论不同时代背景下人性假设理论的双赢

冀凤献

（东北大学秦皇岛分校 管理学院 工商管理类2208班）

**摘要:**不同的时期不同的历史背景，蕴含着不同的生产力和生产关系，随着生产资料私有化的出现，人这个人力资本，受到了企业家越来愈多的重视，从刚开始认为人是一个机械，到经济人、社会人、自我实现人、再到复杂人。人越来越像一个人，就像彼得•德鲁克在其1954你出版的《管理的实践》中所提出的“人力资源和其他资源相比较唯一的区别是它是人。”；再到西奥多•W•舒尔茨在1960年提出的人力资本投资理论，人越来越不像一个简简单单的物品,人是发展的，有自我需求的，而企业也只有在逐渐符合人所具有的需求、并在一定范围去改变他们，基于如何看待人，提高员工的效率，为企业创造更多价值的同时也满足人自身的成长，把企业的大饼画大，实现企业与个人的双赢。

从资本主制度16世纪诞生，由于技术和市场扩大的原因，对生产产品的需求越来越多，同时也由于各种活动越来越多的农民从土地上解放出来，资本家希望工人的效率

越高

越好，由此也激励了一些列管理者对人性的探究。人性理论从刚开始的经济人开始，也走过了漫漫长道，到达了复杂人，企业本身也应对人性理论的适应做出了相应的改变。

一、经济人

背景： 经纪人假设认为，人是追求个人利益最大化为目的并积极及从事经济活动的主体，具体有四个特点：第一，人那必然是自利的，且不是孤立的。第二，人总是凭借所处环境判断自身利益，努力使用各种手段，追求自身利益最大化。第三，人唯一的目的是追求私人利益，但最终会增加社会的公共利益。

就像经典的经济人理论的代表-泰勒制，这是在19世纪末20世纪初，美国第二次工业革命开始。企业向一体化转向，各个行业中的各个企业都追求更多的产量和更大的市场。但是，一方面，工厂主还不懂得有效地阻止工人操作机械，只是一味要求工人拼命加班拼命工作。另一方面，刚刚脱离了土地的农民还不适应工厂的工作，因为城市化进程，人们离开他们赖以生存的土地，离开故乡拼搏劳命，但他们又不堪人受压迫，采取消极怠工甚至破坏机器的方式进行抵抗。

泰勒针对这种情况，首先实施定额管理。按照科学根据合理制定工人日工作量；其次，对人的劳动力进行规划，减少不必要动作；然后是实行计件工资制。位于马萨诸塞州菲奇堡市的西蒙德滚轧公司（Simonds Rolling Machine Company），1897年，泰勒在该公司对自行车滚珠轴承的生产进行了实验。在制造工序的最后阶段，120名女工负责检查成品是否有瑕疵。在一段时间内，泰勒逐渐将每天的工作时间从10.5小时缩短到8.5小时，并安排了上午和下午的休息时间，他挑选出最优秀的质检员，还将这120名女工纳入计件工资计划。实验的结果是，35名女工就能够完成120名女工的工作，而此时公司每个月的产量已经从500万个轴承增加到1700万个轴承，检查时的准确率提高了2/3，平均工资水平要比以前高出80-100%，而且“每个女孩都觉得自己获得了管理层的特殊照顾和关注”。

泰勒制的出现极大的促进了劳资和谐。考虑到当时的背景，那些劳动力所需的更多是基础的物质，他们需要的也是一个较为舒适的生活来减少自己对故土的眷恋。

而泰勒制（科学管理）的直接结果可以显著降低产品的制造成本，可以降至以前成本水平的1/10，甚至1/20，使更多的人可以买得起这些商品。提高了工资水平。建立了一种劳资双方都能接受的系统，通过这个系统，解决了“高工资与低成本之间的矛盾”，高工资与低成本是可以共存的。也恰恰是这种与时代背景相适应把饼做大，双赢的战略促进了美国的和平。

二．社会人

背景：当泰勒将人们的生活水平逐渐提高20世纪20年代后期，一方面泰勒制在试生产路大幅度提高的同时，也使工人的劳动报得异常的紧张、单调和劳累，因而引起了工人的强烈不满，并导致工人的怠工和罢工以及劳资关系的日益紧张等事件的的出现；；另一方面20世纪20年代后期，在“经济人”假设基础上，通过激励和严格管理，劳动效率有所提高，但工人的积极性仍然不高，尽管有些工厂具备了较完善的娱乐设施、医疗和养老金制度。

这一现象引起了许多学者的困惑和兴趣，开始探究影响人的积极性（行为能力）问题，除了环境、待遇因素之外，是否还有其他至关重要的因素被忽略了。梅奥以霍桑工厂为研究对象，通过第三阶段的访谈实验，发现工人会因管理者允许他们畅所欲言、自由提出个人的看法、主张、建议而鼓舞，从而持更加积极的工作态度。这一发现说明，仅仅采取计件工资制来调动工人积极性是不够的，在大量实验的基础上，梅奥发现工人除了关心和追求物质待遇外，还关心他人对自己的认可、肯定和尊重。管理者应充分满足工人的心理和社会需求，搞好与工人的关系，提高他们的士气，劳动生产率自然提高。这是人际关系学派的主要核心内容。

在此基础上管理学者建立了正式组织和非正式组织（以正式组织为一定的基础的以情感、兴趣、爱好和需要为基础，以满足个体的不同需要为纽带，没有正式文件规定的、自发形成的一种开放式的社会组织）的相关理论，并给予了非正式组织一个相当高的高度。

在社会人的假设下，人不仅具有经济性的需求更具有社会性的需求，第一，从根本上讲，劳动者是由社会需要而引起工作的动机并通过与同事的关系而获得认同感；第二，工业革命和工业合理化是的工作本身失去了意义，因此工作者只能从工作上的社会关系寻求工作的意义；第三，劳动者对同事的社会影响力很大。因为经过了一定的的发展，人们的经济水平和物质得到了满足。企业在想提升自身的生产力，但只强调工资的话人民的积极性仍不是很高，这时就需要满足人们的需求，在这一阶段发展出了各式各样的企业文化。

就像就像小米科技有限责任公司成立于2010年，短短几年的时间，高举“为发烧而生”的大旗，小米的估价值近千亿美元。还有苹果公司在企业中建立的咖啡厅，让人们在工作制闲可以喝喝咖啡和同事聊聊天。在当时对一些企业不同于简单经济上的福利，一方面极大提高了公司员工的积极性，提高了公司对人才的吸引因能力，增加了企业在多变环境的竞争力；另一方面，员工的归属感也积极增加。实现了双赢。

三.自我实现理论

背景：自我实现人有称自动人假设，是20世纪50年代资本主高度发展的产物。在高度机械化的生产背景，劳动者的工作日益专业化，特别是传送带工艺的普遍运用，把劳动者束缚在狭隘的工做作围内。劳动者只是重复简单、单调的动作，看不到自己的工作与整个组织任务的联系，工作的士气很低，严重影响了产品和质量的提高。

在这种情况下，马斯洛、阿基里斯和马格雷格等人提出了自我实现假设，“每个人都需要发挥自己的潜力，展现自己的才能，当自己的潜力和能力展示出来才会感到满足。”强调人追求自我的实现，追求自身的发展。

在生产力的进一步发展以及企业越来与需要高技术高学历高能力的需求，员工的学历普遍的提高，能力也普遍增强，一部分员工不只是满足于一些简单的工作，想要去彰显自身的价值和能力。二相应的自我实现人价值让管理者意识到员工对晋升的需求，这样也让这些员工有干劲，也是实现了双赢。

就像日本的公司看重员工的福利但晋升的速度缓慢，很多的有理想的年轻人不愿意去，企业缺少活力。而像华为比较注重青年人实现自己的价值就吸引力一批又一批的志存高远的年轻人，积极投身于企业的发展，企业充满活力。

四.复杂人理论

背景：上面的自我实现人的假设是具有片面性的，把员工只是单一的一类人，在这个信息化、快速发展的时代背景下，人们接触的信息变得多了，在这个工业化的时代，人们虽然是一个工艺品但开始追求自身不同的价值。

复杂人理论是20世纪60年代末70年代初由美国学者沙因提出的。他分析了前面三种理论都不具有解释的普适性。人的需要和需求都在随着年龄增长变化而变化、人在社会上扮演的角色、处境和社会关系也不断地变化。

复杂人的出现不仅仅是企业接受了员工的多样性，反过来也孕育了不一样的企业文化、企业价值，人越来越是自己了 ，越来越有创新的活力。在这种相互作用下也实现了一种双赢。

结语：管理作为一门科学同时也是一门艺术，而人既是作为管理的主体同时也是管理的客体。不同的的企业经营环境面临着不同的矛盾，而人可能处在一个相应的大环境下，他们有他们的不同的需求，而人性理论的运用也是要使用这一环境背景下的，当你在一个很贫困的环境下，人们便对金钱看得很重。把握大环境有适当聚焦个人，员工们的积极性便会提高，管理的艺术与科学性已被很好地体现。但简洁来说从历史变迁中来看，只有企业和员工一起把饼做大，实现双赢，企业才能茁壮成长。（看问题寻反思）