



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校社会科学
发展研究中心资助出版

企业管理范式 转型研究

A Study on Paradigm Transition
of Enterprise Management

肖海林 © 著

 人民出版社



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校社会科学
发展研究中心资助出版

企业管理范式 转型研究

肖海林 © 著

 人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业管理范式转型研究 / 肖海林著. —北京:人民出版社,2009
(高校社科文库)

ISBN 978-7-01-008443-5

I. 企… II. 肖… III. 企业管理—研究 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009) 第 202627 号

企业管理范式转型研究

QIYE GUANLI FANSHI ZHUANXING YANJIU

肖海林 著

策划编辑:刘智宏

责任编辑:余娟

封面设计:阳洪燕

出版发行:人民出版社

地址:北京朝阳门内大街 166 号

邮编:100706

邮购电话:(010)65250042/65289539

印刷:三河市顺兴印装厂

经销:新华书店

版次:2009 年 12 月第 1 版 2009 年 12 月北京第 1 次印刷

开本:730 毫米×970 毫米 1/16

印张:15.25

字数:254 千字

书号:ISBN 978-7-01-008443-5

定价:32.5 元

著作权所有 侵权必究

序 —

走出管理学尴尬

王方华^①

在经历了西方企业管理知识在我国快速传播并极大地提升了中国企业界的整体管理水平之后，20世纪90年代中期以来，伴随市场竞争向超级竞争的快速转型，中国企业面临的管理挑战性剧增，随之，一种日益普遍的现象就产生了，那就是管理学尴尬的发生。所谓管理学尴尬，在我国有多种表现，这里列举较为典型的四种：

第一，管理日益呈现时尚化趋势，新理论、新概念、新观点不断地大量产生，又不断地迅速消亡，而且管理的热点问题和主流观点像“流行色”一样年年变换。

第二，对一些在新的市场环境条件下本来是伪命题的管理问题争论得异常激烈，比如关于多元化与专业化孰优孰劣之争、关于战略与细节谁决定企业成败之争、关于最优企业所有权安排是资本雇佣劳动还是劳动雇佣资本之争，等等。

第三，在管理咨询界活跃的越来越多的是那些相对缺乏管理学系统训练的人员，而真正对管理学有较深造诣的管理学者们反倒不一定受到社会欢迎，管理专家被区分为“学院派”和“实战派”，社会越来越相信后者。

第四，很多观点既很容易证实又很容易证伪。比如，那些迅速成功的企业往往是创新型企业，那些迅速失败的企业也往往是创新型企业，那些被社会誉

^① 王方华，国务院工商管理学科评议组成员，全国MBA教指委委员，上海交通大学安泰经济与管理学院院长、教授。

为推动企业成功的所谓创新举措可能几年后又被社会斥为造成同一企业失败的根源、变成了“伪创新”，等等。

造成管理学尴尬产生的原因固然是多方面的，但无疑与以下三点密切相关：首先是管理学研究的方法论缺陷，目前比较流行的仍然是“盲人摸象”式研究，这种以局部问题为着眼点的以偏赅全的研究最终带来的必然是管理学尴尬，因为影响企业成败和绩效的因素其实是错综复杂的，企业的成功本来只有必要条件，没有充分条件。其次是缺乏一个明确的能反映现代市场特征和现代企业管理一般目标的主题规范以指导和规范企业管理的研究。长期以来，效率是管理学的主题。但是当市场竞争变成了超级竞争后，效率主题已经不能反映企业管理的全貌，不能将超级竞争条件下企业管理的主要矛盾直接地展示出来。在今天，效率作为经济学的主题是可行的，但作为企业管理学的主题正日益显示其不可行性。再次是在今天的社会大背景的浸染下，学界、管理咨询界和财经媒体业比较浮躁，对于管理学的基础问题关注不够。

要想促进这种现状的改变，我认为，第一，要更多地关注对企业整体管理的研究。比如，我们都知道创新对企业的成功极端重要，但是那些迅速失败的著名企业大多是创新型企业。当人家成功了就说是创新的成功，将其树为创新的标杆；当人家成功后又失败了，又说原来所指的创新其实是“伪创新”，这是典型的管理学尴尬。要解决这种尴尬，就需要学界不仅要研究创新管理甚至全面创新管理的问题，更要研究全面创新管理与全面风险管理以及其他全面管理的统一与共生的问题；不仅要研究如何提升创新力的问题，更要研究如何实现创新力与控制力的统一与共生的问题。这样，所得出的理论与方法才更具可靠性，也有利于企业界建立健康的管理思维，而不是追赶时尚、剑走偏锋。第二，要明确地确立企业持续发展为现代企业管理的主题，以此来规范企业管理的学术研究，最终形成专门的以企业持续发展为主题的企业管理理论体系、方法体系和工具体系。企业持续发展较之效率具有更加丰富和明确的管理内涵，更能体现企业存在的根本目的和反映现代企业管理的全貌，在企业管理学中还没有其他概念能像企业持续发展概念那样将超级竞争条件下企业管理的主要矛盾直接地展示出来。在以超级竞争为背景条件、以企业持续发展为主题的交叉约束下所形成的企业管理知识体系、方法体系和工具体系，将更加符合现代企业管理的一般情形，满足现代企业管理的一般要求，从而具有更广泛的理论与实践价值，其生命力才会更强。第三，要更多地关注管理的基础问题，特别是

管理主题从效率转变为持续发展后企业管理逻辑与范式的变化,因为它们将决定最后形成怎样的企业管理理论体系、方法体系和工具体系。

值得欣喜的是,肖海林教授即将出版的这本专著,在这些方面进行了非常有益且富有成效的探索。作者通过对近百年经典管理文献的研究和对近年来管理文献的统计分析以及理论上的逻辑推演,揭示了企业持续发展是现代企业管理的主题,现代企业管理正在形成以持续发展为主题的新的理论综合与范式特征。作者进一步以超级竞争为背景,以企业持续发展为轴线,以企业整体管理为研究对象,采取文献研究、规范研究和案例研究的研究方法,对属于关乎企业管理知识体系如何演变的企业逻辑与范式的转型范畴的一些基础性问题展开了深度研究,提出了一系列具有独创性的观点、方法和工具。

企业持续发展虽然不是一个新概念,但它为现代企业管理提供了一个最合适的规范性研究视角,在这一视角下,许多管理上激烈争论的问题可以迎刃而解,许多管理学尴尬就可以避免。本书所介绍的主要成果正是在这一视角下取得的。如果一个企业按照本书提出的三叶草型企业模型、三叶草型管理模型及三叶草型文化模型、创新力与控制力的动态效率统一论、三个基本维度统一与共生的全面管理论、四面体成长管理论、三只眼型企业家论、归核化、专业化和多元化的统一与共生论等理论与方法进行的管理,那么一般就是非常健康的管理,实施这种管理的企业就更有可能实现持续发展,管理学尴尬的出现自然就会大为减少,纯粹的管理炒作的领地和空间就会缩小。

我认为,本书最大的贡献在于:第一,明确地提出并系统地阐述了企业持续发展是现代企业管理的主题,因而企业持续发展自然成为现代企业管理研究的主题规范,有利于推动企业管理学科的健康发展;第二,对企业管理的逻辑与范式的转型问题进行了较为系统的研究,提出了一系列原创性或者是独创性的理论观点,一些观点将会被实践逐步证明,具有比现有相关的理论更强的生命力,有利于构建以企业持续发展为主题的企业管理学。

企业管理的现代逻辑与范式

林汉川^①

随着超级竞争变成现代市场竞争的一般形态，现代企业管理呈现出明显的时尚化趋势，管理的新理论、新概念、新观点不断大量涌现而又快速消失，声称具有重要价值的，或独特发现的，或重要创新的，甚至重大突破的工商管理方面的图书和文章铺天盖地，而与之相伴的是管理学尴尬出现的频率越来越高、管理学的声誉越来越低。

面对企业管理的混沌，企业管理学的健康发展迫切需要管理学者们思考一个根本性的问题，即现代企业管理是否存在和存在一个怎样的牵引管理学发展的主题？在这一主题的约束下，现代企业管理存在怎样的范式特征？进一步，如果企业管理的主题及范式特征发生了变化，它会对人们的哪些重要的管理心智和管理思维产生重要影响？这些管理心智和管理思维又应该如何转变？

看了肖海林教授的这部书稿后，我认为，他所从事的正是这种探索，而且已经取得了丰硕成果。书中的成果表明，企业管理的主题与范式特征已经发生或正在发生变化，很多在传统的市场竞争条件和传统的管理主题的交叉约束下形成的已成为人们心智和思维模式的管理理论与观点应当发生变化。全书比较系统地揭示了企业管理逻辑与范式的转型，大体上形成了一个以超级竞争为背景、以企业持续发展为主题的规范性理论框架体系。

本书各章重点研究的问题基本是争论激烈的，或存在于热点问题背后、不

^① 林汉川，对外经济贸易大学特级教授，孙冶方经济科学奖、北京市哲学社会科学优秀成果一等奖获得者，主持有国家社科基金重大项目和国家自然科学基金重点项目。

被人关注但恰恰是导致激烈争论产生的管理基础问题，也基本是超级竞争条件下以持续发展为目标的企业管理所必须涉及的、需要突破现有管理心智的管理难题，本书在这些问题上取得了具有创造性的研究成果。

第一章探讨了市场转型导致的企业管理主题与管理范式的转型问题，提出随着超级竞争的出现，企业管理的主题已从成本导向的效率主题演变为持续发展主题，实现企业持续发展的挑战性正是企业管理呈现时尚化趋势、管理学尴尬高频率发生的根本原因。伴随外部环境和管理主题的转变，企业管理的范式发生了三个基本转变：第一，管理的基本维度从单一成本导向的效率维度转变为创新维度、效率维度与风险规避维度的复合，持续发展的企业不再是单一的创新型企业，或者效率型企业，或者风险规避型企业，而是它们统一与共生的企业；第二，管理的要素路径不再是单点式管理，而是全序列式和集群式管理，持续发展型管理是全面创新管理、全面效率管理与全面风险管理的统一与共生；第三，管理的方式从总体上的刚性转变为总体上的粘性，粘性管理已成为现代企业管理一个十分显著的趋势。企业管理学正在形成以超级竞争为背景、以持续发展为主题的新的理论综合与范式特征。

第二章探讨了经受市场转型洗礼而获得持续发展的企业——长青企业的性质问题，揭示了长青企业不同于一般企业的特殊性质、三种资本构成和与市场的关系，以及使长青企业得以生成的货币资本、人力资本和市场资本缪尔达尔循环模型，并认为市场资本使企业发展获得动态粘性，长青企业具有不同于一般企业的公司治理结构与方式。

第三章针对学界对企业发展问题的研究已形成流派纷呈、观点素杂的格局，对企业持续发展的生成机理问题进行了研究，揭示了企业持续发展生成机理 LCT 模型，即通过实现分属于内含层、中间层和外显层的企业学习能力（L）、创新力与控制力效率统一（C）和竞争优势四面体（T）的动态演进使企业实现持续发展。四面体成长管理、创新力与控制力动态效率统一、构建学习型组织，是企业建立持续竞争优势、获得发展的动态性和基本安全，进而持续发展的基本思维和现代路径。

第四章针对超级竞争的特征和现有企业发展理论中最具影响力的创新论范式的缺陷，建立同时体现企业发展诉求与发展持续性诉求的管理新思维与理论范式，指出了创新对宏观经济整体发展与微观企业个体成长具有显著不同的影响，因此，单一的创新论范式对宏观经济整体的持续发展而言基本上是有有效和

可靠的,而对微观企业个体的持续发展来讲,其有效性是不确定的,从而不能简单地认为企业持续发展决定于创新,在超级竞争条件下,企业持续发展的管理思维是创新力与控制力的动态效率统一,而不是单一的创新或创新力。两力统一论是对企业发展理论与企业失败理论的高度概括,是一个超越现有理论范式的、难以证伪的、可以同时解释企业成功与失败、彰显超级竞争特征和企业发展诉求与发展持续性诉求的理论新范式。

第五章专门研究了超级竞争条件下企业持续发展的整体管理的基本维度及其实现问题,提出企业整体管理的基本维度是创新推进、效率提升和风险规避,持续发展的企业是创新型企业、效率型企业和风险规避型企业相统一的企业,即三叶草型管理的企业;针对存在于创新推进、效率提升和风险规避之间的“跷跷板”效应,揭示了同时实现它们的管理路径,即通过关键控制要素,特别是功能复杂性控制要素的组合管理,建立以创新导向的控制系统、效率导向的控制系统与风险规避导向的控制系统相耦合的三叶草型控制,认为三叶草型管理是超级竞争条件下以持续发展为目标的现代企业整体管理的基本范式。

第六章研究了企业业务组合管理的逻辑的转型问题,明确地提出不能抽象地和静态地谈专业化和多元化孰优孰劣的问题,提出了企业最优的业务组合取决于具体企业的原有战略、市场环境和企业能力三者具体状态的组合的分析模型,专业化与多元化孰优孰劣之争其实是一个伪命题;多元化经营企业业务之间的影响关系已从卖方市场加或减的关系转变为买方市场相乘或相除的关系,多元化与专业化就不应是对立而应是统一的关系,成功的多元化经营必定是归核化、专业化和多元化的统一与共生,成功的多元化是专业化经营到一定程度后的必然结果和一般趋势;从市场竞争的发展趋势来看,归核化和专业化是业务组合战略的一般趋势;从统计与宏观经济的角度讲,专业化经营的绩效要好于多元化,但从微观企业持续发展的角度,适度的多元化是必需的,专业化经营的绩效与多元化经营的绩效孰优孰劣是不确定的,要视市场环境条件和企业资源与能力条件来定;专业化和多元化都必须建立在归核化的基础之上;理想的业务组合是归核化、专业化和适度相关多元化的共生与统一,即集成型多元化。

第七章研究了企业持续发展的直接支撑——持续竞争优势的来源和管理问题,建立了一个能整合各种主要流派同时又能与超级竞争环境和具体的管理实践有效对接的理论工具和管理工具。该章突破传统的分析范式,从企业的两个

基本属性,即生产属性和规制属性并重,以及从动态性、层次性和复杂性的结合上,提出了基于企业持续竞争优势的产业平台、制度平台和市场权力概念,构建了以产业平台、制度平台、核心能力和市场权力为核心要素的企业持续竞争优势四面体结构模型和管理架构。四面体反映和包含了超级竞争条件下持续竞争优势来源的构成、层次关系和使竞争优势得以持续的动态机制,它是持续竞争优势管理的轴心和抓手。

第八章对企业持续发展最基本的制度安排,同时又是经济学界激烈争论问题的企业最优所有权安排问题进行了研究,构建和发现了与企业持续发展诉求相适应的企业所有权“最优”安排的逻辑与形态,提出:(1)超级竞争条件下,最优企业所有权安排的逻辑起点是竞争力,而非风险承担。现代企业的逻辑是,以竞争力为导向的产权安排能导致风险的降低,以风险承担为导向的产权安排反而会导致风险的增加。(2)市场中的企业并不存在也不应该存在恒定不变的和统一的最优企业所有权安排,竞争力决定因素的动态变化导致了最优企业所有权安排的动态变化,公司治理生态系统的不同导致了最优企业所有权安排的多样性,资本雇佣劳动、劳动雇佣资本和利益相关者共同治理均是特定条件下的最优企业所有权安排。(3)在超级竞争条件下,对于追求持续发展的企业来讲,只要是最优企业所有权安排就一般是以竞争力为导向的安排,适应于特定条件的资本雇佣劳动、劳动雇佣资本和利益相关者共同治理及他们的边际修正等最优企业所有权安排,均属于或统一于以竞争力为导向的企业所有权安排,亦即,以竞争力为导向的企业所有权安排通常是最优企业所有权安排。(4)公司治理结构是一个生态系统,最优企业所有权安排并不能孤立地存在,两者的状态互为依存。

第九章和第十章分别对企业文化和企业家行为的转型问题进行了研究,提出在超级竞争条件下,追求持续发展的企业,其企业文化必须同时产生创新推进、效率提升和风险规避的功能,是创新型文化、效率型文化和风险规避型文化的复合,即三叶草型企业文化;其企业家不是单一的创新家,而必须既是极度创新家,又是强力执行者,还是高度风险规避者,即三只眼型企业家。

第十一章探讨在超级竞争条件下,为了获取企业发展的持续性,哪些管理定则应该坚守,哪些管理心智应该改变和如何改变的问题,提炼出八个要避免“低级”失败就必须坚守的管理定则以及必须转变和建立的十个管理心智。

应特别指出的是,书中所提出的企业管理的主题是企业持续发展而不再是

成本导向的效率问题的观点、三个基本维度全面管理的统一与共生的观点以及由此衍生出的三叶草型企业、三叶草型管理、三叶草型企业文化、三只眼型企业家等观点、长青企业的特殊性质论与三种资本构成及其缪尔达尔循环论、粘性管理的观点、产权安排应以竞争力为导向而不能以风险承担为导向以及最优产权安排是动态变化的观点、超级竞争下多元化经营企业的业务之间具有相乘或相除的影响以及专业化集成型多元化的观点、持续竞争优势四面体成长管理的观点、要发展思维不要生存思维的观点等，均系学界首次提出，且都具有重要的理论与实践价值，对于改变我们长期形成的管理心智和思维定式能产生深刻影响。比如，三叶草型管理模型和三叶草型企业模型，具有类似哈佛商学院卡普兰教授提出的平衡计分卡的理论创新、实践价值以及对传统观念与思维的影响，三个基本维度的全面管理的统一与共生论，是对单一的、近年来很热的全面创新管理论、执行管理论和全面风险管理论的升华与超越，更具可靠性和操作性。

本书是一本极具思想性的、能够对传统的管理心智形成冲击力的高水平管理学著作。

CONTENTS 目 录

序一 走出管理学尴尬 王方华 / 1

序二 企业管理的现代逻辑与范式 林汉川 / 4

第一章 企业管理:主题演进与范式流变 / 1

一、从效率主题转为持续发展主题 / 2

二、现代企业为什么以持续发展为主题 / 6

三、企业增长、企业发展和企业持续发展 / 9

四、管理范式的三大变化 / 15

第二章 长青企业——一类特殊性质的企业 / 23

一、经营力要素的求证 / 25

二、长青企业的生产函数 / 27

三、长青企业的异质性、边界与资本构成 / 30

第三章 企业持续发展的生成机理:LCT 模型 / 35

- 一、企业发展的理论丛林与管理时尚 / 36
- 二、企业持续发展的生成机理:以海尔为案例 / 37
- 三、LCT 模型的理论与实践价值 / 48

第四章 企业持续发展的管理思维:

从创新转为创新力与控制力的统一 / 51

- 一、创新论范式的缺陷 / 52
- 二、市场形态的转变与企业管理的新命题 / 53
- 三、被误读的创新与管理学尴尬 / 60
- 四、创新力、控制力及其统一与共生 / 65
- 五、两力统一论的理论含义与实践价值 / 79

第五章 企业持续发展的整体管理:

三个基本维度与共生型控制系统 / 83

- 一、三叶草型企业模型与三维控制 / 85
- 二、全面创新管理、全面效率管理与全面风险管理的
统一与共生:华为的控制系统 / 100
- 三、结论与讨论 / 109

第六章 企业持续发展的最优业务组合：

从加减关系转为乘除关系 / 111

- 一、业务组合战略研究的误区与现实需求 / 112
- 二、长青企业业务组合战略的演变：以 GE 和格兰仕为案例 / 114
- 三、结论：现代的观点——一个一般理论框架 / 127

第七章 企业持续发展的持续竞争优势：

从单一来源转为四面体成长 / 133

- 一、竞争优势来源的理论及其批判与整合 / 133
- 二、持续竞争优势的第四个基础性来源——企业的市场权力 / 136
- 三、持续竞争优势四面体结构模型及其内涵和意义 / 138
- 四、四面体成长管理的实证性检验 / 140
- 五、四面体模型与超级竞争的契合性 / 144
- 六、从四面体结构模型到竞争优势构成要素模型 / 146

第八章 企业持续发展的最优所有权安排：

从风险承担导向转为竞争力导向 / 147

- 一、企业所有权安排最优的逻辑起点是竞争力而非风险承担 / 148
- 二、以竞争力为导向的最优企业所有权安排是怎样的安排 / 153
- 三、企业所有权安排的最优状态不能独立地存在 / 155
- 四、最优所有权安排是动态变化的 / 157
- 五、来自中国公司法修改的逻辑证据 / 158
- 六、结论与意义 / 159

第九章 企业持续发展的企业文化：

从一维文化转为三维文化 / 161

- 一、企业文化研究的盲区与华为的启示 / 161
- 二、企业文化的新模型：三叶草型企业文化的提出 / 163
- 三、三叶草型企业文化的验证：以海尔为案例 / 164
- 四、三叶草型企业文化的缺失：德隆的败因解析 / 168

第十章 企业持续发展的企业家行为：

从独眼龙型转为三只眼型 / 177

- 一、企业家行为：经济持续发展与企业持续发展的不同诉求 / 178
- 二、企业持续发展视角下的企业家职能模型
——三只眼型企业家 / 179
- 三、三只眼型企业家的经典案例——华为总裁任正非 / 182
- 四、创新家的溃败——科利华董事长宋朝弟 / 189

第十一章 企业持续发展的逻辑前提：

管理定则的回归与管理心智的转变 / 202

- 一、避免“低级”失败的八个管理定则 / 203
- 二、瞄准“持续性”诉求的十个心智转变 / 209

参考文献 / 219

后 记 / 226

第一章

企业管理：主题演进与范式流变

本章要探讨的问题是，在市场转型后，面对超级竞争，现代企业具有怎样的管理主题和怎样特征的管理范式。这是把握管理为什么及如何转型的基础和前提，也是转型研究的基本内容。

市场形态从卖方市场向买方市场的演变，导致市场竞争从无竞争变成了超级竞争，从而导致企业管理的主题从成本导向的效率主题演变为持续发展主题。企业持续发展不同于企业增长和企业发展，它具有时间性、空间性和动态性三维特征，不仅要解决发展的问题，而且要解决发展持续性问题。在缺乏竞争的条件下，依靠单一的成本导向的效率型管理、单点式管理和刚性管理，企业通常就能获得持续发展。而在超级竞争条件下，企业只有既解决了竞争力问题，又解决了成长安全问题，才能获得持续发展，由此导致管理的三个基本转变：（1）管理的基本维度从单一成本导向的效率维度转变为创新维度、效率维度与风险规避维度的复合，持续发展的企业不再是单一的创新型企业，或者效率型企业，或者风险规避型企业，而是它们统一与共生的企业；（2）管理的要素路径不再是单点式管理，而是全序列式和集群式管理，持续发展型管理是全面创新管理、全面效率管理与全面风险管理的统一与共生；（3）管理的方式从总体上的刚性转变为总体上的粘性，粘性管理已成为现代企业管理一个十分显著的趋势。企业管理学正在形成以超级竞争为背景、以持续发展为主题的新的理论综合与范式特征。

自泰勒（F. W. Taylor）把管理作为专门对象予以研究以来，现代意义上的管理学^①走过了近百年的历史，今天的企业管理学可谓既“丰满”又“时

^① 泰勒最早把管理作为专门对象予以研究，其研究成果集中体现在1911年出版的《科学管理原理》一书，该书一般被认为是现代意义上的管理学的开山之作。

尚”又“迷茫”。企业管理学已形成多级学科群，各学科已形成流派纷呈的格局，关键性的管理问题基本都已形成理论丛林，企业管理学已成参天大树和现代显学。然而，企业管理学也已沦为追赶时尚的学科，“几乎每个月都有被一些作者、出版商和评论家赋予具有重大突破意义的新管理思想产生”^①，管理问题每年都有“流行色”。与管理时尚相伴的是，企业管理的新名词、新理论通常昙花一现，类似于同一个企业在崩盘前受到学界热捧而崩盘后又迅速受到学界全面质疑（如 2004 年新疆德隆和中航油新加坡公司事件）、经学界长期研究形成的共识瞬间变成社会争论风暴（如 2004 年由郎咸平挑起的关于国企改革的产权导向问题的争论）的管理学尴尬时有发生。企业管理学的这些特征，使管理在社会中的声望持续下滑，尽管企业和社会中的声望不断提升。^②

因此，对于作为一门科学的企业管理学来讲，我们亟须回答下列基本问题：今天的企业管理学到底在关注什么？企业管理是否存在以及存在怎样的主题？^③ 推动现代企业管理主题形成的内在原因是什么？伴随管理主题的转变，企业管理的范式发生了怎样的整体性变化？管理时尚与管理学尴尬产生的根源是什么？

一、从效率主题转为持续发展主题

管理实践牵引着管理学的发展。通过对近百年来的管理学名著的研究，可以发现企业管理主题演进的情形（见表 1-1）。

表 1-1 100 年来具有持续重要影响的代表性管理学著作及其研究的问题

时间	代表人物	代表作	研究的问题
1900 ~ 1920 年	泰勒（Taylor） 吉尔布雷斯（Gilbreth） 格兰特（Grant）	《科学管理原理》（1911 年） 《疲劳研究》（1916 年） 《工业的领导》（1916 年） 《工作组织》（1919 年）	效率 效率 效率

① [美] 琼斯·玛格丽特、南·斯通著，李钊平译：《什么是管理》，电子工业出版社 2003 年版，作者序第 1 页。
② 同上书，第 5 页。
③ 如果把管理学比作一棵大树，企业管理的主题就是大树的躯干。