

一个奖、一群人与中国经济社会转型的思想与故事

他们的研究,为工商管理实践注入“中国智慧”

王慧敏 陈竹 陶韩烁 张银海 刘胜男 雷册渊 李一

本专题回顾复旦管理学奖励基金会成立以来,在工商管理领域获得“复旦管理学杰出贡献奖”获奖人的研究成果及管理思想。这些获奖人以及他们的研究和实践成果,充分体现了当前中国管理学界的最高水准,体现了基金会宗旨中所倡导的“管理学理论符合中国国情,并密切与实践相结合,推动我国管理学长远发展”的精神。

浙江大学管理学院
王重鸣清华大学经济管理学院
陈国青天津财经大学
李维安华中科技大学管理学院
陈荣秋厦门大学管理学院
吴世农南京大学商学院
赵曙明清华大学经济管理学院
陈国权中山大学管理学院
李新春华为技术有限公司
任正非

2015年,复旦管理学奖励基金会成立十周年。10月31日,被誉为中国管理学的“诺贝尔奖”的复旦管理学即将在上海颁出。

复旦管理学奖励基金会成立以来,先后设立“复旦管理学杰出贡献奖”、“复旦管理学终身成就奖”和“复旦企业管理杰出贡献奖”三大奖项。其中,自2006年起设立的“复旦管理学杰出贡献奖”奖励在管理学领域做出杰出贡献的学者,奖励领域分别为管理科学与工程、工商管理及公共管理。而最为企业界关注的,就是每三年一次在工商管理领域评出的“复旦管理学杰出贡献奖”。

王重鸣:扎实研究 执着创新

2007年度“复旦管理学杰出贡献奖”获奖人

王重鸣作为我国培养的第一位工业心理学博士,在所擅长的管理心理学、组织行为学、人力资源管理及创业管理研究等学科领域表现卓越,成为这些领域中在国内、国际都具有重要影响力的学者之一。

从改革开放初期的奖励与承包制决策机制到基于管理心理学的战略人力资源与创业组织策略,几十年如一日,王重鸣的研究总是紧贴着时代的脉搏,在业界取得了很大的反响。王重鸣完成了“中国企业家创业策略与战略人力资源匹配理论”,提出基于“适应-选拔-发展”的ASD组织行为动力模型,通过大量模拟试验提出了“认知-情绪分布框架”和“内源-外源动力定位”的双维模型,这项研究成果在数十家企业应用多年取得了持续成效。

扎实的研究之后,王重鸣将其成果进行了很好的延伸,在中国企业和组织的改革与创新实践中产生了很大影响,在我国管理领域具有很强的标杆作用。随着基于零距离策略的“浙江大学全球创业研究中心”的建立与发展,他正将组织行为整合入全球化背景下的创业创新战略性实践中。

陈国青:严谨治学 勤于实践

2007年度“复旦管理学杰出贡献奖”获奖人

陈国青教授在电子商务及企业信息化方面取得了重要的成果,为我国企业的信息管理及电子商务发展做出了杰出的贡献。

陈国青较早结合我国企业信息化的重大实践问题,分析研究了我国企业信息化成长过程及信息管理的关键因素,提出了国内企业信息化成长模式的规律及其与国外的差异性。在电子商务环境下的信息分析和信息管理方法方面,陈国青对关联信息的发现和分析、不确定信息的表达和管理进行了深入的研究,取得了一系列的具有独特、创新的研究成果,在国际上产生了较大的影响力。他从多个角度对电子商务的模式及微观经济机制进行了分析,并结合国内的电子商务实践,得出了一些颇具意义的普适性结论,为我国企业的电子商务实践提供了重要的理论指导。

研究不是坐书阁,严谨治学、勤于实践,从实际应用出发,凝练科学问题是陈国青的一贯风格和研究方法。在管理学领域中,案例学习对于掌握知识、指导现实极为有用。陈国青开发的高水平的中国企业案例,有很多被哈佛大学商学院作为经典范例所选用,为推广中国企业信息化成功经验做出了重要贡献。他的研究成果更是引领着中国信息化管理建设的研究浪潮。

李维安:知行相促 乐在其中

2007年度“复旦管理学杰出贡献奖”获奖人

作为全国首位工商管理长江学者特聘教授,李维安带领着他的团队秉持严谨、创新、团队的精神,潜心科研,引领着公司治理领域的时代潮流。

企业需要管理。如果把企业比作一棵大树,“公司治理”就是它的根基,是现代企业制度的基础制度。“公司治理”是一个实践性极强的研究课题,李维安坦言,“我有一个最大的体会,那就是我自己研究发展的脉络和中国公司治理是同步的。这些年来对公司治理的理论实际的需求,从来没有像这个研究问题一样,研究成果马上被应用。”这是一个以知行促行、知行促行的良性循环,是李维安多年研究的动力所在。在此循环中,李维安执着前行,虽苦犹甜,乐在其中。

李维安在理论上初步构筑了以公司治理边界为核心范畴的公司治理理论体系,更进一步拓展了公司治理的研究领域。在实践上,李维安率先在国内提出并组织制定公司治理原则,推动了我国国有企业改革步入公司治理改革的新阶段,为我国上市公司引入独立董事制度、完善公司治理机制提供了重要依据,并首次编制了国内第一个作为上市公司治理状况晴雨表的中国公司治理评价指标体系。

陈荣秋:学术超越源于管理实践

2010年度“复旦管理学杰出贡献奖”获奖人

1979年,陈荣秋教授在自贡锅炉厂工作11年后重新回到校园,成为了我国自主培养的第一批管理工程硕士。从那时起,他就孜孜不倦地追逐着不断提高中国生产运作管理水平的目标,并成为了我国生产运作管理研究领域的领军人物。

“我的优势在于我有实践经验,我在工厂干了十几年,所以国外提到一些概念,我马上联想到国内的实际。所以我能从实际问题中发现一些问题。”

上世纪90年代中期,陈荣秋和他的团队提出了三级计划集成的思路,建立了三级生产计划与控制系统集成总体模型,在国内首次实现了制造资源计划与CAD/CAPP/CAM的数据通讯。近年来,他们在基于时间竞争的运作新技术方面向世界先进水平展开了新一轮的挑战,该成果已在汽车制造业进行了试运行,被国家自然科学基金委综合评价为特优。几十年来,“产品制造树”、“多级生产计划与控制系统集成”、“即时顾客定制”、“全面顾客参与”……一个又一个陈荣秋提出的概念后面,不变的是他扎根于实际、着眼于前沿的研究习惯。

吴世农:根植中国并服务中国

2010年度“复旦管理学杰出贡献奖”获奖人

作为中国最早开展资本市场研究的学者之一,吴世农教授率先在国内开展财务管理和资本市场的实证研究,并在中国股票市场风险管理、上市公司股权分置改革、公司财务困境度量等领域取得了丰硕的成果。

吴世农提出的中国股权分置改革中对价形成的新机理,科学地论证了我国股权分置改革方案的必要性,为股权分置改革的基本思路提供了全新的理论和实践依据。他创立的基于创值思想的公司财务困境预测方法,将公司治理变量引入财务困境预测模型,为财务困境预测模型的研究和企业财务风险防范提供了有效的科学证据,具有重要的现实意义。

和大部分上世纪80年代就漂洋过海、负笈求学的老乡或者同学们一样,他也曾经有数次机会能够留在生活优越的发达国家,走上国外大学的讲台。然而,

他却选择了回到家乡,扎根在这片养育他的土地上,为中国管理学的发展而耕耘不辍。“我当时强烈地树立了两个研究原则,一个研究原则是根植中国,一定要研究中国问题。第二,就是服务中国,或者叫理论联系实际。”吴世农认为,中国管理学者的一个重要使命就是要普及管理学,要用通俗、生动的语言让更多的决策者、企业家和学生理解管理学理论。“作为学者,我们当然追求学术上的进步,但这不是唯一。我们的研究还必须植根于国家和社会的需要,为国家与社会的实践服务,这也就是所谓的既要‘顶天’、也要‘立地’。”——吴世农如此说道。这么多年来,他也是如此执着地做的。

赵曙明:中国式管理亟待制度转型

2010年度“复旦管理学杰出贡献奖”获奖人

赵曙明是我国著名人力资源管理专家,是改革开放以来,中国人力资源管理教育和培训的拓荒者,在管理学界和商界都具有重要影响。作为一个坚持管理要走国际化道路的人,赵曙明一直与西方国家的管理学界保持密切交流和合作,是国内最早向西方讲述中国管理学研究和实践的人之一。

“90年代初,我们国家还是人事管理。我很想回来把西方的人力资源管理理念带到国内来,培养一大批从事人力资源管理的教师。”赵曙明教授出版的《国际企业人力资源管理》、《中国企业人力资源管理》、《企业人力资源管理与开发国际比较研究》等专著引领了当时中国人力资源管理研究的新方向,在中国人力资源管理学科建设和理论发展中起到了开拓性、领导性的作用。

赵曙明在积极引介和吸收西方先进人力资源管理理论的同时,还注重国际化和本土化的有机结合,是国内中西方管理学界开展学术交流和国际合作的重要推动者。对于中国的管理实践,赵曙明认为最关键的是要转变观念模式。管理是一种1+1可能大于2的学问,既要管更要理,目的在于最大限度地发挥人的积极性。管理是以文化为基础的,中国管理要发展,必须摒弃消极的制度文化,结合本民族优良的文化积淀,再借鉴西方先进的管理理念,从而形成自己的模式。

陈国权:探索组织学习和学习型组织的新视野

2013年度“复旦管理学杰出贡献奖”获奖人

“现代企业应该发展提升组织学习能力,依照学习型组织的理念进行转变。作为学习型组织,其组织成员需要有意识、系统和持续地获取新的知识,改善自身的行为,优化组织的体系,从而使组织在变化环境下保持良好的生存和健康的发展。”陈国权教授这样谈论他这些年来主要研究的组织学习和学习型组织。

而今,组织学习和学习型组织的理念被广泛认可并应用到各种类型的社会组织中,不但成了组织管理学术领域的研究热门,更成为新形势下组织在实践中进行战略、职能、结构和运营等方面发展转变和取得竞争优势的重要指导。“能够将学术研究成果应用到实践当中去是我乐见的。”陈国权如是说。

据陈国权介绍,“现代企业,需要在传统的管理模式基础上进行改进,特别是要建立和强化学习的职能和系统,使组织成员对新的信息、知识和能力等方面的持续获取,使组织的结构、流程和制度等方面的不断优化,成为组织的内在机制。这样的组织就能更好地适应环境的变化,具有更强的竞争优势。”

从上世纪90年代起,陈国权教授长期专注于中国组织学习和学习型组织的研究,多年积累建立了组织学习和学习型组织、团队学习和学习型团队、个人学习

等方面的模型、评价和方法体系,深入研究了多层次学习本身及各自的前因后果因素,特别是建立了多层次学习间的相互关系、相互转化和整体协调优化机制。

他建立的学习模型和评价体系被国务院发展研究中心采用,对全国企业进行大规模调查并形成了重要研究报告,开发的组织学习方法在管理实践中得到应用。他的研究工作为推动组织学习和学习型组织方面的理论与实践以及组织行为学人力资源相关领域的发展做出了杰出贡献。

李新春:探究转型经济下的企业家精神

2013年度“复旦管理学杰出贡献奖”获奖人

“中国改革开放取得的成就,不仅仅是制度转型的成效,也是在各个层面上激发企业家精神的体现。”“企业家精神或者创业精神,是现代经济最重要的因素。”这是李新春教授时常提起的两个学术核心观点。这位致力于制度转型、企业家精神和家族企业管理研究的学者,用二十年的“专注”揭示了经济转型中制度建构与创业之间的关系,为朝向中国家族企业本土管理行为的理论建设、中国经济转型与企业成长的互动关系开辟出了一个新的学理空间。

“我们长期以来一直关心家族企业的创新、创业,尤其是公司治理、家族治理问题。我们认为家族企业不仅要治理好企业,同时也要治理好家族。家族治理在家族企业里和公司治理是同等重要的问题。最近几年,家族企业的传承问题、国际化问题也在理论界和实践界得到重视。我们也在长期跟踪这样问题的研究。”李新春一直从事战略管理、家族企业与创业的的教学和研究,他对国有企业重组的企业家机制、国际战略联盟的创业学习、朝向创业精神的公司治理结构设计等问题的开拓性研究在国内处于领先行列。

1999年,李新春在中山大学创立了“中国家族企业研究中心”,这是国内第一家专门研究家族企业的研究和国际交流平台。他参与了“全球成功跨代创业研究”等国际研究项目,对中国家族企业本土管理行为的理论建设做出了突出的贡献。

任正非:专注,企业家的价值

2013年度“复旦管理学杰出贡献奖”获奖人

任正非在创立华为集团的20多年间,不断模仿、学习国外的管理经验,并在此基础上不断创新,并最终形成了特有的“华为模式”,并取得了良好的经济与社会效益。

1998年,任正非创造性地提出《华为基本法》,确定华为二次创业的观念、战略、方针和基本政策,奠定了华为10年高速发展期的成功基础,这部总计六章103条的企业内部规章,是迄今为止中国现代企业中最完备、最规范的一部“企业基本法”。他突破中国传统的儒家文化思维,推崇狼性组织、压强原则和危机意识。“开放、妥协、灰度、自我批评是华为文化的精髓”、“以客户为中心”、“以奋斗者为本”、“长期艰苦奋斗”是华为从胜利走向胜利的三个根本保证。在管理实践中,任正非始终坚持只做主业,不做其他产业的市场战略。集中所有企业资源,满足市场客户需求,在网络设备这个领域里持续快速发展,做到世界第一。

2010年,华为已经成为全球通信行业的领袖者,他提醒华为的管理者“让听得见炮声的人作决策”。2011年新年,再一次创造性地设计了“轮值CEO制”,全力打造企业的组织、管理转型,使得华为从一家名不见经传的民营贸易商,逐步成长为产品和解决方案应用于140多个国家、服务全球1/3人口的全球第二大通讯设备供应商和第三大智能手机厂商。