

制度不变性与响应性的悖论 ——“德治”与“智治”两种组织治理模式的对比

王凤彬, 李 彬, 陶哲雄
(中国人民大学 商学院, 北京 100872)

摘要: 在具有浓厚文化传统的社会中, 相关制度条件会影响到组织治理之特定模式的有效性及其主导逻辑。基于先秦“道理论”思想内涵及其传承轨迹的梳理, 本文在区分制度制定与执行两个环节的有制度不变性与响应性“悖论”问题的探讨中, 对“德治”和“智治”两种不同组织治理模式各自适用的制度条件以及中国业界实践重塑的方向进行了案例分析与理论评述相糅合的研究, 使“一(道)与多(理)”、“不变与变”关系命题获得重新审视。

关键词: 制度变迁; 组织治理; 一般化; 类型化

中图分类号: F270 文献标识码: A 文章编号: 1002-9753(2011)11-0172-12

Paradox on Invariability and Adaptability of Institutions: Comparative Governance Modes between “Rule of Virtue” and “Rule of Intelligence”

WANG Feng-bin, LI Bin, TAO Zhe-xiong
(Business School, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: The institutional conditions in a society with strong cultural heritages influence the dominated logic and effectiveness of specific modes of organizational governance. Based on the connotation and evolution of “morality vs. rationality” philosophy emerged in the pre-Qing Dynastic, this paper discriminates the formulation and implementation stages of institutionalized governance, and analyzes their distinct paradoxes between invariability and adaptability. Accompanying with cross-case study on current business and public practices, two different modes of organizational governance supported either by the “rule of virtue” or by the “rule of intelligence” are identified and the propositions regarding “universality vs. particularity” and “invariability vs. variability” are re-examined, and the direction in reshaping China’s organizational governance delineated.

Key words: institutional change; organizational governance; generalization; categorization

一、引言

当前, 制度转型已成为组织治理能力提升中的一个深层次问题而渗透到企业及其他各类机构的深化改革过程中。关于我国企业如何引入国外

先进的管理制度, 同时又能坚持中国式管理特色和体现中国本土情境的问题, 实业界和理论界都在进行着积极的探索和探讨。

从实业界的实践来看, 一些企业如宝钢、华为

收稿日期: 2011-09-05 修回日期: 2011-11-12

基金项目: 国家社会科学基金项目(71102074)。

作者简介: 王凤彬(1963-), 女, 福建古田人, 中国人民大学商学院教授, 博士生导师。

等试图在“中魂”或“企业之魂”与“西制”的“中西结合”中探寻一条管理现代化之路。虽然在管理制度建设方面“社会属性”与“自然属性”兼具已成为共识,但在“西制”引入或借鉴中究竟如何探寻出更好适应国家及企业情境的制度体系和制度变革之路,仍是实业界亟待解答的问题。目前国内有关企业管理制度、管理模式之情境响应性的探讨,主要停留在对宏观情境条件(“厂”情、“国”情)的适应上,还没有深入到企业内具体业务经营活动开展的情境(“事”或“案”情)这一微观层次,来探寻与特定行动相适应的制度应该是怎样的,以及如何演变过来的。我国在几千年文明中沉淀下来的“中魂”,究竟对于中国当代业界的行为起了什么样作用,哪些方面需要在制度转轨时期加以变革,中国制度现象的特有个性如何在引进“西制”中予以合理扬弃,这是一个重要的制度演变路径和治理模式变革研究的课题。

从学术界的研究现状来看,当前有关“西体中用”、“消化吸收”等制度构建方式探讨的文献,虽然关注了制度普适性的问题,但基本上停留在国家、产业或企业层面的情境方面来讨论制度适用的边界范围,没有涉及制度的分类学及由此产生的制度不变性与变通性关系问题。而我国古代诸子关于“道”与“理”的经典性论述,以及西方近代以来学者在“事理学”和“类型学”以及行为或行动程序类型化等方面的研究成果,为制度响应性与不变性这一“悖论”问题的探讨提供了重要理论线索。

本文将中国组织治理模式转型问题的研究置于古今结合与多学科结合的多元视角中,在业界实践做法的多案例比较与归纳中,分析和总结我国企业及其他各界机构在从普适制度的制定与执行到制度的分情境的科学制定这一管理现代化进程中,“道法”准则和“事理”准则两种不同主导逻辑的作用。并且,围绕“魂”与“制”关系的命题,从普适性制度执行中“德治”的需要,由注重制度执行中的“变通”向制度制定中的“分类”转变,以及从事物属性的分类深化到行为方式与程序的分类等3个方面进行中外理论文献与业界实践相结合

的讨论,从而为推动我国社会经济制度转型提供决策参考。

二、文献评述

(一)“道”与“理”关系的中国古代思想及其演进

制度是企业或其他社会机构治理中所依据的“法”。关于制度不变性与响应性这一“悖论”问题的探讨,必须根植于中国古代思想中有关“道理论”的阐述。先秦诸子百家关于“道”与“理”的关系及其思想演进,为“中魂”角度的制度问题研究提供了很好的历史脉络。

1. 先秦时期“道”与“理”作为二元概念的提出

在先秦诸子百家对“道”与“理”的阐述中,道家老子、庄子和法家管子、韩非子的观点具有代表性。所谓“道”,是抽象的、形而上的、根本的准则和原则,它具有“道恒为一,法亦贵一”^[1]的特性。将“道”作为最高哲学范畴的老子认为,“道”是天地万物的总根源,是世界的最高原则。法家的管子在“道器”论中指出,“道”是超越形体的,而“器”是具体的、客观的实在;韩非子把“道”理解为规律、准则,如《主道》中说“道者,万物之始,是非之纪也。”涵盖万物的、综括的、同一的“道”具有统摄地位。执政者通过把握不变的道,可以顺应自然法则^[2]。“道”是《吕氏春秋》的核心概念和逻辑起点。

与“道”不同,“理”显示事物具体的分类次序和关系调整。道家庄子认为,理是“天理”,指事物本身的条理和次序,“万物殊理”(《则阳》)。儒家孟子认为,理是“分理”,应该按照事物的条理去区分,形成一套仁义礼智的道德规范^[3]。“道”与“理”是既相互区别又有联系的。法家管子以“理”为中介,认为“道”是万物产生的根源,万物禀“道”而生,分而言之就是“理”。韩非子明确提出“理者,成物之文也;道者,万物之所以成也”(《解老》),认为“理”是沟通形而上的“道”和形而下的“器”的中间环节^[4]。可见,从层次上看,“理”是低于“道”的,因此,“理”是万物显现的各种具体属性,“道”是万物所以然的总根据。庄子认为,“知

道者必达于理”(《秋水》)。韩非子更是明确指出,“道者,万物之所然也,万理之所稽也。……万物各异理……故理定而后物可得道也”(《解老》)。

“道”与“理”的不同内涵,决定了二者是两个不同的范畴,不可以归一。先秦诸子以“道一而理多”,“万物源于理,理源于道”的思想,阐明了理与道的对立统一关系。“理”表示事物的各种具体特性和规律性,“道”在各个事物上的具体表现就是理。在《解老》中,韩非子指出,“万物各异理,而道尽稽万物之理”,所以,“道”具有同一或统一性。与“道”作为万物的总原则(“一”)对应的,“理”是具体事物的各别的原则,“凡理者,方圆、短长、粗靡、坚脆之分也”(《解老》),不仅表现为“理多”,而且其间存在着大量的相异和对立。并且,在变与不变的方面,管子认为“道者,所以变化身而之正理者”(《形势解》),也即,“道”是可以灵活运用并“完成一切的”。与“道创生,变动不居”的特性不同,“理是规定一切的”,“理在先,一成不变”,“理”用于分与别,具有刚严性和不可改变性^[5]。再者,理和智相连,而道和智不相连,“德生于理,理生于智”(管子《九守》),人“思虑熟,则得事理。……得事理,则必成功”(《解老》)。由于事物的具体属性千差万别,因此,擅长思虑的智者需要通过总结反映事物内在规律的“殊理”来指导行动,而免于“弃道理而妄举动”(《解老》)。

2. 宋明“理一分殊”学说及其向“道论”的发展

在程颐、朱熹的“理学”中,“理”的含义有了较大变化。程颐在对儒家“爱从亲始”与墨家“爱无差等”(无分)观点的比较中,得出了“在天为道,在人为性,而性即理”(《遗书》)的“天人合一之理”^[6]。从这时开始,宋明理学走上了“离事而言理”的明“道”理路^[7],并在元末明初后从“以究明事物之理和心性存养的并用为宗旨”的理学向更加注重“存养体认”的心学转变^[8]。

持“仁理也”(程颐《外书》)主张的宋明理学者,将程颐关于万事都是从“一理”而来又最终合为“一理”的“理”与儒家的“仁”连接在一起,割裂了“道”“器”合一的关系^[7]。和儒家一样,宋明理

学也把人事作为关注点,以“一理”强调价值、表德的一致性(仁),以随事而发的“分殊”反映人与人关系中由亲疏不同而表现的多样性、差异性(义)。“仁”作为普遍本质是统一原则,但只能在不同事物、不同场合的具体情境中实现,事(境)不同,其实现原则也不同,这就是“义”。仁是本体,义是仁的作用,前者体现为“一理”,后者体现为“分殊”,由仁及义便是“理一分殊”。行义时必须推到仁,以仁为本,如果只讲分殊而不讲理一,是“失仁”,如果只讲兼爱而无别,则是“无义”^[9]。具体在人们做事的“体”“用”结合上,从“体”方面说,仁爱针对现实人生中君臣、父子、夫妇、兄弟等不同情景的同一超越根据(“仁体”),从“用”方面说,仁爱在具体实施过程中会按不同的等差、次第发用为不同的伦理规范(“体用”)。

程朱理学认为仁在其实现的过程中具有差异性。虽然对差异性的承认是“理一分殊”说的重要内容,但在强调“一理而异用”的同时突出“同出一源”、“万殊即一本”这样的“浑沦(浑然一体)之理”,成为了这一学说的终极诉求^[6]。倡导通过“分殊”的仁体之用而实现“以仁为本”这一共同价值,使得宋明理学展现出了与“心学”思想传统相结合的变化趋向,以致后人在回顾程朱理学时出现了注重“居敬存养”甚于“格物致知”、“心性存养”甚于“事物之理”的思想一元化倾向^[8]。这是中国理学发展过程中在哲学层面发生的一个深刻的变化,也是宋明理学求“道”的局限所在。

宋明理学的另一个特点是,其所指的“分殊”主要是针对人与人关系上的“为人之理”来探讨事物(人事方面)的差异性,服务于人们社会关系的调整和区分。程朱认为,不同伦理规范所共本的同个超越根据是“理一”,而这一超越根据在不同职分中的发用情势之差异则是“分殊”。伦理规范要反映君臣、父子、夫妇、兄弟之间“职分”的差别,做到“为君须仁,为臣须敬,为子须孝,为父须慈”(朱子《语类》卷18)。

清代乾嘉时代的哲学思想以体现形而上学追求的“道本论”为典型形态。戴震通过对程朱理学“天理”思想体系的解构,创立了“融合事实与价

值”的新“道论”思想,由此对传统等级制度下以维护权威主义为主要功能的伦理学进行了批判。而章学诚则在批评戴氏新道论的同时,从维护朱子及往古圣贤所倡导的人伦秩序、人格典范与权威等儒家“道统”出发,阐道源、定道体、明道器。他强调要“即事以穷理”,而不能“离事以论理”,从而对“道器”关系做了前人所没有的阐述^[10]。受乾嘉时代兴起的经验论和实证化学术倾向的影响,章学诚不再是简单地以“天道”来规定“人道”,而是从“人道”自身的内在逻辑出发说明人道的内涵及其存在的方式。他认为,“人道”所彰显的“部别班分”,即长幼尊卑等级,是因为分工和保持秩序的内在需要而形成,圣人只是把握并顺应了客观、自然之道。可以说,章氏的新“道论”显现出了脱离以往“道德形而上学”趋向,但因其探讨主要局限于人伦法则,仅关注“为人”方面的“职分”,而对“做事”方面的“分殊”少有论述,所以,章氏等人对“即器求道、明道”的追求,以及当代学者对于形而下的宇宙万物何以成为“所以然之故及其当然之则”的探索,不过是代表了一种“经验论”的思维。

概而言之,强调“理”的特点是区分、有别,或者说因应事物的多样性、差异性而呈现出“理多”的特性,从而在人与人关系上的伦理规范方面表现出“分殊”,是早在先秦时期就将“理”作为与“道”相对应的概念提出时的中国古代哲学思想的关键内容。但是,由于先哲们的“道理论”在历史发展中演变成了囿于人伦法则方面的“道论”,以至于作为先秦现实社会如何治理的理论根据的“理”及其“随事而发”的特性逐渐丧失。尤其是宋明时期后“理一”成为最高的哲学范畴,且随后伴随着理学转向心学(新儒学)，“理”与“仁”相连,并最终与儒家主张的伦理规范(“纲纪道德,经纬人事”)结合,从而呈现中国社会“儒里道表”或“德主法辅”的治理格局。这点解释了为何拥有权威的当政者能否实行“仁政”或“德治”^[13],成为了其治下社会兴衰的指示器。正如王志林所评,西汉时期《淮南子》所探讨的核心问题是“人事”^[1]。在倡导以仁为本的“人理”日渐向“道论”演进的过程中,对于做事之理(“事理”)的阐述则

基本被忽视了,这是“事理学”在中国没有得到重视和发展的主要缘由。再一点,宋明理学中有关“职分”的叙述,虽然论及不同角色的差异,但并未明确同一角色扮演中如何因应不同的情境。实际上,作为父母对于其子女,有时需慈爱,有时则需严厉。仅看到父与子的“职分”,未看到处理具体事情中有慈父与严父两种行为方式的差别,这是人理学与事理学的一个主要区别。

(二) 中外关于“事理”分类研究的现状

不管是为人之事、还是做事之事,作为一件事均含有两层意义,其一是事的本身,其二是隐藏在事的背后的“理”。所谓“理”,就是对特定之事识别“其所以为此种事者”^[11]。我国先秦诸子的“道理论”中对于“‘理’的不变性”的强调,所以在后人中不能得到很好的传承与发展,很重要的一个原因就是他们对“分理”或“殊理”的区分依据阐释不够,使“理的不变性”的实现未能建立在一种完备和合理的分类基础之上。而现代科学的发展已经表明,好的分类是有一些基本逻辑和原则可循的,这也就是西方学者所看重的“智”(intelligence)的作用。

在中西方文献中,体现类型划分的主导逻辑基本上是一样的,都倚重“一般化”(generalization)或“抽象化”(abstraction)。如果对各种现实存在物的“一般化”能够达到最高的程度,“理一”就是可以实现的。然而,由于天地万物的多样性、差异性,“一般化”通常仅能达到中度的水平,所以就常有若干个相区分的“类型”存在。在这方面上,西方学者与我国古代诸子早就认识到的“殊理”观是一致的。而不同之处主要是,在驾驭“多理”的宇宙或世界中,中国先哲们是由天象地形(“器”)向上归纳,得到“阴阳和合”这种宇宙终极的、更具“高度”的抽象原理(“道”),而西方学者则在同一层次的分类型依据和原则上进行抽象,得出类型区分背后支撑的理论原理这一更具“深度”的知识或学识。

仔细辨析,“一般化”概念具有两层含义:一是普遍化、通则(与“特殊化”对应);一是抽象化、概括(与“具体化”对应)。前者示例如,一家芬兰跨

国企业进入美国市场时实行“基于网络资源雇佣优秀的当地员工”的人力资源管理惯例。但在随后进入瑞典市场时,这一惯例却没能产生预期的效果。这导致该公司将惯例更改为“雇佣优秀的当地员工”这一更笼统的程式规定^[12]。像这家芬兰企业“做事”规则由特殊变为笼统、普遍(即不限定以何种方式来雇佣当地员工),即一般化的第一层含义,仅是一种拓宽了惯例适用范围(广度)的浅表的抽象,而没有深入到惯例变化背后的深层逻辑,即特定类型惯例形成背后支撑的原理或原则。而惯例或规则背后的原理或原则,体现了制度订立时思考的深刻程度(深度)。这是与一般化的第二个含义,即与“具体化”相对应的“抽象化”。对于组织治理而言,需要订立什么类别的制度规范,也需从表面特征的归纳拓展至背后深层原理或原则的挖掘。这是管理者在制度“类型”区分、“殊理”鉴别中的一项必不可少的“智力”^[13-14]。

以“组织变革”为例,这件事开展的过程步骤按一般顺序区分为:(1) 协作诊断;(2) 组建协作团队;(3) 实行、遵从并启动由上而下的交流渠道;(4) 界定企业使命;(5) 组织结构的部门化;(6) 建立具有反应能力的责任机制;(7) 分层实施变革;(8) 顶尖表现的拓展;(9) 分配资源;(10) 上下结合的绩效评估及改进;(11) 建立行为强化制度(其中的序号表示各步骤进行的先后顺序)。但是,持“权变观”的管理咨询家爱迪思^[15]指出,按上述顺序进行的组织变革过程,仅适用于已经进入了生命周期“成熟期”阶段的企业。而对于尚处于“学步期”阶段、急需加强管理控制功能的企业来说,其组织变革过程则宜是另一种类型,即依次分别为前述的步骤 1 → 4、5、6 → 11 → 2、3 → 7、8、9、10。这样,依据企业所处的生命周期阶段及其欠缺的功能进行组织变革过程的类型区分,并明确其适用的情境条件,使得组织变革这件非常规事情的开展既不是随意的、无规律可循的,也不再是刻板的、“一刀切”的模式。而这种理论化、一般化能力,使得管理领域有关“事”的分类研究,从早期类似“物”的分类学那样过于侧重去界定“是什么”这类外显的陈述性知识,转向了更注重考察内隐

的“做什么”、“怎么做”及“何时做”等过程性知识。

类型学是关于事或物的种类划分的研究,也就是根据事物的本质特征,按照一定的原则和方法而对事物进行科学的分类(classification)。分类后确定的“类型”(categories),便是对事物或存在本质的概括性表征。而分类方法和原则的发现与提炼,是需要以高超的“智力”作为依托的。关于此,弗里德曼^[16]以“原则是规则模式或模型”的说法,对“原则是超级规则(亦译为“元规则”),是制造其他规则的规则”的重要性进行了阐述。国内学者杨明^[17]援引其观点并诠释说:原则是规则的“上位”概念,“具有规则所没有的深度”。具体的规则背后蕴涵着相对抽象的原则,这使得原则成为规则的根本出发点。

一个组织仅限于颁发一系列的规则让其成员去遵循是不够的,明确这些规则后面所蕴涵的深刻的原理或原则,具有更为重要的意义。具体文字性或口头性条款所表达的规则的后面,无不体现了某种具有精神实质和本质意义的原则。规则背后的原则因为具有抽象性,所以是需要具备一定的“智力”才可能发现和确立的。而一旦形成或明确了这样的原则,就会对由其而生的规则起根本性限制作用,以便为规则的适用规定其目的和方向以及应考虑的相关因素。

认知科学的研究成果表明,“分类”是介于经验性环境与形而上的非物质性环境这个“连续体”两端之间的一种居于中间状态的科学研究范式^[18]。斯科特^[19]认为,越是靠近一般性预设和模型,就越是与“理论性的”(逻辑)活动相关,从而越为抽象。他还沿用萨奇曼^[20]的观点,将行动者的临时性应对措施升华为一般性解决方案的过程,称为是对情境的“理论化”(theorization),它作为对隐藏在表面背后的、深层的原理的概括和抽象,是确保对事物分类的科学性和实践指导性的前提。不能深入到问题的本质进行分类,实现对情境的更彻底的理论化,就不能构建出具有典型性(ty-pified)的、类型化(categorized)的应对之策。

结合前一部分有关我国“道理论”发展过程的

评述,先秦时期诸子提出的“分理”、“殊理”思想,在发展到宋明时期的“理一分殊”说之后未能沿着“殊理”的方向继续发展,很重要的一个原因就是向往“仕途”的学士们抛弃了以“理的体认”为宗旨的“知识学”追求^[8],使整个社会普遍缺失“技术精英”阶层,无法以一种具有基于理论逻辑进行有深度的抽象的“智力”而实现对复杂情境的一般化。这点可以从我国当代在私人领域和公共领域现实实践中诸事“分类”管理方面的欠缺及其根源探究的不足得以说明。

三、当代中国业界的典型实践及其问题表现

(一) 商界制度执行中的“不变”与“变”

1. 柳传志“罚站”与牛根生执行制度“无任何借口”

联想集团创始人柳传志曾订立了一个“开会迟到者要罚站”的制度,规定如果开会未请假而迟到就一定要罚站。第一次受到处罚的是柳传志的老领导,柳本人也曾有三次在无法请假的情况下迟到而被罚站,其中一次是他因为和外商谈事而迟到了15分钟。员工认为,因企业的公事迟到本不应该罚站,而在柳传志看来,执行制度不能有例外,制度的执行没有等级差异,不能因为是领导事情多、理由多,就把自己排斥在制度之外,凌驾于制度之上。

蒙牛集团创始人牛根生也与柳传志有过类似的经历,他曾规定公司餐厅剩饭要被罚款50元,而牛根生因工作需要常需招待客人,又通常不能吃得太寒酸,所以常受罚。牛根生认为,不能怕自己受罚而取消这个合理的规定。为了维护制度的严肃性,他必须带头执行。蒙牛还有另外一项规定,就是称呼职位要被视为“精神贿赂”,如果被发现需罚款50元。制度执行之初,由于下属对领导直呼其名有所顾忌,常常甘愿受罚。为此,牛根生把这项制度改为“共担罚金”,不仅犯错者受罚,“诱导”下属犯错误的领导也要被罚,从而使公司内称呼职位现象很快得到改变。

2. 航天科工对流程规定的“创造性理解和运用”

曾经担任中国航天科工集团公司总经理的夏国洪在《人制管理》一书中描述了该公司创造性地运用“制”的一个事例。该公司打破“人是活的,制度

是死的”这一常规,在运用规章制度来解决实际问题时进行了创造性的发挥。他以导弹发射为例说明,“独立回路试验没成功通过,不得放行进行闭合回路试验”这一试验放行规则在通常情况下是正确的,但在公司遇到“因某一单项技术状态没有过关而使某型号独立回路试验多次通过不了,严重拖了型号的研制进度”这一特殊情况时,该公司决定先进行闭合回路试验,同时进行独立回路技术状态攻关。依常理看来是违反了常规的这项决策,换来的是该型号研制进度提前一年多的效果^[21]。“变”与“不变”之间,似乎构成了一个悖论。

(二) 中外商界实践中对“事”分类的变化:从关注事物属性到行动方式或方略

1. 事业部绩效考核的“一刀切”与波士顿矩阵下的分类

我国企业在从传统的职能型结构转型为分权经营的事业部制结构中,通常只是笼统地将事业部作为“利润中心”来考核。早在1970年,美国波士顿咨询公司创始人亨德森就首创出“波士顿矩阵”,用以分析和规划多元化经营企业不同事业领域的业务目标与发展战略,并采取分门别类的业绩考核方式及投资战略。这种方法是依据市场引力(增长率)与企业实力(占有率)两个维度首先对业务属性进行区分,在此基础上进一步在绩效考核及资源配置方面针对不同事业部采用分类的措施。像这样从事业部属性判别到投资行动方略区分的类型化处理,避免了对事业部制中不同业务单位管控的“大一统”和“一刀切”。

2. 强生公司存货控制程序的分类规定

体现权变观的类型化,正在西方商界中从对事物属性的分类伸展到行动方式或方略的分类。强生公司 Devro 事业部在库存管理中运用 ABC 分类法进行的存货控制程序创新,是从物资分类深化到程序分类的成功实践。Devro 事业部的传统做法是通过仓库的常规盘存来订购备件,这种方式造成了公司仓库里有些备件过剩而有些备件短缺。短缺的备件一般要采用空运的方式来运送,这种做法不仅成本高昂,而且出错率也高。为了更好地控制备件,Devro 导入体现“少数的关键”原

则的 ABC 分类法,对于占年度总价值比例大的 A、B 类品目的备件采取永续盘存方法,要求连续记录存货的收入数、发出数和结存数,随时根据库存积压或不足的情况组织购销或库存处理以加速资金周转,并要求这两类品目的备件要预先填置请购单,经相关部门批准一次后,可直接送交采购部门订购。而对于属于“次要的多数”的 C 类品目备件,对库存量的控制相对较松。这种针对不同品目存货控制的差异化,是在对事或物的属性(“是什么”)分类的基础上,进而对事的处理过程(“怎么做”)进行程序分类的实践创新。

(三) 公共领域中行动分类法的探索与改革

如何从基于事物属性的分类延伸到具体行动方式或方略的分类,达到响应不同情境而有效规范相关行动和形成良好“制序”的效果,是目前我国各界还在艰辛地进行探索的一项重要的制度创新。前述的商界案例显示了我国在私人领域中制度“类型化”实践方面的落后,后面的公共服务与政法领域的类似案例更是进一步反映了这一点。

1. 中美出警方式的对比

针对民警同时接到不同报警电话而出警遇到“两难”的情况,我国公安部正在酝酿制定分类别出警的方案:将报警事项区分为“紧急”与“非紧急”两类,针对这两种不同类别而采取不同出警方式。其中划为“紧急”类的,是需要民警立即出警的紧急的事件,如抢劫、坠楼、溺水、自杀等“非紧急”类的,是那些时间上不那么急迫,无需警方立即到场处理的事件。当警力有限时,如果“紧急”与“非紧急”事件同时发生,就需要“分身有方”。如何将个人理性提升到社会理性的层面,使所有警务人员能够进行分类化的出警,以科学规范的方式进行警务管理,这是我国目前治安警察系统正在探索的一项重要改革。

报警分类系统的设立,是西方许多国家已实施多年的做法。比如,美国现行报警系统就分为“紧急”与“不紧急”两种,其中“911 报警”属于紧急报警,不紧急报警则由“311 报警”系统负责。911 中心在接到紧急事件报警后,按照刑事案件、火灾和交通事故、医疗急救等性质,分别转到相关

部门处理,同时警方会直接出警,实行一级调度指挥,消防、救护、巡逻警察部门三位一体快速赶到现场处置。311 中心则负责处理非紧急事件,其专线免费电话为市民提到的求助或服务项目几乎没有范围限制,接到求助后通常并不立即出警,而是依据事件性质登记后转警察局或市政府相关部门处理。尤其是这两类报警系统的区分还延伸到了前端的接警环节:针对不同的报警类型,接警员会在询问的内容和方式上有很大不同。类型化的深入由此可见一斑。

2. 刑事诉讼中简易程序的引入

在刑事诉讼法中,目前世界各国也在探索“简易程序”的适用性与类型化问题。例如,美国订有法官审理轻微犯罪程序和辩诉交易程序,英国有治安法院的简易审判程序和辩诉交易,德国约有一半案件使用“处罚令程序”来处理,除此之外还有保安处分程序、简易程序等。意大利《刑事诉讼法》中设计有五种简易程序模式以适合不同的案件类型,只要双方当事人达成协议,绝大多数的刑事案件都可按简易程序得到解决。俄罗斯、日本等国也都在不同程度上运用区别对待原则形成了多样化的简易程序模式。与之对比,我国于 1996 年正式确立的“刑事简易程序”中,只规定对两类自诉案件和依法可能判处三年以下的公诉案件采用简易程序。法学界认为,我国当前实行的刑事“简易程序”的主要特征是,法律程序试图走“中间道路”,只是在既有普通程序上进行微调^[22],没有摆脱“大一统”逻辑的支配性作用。

3. 侵权行为的一般化与类型化

就民法领域来看,我国实行的侵权行为法与大陆法系中体现“一般化”原则的侵权行为立法模式类似,是在确认一般侵权行为之外,将不属于此类的特殊侵权行为作为另一种类型来处理。这种看似类型化的侵权行为法,不过是将“大数”(90%以上)的普通侵权行为作为“一般(侵权行为)条款”的适用,而“少量”(10%以下)的特殊侵权行为则由另类的条款来补充。这样对条款适用对象的区分,是前面述及的第一层含义的“一般化”概念,没有对具体侵权行为进行类型化。与之对比,英国的侵权行为法

是由具体判例构成,侵权行为被划分为7种基本类型,另加1种无名即弹性的侵权行为类型,《美国侵权行为法重述》中也将侵权行为划分为13种基本类型。像这样的类型化立法,基本上穷尽了侵权行为的全部类型,具有类型划分清楚、具体和可操作性的特点,但不足是,其类型划分以判例为基础,缺少严密的体系,且分类的基本原则、基础理论较为欠缺和松散,缺少深层次的原则性规定^[23]。具有抽象性意义的“一般条款”该怎么订立以体现分类的体系化,现有的理论和实践都缺乏深入探讨,以至时常出现人们将规制原则的一般化混同于规制对象的一般化的概念层次混淆问题。

四、多案例比较与讨论

(一) 普适性制度执行中对“德治”的需要

制度的不变性与灵活性,作为矛盾的两面,是时常并存于当前各界实践中的,孰是孰非,不可妄断,但有一点是清晰的:在注重“柔性法治”的东亚儒教社会中,“威权政府的存在”以及“以道德制约权力”,成为了与西方法治有明显不同的东方特色^[24]。“大一统”的制度规定以及执行中的“柔性”,成为我国公共领域(如国家或社会机构)和私人领域(如工商企业)颇具共性的组织治理实践。在这样的法律或制度框架下,有道德约束的领导者会在事关组织整体利益的制度执行上采取灵活变通的举措,而在与自身利益相关的制度执行上,则往往会比常人更严格地要求和约束自己的个人行为。被评为“既有原则性,又有灵活性”的领导者,深谙“该何时援引制度,何时不援引制度”的艺术。前述夏国洪领导航天科工集团的“创造性的发挥”和柳传志力推的“迟到罚站”及牛根生执行制度的“无任何借口”,就是在制度变通与否“两难”中做出的选择。有道德约束力的领导人,在权衡“变”与“不变”时会有这样一个明确的尺度:变通是“为公”,不变是“律己”。以如此的道德水准下来践行“制度是死的,人是活的”治理模式,通过对制度遵行松严程度的区别对待,使得无差异的一般性或普遍性制度在执行中有了合理变通的可能,从而使制度不会成为“僵死”之物,而可以在必要时由“德治者”灵活把握其执行的“度”。

如古代先贤主张,“道”是“变动不居”、可以灵活运用,因此,源自于“道法”的变通之术逐渐成为了中国历代王朝的治国方略。时至今日,国人仍喜欢制定不限定边界范围的普适的、一般的制度,然后在执行中则以“量情处分”方式进行变通。源自法家的“道法”,从形式上看巧妙地保持了普遍性与灵活性的统一,但从实质上看,它终究体现了明显的“人治”特色。韩非子将“道”与“势”和“术”的结合使用谓为“明主之道”,反映了对具有道德约束的国君的极度依赖。“道”的灵活性,一方面使执政者具有了灵活处理问题的余地,另一方面也反映了“道法”执行中的不一致性、不严肃性甚至不公平性。关于此,提倡以主观能动性的发挥来灵活应付实践中的各种例外和特殊情况的夏国洪^[21]也辩证地指出,在创造性地运用“制”中要注意避免陷入凭主观臆断解释规章制度条文的泥沼,因为长久下去会形成“人治的深渊”。再从前述侵权行为立法的各国实践比较来分析,在大陆法系框架下,法官必须深刻领会针对一般侵权行为订立的普遍性立法的基本含义,能按照“一款条款”进行具有创造性的发挥,并有高超的道德素养实现对一般条款的忠实遵循,避免在“变通”中出现不应该的偏差。杨立新认为,“一般化”立法模式实际上对法官的素质提出了“很高的要求”^[23]。

简言之,在仅有一般化规定的“理一”情形之下,“人治”模式的有效实施需要建立在领导人“德”和“仁”的价值观基础之上。只有包括制度制定者在内的每个人都无一例外地服从普遍性制度的规定,才能确保该项制度的落实。当然,如果普遍性制度在执行中被发现因情境不适切,那么就要在“化而裁之谓之变,推而行之谓之通”原则指引下对既有的规定或制度加以灵活把握与遵循。能够对情境適切性做出正确的判断,并且秉公处事、不营私舞弊的领导人,需要通过“心性存养”的修炼才能实现“德治”。否则,普遍性制度执行中的变通,就会成为“人治”型社会中腐败的温床。

(二) 从制度执行中的“变通”到制度制定时的“分类”

制度执行中所以需要“变通”,是因为制度规

定的一般化、单一化导致了对复杂情境的不适应。但是,如果能在制度制定时以科学分类的方式推进“类型化”制度的订立,那么,依照“殊理”原则,将不同类型的事情置于不同的制度约束之下,就可以通过“多理”中蕴含的灵活性更好实现中国古代哲学家倡导的“随事而发”。这是以多样但不变的制度来应对复杂的情境的另一种治理策略。

运用中国先哲们在“道理论”中有关“道为一,理为多”观点来解释,作为天地万物的总原则,“道”只有一个,但作为事物个体的规定性的“理”却可能有千万之多。“理”在制定时形式多样、多变,但执行时却是不可变的,具有刚严性;与之对应的“道”则是形式上不变,就“一个道”,但具体落实中却是可以灵活地变通的。以“职分”来说明,君臣父子等尽管在各自职分上都遵循同一“天理”,但因具体展现的形式各有差异,故会有“君臣之理”和“父子之理”的分别。近代学者钱穆^[25]指出,“道”为的是求完成,必定“不限于一方法,一路线”而是“可以变”的,但为的是求规定或秩序的“理”则是“绝对的、不变的”。因此,与一般性或普遍性的“道”在展现时具有变通性、灵活性构成鲜明对比的,因应事物不同而分别规定的“殊理”则具有不变性、刚严性。

如前所析,未能区分“职分”履行中具体行为方式的差别,并且由人及事而区分出“明君”对“昏君”、“慈父”对“严父”这类行为的“分殊”,使得我国发端于先秦时期的“道理论”,一方面未能向着涵盖为人之理和做事之理的“事理学”方向发展,另一方面在“人理学”深度上也似乎多停留在“人事”层面,而未深化为“人事之理”。虽然日常管理工作中常提倡业绩评价和奖惩要“对事不对人”,

但从“事(人)理学”应达到的深度来说,从人群的属性分类深入到行为或行动的程序规范分类,仍是当前十分欠缺的。可以认为,与人或物本身是客观存在的不同,“事”是需要去做才能显示其存在的。如果把行动者在尽职中所采取的一系列行动简化为“为父者”这类的角色,而不去深究角色扮演中成为“慈父”或“严父”在行为过程方面的本质特点及其被区分为两种不同类型的根本所在,那么,以程序规则为核心内涵的制度体系将难以构建。换言之,如果做事的规范仅仅停留在为君(臣)者、为父(子)者“应当做什么”和“不应当做什么”的规定上,而不在“慈父”区别于“严父”、“明君”区别于“昏君”这等行为或行动程序的类型化方面进行深化,这种制度安排往往过于浅表、简单而难以形成对情境条件的响应。

我国社会长期以来一直崇尚“德治”模式,与“事理学”相对于“道论”的受冷落和不发达不无关系。遵循“道法”的治理者,在订立法律或制度时,试图以“普道”或“一理”揽万物,强调普遍性、一般性,却忽略了时间、地点和不同事物的属性差异,结果在“大一统”制度执行过程中,为了保证与特定情境的吻合,只好百般变通,从而留下了诸种的“人治”缺口。这是国人偏好以“不变中的变化”,或者说,通过“变通”来解决制度或道法单一化所带来的响应性不足问题的固有逻辑。实际上,制度对情境或情事的灵活适应性,是否不需倚靠制度执行阶段的所谓“变通”,而通过其他更规范的方式来实现情境响应性与制度不变性这对矛盾的对立统一?这需要在概念上区分制度制定与制度执行两个阶段的不同要求,如表 1 所示。

表 1 组织治理中“道法”准则与“事理”准则的对比

	核心内涵	制度制定	制度执行	优缺点	适用条件
“道法”准则	“魂”	“普道”: 单一性、普遍性	变通、灵活; 关键是掌握松严的“度”	灵活运用, 对情境的“事后”响应; 日益由特殊化导致特权利化	以“德”行“道”
“事理”准则	“制”	“殊理”: 多样性、灵活性	不变、稳定, 一律严格执行; 关键是“分类”的适当与完备	“事前”分类制定; 比较繁琐, 且对理性分析能力的要求高	以“智”定“理”

按照韩非子的观点,理多使世界趋向多样,而道又使世界趋向统一;理是会变动的,而道自始至终都保持不变。从字义上理解,韩非子对“道”之不变与“理”之变动性的归纳似乎是与管子有关“道的灵活性和理的刚严性”的主张存有不一致。但是,如果从区分制度制定与执行两个不同阶段的角度来分析,二人看似不同的看法恰恰给人以一种互补的启发,因为他们关注的实际上是制度的两个不同阶段及其相异的特性:管子的“理多”是就制度的制定阶段而言的,“理”的形式多样使它具有多变性,但就制度的执行阶段而言,既定的“理”却是不可变的,必须严格加以执行。与“理”相比照,道为“常”,从而“万物各异理而道尽”。正是“道”的至高无上性,使它在保持单一性(作为天地万物的总原则)的同时,也具有了适用一切的普遍性。这些阐释足以表明,具有相生性、互依性的“道”和“理”在性质上是互异的。“道法”奉行者强调用普适之“道”去应对纷繁复杂的世间万物,故只能在执行中因应情境不同而灵活应用。与之相反,“事理”奉行者注重依“理”之分殊而制定分门别类的规则体系,然后依各自适用的类型而予以不变、严格的执行。同是追求对纷繁复杂现实的响应,遵循“道法”准则的势必只能在制度执行中通过变通来实现对情境的“事后”调适,而遵循“事理”准则的则是在制度制定之时就预设好“事前”的应对。因此,“普道”的推行需要以“德治”为保障,而“殊理”的形成则需以“智治”为前提。在现代汉语中,“理”与“智”、“德”与“行”的巧妙词语组合,在相当程度上形象地反映了不同准则之下治理模式发挥作用的基础性条件的差异。

(三) 由事物属性分类到程序规范分类中对“智力”的需要

因应复杂情境需要而形成多样化的“多理”、“殊理”,而不是单一化的“一理”或普适性的“道”,是使制度的情境响应性从后反馈环节(制度执行阶段对普遍性制度的“变通”)提升至前反馈环节(制度制定阶段的“类型化”)的关键之举。然而,固守“道法”准则的中国社会对“理”的探究多停留在哲学思辨层面上,缺乏对“形而中的理”^[5]的具

体深入探究,从而使先秦时期道家的“自然形而上学”逐渐为儒家的“道德形而上学”所遮盖^[26],致使中国社会所推崇的“道法”准则无论在宏观的国家法律乃至微观的企业制度上都折射出极为浓厚的不变性、普遍性特色。

如前所述,对制度订立中“普遍形式”的追求和在制度执行中将是是否及如何变通的自由裁量权交给具有“心性存养”修炼的“德治者”,是具有中国传统特色的组织治理范式。与之对照的,崇尚“智治”的西方社会则提倡要针对不同的情境订立多种的“类型化”制度规范,这有如形成了如下多个的“分殊之理”:若处于情形 A(你已经做了某事,或者他人做了某事)则做 X;若处于情形 B(你或他人没有做某事,或者做了另一事)则做 Y^[27]。一个组织(无论是国家还是企业)如果能够制定出这样的种类多样化而情境对应关系明确的“殊理”,那么,行动者对复杂情境的响应就不会只是一种经验或艺术,且行动监控者对灵活响应情境行为的管理也就会有法可依,也即可以依照限定了适用情境或条件的某种不变的规则(“殊理”)来行事。

鉴于中国先秦时期的先哲们对“分殊之理”存在价值的明确阐述,在当今时代中将注重类型化的“西制”引入当代中国社会,实际上也就不是单向的“西化”或“洋化”过程,而是同时伴随着古代思想的唤醒和应用的“古为今用”问题。在“洋为中用”和“古为今用”的结合中,我们最需要探索的并不是形式上是要从许多具体的行为方式与规则中总结出其背后蕴含的相对抽象的原则,用以引导和掌握其低阶的规则的发展变化与分类。追求普遍性或普适性的一般原则,成为了中国社会在立法及制度订立方面的准则。而在司法及制度执行的过程中,下级对上级负责的“对人负责制”以及最高统治者以“德”和“仁”来约束的制度运行规范,也不可避免地成为中国“官本位”科层体制运作的核心要素。

在当代社会中肩负改革与发展重任的各界的管理者,如果能按照中国先哲们或西方类型学主张的“分殊”、“分类”原则,让不同的事物处在不同

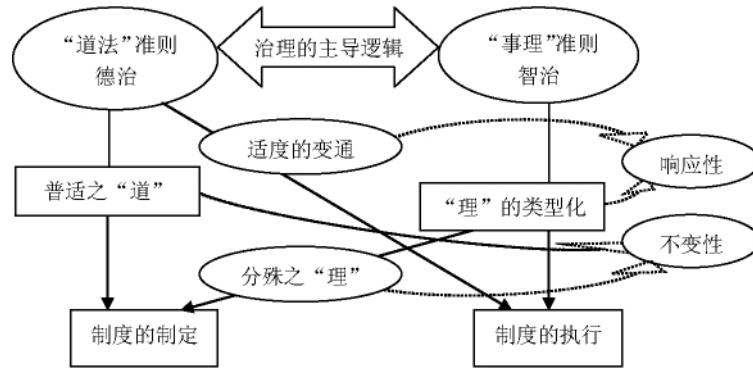


图 1 “道”和“理”主导逻辑及其作用方式对比

的“殊理”约束之下,就能在避免“大一统”做法的同时,也杜绝人为选择和不必要的变通。这是因为,有了“分殊之理”后,在不同的场合,当事人的行为尽管看似不一致,或者说并不遵循某种统一的规则,但是在受限的边界范围内,对特定的事而言,不论何人在何时、何地处理这一事情,都必须按照同一个规则去做,个人没有任意选择的余地,这样就在“不变性”与“响应性”的有机统一中,为现代管理所需的原则性、规范化和执行力提供了强有力的制度保障。

分析前面典型案例部分例举的各界实践及相关的理论探析,在制度制定时就依照特定原则将事情处理的程序予以妥善分类,这样以类型清晰划分的、分殊有别的“事理”准则来治理各界的组织,会使处于不同情境的事情被置于不同程序规则的约束之下。这样以“分殊之理”来规制的组织,会在制度制定环节实现“不变性”与“响应性”的有机统一(图 1)。也即,一方面以类型化的“多理”来保持制度规定对多种不同情境的适应或响应,另一方面适用于分类匹配的特定情境的“理”又是事先特定而在一段时间内稳定不变的。这是无需在制度执行中的“变通”而实现的“变”与“不变”的统一。

当然,针对事情开展或完成的情境来区分事情进行的不同过程或方式的程序分类,更需要事理学方面专家的“智慧”。而且,围绕事情“怎么做”的程序分类,要比简单地划定某事、某人或某物“是什么”的属性分类具有更丰富、深刻的内涵。这也是“智治”型社会需要有高超的“智力”来保证各界的多类“分殊之理”得以正确订立的主要缘

由。管子在《九守》中以“理生于智,智生于当”之语,明确指出了智和理之间的因果关系。也许中国历史上正是因为国人对“学而优则仕”理念的百般推崇以及统治者对“智者”的重视不够,导致了先哲们倡导的“道理论”未能演进为对包括“为人之事”和“处事之事”在内的世事开展具有“制序”导引作用的“事理”准则。“道法”准则在中国历史上呈现超越“事理”准则的流行之势,是有特定的制度背景的。换言之,法规制度在“因地制宜”方面的响应性不足,在相当程度上与没能制定出分类适用的“多理”(类型化制度)有关。而“多理”的形成取决于特定组织及其所处社会的智力水平。就根源来说,一个社会中所拥有的“智者”相对于“德者”的存量不同,会使该社会呈现出不同的治理型态。

由于人文、政治与历史沉淀等原因,中国业界时至今日在“事理”准则的应用中仍普遍忽略了事与物的区别,我们不否认依照事情之“轻重缓急”进行的属性分类,是“事理”形成与发展的基础,但是,未能在属性区分之后进一步深入到过程或程序方面对“怎么做”做出具体的而且类型化的规定,是“事理”准则在当代中国各界的推行还停留在浅层次的主要原因。事实表明,仅限于对事情或事物“是什么”的类型区分,不能适应当代社会复杂多样的情境对做事方式差异性的需要。只有当行动及行动序列规定的多样化、类型化,响应了情境的复杂多样性,才有可能顺应艾什比的“必要多样性”法则^[28]而形成有秩序的组织运作。

五、结语

制度变迁轨迹和方向的考察,不但存在“西体”

能否及如何跨国界转移的“洋为中用”问题,还存在中国传统文化何以在与时代脉搏相一致的扬弃式历史传承中做到“古为今用”的问题。在中国先秦时期出现的“道理论”中,“理论”相对于“道论”的被忽视,使得“道一而理多”思想内涵没有被很好承袭下来^[5]。中国社会或组织治理模式的转型,必须重新唤醒沉睡了许久的“理多”、“分殊”思想。

从治理模式制度基础的对比来说,作为社会或组织治理的两种不同主导逻辑,“道法”准则倚重的是“魂”,即通过当政者或领导者的价值观和伦理道德来实施“德治”,以避免“人治”社会或“人治”组织中潜存的随意变通和特权化行为;而“事理”准则倚重的是“制”,即通过“分殊之理”(类型化制度)的制定和严格执行而达到对社会或组织的“智治”,以此避免“法治”型社会或“智治”型组织中存在的制度单一化和一刀切问题。概言之,“道”与“德”并重,“理”与“智”共存,代表了分别以“道法”准则和“事理”准则为主导逻辑的两种不同治理模式有效运作的基本制度条件的差异。

参考文献:

- [1] 王志林. 秦汉杂家道法思想述论——以《吕氏春秋》和《淮南子》为考察文本 [J]. 法学杂志, 2009(2): 142 - 144.
- [2] 王立仁. 韩非的法治理念 [J]. 政治学研究, 2010(4): 119 - 125.
- [3] 刘贵祥. 先秦之“理”的演变与儒道法的转换与合流 [J]. 甘肃联合大学学报: 社会科学版, 2007(6): 15 - 20.
- [4] 庞朴. 一分为三 [M]. 深圳: 海天出版社, 1995.
- [5] 周炽成. 法家的道理之论: 从管子到韩非子 [J]. 华南师范大学学报: 社会科学版, 2007(6): 3 - 8, 19.
- [6] 蒙培元. 朱熹关于世界的统一性与多样性——“理一分殊说” [J]. 北京大学学报, 2008, 45(5): 16 - 26.
- [7] 罗炳良. 论章学诚的“以史明道”观念 [J]. 甘肃社会科学, 2005(1): 231 - 234.
- [8] 冈田武彦. 简易的哲学_阳明学的起死回生之道 [J]. 浙江学刊, 1989(2): 81 - 86.
- [9] 王广. “理一分殊”理念下的朱熹哲学 [D]. 济南: 山东大学, 2005.
- [10] 吴根友. 乾嘉时代的“道论”思想及其哲学的形上学追求——以戴震、章学诚、钱大昕为例 [J]. 浙江工商大学学报, 2010(5): 5 - 12.
- [11] 盛邦和. 冯友兰与其“新理学” [EB/OL]. [2005 - 09 - 08] 中国学术论坛.

- [12] Eisenhart K M, N R Furr, B C Bingham. Micro Foundations of Performance: Balancing Efficiency and Flexibility in Dynamic Environments [J]. Organization Science, 2010, 21(6): 1263 - 1273.
- [13] Andler D. Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition [J]. French Analytic Philosophy Today, 2000 (Sep.): 273 - 303.
- [14] Ming N C. Analogies vs. Contrasts: A Comparison of Their Learning Benefits [C]. Kokinov B, Holyoak K, Gentner D. Proceedings of the Second International Conference on Analogy. Sofia, Bulgaria: NBU Press, 2009: 338 - 347.
- [15] 爱迪思. 企业生命周期 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1997.
- [16] 弗里德曼. 法律制度 [M]. 李琼英等译. 北京: 中国政法大学出版, 1994.
- [17] 杨明. 论民法原则的规则化——以诚信原则与情势变更原则为例 [J]. 法商研究, 2008(5): 74 - 83.
- [18] Alexander J C. Theoretical Logic in Sociology (Vol. 1) [M]. Berkeley: University of California Press, 1983.
- [19] 斯科特. 制度与组织 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2010.
- [20] Suchman M. Localism and Globalism in Institutional Analysis [M]. Scott W R, Christensen S. The Institutional Construction of Organization. Sage Publications, 1995.
- [21] 夏国洪. 人制管理 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2002.
- [22] 李莉. 刑事简易程序研究 [D]. 北京: 中国政法大学, 2006.
- [23] 杨立新. 论侵权行为一般化和类型化及其我国侵权行为立法模式选择 [EB/OL]. [2003 - 05 - 25]. 中国侵权责任法立法研究论坛.
- [24] 侯健. 法治的刚性、柔性及东西方法治模式的比较 [J]. 华东政法学院学报, 2004(4): 76 - 81.
- [25] 钱穆. 中国思想通俗讲话 [M]. 北京: 三联书店, 2005.
- [26] 赵敦华. 中西形而上学“同源分流”论 [M]. 中国社会科学文摘, 2005.
- [27] Elster J. Ulysses and the Sirens [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- [28] Ashby W R. Principles of the Self-organizing System [M]. Foerster H, Zopf W. Principles of Self-organization. Pergamon Press, 1962.

(本文责编: 海洋)