技术、工艺和人际关系中,日本文化更加注重建立良好的人际关系。

现在管理学界普遍认为,承载一定的文化是管理的根本属性,管理活动摆脱不了社会的文化传统、价值观念的影响。威廉·大内等人所发现的是人类学意义上的文化对管理的影响。一定文化圈中已经存在的物质文化、精神文化、制度文化,必然会渗透和反映在各种管理活动中。这个文化圈中各种社会组织的管理文化,都是民族文化在管理中的体现。也就是说,人类学意义上的管理文化是在不知不觉中形成的,也是不可选择的,它对管理活动的作用是潜移默化的。他还认为,管理活动也是文化的一种表现形式,有管理就有相应的管理文化。管理文化表现在组织的规章制度、价值观念、发展目标等方面,还表现在由这些因素形成的文化氛围以及相应的人际关系上。

认识到文化对管理活动的重要意义,管理学家便一下子打开了思路。既然文化对管理如此重要,为何不在组织中自觉地、刻意地营造一种文化氛围,来提高组织活动的效益?于是,真正意义上的文化管理便应运而生。文化管理作为一种新的管理理念和管理模式,是对管理活动认识深化的产物。它依据人的文化属性,把文化当成一种宝贵的管理资源,旨在强调恰当的组织文化对管理活动具有统领作用。组织文化可以选择,可以创造,具有目标导向、协调沟通、激励凝聚等诸多功能,能够鼓舞人、塑造人。通过有意识地创建组织文化来实施文化管理,可以改善组织成员的素质,调动他们的工作积极性,改善组织中的人际关系,提高组织活动的效益。尽管文化管理也要受制于既定的文化传统,但它更注重在管理中进行文化创新,它批判继承已有的管理文化,强调针对新情况、新问题,创新组织文化。

在当代管理理论中,对文化管理影响比较大的主要有迪尔、肯尼迪、沙因等人的组织文化研究和圣吉的学习型组织理论。此外,琼潘纳斯和特纳等人的跨文化研究也有一定影响。

迪尔和肯尼迪将企业的组织文化称为企业文化。他们的结论是:第一,企业文化的要素包括环境条件、价值信仰、英雄人物、习俗礼仪和文化网络。其中,价值观是核心,它引导员工的价值追求和价值判断,决定他们的行为取向和处世方式,能产生微妙而有力的影响。当员工加入企业时,就会受到以价值观为核心的企业文化的塑造。第二,企业文化影响巨大。“它影响着企业实践的每一件事:从晋升什么样的人到做出什么样的决策,从员工上班的着装到他们所热衷的运动。”第三,具有普适性。不仅日本企业从文化中受益良多,美国企业也是如此,“强大的企业文化几乎总是那些持续成功的美国企业的幕后驱动力。”^[4]

沙因认为所有人都是“复杂人”,都必须而且只能由组织文化加以引导、规范和塑造。他将组织文化定义为:一种基本假设的模型——由特定群体文化在处理外部适应和内部聚合问题的过程中发明、发现或发展出来的——由于运作效果好而被认可,并传授给组织新成员以作为理解、思考和感受相关问题的正确方式^[2]。他将组织文化分为 3 个层次:包括组织的规章制度和各种公开行为在内的“外在

表露形式”;渗透在组织的使命、愿景和行为规范中的“公开倡导的价值观”;内化在员工头脑中的、被视为理所当然的一些“深层次的基本信条”。沙因还指出,组织文化诞生以后,必须根据形势和任务,不断加以调整和更新,保持进取性;否则,组织文化就会丧失活力,成为组织发展的障碍。

如果说迪尔、肯尼迪、沙因等人的研究指明了组织文化存在的普遍性和重要性,那么圣吉的学习型组织理论则回答了“创建什么样的组织文化”和“如何创建这样的组织文化”这2个问题。圣吉认为,在知识经济时代,面对复杂多变的外部环境,任何一个组织要实现“内部协调”和“外部适应”,必须把知识当成最宝贵的资源,创建鼓励创新的组织文化;要创建这样的组织文化,就必须把组织建设成“学习型组织”。他在《第五项修炼:学习型组织的艺术与实务》一书中指出,学习是人的天性,要克服种种妨碍学习的模糊观念,使学习真正成为组织发展的不竭动力,必须进行“五项修炼”:自我超越;改善心智模式;建立共同愿景;团队学习;系统思考。其中,系统思考最重要,因为要使组织视野开阔、目标正确、行为有效,就必须用系统的观点,通盘考虑复杂多变的外部环境,群策群力,形成合力^[5]。学习型组织强调通过学习认清形势,明确方向,把实现个人自我超越和实现组织共同愿景有机结合起来,既促进组织的内部协调,也促进组织的外部适应。

跨国公司和跨国并购引出了跨文化管理问题。琼潘纳斯和特纳等人通过研究指出,跨文化管理更应该考虑文化因素的影响,否则将会引发一系列冲突。

三、战略管理的要义

战略管理是由决策理论发展而来的。其要义是强调高层的战略决策对组织的生存发展极端重要,决策必须针对外部环境和竞争对手,具有战略眼光,重在形成和保持组织的核心竞争能力。

战略管理的产生具有特定的现实基础。随着经济全球化的来临,企业的竞争日趋激烈,企业家逐渐认识到,“通过战略管理,管理者可以检查和决策采取什么行动相关的因素,以便他们更好地应对不确定性环境。”^[6]

拉开现代战略管理研究序幕的是美国著名经济

学家兼管理学家钱德勒。1962年,他在其《战略与结构——美国工业企业史考证》一书中重点阐发了企业战略对组织结构的影响。他的名言是“结构紧跟着战略”,旨在强调企业战略是为顺应外部环境而做出的,必须随着外部环境的改变适时调整,有什么样的企业战略就会出现什么样的组织结构。另一位美国管理学家安索夫也对战略管理做出了开创性贡献。1965年,他出版了《企业战略论》一书。该书用“战略”把军事活动和企业经营联系起来,并将企业战略分为总体战略和经营战略两大类。1972年,他发表了《战略管理概念》一文,其中核心观点是强调战略管理适用于企业经营的全过程,而不只是在最初的计划阶段起作用。

20世纪70年代是战略管理研究成果丰硕的年代。1971年,美国管理学家安德鲁斯出版了《公司战略思想》一书,明确提出公司经营的战略问题,构造了战略管理的模型。他将战略构造区分为战略制定和战略实施2个部分,采用SWOT分析法对制定战略的过程作了详尽分析。安索夫一直在对战略管理进行深入研究,他在1979年出版了《战略管理》一书,从外部环境、战略预算、战略动力、战略能力、权力、权力结构、战略领导和战略行为等8个方面全面论述了战略管理,这也使他赢得了“战略管理之父”的美誉。

20世纪80年以来,战略管理的理论和实践先后形成了2个主要方向:一是波特围绕“可流动性竞争资源在行业间的流动”所进行的“通用竞争战略”研究,二是普拉哈拉德和哈默尔等人围绕“差异性资源”所进行的“核心竞争能力”研究。受上述研究的启发,在管理实践中,为了应对复杂多变的外部环境和在激烈的市场竞争中取得优势,越来越多的经济组织开始重视战略管理。

波特于1981年和1985年分别出版了《竞争战略》和《竞争优势》,运用产业经济学的“结构-行为-绩效”范式对行业竞争进行分析,提出了竞争战略理论,主要内容包括行业结构的5种作用力分析、企业取得竞争优势的战略模式分析、实现这些战略的价值链分析、战略实施分析。波特指出,在行业竞争中,进入者威胁、替代者威胁、买方讨价还价能力、供方讨价还价能力、与现有竞争对手的竞争这5种作用力形成的“合力”,决定着一个企业是否具有获得

平均利润的能力。5 种作用力的地位和作用并不等同,每种作用力的重要程度如何? 究竟哪一种作用力最为重要? 要看行业本身的结构如何。基于上述分析,波特提出了获得竞争优势的 3 种模式:总成本领先战略、差异化战略、集中一点战略。他认为,尽管还存在其他可供选择的模式,但它们都是以这 3 种模式为基础的。为了进一步论证企业如何获得竞争优势,波特提出了“价值链”概念。这一概念强调企业的设计、生产、营销、交货、服务以及起辅助作用的各种活动(如企业基础设施、人力资源管理、技术开发和采购等)都参与价值创造,都是价值链的有机组成部分,价值链方面的差异是企业能否获得竞争优势的决定因素。波特指出,面对竞争对手,企业一般可以采取 2 种战略:进攻性战略或者防御性战略。

波特的竞争战略理论给战略基层带来很多重要启示,但也遭到了如下批评:(1)企业竞争与军事和体育竞争不同,对手并不明朗,找准竞争对手并不容易,这就为战略选择带来了困难;(2)企业竞争可以出现双赢结果,军事竞争和体育竞争则是零和竞争,一方的胜利就代表着另一方的失败;(3)该理论对竞争对手的分析是远距离、粗线条的,很容易把对手抽象化,因此对企业获得竞争优势并没有多大具体指导作用^[7]。

20 世纪 80 年代中期,沃纳菲尔特出版了代表作《企业的资源基础论》。他指出,企业是由各种资源组合而成的,这些资源包括人力、物力和组织。资源特征使企业各具特色,形成企业间的差异。这些资源是企业发展的核心保障能力,企业在竞争中的地位如何主要是看所拥有的资源如何。不过,并不是所有资源都能够使企业持续发展并在竞争中取得优势,成为竞争能力的核心,只有那些具有价值、不可替代、不可模仿和稀缺的资源,才能形成企业的核心竞争能力。核心竞争能力理论的出现使战略管理得到进一步发展。它标志着战略管理的重心已经从追求短期的、外在的竞争优势,转向追求持久的、内在的竞争优势,已经由行业内部的产品竞争,转向为创造未来而竞争。

知识经济的到来使沃纳菲尔特的理论暴露出局限性。20 世纪 90 年代初,普拉哈拉德和哈默尔合著的《企业竞争能力》一书把对企业核心竞争能力的研究带上了新台阶。他们指出,对企业核心竞争

能力的界定不能过于宽泛,真正的核心竞争能力只能是“组织中的累积性学识,特别是如何协调不同的生产技能和有机整合多种技术流派的学识”^[8]。

四、文化管理和战略管理的互补

管理学一百多年来的发展历史是对管理本质的认识不断深化的历史。管理思想的演变趋势则集中反映了对管理本质的把握程度。各种管理理论的区别,就在于它们不同程度地突出了管理本质的不同侧面。在当代,文化管理和战略管理之所以被广泛关注,就是因为它们比较深刻地凸显了管理的本质。

所有管理活动都是在管理者、被管理者、管理中介的相互作用以及组织和环境的相互作用中进行的。组织要提高自身活动的效益,就必须做到内部协调和外部适应。如何做到组织的内部协调和外部适应,是所有管理活动都必须认真思考、着力解决的 2 个根本问题。抓住了解决这 2 个根本问题的关键,就抓住了管理的本质。从这个角度看,对管理者特别是高层而言,管理就是做出正确的决策;对被管理者而言,管理就是进行恰当的激励;对整个组织而言,管理就是尽量使管理者、被管理者、管理中介和环境协调一致。

文化管理对管理本质的凸显表现在:从决策的角度看,文化管理“有利于将员工的价值观念、思想观念以及道德观念等引向组织所确立的目标,使其变为影响员工心理和行为的无形力量:一方面价值观念可以引导组织整体的行为方向;另一方面价值观念能够引导员工个体的心理倾向和行动路线。”^[9]组织文化一般可分为强力型和灵活型这 2 种,其他类型则介于这两者之间。管理者特别是高层的价值取向、知识结构、办事风格,对打造什么样的组织文化具有决定作用。强力型文化的特点是,领导班子在价值观念和管理方法上认识基本一致,并且这些价值观念和管理方法已经被全体成员所认同,每一个新成员都必须在短期内加以适应,新领导也不例外;否则,便会受到排斥和反对。强力型文化可使组织目标明确,也会在员工中创造出较高的工作积极性,从而提高整个组织活动的效益,缺点是不利于激发员工的创造性。灵活型文化鼓励变革和创新,能使组织迅速适应环境变化,快速作出反应。这种组织

文化以领导和员工敢于承担风险、善于发现和解决问题为前提条件。如果这些条件不具备,反而会降低组织活动的整体效益。从激励和协调的角度看,文化管理能够在组织中“创设并维持一种适宜员工事业发展的、有凝聚力的组织内部环境,让员工在和谐互动、催人上进的文化环境中心情愉快地学习、工作和生活。”^[9]

战略管理对管理本质的凸显表现在:(1)战略管理自始至终都离不开决策。从总体上说,战略管理就是通过综合考虑组织的外部环境因素和自身的核心竞争能力,确定组织的战略目标和实施方案,并强调在战略实施中适时进行战略调整。(2)战略管理对组织活动具有激励、协调作用,能够使组织的全体成员、部门和工作都围绕实施战略目标来聚焦。加拿大著名管理学家明茨伯格在《战略历程》一书中曾把战略管理的激励、协调作用概括为:“战略的作用是为组织绘制出航线”,“战略提供了理解组织行为的方式和便利手段”,“战略促进了行动的协调性”,“战略提供了一致性和有序性”^[10]。

现代管理理论和当代管理理论之所以呈现出“理论丛林”的局面,就是因为尽管人们对管理本质的认识在不断深化,但是由于管理活动本身的复杂性、认识的局限性,加上对管理理论特有的可操作性要求,致使迄今为止还没有哪种管理理论能够获得一致公认。文化管理和战略管理也不例外。要走出这个困局的重要思路就是寻找现有管理理论的互补性,让它们在管理实践中取长补短。

从凸显管理本质的角度看,文化管理主要凸显了管理活动中的激励和协调,战略管理则主要凸显了管理活动中的决策。这种区别正是两者需要互补的原因。从实施的过程看,两者的区别在于文化管理用“内部协调”来带动“外部适应”,战略管理用“外部适应”来带动“内部协调”。由于两者都同时关注组织的“内部协调”和“外部适应”,因此,这种不同正好是两者可以互补的关键。

要真正在管理实践中实现文化管理和战略管理的互补,仅仅把握两者的区别,弄清互补的必要性和可能性还不够,还必须进一步挖掘它们的共性,把握实现两者融会贯通的关节点。

五、结 语

作为当代最具有代表性的管理理论,文化管理和战略管理面临的共同课题,是一个组织在变动不居的外部环境中面对众多的竞争对手,如何创造和保持自身的优势。崇尚创新是两者共同的价值追求,强调用系统的观点观察和思考问题是两者共同的思维方式。在践行创新时,文化管理把文化当成最重要的战略资源,重视价值观的规范引导作用,其中的学习型组织理论主张通过学习交流、系统思考,形成共同愿景,并在成员强烈的自我超越愿望的推动下,实现组织的共同愿景。与战略管理相对照,学习型组织理论把成员“自我超越”的精神力量看成是组织最主要的“核心竞争能力”,其“共同愿景”形成的过程,就相当于战略管理中决策的过程。战略管理更注重组织高层的决策能力,其“核心竞争能力”更多的是指物质层面的东西。只要把握住上述的区别和联系,就可以在管理实践中促进文化管理与战略管理的互补。

参考文献:

- [1] 孙耀君. 西方管理学:名著提要[M]. 南昌:江西人民出版社,2005.
- [2] 方振邦,徐东华. 管理思想史[M]. 北京:中国人民大学出版社,2011.
- [3] 威廉·大内. Z理论:美国企业界怎样迎接日本的挑战[M]. 孙耀君,王祖融,译. 北京:中国社会科学出版社,1984.
- [4] 迪尔,肯尼迪. 企业文化:企业生活中的礼仪与仪式[M]. 李 原,译. 北京:中国人民大学出版社,2008.
- [5] 圣吉. 第五项修炼:学习型组织的艺术和实务[M]. 郭进隆,译. 上海:上海三联书店,1998.
- [6] 罗宾斯,库尔特. 管理学[M]. 孙健敏,译. 北京:中国人民大学出版社,2008.
- [7] 郭咸纲. 西方管理思想史[M]. 2版. 北京:经济管理出版社,2002.
- [8] 王 昶. 战略管理:理论与方法[M]. 北京:清华大学出版社,2010.
- [9] 彭新武. 管理哲学导论[M]. 北京:中国人民大学出版社,2006.
- [10] 明茨伯格. 战略历程[M]. 刘瑞红,译. 北京:机械工业出版社,2001.

(下转第72页)

- [11] Andrew F. Marxism and the critique of social rationality: from surplus value to the politics of technology[J]. Cambridge Journal of Economics, 2009, 24(3): 10-16.
- [12] 马尔库塞. 审美之维[M]. 李小兵, 译. 北京: 三联书店, 1989.

- [13] 马尔库塞. 工业社会和新左派[M]. 任立, 译. 北京: 商务印书馆, 1982.
- [14] 马尔库塞. 现代美学析疑[M]. 绿原, 译. 北京: 文化艺术出版社, 1987.

Reexplanation for the logic of Marcuse's theory of one-dimension

GAO Hai-qing

(School of Graduate, Party School of the Central Committee of C. P. C., Beijing 100091, China)

Abstract: Through reexplanation for the logic of Marcuse's theory of one-dimension, the author intends to survey the evolutive logic from the critique of formal rationality to the critique of technical rationality and then to esthetics from the historical and holistic perspectives. The research finds that the theory of one-dimension is a type of integration of several theories and also a type of integration of theoretical systems of Marxism and Weberism. The theory of one-dimension opens the oppression of developed industry society through profoundly criticizing the technical rationality. However, Marcuse finally tends towards the liberation strategy of romantic and pessimistic esthetics which can not really and truly realize the social liberation.

Key words: Marcuse; Frankfurt school of thought; one-dimension; technical rationality

(上接第 42 页)

Complementarity between cultural management and strategic management from management developing trend

GAO Wen-wu^{1,2}, WANG Hu-cheng²

(1. School of Politics and Legal Science, Central China Normal University, Wuhan 430079, Hubei, China; 2. School of Sciences, Naval University of Engineering, Wuhan 430033, Hubei, China)

Abstract: Directed against the newly-arising theory: cultural management and strategic management, the authors, in the paper, after the analysis for management developing trend, discuss the relationship between cultural management and strategic management. The analysis indicates that cultural management stresses the positions and functions of values in the management, in which the interior coordination helps the exterior adjustment, while strategic management stresses the importance of the superior strategic decision in the existence and development of lower organizations, in which the exterior adjustment helps the interior coordination. The authors find that how to improve the benefit of the lower organizations when the changes are always taking place in the exterior environment has become their common problem. Therefore, they pursue the value of creation, and stress observation and thinking in the systematic point of view. Only if the above ideas can be understood, will the complementarity between cultural management and strategic management can be promoted in the present management practice.

Key words: management ideology; management practice; cultural management; strategic management