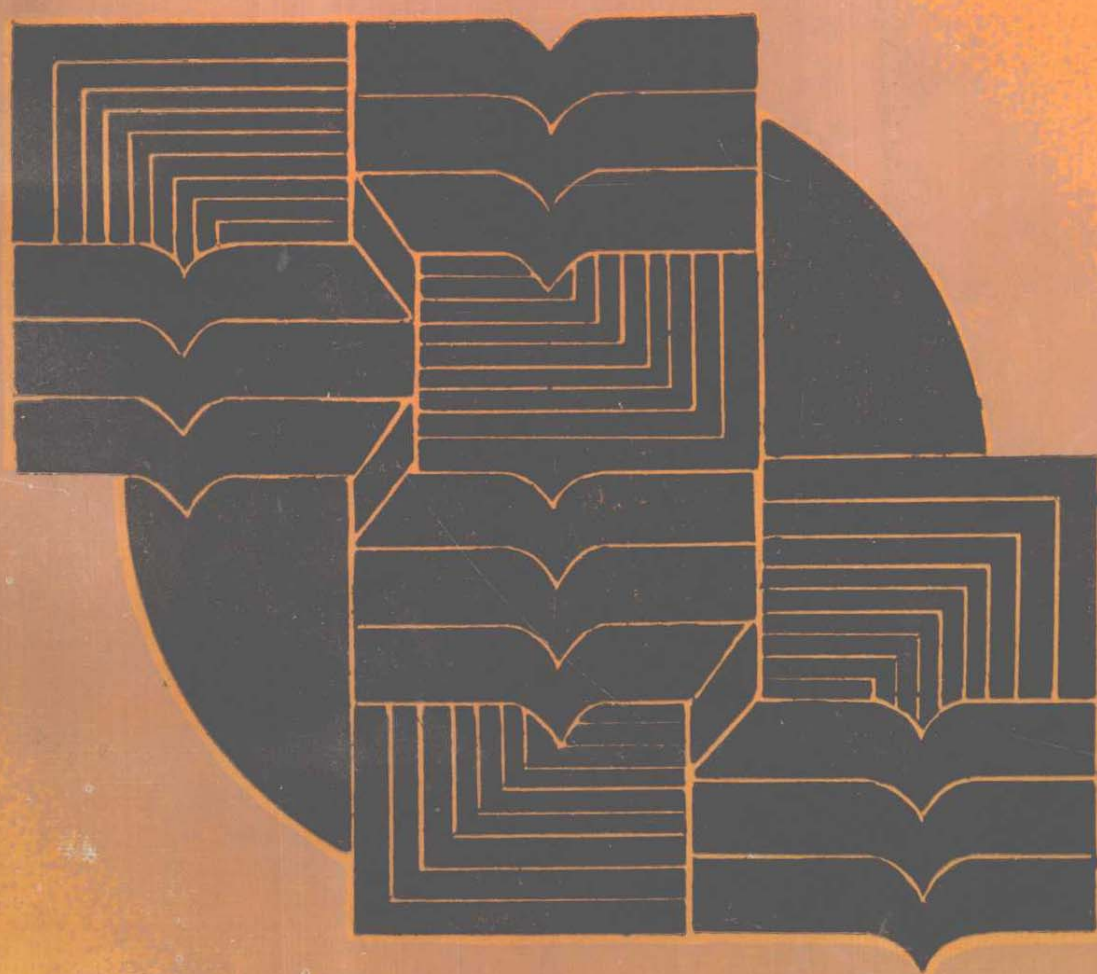


西方管理学名著提要

主 编 孙耀君

副主编 管维立



西方管理学名著提要

主 编 孙耀君

副主编 管维立

江西人民出版社

(赣)新登字第001号

书 名：西方管理学名著提要
作 者：孙耀君主编
出 版 行：江西人民出版社（南昌市新魏路）
经 销：江西省新华书店
印 刷：江西印刷公司
开 本：850×1168mm 1/32
印 张：17.625
字 数：45万
版 次：1992年3月第1版 第1次印刷
印 数：1—4000
定 价：9.00元
ISBN 7—00938—8/F·77

邮政编码：330002 **电报挂号：**3652 **电话：**331044

序

孙耀君

我国正在“以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革开放”方针的指导下进行社会主义现代化经济建设，到下个世纪中叶将基本实现现代化，然后再继续前进。在我国进行社会主义现代化经济建设的进程中，改进和加强管理，有着特别重要的意义。关于管理在经济建设中的重要作用，早为马克思主义经典作家和国内外的许多学者所阐明，也被我国和国外的经济现实所证实，无需我们多讲了。现在需要着重说明的是，这同我们编写这本《西方管理学名著提要》有什么关系？我们为什么要编写这本书？

讲到这个问题，就必须从管理的两重性讲起。管理既包含生产力和科学技术组织方面的问题，又包含生产关系和上层建筑方面的问题。这就是管理的两重性。从其涉及的生产关系和上层建筑这方面来看，各种不同社会形态中的管理的根本目的是不同的。西方的资本主义经济管理的根本目的是“为掠夺而管理”，“借管理来掠夺”^①。我国社会主义经济管理的根本目的则是在发展生产的基础上最大限度地满足人民日益增长的物质和文化生活的

① 《列宁选集》第3卷，第395页。

需要。在经济管理中体现出来的人们之间的相互关系也是不同的。西方资本主义企业中的资本家及其代理人，同广大雇员之间是剥削和被剥削、压迫和被压迫的关系，不论他们用什么“协作两利”、“精神革命”等美丽辞藻也改变不了这个基本事实。我国社会主义企业中的干部、技术人员同工人之间是同志的平等协作关系。这些都是不同社会制度的生产关系和上层建筑在经济管理中的反映。

既然如此，我们为什么还要借鉴西方的管理经验和管理学说呢？那是因为，管理中还包含着另一个方面，即生产力和科学技术组织的方面。而这一方面，在各种不同社会形态的管理中基本上是相同的。拿西方资本主义大企业同我国社会主义大企业来看，由于都是从事物质生产的社会化大生产过程，在管理上就必然存在着某些反映生产力发展规律和科学技术组织的共同东西。

所以，对西方的经济管理，必须看到其两重性，“一方面是制造产品的社会劳动过程，另一方面是资本的价值增殖过程。”不能“把从共同的劳动过程的性质产生的管理职能，同从这一过程的资本主义性质因而从对抗性质产生的管理职能混为一谈。”^①同样，作为其经验概括的西方经济管理学说和著作也有两重性。正如列宁在对“泰罗制”进行科学分析时所指出的，一方面，它是为资产阶级服务的，是榨取工人血汗的“科学”制度；另一方面，它又包含一系列最丰富的科学成就。对于西方经济管理著作中反映资本主义生产关系和上层建筑的东西，我们必须予以批判，决不能盲目引进。而对其中反映社会物质生产过程中共同规律的东西则必须予以研究和借鉴。如果把反映现代化大生产客观规律的科学的经营管理方法也看作是资本主义的东西而予以排斥，那是错误的。列宁在十月革命后不久的一次会议上指出：“有人在这个

① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第368—369页。

会议上说，不向资产阶级学习也可以建成社会主义，我认为，这是中非洲居民的心理。我们不能设想，除了以庞大的资本主义文化所获得的一切经验为基础的社会主义以外，还有别的什么社会主义。”^①列宁在讲到作为资本主义企业管理组织形式的托拉斯时指出：“只有那些懂得不向托拉斯的组织者学习就不能创造或实行社会主义的人，才配称为共产主义者。因为社会主义并不是一种空想，而是要已经夺得政权的无产阶级先锋队去掌握和采用托拉斯所造成的东西。我们无产阶级政党，如果不去向资本主义的第一流专家学习组织托拉斯大生产的本领，那末这种本领便无从获得了。”^②毛泽东也指出：“外国资产阶级的一切腐败制度和思想作风，我们要坚决抵制和批判。但是，这并不妨碍我们去学习资本主义国家的先进的科学技术和企业管理方法中合乎科学的方面。工业发达国家的企业，用人少，效率高，会做生意，这些都应当有原则地好好学过来，以利于改进我们的工作。”^③

正是从上述的思想出发，我们编写了这本书。当然，即使对西方管理中可资我们借鉴的地方，我们也不能盲目照搬，而必须从我国的国情出发，经过我们的分析和消化，为我所用。更重要的是要以马克思主义为指导，同总结我国社会主义经济管理的经验相结合，创建出具有中国特色的社会主义管理学。至于西方管理中的腐败制度和思想作风，我们必须保持清醒的头脑，坚决予以抵制和批判。我们相信广大读者是能够做到这一点的。至于本书中的每一篇“提要”，则基本上是对原著主要观点的提要，不再一一加以批判，以免重复雷同。而且，对西方管理思想的分析批判，既不是这本提要性通俗读物的任务，也为篇幅所不容许。

① 《列宁全集》第27卷，第285页。

② 《列宁选集》第3卷，第555页。

③ 毛泽东：《论十大关系》。

二

本书共收29篇“提要”。西方的管理学著作真可说是汗牛充栋，即使被誉为“名著”的，也决不限于这29篇“提要”所包含的内容。我们之所以选这些西方管理学著作来作提要，主要是想让读者在有限的篇幅内了解西方各主要管理学派的代表性观点，同时对西方管理思想的发展演变，能看出一个大体的轮廓。

西方的管理思想和学说，除了早期的管理思想以外，从其产生时期来看，大致分为三类：第一类是古典管理理论，产生和形成于19世纪末、20世纪初；第二类是行为科学理论，产生和形成于本世纪二三十年代；第三类是当代的各种管理理论，产生和形成于第二次世界大战前后，一直到现在。但是，这三类理论只是开始产生的时期有先后，并不是截然分开的三个阶段。后一类理论产生和盛行后，前一类理论并未消亡，有的甚至还在发展。事实上，西方的各种管理理论和学派的产生虽然有先后，但在其产生以后却交叉并存，互相影响，继承演变，形成各种流派，因而出现了当代所谓“管理理论的丛林”。例如，古典管理理论产生至今已近百年，但其影响仍很大。不但作为其直接继承者的管理科学学派和管理过程学派等正盛极一时，其他许多管理学派也深受其影响。当前不但在发展中国家中，它的许多理论和方法仍能适用，在发达国家中也有人提出了“回到泰罗去”的口号，表明其生命力依然存在。再如，行为科学理论发端于本世纪二三十年代产生的人际关系学说，以后发展成为行为科学。在当代西方的其他各种管理学派形成以后，行为科学理论非但没有消失，而且更加有所发展。组织行为学、人力资源管理已成为许多国家中管理院校广泛开设的课程，并有大量管理学家从事这方面的研究和实验。而且其理论已渗入权变管理理论、系统管理理论等多种管理

理论之中。可见，决不能把这三类理论看成是此起彼止的三个阶段，而必须看到它们是相互渗透影响的。

我们编写的这29篇“提要”包含了这三类理论的一些主要代表作。当然，也还有一些重要的著作没有纳入，挂一漏万，在所难免，而且限于篇幅，也不可能包罗一切。但从这些提要中，基本上可以看出各类理论的主要代表观点及西方管理理论的演变过程。下面我们就结合这29篇提要对这三类管理理论作一鸟瞰。

前3篇提要概括地对西方管理思想和管理学派的发展演变作一简要回顾。其中第1篇《管理思想的演变》较全面地纵论了西方管理思想的发展过程。该书的4个部分分别介绍了西方早期的管理思想、产生古典管理理论的科学管理时代、产生行为科学理论的社会人时代、以及当代各种管理理论并列的当前时代。读了这篇提要，可以对西方管理思想自古到今的发展有一个大致的了解。第2篇《管理备要》正如其副标题所讲，是“70位先驱者生活和工作的历史记载”。这70位西方管理的先驱者主要属于古典管理理论和行为科学理论的创始人和发展者，也有一些是在管理思想的应用和管理实践方面作出突出贡献的人，几乎涉及西方所有的重要国家，其中有许多史料是我国所罕见的。第3篇提要包括孔茨的两篇文章《管理理论的丛林》和《再论管理理论的丛林》。它们主要介绍60年代以来西方的各种管理理论和学派。把这3篇提要结合起来阅读，可以对西方管理思想的发展演变有一个较为全面的了解。

在古典管理理论方面，本书主要在两篇提要中予以介绍。第4篇《科学管理原理》介绍了泰罗的代表作。泰罗首创的科学管理理论主要包含以下一些要点：（1）科学管理的中心问题是提高劳动生产率。为了挖掘提高劳动生产率的潜力，就要在试验和研究的基础上制定出有科学依据的“合理的日工作量”。这就是工作定额原理。（2）必须为工作挑选“第一流的工人”，即适合于其工作

而又愿意努力干的人，而并不是指在体力或智力上超过常人的“超人”。(3)要使工人掌握标准化的操作方法，使用标准化的工具、机器和材料，并使作业环境标准化。这就是标准化原理。(4)为了鼓励工人努力工作，完成工作定额，实行一种刺激性的计件工资制。(5)工人和雇主必须认识到，提高劳动生产率对双方都有利，因此双方都必须来一次“精神革命”，变互相对立为互相协作，共同为提高劳动生产率而努力。(6)把企业中的计划职能（相当于现在的管理职能）同执行职能（即工人的实际操作）分开，变经验工作法为科学工作法。(7)为了提高工效，实行职能工长制，把管理工作予以细分，由八个职能工长代替一个工长（此点以后未获推广）。(8)应用例外原则进行管理控制。

第5篇提要是《工业管理与一般管理》。这是法约尔的名著。法约尔不仅是西方古典管理理论的重要代表，并且是以后发展起来的管理过程学派的鼻祖。管理过程理论的要点有七：(1)管理就是在组织中通过别人并同别人一起完成工作的过程。它可以通过分析管理人员的职能从理论上加以剖析。(2)可以根据管理经验总结出一些基本管理原理，用以作为认识和改进管理工作的说明和启示。(3)可以围绕这些基本原理开展研究，以确定并扩展它们在实际中的作用。(4)这些基本原理可以为形成一种有用的管理理论提供若干要素。(5)如同医学和工程学一样，管理是一种可以依靠基本原理的启发而加以改进的技能。(6)在实际管理工作中，有时会由于违背某一基本原理而造成损失，但基本原理本身仍是可靠的。(7)完整的管理理论包括两个组成部分，其核心部分是基本管理理论，另一部分是从其他学科吸收来的同管理有关的知识，如应用系统理论、人际关系理论等。

在行为科学理论方面，本书包括13篇提要，即从第6篇到第18篇。第6篇《工业文明的社会问题》是行为科学的创始人梅奥的代表作。梅奥率领一批人在1927—1936年期间断续地进行了为期

9年的霍桑试验，得出了与古典管理理论大不相同的3点结论：工人是社会人；企业中存在着“非正式组织”；新型的领导能力在于通过提高职工的满足度来激励职工提高劳动生产率。这3点结论把管理的重心转移到人的因素上，成为人际关系学说和行为科学的理论基础。在本著作中，梅奥进一步把视野投向第二次世界大战以后西方的社会和治理问题，涉及现代资本主义的一些根本性问题，可供我们研究西方经济和社会的管理问题作参考。

第7篇提要是马斯洛的《人类动机理论》。关于人的需要、动机和激励问题，是行为科学家研究的一个重要领域。他们认为，人们各种各样的行为，都有一定的动机，而动机又产生于人们本身内在的、强烈要求得到满足的需要。因此，在企业管理中，可以根据人的需要和动机来加以激励，使职工更好地完成任务，同时职工也能更好地满足自己的需要。行为科学的激励理论大致分为3类：（1）激励内容理论，主要研究激励的内容和因素等，如马斯洛的人类基本需要等级论、赫茨伯格的“激励因素—保健因素”理论、麦克利兰的成就需要理论等都属于这一类。（2）激励过程理论，主要研究从动机的产生到采取行动的心理过程，如弗鲁姆的期望机率模式理论等就属于这一类。（3）激励强化理论，强调行为的结果对以后行为的影响，如斯金纳等人的强化理论即行为修正理论就属于这一类。此外，还有把上述三类理论综合起来的，如波特—劳勒的期望机率模式理论就是一种综合理论。本提要介绍的马斯洛提出的人类基本需要等级论是西方行为科学家中提出较早的一种动机理论，对以后的行为科学家产生了较大的影响。

第8篇提要介绍了赫茨伯格的两篇著作：《工作与人性》和《再论如何激励职工》。在《工作与人性》一书中，赫茨伯格介绍了他与其他一些人进行的匹茨堡调查及“激励因素—保健因素”理论的提出过程和主要内容，并从心理学等角度作了探讨和阐述。

《再论如何激励职工》一文则除了对这一理论作了回顾以外，还分析比较了这个问题上各个理论学派的观点及赫氏这一理论所处的地位，并提出了职务丰富化的原则和实际应用等。

第9篇提要介绍了麦克利兰的两篇著作：《渴求成就》和《权力的两面性》。麦克利兰在此提出了成就需要理论。他指出，人的基本需要有成就需要、权力需要和情谊需要。其中成就需要的高低对一个人、一个企业、一个国家的发展和成长起着特别重要的作用。但是，有强烈的成就需要的人往往只占少数，所以应设法提高人们的成就需要。麦克利兰在后一篇文章中还阐述了权力的两面性，即两种不同的权力观：“社会化权力观”和“个人化权力观”。前者以影响他人为核心，但出发点在于为他人着想，后者则以实现个人统治为核心。他还提出了强化权力的积极面和限制其消极面的一些措施。

第10篇提要是劳勒和波特的《工作绩效对工作满意感的影响》。劳勒和波特在本文及1968年发表的《管理态度与工作绩效》中提出和完善了著名的波特—劳勒期望机率(激励)模式。在这一模式中，个人的努力取决于绩效和奖酬的评价和期望，绩效则受到个人努力、个人对自己应起作用的理解和能力、环境因素等方面的制约，绩效导致个人获得的奖酬(内在奖酬和外在奖酬)，个人把所得奖酬同他自己认为应得的报酬相比较，从而产生不同程度的满意或不满意的感觉。这种感觉又反馈回去影响下一轮的努力和绩效。波特—劳勒期望机率模式同弗鲁姆的模式是一致的，但更为发展和实用了。

第11篇提要是麦格雷戈的《企业中人的方面》。关于企业中人的特性问题，从来是管理学者注意的中心问题之一，早在古典管理理论中就有人探讨这个问题，以后不断有人继续对此进行研究。麦格雷戈在本文中提出的“X—理论Y理论”是当代行为科学中最出名和有代表性的观点之一。但也有些行为科学家认为这一

理论只看到了问题的一面，而没有看到世界上的确存在着一些天生懒惰而不愿承担责任的人。对于这些人，就不适用Y理论而应采用X理论了。因而以后有所谓“超Y理论”的产生。

第12篇提要是阿吉里斯的《个人与组织：互相协调的几个问题》。阿吉里斯在本文中提出了另一种有代表性的有关企业中人的特性的理论。但是，他的这一理论也受到另外一些人的批评，认为不能把正式组织看得一无是处。而且，如果使所有的日常工作都成为更具挑战性的工作，就会使工作变得更为复杂，要求工人有更高的技术和能力，从而使许多工人不能胜任其工作。所以，这是不现实的。

第13篇提要是利克特的《管理的新模式》。利克特在理论上的贡献主要在领导行为方面。他在本书中提出的管理的新模式不同于传统模式的主要有两点：（1）支持关系理论，即领导对下属应采取支持态度并使下属体会到这一点，从而建立起领导者与下属互相支持的关系，共同为提高生产而努力。（2）以工作集体为基本单元的组织结构，即通过“联系栓”把整个工作集体连结成为一个基本单元的组织结构。1967年，利克特又发展了他的观点而提出一种把领导方式分为4类系统（即4类领导方式）的模式。我们在本提要的作者介绍部分中作了介绍。

第14篇提要是弗鲁姆的《管理决策新论》。弗鲁姆在理论上的贡献主要有两个方面：第一，提出了一种期望机率模式理论。这是我们在前面已经提到过的，属于激励过程理论的范围。本提要在作者介绍部分予以简要介绍。至于本文内容则主要属于第二方面，即从分析领导者与下属分享决策权（即参与式管理）的角度出发，将领导（决策）方式分为三类五种，设计出了一种树状结构判断选择模型。

第15篇提要是布莱克和穆顿的《新方格理论》。有关领导方式的方格表示法开始于美国俄亥俄州立大学的工商研究所。他们从

1945年开始对企业领导行为进行了一系列研究。经过研究，他们认为组织中的领导行为主要包含两项因素：对工作的关心和对人际关系的关心。他们以这两项因素分别作为横轴和纵轴，画出了表示领导行为不同风格的四分图。以后，布莱克和穆顿进一步予以发展，在1964年出版的《管理方格法》一书中以纵横轴各分9格，共有81个小方格的方格图代表81种不同的领导风格。本提要依据该书的1978年修订再版作的。

第16篇提要是本尼斯的《组织发展与官僚体系的命运》。西方古典管理理论的重要代表之一的德国的马克斯·韦伯（1864—1920）提出了一种“官僚体系”（或译为“行政组织体系”）理论。韦伯认为，纯粹的官僚体系是效率最高的。它具有以下一些特点：建立一个按规则行使正式职能的持续性组织；有明确划分的职权领域；行政机关按等级系列原则来组织；为了合理地应用一个机关的行为指导准则，必须对有关人员加以专门训练，然后才能予以担任公职的任命；组织中的管理人员必须同其生产资料的所有权相分离，组织所有的财产同官员的私人财产要完全分开；任职者不得滥用其正式职权；管理行为、决定和规则以书面形式加以规定和记载。至于官僚体系的组织结构，则为主要分成决策层、执行层和操作层三层的金字塔形组织。韦伯的这一理论受到西方许多学者的高度评价，其中的许多主要内容迄今仍为人们所遵循。但是，也受到一些学者的批评。本文就是对韦伯理论进行批评和评价的代表作之一。

第17篇提要是西肖尔的《组织效能评价标准》。西肖尔在本文中探讨了组织的目标类型和特点，分析了衡量各种组织目标的标准，提出了一个评价标准的层次结构，颇有新意，受到了管理学者的重视。但是，以后有人批评他是从封闭系统的假设出发的，没有注意到组织是一个开放系统这一特点。

第18篇提要是大内的《Z理论》。近年来，由于日本经济发展

取得了令人瞩目的成就而美国经济的发展相对落后，引起了国际管理学界对日本经济管理经验的重视和美日经济管理经验的对比研究。有一些管理学家认为，整个讲来，日本的管理经验和原则较美国传统的管理经验和原则为优越。因此，美国企业界应结合美国国情借鉴日本经验来改进自己的管理。本书就是这种观点的一种代表。当然，也有一些管理学家不同意这种看法，仍然认为美国的管理经验和原则整个讲来优于日本，只需加以改良和完善就可以了。

在当代管理理论方面，本书包含以下11篇提要。第19篇提要包括巴纳德的《经理人员的职能》和《组织与管理》两篇著作。巴纳德是社会系统学派的创始人。他吸取意大利社会学家帕雷托、德国管理学家韦伯和美国管理学家卢因的学说来研究组织问题，建立了他自己的有独创性的管理理论。《经理人员的职能》一书是他的代表作，全面地探讨了正式组织和非正式组织、正式组织的三个基本要素、经理人员的职能等问题。《组织与管理》是他的另一重要著作，精确地论述了领导的性质等问题。

第20篇提要是西蒙的《管理决策的新科学》。西蒙是决策理论学派的重要代表人物。他在本书中全面地阐述了他的观点。西蒙的这些观点受到了西方管理学界和经理人员的重视。但是，赛尔特和马奇认为西蒙的决策理论没有同企业的经济理论紧密结合。所以他们提出了一种企业行为理论，主要包含以下四个方面的内容：企业的组织目标；企业的组织设想；企业的组织选择；企业的组织控制。他们认为，企业不能把追求最大限度的利润作为首要目标，而应全面考虑生产目标、库存目标、销售目标、收益目标四者。在企业的组织设想方面，可以认为，企业是收集、处理、传递有关环境情报的信息系统。至于企业的组织选择，是指怎样在组织中选择实现企业经济目标的手段，以及如何规定选择手段的程序。企业的组织控制则是关于执行企业组织决策的控制

和领导。他们的这些观点也是值得重视的。

第21篇提要是德鲁克的《管理：任务、责任、实践》。德鲁克是经验主义学派的主要代表人物之一，本书是他最主要的代表作。他在本书中全面地阐述了他的管理哲学和管理的任务、责任、实践的各个方面，被人誉为是管理的百科全书。其中有关管理组织的几章经他缩写为《今日管理组织的新样板》一文发表于美国《哈佛商业评论》杂志1974年1—2月号上，也受到了广大读者的欢迎。

第22篇提要是戴尔的《伟大的组织者》。戴尔是经验主义学派的另一重要代表人物。他竭力反对存在着任何有关组织和管理“普遍原则”，主张用比较的方法对大企业的管理经验进行研究。本书就是他这一主张的具体体现。他在本书中用比较方法研究了美国杜邦公司、通用汽车公司、国民钢铁公司和威斯汀豪斯电气公司的一些“伟大的组织者”成功的管理经验，并把他们的“基本类似点”搜集起来予以分析，得出一些一般性结论。但是也有的管理学家指出，这种“一般性结论”事实上同戴尔反对的“普遍原则”是一回事，所以戴尔是自相矛盾的。

第23篇提要是卡斯特和罗森茨韦克的《组织与管理——系统与权变的观点》。本书是权变理论学派的代表作之一。权变理论学派的基本出发点同系统管理学派是一致的。它同经验主义学派也有密切的关系而又有所不同。经验主义学派的研究重点是各个企业的实际管理经验，是个别事例的具体解决办法，然后才在比较研究的基础上作些概括；而权变理论学派的重点则在通过大量事例的研究和概括，把各种情况归纳为几个基本类型，并给每一类型找出一种模型。权变理论同行为科学也有密切的关系。

第24篇提要是洛希的《组织结构与设计》。洛希也是权变理论学派的代表人物之一。他同莫尔斯提出的“超Y理论”成为权变理论学派的理论基础。本文是1970年出版的他同劳伦斯合写的《组

织结构与设计》一书所写的导言。通过这篇导言可以了解该书的大致内容和洛希等人在组织结构理论方面的主要观点。

第25篇提要是非德勒的《让工作适合管理者》。本文是非德勒第一篇系统阐述他的权变领导理论的文章，全面地建立起他的理论框架，并在以后进一步予以发展。总的来讲，他认为要提高领导效率可以从两个方面来着手：一方面改变领导者的个性和领导方式，另一方面改变领导者同下属的关系、改变工作的结构程度和改变领导者的地位权力。

第26篇提要是豪斯和米切尔的《关于领导方式的目标——途径理论》。本文介绍的目标——途径理论也是一种权变领导理论，它以期望机率模型理论和俄亥俄大学的领导方式双因素模型理论为依据而发展出来。西方一些管理学家认为，目标——途径领导理论虽然还不够完备，如对确定领导方式的多种因素尚待进一步研究，但它指出了在管理监督领域内可能的发展趋向，并强调对职工进行激励的关键作用，所以具有重要意义。

第27篇提要是坦南鲍姆和施米特的《如何选择领导模式》。本文介绍的“领导模式连续分布场”（或译领导方式连续统一体）理论是又一种权变领导理论，其特点是以领导者运用职权与下属享有自主权不同程度的结合来区分不同的领导模式。以后，他们又进一步发展了自己的理论，突出了领导者与被领导者之间、组织与环境之间各种力量和因素的相互作用。

第28篇提要是伯法的《生产管理基础》。这是管理科学学派的代表作之一。管理科学继承泰罗科学管理学说的传统，结合当代科学技术的发展和电子计算机的应用，在管理的精密化和定量化方面作出了巨大的贡献，在某些领域的确收到了较好的效果。虽然他们把一切管理问题都归之于数量和公式的企图受到了某些管理学家的批评，但仍不失为一家之言。从这篇提要中可以看出管理科学理论的基本观点。

第29篇提要是明茨伯格的《经理工作的性质》。这是经理角色学派的一本代表作。经理角色学派是最新出现的一个学派，它从经理角色这一新的角度来考察和研究管理工作，别开生面，受到了管理学界的重视。目前这一学派仍在继续发展和形成之中。

三

本书所包含的29篇提要，虽然远没有囊括西方管理学的所有重要著作，但从中也可以得出这样一些认识：

(1) 管理学是一门独立的学科，有它独立的研究对象，对经济发展起着重要的作用。远的且不讲，从泰罗、法约尔起，西方管理学者一再强调指出管理的重要性和普遍性，号召人们把管理学建成为一门独立的学科。经过近一个世纪的努力，管理学的确已成为一门得到公认的重要学科，并对企业等组织的管理和国民经济的发展起着重要的作用。

(2) 管理学有两重性。从西方管理理论来说，既有科学性的一面，又有局限性的一面。总的来看是处于发展提高和综合渗透的过程之中。

(3) 管理学有完整的系统性。西方的各种管理理论和学派虽然对管理的观察角度和反映方式各不相同，因而提出了不同的学说和理论，但基本上都能自圆其说，自成体系，这一点是共同的。至于就管理学的总体来看，虽然尚有待于进一步融会贯通、综合提炼，但有其完整的系统性则是目前已经可以看出的。

(4) 管理学是一门历史性的学科。从泰罗、法约尔等人的古典管理理论和梅奥等人的行为科学理论，到巴纳德等人的社会系统理论和西蒙等人的决策理论，再进而到卡斯特等人的权变管理理论和明茨伯格等人的经理角色理论，西方管理理论处于一个历史发展的过程之中，具有动态的性质。