管理科学理论
在思想教育中的应用

摇摇顾摇问摇钟玉海
摇主摇审摇黄志斌
摇主摇编摇刘志迎
摇副主编摇徐桂红摇崔华前摇陈殿林摇汪摇清
摇编摇委　（排名不分先后）
江立成摇刘志迎摇吴丽兵摇徐桂红
方罗来摇吴椒军摇王志红摇何玉杰
钟摇娟摇周摇彬摇周宗超摇汪摇清
丁慧民摇崔景明摇崔华前摇陈殿林

合肥工业大学出版社

摇图书在版编目(悦陨孕)数据

摇管理科学理论在思想教育中的应用/刘志迎主编援—合肥:合肥工业大学出版社，圆园园缘

摇陨杂月晕 苑—愿员园远园—圆园苑—怨

摇Ⅰ援管…摇Ⅱ援刘…摇Ⅲ援管理科学—应用—思想政治教育—中国摇Ⅳ援阅远源

摇中国版本图书馆 悦陨孕数据核字(圆园园缘)第 园远猿源园圆号

管理科学理论在思想教育中的应用

主编摇刘志迎摇摇摇摇责任编辑摇疏利民

出摇版摇合肥工业大学出版社	版摇次摇圆园园缘年 源月第 员版
地摇址摇合肥市屯溪路 员怨猿号	印摇次摇圆园园缘年 源月第 员次印刷
邮摇编摇圆猿园园园怨	开摇本摇苑愿苑×员园怨圆摇员/员远
电摇话摇总编室 园缘缘员—圆怨园猿园缘苑	印摇张摇圆园
发行部 园缘缘员—圆怨园猿员怨愿	字摇数摇猿远园千字
网摇址摇憎憎憎援责蚤灶凿怎泽蚤灶早则怎灶援糟燥皂	印摇刷摇合肥现代印务有限公司
耘原皂葬蚤造摇责则藻泽泽岳澡枣怎贼援藻凿怎援糟灶	发摇行摇全国新华书店

陨杂月晕 苑—愿员园远园—圆园苑—怨/郧·员园员摇摇摇摇定价:猿圆援园园元

如果有影响阅读的印装质量问题，请与出版社发行部联系调换

CONTENTS 目录

■ 前言

人性假设理论在思想教育中的应用 …… (员

需要理论在思想教育中的应用 …… (员

情商理论在思想教育中的应用 …… (圆

压力理论在思想教育中的应用 …… (猿

情绪理论在思想教育中的应用 …… (缘

态度理论在思想教育中的应用 …… (远

激励理论在思想教育中的应用 …… (苑

个性理论在思想教育中的应用 …… (愿

公平理论在思想教育中的应用 …… (怨

认知理论在思想教育中的应用 …… (员园

动机理论在思想教育中的应用 …… (员员

组织理论在思想教育中的应用 …… (员圆

领导理论在思想教育中的应用 …… (员猿

决策理论在思想教育中的应用 …… (员源

传播理论在思想教育中的应用 …… (员缘

团队理论在思想教育中的应用 …… (员远

沟通理论在思想教育中的应用 …… (员苑

竞争理论在思想教育中的应用 …… (圆园

冲突理论在思想教育中的应用 …… (圆员

人力资源理论在思想教育中的应用 …… (圆圆

人际关系理论在思想教育中的应用 …… (圆猿

企业文化理论在思想教育中的应用 …… (圆圆

经理角色理论在思想教育中的应用 …… (圆缘

学习型组织理论在思想教育中的应用 …… (圆远

传统德治理论在思想教育中的应用 …… (圆愿

中国传统管理思想在现代思想教育中的应用 …… (圆苑

■ 后记

前　言

摇摇摇摇摇摇摇

管理是一个既古老又年轻的话题。美国学者雷恩在《管理思想的演变》一书中说过："管理知识是一张演变中的思想之网，它提出的问题是建立在以前的管理思想之上的。"管理理论吸收了组织行为学、心理学、社会学、哲学、经济学、伦理学、传播学等多个学科的研究成果，并将其融合、提炼、升华，形成了内容丰富且庞大的管理科学理论体系。该理论具有明显的综合性、交叉性和边缘性。管理科学理论经过一百多年的积累和发展，已经形成了众多的管理理论学派。每一学派又有若干个代表人物，每一个代表人物都有自己的理论体系和观点。认真学习和研究这些理论，对我们从事任何管理工作都具有重要的指导意义。

思想教育事实上是为了实现对人们思想的管理，是运用哲学、政治学、心理学、社会学、伦理学等基本理论，通过灌输、疏导和教育等方法，使组织成员的思想水平达到组织要求的高度，思想上高度统一，行为上保持一致，为了实现组织的目标，共同努力奋斗。本书本着"洋为中用、古为今用"的精神，将管理科学理论引入思想教育工作中来，吸取其精华，用以指导思想教育工作实践，丰富思想教育理论内容，全面提高思想教育工作的科学性和操作性。

人类从事生产活动和其他各种活动，从来都是在群体的基础上进行的。群体劳动就需要某种意义上的管理工作，也就是说，当人学会群体劳动，便开始了有目的地安排自己的活动，例如都江堰、古长城的修建，就需要高水平的管理。在理论上，古代中国思想家孔子和古希腊哲学家苏格拉底都曾对管理原则进行过论述，这也可以说是早期管理思想的萌芽。虽然人类很早就有管理行

为,随之也就出现了一些管理思想的雏形,但就管理科学理论作为一门独立的学科或理论体系而言,它的形成只不过是近百年的事。为了说明企业管理思想发展的来龙去脉,搞清楚现代管理理论在思想教育理论与实践发展中的意义,我们需要简要地回顾一下管理思想发展的历程。

一、古典管理理论

科学管理理论又叫古典管理理论,形成于 19世纪末和 20世纪初。1911年,泰勒出版了《科学管理原理》一书,标志着古典管理理论的诞生。弗雷德里克·泰勒(1856-1915)是美国古典管理学家,科学管理的创始人。他 18岁从一名学徒工开始,先后被提拔为车间管理员、技师、小组长、工长、维修工长、设计室主任和总工程师。在他的管理生涯中,他不断在工厂实地进行试验,系统地研究和分析工人的操作方法和动作所花费的时间,逐渐形成其管理体系——科学管理。泰勒的主要著作是《科学管理原理》(1911)和《科学管理》(1912)。在两部书中所阐述的科学管理理论,使人们认识到了管理是一门建立在明确的法规、条文和原则之上的科学,它适用于人类的各种活动,从最简单的个人行为到经过充分组织安排的大公司的业务活动。

被西方管理界誉为"科学管理之父"的泰勒认为,物质方面的直接浪费,人们是可以看到和感觉到的,但由于人们不熟练、低效率或指挥不当而造成的浪费,人们既看不到,又摸不到。"所有的日常活动中不注意效率的行为都在使整个国家资源遭受巨大损失,而补救低效能的办法不在于寻求某些出众或是非凡的人,而在于科学的管理。"18世纪 60年代开始的工业革命,使传统的手工作坊式和小手工业生产被机器大工业所排挤和替代,社会的基本生产组织形式迅速从以家庭作坊为单位转向以工厂为单位,生产性质的转变和规模的扩大,使管理变得越来越重要。如何改善劳动组织,提高劳动生产率,日益受到人们的重视。这为泰勒的"科学管理"理论的诞生,提供了必要的客观基础。

泰勒的科学管理的根本目的是谋求最高效率,而最高的工作效率是雇主和雇员达到共同富裕的基础,使较高工资和较低的劳动成本统一起来,从而促进扩大再生产。要达到最高的工作效率的重要手段是用科学化的、标准化的管理方法代替昔日的经验管理。为此,泰勒提出了一些基本的管理制度:①对工人提出科学的操

作方法,以便有效利用工时,提高工效。研究工人工作时动作的合理性,去掉多余的动作,改善必要动作,并规定出完成每一个单位操作的标准时间,制定出劳动时间定额。②对工人进行科学的选择、培训和晋升。选择合适的工人安排在合适的岗位上,并培训工人使用标准的操作方法,使之在工作中逐步成长。③制定科学的工艺规程。使工具、机器、材料标准化,并对作业环境标准化,用文件形式固定下来。④实行具有激励性的计件工资报酬制度。对完成超额完成工作定额的工人以较高的工资率计件支付工资,对完不成定额的工人,则按较低的工资率支付工资。⑤管理和劳动分离。管理者和劳动者在工作中密切合作,以保证工作按标准的设计程序进行。上述这些措施虽然在现在已成为管理常识,但当时却是重大的变革。随后,美国企业的生产率有了大幅度的提高,出现了高效率、低成本、高工资、高利润的新局面。

科学管理理论对我们当代企业和其他组织具有重要指导意义。科学管理的许多思想和做法至今仍被许多国家参照采用。泰勒最强有力的主张之一就是制造业的成本会计和控制,使成本成为计划和控制的一个不可缺少的组成部分。泰勒的科学管理理论主要有两大贡献:一是管理要走向科学;二是劳资双方的精神革命。前者是有效管理的必要条件,后者是有效管理的必要心理。当然,科学管理存在过于重视技术、强调个别作业效率、对人的看法有偏见、忽视了企业的整体功能等历史局限因素。

以泰勒为代表的古典管理学派,开创了企业管理科学原理之先河。它是人类一项重要的文化成果,是人类第一次尝试以科学的、系统的方法来探讨管理问题,在提高劳动生产率方面做出了显著的成绩,所以曾被广泛地传播。即使在今天科技高度发达的美国,仍有 圆猿豫以上的企业在继续使用泰勒所开创的某些科学管理的基本方法和原则。可以说,它为以后的管理理论的进一步发展奠定了基础。泰勒的科学管理,标志着传统的理性企业管理模式的开始。

与此同时,以法国亨利·法约尔、德国学者马克斯·韦伯为代表的早期组织理论学家,对企业组织和企业管理也有卓越的贡献。

法约尔提出了“管理活动五要素”——计划、组织、指挥、协调和控制。员源远年,他的《工业管理与一般管理》一书出版,提出了企业经营的六种活动——技术活动、商业活动、财务活动、安全活动、会计活动和管理活动,分析了管理的基本要

素,提出了管理的一般原则,从而丰富和完善了古典管理理论。其管理的十四条原则是劳动分工、权力和责任要统一、纪律、命令的统一性、指挥的统一性、个人利益服从团体利益、职工的报酬、集权化、等级序列、秩序、公平、保持人员的稳定、首创精神和集体精神等。这一理论从宏观角度搭建了企业管理理论的基本框架体系。

被誉为"组织理论之父"的德国社会学家马克斯·韦伯([illegible])对组织管理理论的伟大贡献在于明确而系统地指出理想的组织应以合理合法权力为基础,只有这样才能有效地维系组织的连续和目标的达成。他将行政组织体系的结构分为三级,即高层管理、中层管理和基层管理。韦伯认为,任何组织都必须以某种形式的权力作为基础,没有某种形式的权力,任何组织都不能达到自己的目标。

人类社会存在三种为社会所接受的权力:①传统权力([illegible]),传统惯例或世袭得来;②超凡权力([illegible]),来源于别人的崇拜与追随;③法定权力([illegible]),法律规定的权力。对于传统权力,韦伯认为人们对其服从是因为领袖人物占据着传统所支持的权力地位,同时,领袖人物也受着传统的制约。但是,人们对传统权力的服从并不是以与个人无关的秩序为依据,而是在习惯义务领域内的个人忠诚。领导人的作用似乎只为了维护传统,因而效率较低,不宜作为行政组织体系的基础。而超凡权力的合法性,完全依靠对于领袖人物的信仰,他必须以不断的奇迹和英雄之举赢得追随者,超凡权力过于带有感情色彩并且是非理性的,不是依据规章制度,而是依据神秘的启示,所以超凡的权力形式也不宜作为行政组织体系的基础。

韦伯认为只有法定权力才能作为行政组织体系的基础,其最根本的特征在于它提供了慎重的公正。原因在于:①管理的连续性使管理活动必须有秩序地进行;②以"能"为本的择人方式提供了理性基础;③领导者的权力并非无限,应受到约束。韦伯的主要著作有《新教伦理与资本主义精神》、《一般经济史》、《社会和经济组织的理论》等,其中官僚组织模式([illegible])的理论(即行政组织理论),对后世产生了最为深远的影响。有人甚至将他与杜克海姆、马克思奉为社会学的三位"神明"。韦伯行政组织理论产生的历史背景,正是德国企业从小规模世袭管理,到大规模专业管理转变的关键时期,了解韦伯的思想更具有重要的现实意义。

二、行为科学管理理论

行为科学的管理理论和实践是从 20世纪 30年代末起到 50年代初，由人际关系理论发展壮大而产生的管理学派。行为科学学派不仅是对古典管理理论的补充，而且是管理的理性模式的发展，它使人们对管理过程中人的行为的认识达到了较高的理性化程度。行为科学管理理论的发展分为：前期——以美国哈佛大学教授埃尔顿·梅奥和他的助手弗里茨·罗特利斯伯格为代表的人际关系理论，也称“人际关系学说”、“社会人”的论述；后期——以美国学者马斯洛和赫茨伯格为代表的激励理论——“自我实现人”的论述。

人际关系学说是由哈佛大学教授埃尔顿·梅奥和弗里茨·罗特利斯伯格于 20世纪 30年代提出，以后发展为行为科学理论，50年代中叶，又发展为组织行为学。行为科学在管理学中一般从狭义角度讲，即把行为科学理解为运用心理学、社会学等学科的理论和方法来研究工作环境中个人和群体行为的一门综合学科。埃尔顿·梅奥是原籍澳大利亚的美国行为科学家，1922年底入哈佛大学从事工业研究，从 1927年起负责指导芝加哥西屋电气公司霍桑工厂的调查研究工作。为了弄清工作环境的物质条件同劳动生产率之间的关系，他在生产电话机和电气设备的霍桑工厂开展了后来名扬天下的“霍桑试验”。梅奥由于提出了工业生产过程中的社会环境问题，因此率先提出了“社会人”概念。梅奥从霍桑试验的结论中总结出如下几条早期行为科学管理理论的基本原理：①职工不仅仅是“经济人”，而且是“社会人”。②企业中两种组织——正式组织与非正式组织并存。③新型的企业领导应当具备的能力和条件——不仅要善于了解人们合乎逻辑的行为，而且还要善于了解非逻辑的行为，要善于倾听和沟通职工的意见，在正式组织的经济需求和非正式组织的社会需求之间保持平衡，提高职工的满足程度，以提高职工的士气，从而提高劳动生产率。

在梅奥人际关系学说的基础上，从 50年代开始，许多人类学家、心理学家、社会学家、管理学家等围绕着人的行为问题进行了广泛研究，形成了各种新理论，构成“行为科学学派”。

马斯洛的需要层次理论。亚伯拉罕·马斯洛是美国最有影响的心理学家。他所创造的人本主义心理学是在以弗洛伊德为代表的精神分析学派和以华生为代表

的行为主义之后,形成了心理学上的“第三思潮”。他在《人类动机的理论》和《激励与个人》等著作中提出了需要层次理论。马斯洛认为激励的前提有两个方面:一方面,人是有需要的动物,只有尚未满足的需要才能影响行为,而已经满足的需要则不再是激励的因素;另一方面,人的需要又是按等级排列的,一旦某种需要获得满足,另一种需要就会出现并要求满足,这个进程没有止境,人就是为了不断地满足需要而生活和工作的。人的需要按其重要性和发生的行为可分为五个层次:①第一层次——生理上的需要。②第二层次——安全上的需要。③第三层次——感情和归属上的需要;④第四层次——地位或受人尊敬的需要。⑤第五层次——自我实现的需要。马斯洛认为,人的需要有从低到高、从物质到精神、从生理到心理的这样一个先后不同的层次,并按照层次的高低来追求各项需要的满足。一般说来,等级越低者越容易得到满足,等级越高者获得满足的程度比例就越小。据他统计,在现代文明时代,生理上需要的满足率为 愿豫,安全上的需要满足率为 苑园豫,感情上的需要的满足率为 缘园豫,受人尊敬的需要的满足率为 源园豫,而自我实现需要的满足率为 员园豫左右。马斯洛的这些基本思想后来被世界各地的管理工作者广泛接受,从而使企业管理理论进一步深化,去思考在企业生产过程中,如何更好地从文化心理上去满足企业职工的各种层次的需要。由于马斯洛的理论模式只侧重于分析人的需要和动机的相互关联,尚未提出系统可行的有关激励的方法。至于如何分析满足人的各层次需要的目标和诱因,如何促使管理者注意从工作内容、赏识等方面激励职工,这一使命便落在美国另一位倡导激励理论的赫茨伯格身上。

赫茨伯格的“需要激励两因素论”,即“激励因素—保健因素理论”。该理论认为人的需要可分两类:一类是满意或不满意的需要,相当于马斯洛的第 员圆猿级的需要。它只能起到“保健”或“维持”的作用,故称“保健因素”或“维持因素”。这种因素是维持一个合理的满意水平所需要的,没有它,职工就会不满意,但是它们的存在并不构成强烈的激励,犹如保健,可以防病,但并不能直接提高健身水平。属于这一类的因素有:政策和管理、监督、与上级关系、与同级关系、与下级关系、工资、工作安全、个人生活和工作条件地位等。另一类是要求个人发展的需要,它相当于马斯洛的第 源缘级需要。它与“保健因素”不同,它是构成员工强有力的激励因素,使员工产生强烈的责任感、荣誉感和上进心。这类因素包括成就、受到赏识、

被提升、工作本身、个人发展的可能性、责任等。激励理论明确指出人们的工作效率取决于人们的工作态度,而工作态度又取决于人们需要被满足的程度。

激励理论与人际关系学说的主要区别在于:人际关系学说——侧重"社会人"的论述,关心的是职工社会需要的满足;激励理论——侧重"自我实现的人"论述,关心的是职工在工作中是否有成就感和自我满足感,是否达到自我实现。人际关系学说——霍桑试验的主要结论是提高劳动生产率的关键是提高职工的士气;激励理论——将提高士气的观点上升为一般"激励理论",从人们的内在需要出发,推动人们采取某种有目标的行为,最终达到需要的满足,这就是激励过程,而没有得到满足的需要,则是激励的出发点,是人类行为的推动力。

美国社会心理学家格拉斯·麦格雷戈对企业中的特性问题进行了深入的阐述,他于 [illegible]年发表著名论文《企业的人性方面》,创立了颇有影响的"载理论—再理论",以后还在他的其他著作中作了进一步的发挥。麦格雷戈把传统的指挥和监督理论命名为 载理论,它对人的本性的假设是:①一般人生来的本性是懒惰的,希望工作越少越好,所以总是设法逃避工作;②一般人都缺乏责任心、进取心,愿意接受别人的指挥和指导,而不愿主动承担责任,对组织的需要漠不关心;③人生来就以自我为中心,对组织的要求和目标漠不关心,把个人的利益放在一切之上;④人习惯于守旧,反对变革,不求进取;⑤人是缺乏理性的,一般不能自己控制自己,易受外界或他人的影响;⑥只有极少数人才具有解决组织领导问题所需要的想象力和创造力。所以企业管理者为达到经济目的,有责任把资金、材料、设备、人员等一切生产性企业要素组织起来,要对职工进行积极的干预。例如指挥他们的工作,激励、控制他们的行为,修正他们的行为,以适应组织的需要。如果管理当局不进行这种积极干预,人们对企业组织的需要便可能采取消极的甚至是对抗的态度。麦格雷戈认为,当时企业中的所有管理工作都以这种 载理论为依据,载理论曾经是企业领导人普遍具有的一种传统观念,对美国的企业管理有过重大影响。以 载理论为指导的管理人员把人和物等同,忽视人的自身特征和多种需要,特别是忽视社交、友情、受人尊重和自我实现的需要,只把金钱作为促使人们工作的最主要的激励手段,认为权力、规章制度和严密的监督控制,才能保证组织目标的实现。因此,他们在管理过程中,或者采取强硬的管理办法——严格的监督以及对人的严格控制,或者采取松弛的管理办法——采取随和态度、顺从职工的要求以及保持一团

和气的气氛,还有的人采取“胡萝卜加大棒”的管理方法。由于都是以 载理论为指导,没有从指导思想上解决问题,因此企业管理上存在许多弊端。

麦格雷戈不同意 载理论,提出了与此相反的 再理论。再理论对人的本性的假设是:①人并不是生来就懒惰,要求工作和劳动是人的本能,人从事工作和劳动,正同游戏和休息一样是自然的,人对工作的喜爱或厌恶,主要取决于这项工作对他是一种满足,还是一种惩罚。②外部的控制和惩罚的威胁并不是使人朝着组织目标努力的唯一办法,人对自己所赞同的工作目标,不但不会消极抵制,而且会积极参与过程中,人能够实行自我指挥和自我控制;人们之所以会对组织的要求采用消极和抵制态度,是由于他们在组织内的经历和遭遇所造成的。③为实现目标做出贡献是人们获得成就的报酬的函数,这些报酬中最主要的是自尊和自我实现的需要的满足,它们其实是为实现组织目标所作努力的直接产物。④在正常条件下,一般人不但学会接受责任,而且追求责任。逃避责任、缺乏雄心壮志以及强调安全感通常是经验造成的,并非源于人的本性。⑤不是少数人,而是大多数人在实现组织目标过程中,都有相当高的想象力、创造力。⑥在现代工业生活条件下,一般人的智慧潜能只是部分地得到发挥,企业管理的基本任务是安排好作业的条件和方法,使人的智慧潜能都能充分发挥出来,为实现组织的目标和个人的目标而努力。

麦格雷戈把 再理论称为“人员管理工作的新理论”,是“个人目标和组织目标结合”的理论。他主张管理者要以这种新理论为指导思想,根据不同的情况因人而异采取领导协助和教育等方法,给职工安排他感到有吸引力和有意义的工作,使个人需要和组织目标尽可能结合在一起,以便把个人的智慧和能力充分发挥出来,要用启发和诱导代替命令与服从,用信任和关怀代替监督与惩罚。他还认为,企业管理的关键问题不是在采用“强硬的方法”或“温和的方法”之间进行选择,而是在指导思想上从 载理论变为 再理论,在于管理上如何把职工的积极性和潜能充分发挥出来,这就为企业管理理论的发展开拓了新的思路,也为从精神上、行为上如何进一步对职工加以引导和规范提出可能性。

麦格雷戈提出的 载理论—再理论,自 缘20世纪60年代后期广为传播,成为领先世界的美国管理科学中不可分割的部分。再理论所提供的关于人的本性和人类行为特征的认识,至少仍在世界范围为企业管理人员所重视和采用。然而在“信息爆炸”的当今世界,又有了一种新观点,认为 载理论并非全错,毫无用处,再理论也并非全

部正确,到处可用。所以人的本性是复杂的,不能一概而论,应将 载理论与 再理论结合起来,根据不同的情况适当运用,因此出现了第三种理论——超 再理论。超 再理论就是根据“ 复杂人 ”的假设,提出的应变理论,它出现于 圆缘世纪 远缘年代末 苑缘年代初。

超 再理论的基本观点是 :①人的需要是多种多样的,而且这些需要随着人的发展和生活条件的变化而发生变化,每个人的需要各不相同,需要的层次因人而异。②人在同一时期内有各种需要和动机,它们会发生相互作用并结合成为统一的整体,形成错综复杂的动机模式。③人在组织中的工作和生活条件是不断变化的,因此会不断产生新的需要和动机。④一个人在不同单位或同一单位的不同部门工作,会产生不同的需要。⑤由于人的需要不同,能力各异,对于不同的管理方式会有不同的反应。所以超 再理论认为没有一套适合于任何时代、任何组织和任何个人的普遍行之有效的管理方法,管理的要诀在于因人而异、因事而异,根据不同的情况,灵活采用不同的管理措施。

三、管理理论的丛林

圆缘世纪 远缘年代以后的管理理论派别很多,所以又称这阶段为“ 管理丛林 ”阶段。管理科学学派——二战期间,英国人发明了运筹学,美国人发明了“ 决策理论 ”;战后,一些管理学者把这些成果应用于企业管理,便形成了管理科学理论 ;后来又把电子计算机技术运用于管理决策。然而,企业管理涉及的问题极其复杂,对一个较大的企业组织系统来说,影响它的变数更复杂,建立确定的数学模型更不容易,科学管理学派的局限性,需要别的理论补偿,就产生了社会系统学派。社会系统学派以巴纳德为代表,认为社会的各级组织都是一个协作系统,构成协作系统的不仅有正式组织,而且有非正式组织,非正式组织同正式组织互为条件,并且在某些方面对正式组织发生极大影响。系统管理学派则认为只有用系统观点考察和管理企业,才能提高管理效率,更好地实现企业的目标等等。

管理理论的丛林阶段形成于 圆缘世纪 远缘年代。第二次世界大战以后,一方面随着信息论、系统论、控制论的产生,电子计算机和通讯设备的飞速发展,人类社会进入了信息时代,在这种背景下行为科学已经不足以独占管理理论领导地位,以组织管理为特征的新的管理科学理论迅速产生 ;另一方面,二战后,世界进入了一个

相对缓和的时期,不少国家,尤其是一些发达国家都开始把注意力转到经济建设上来,理论界也因此繁荣,在管理理论领域,又出现了许多新的理论和学说,形成许多新的学派。这些理论和学派,在历史渊源和理论内容上相互联系和相互影响,形成盘根错节、争芳吐艳的局面,因此,人们把这个阶段看成是管理理论的丛林阶段,它成为管理思想史上的第三个阶段。

美国管理学家哈罗德·孔茨于 员怨远员年 员园月在美国《管理学杂志》上发表了《管理理论的丛林》一文,认为由于社会科学学家、物理学家、生物学家、人类学家、社会计量学家、数学家、政治学家、工商管理学家等对当时管理理论的兴趣有了极大的增长,他们为了各种各样的目的,标新立异,管理理论的丛林蔓生。员怨年以后,员怨愿园年他又发表论文《再论管理理论的丛林》一文,认为管理理论的丛林不但存在,而且更加茂密,他把管理理论划分为 员员大学派。

综合各理论学派的观点,体现出管理丛林阶段的管理理论具有下列特点:①重视企业决策,特别是发展战略性的决策,将决策的思想和方法渗透到企业管理的一切职业活动之中。②重视信息和预测,把信息看作是企业应变的基本条件,是科学预测和决策的基础,把科学预测看作是企业生存发展、立于不败之地的重要保证。③在企业管理中重视应用现代科学技术的最新成果,运用现代数学、电子计算机作为管理工具。④重视社会心理因素的作用,主张以人作为企业管理的中心,从满足员工需求上去调动员工的劳动积极性。⑤重视智力开发和智力投资,用智力开发作为产品开发、市场开发的保障。管理丛林阶段的管理理论,对以往的管理理论进行了合理的综合,在当代西方管理理论中,各学派的人性假设不太一致,有的把人看作是"复杂人",有的则把人看作是"决策人"。

"复杂人"的假设认为:人是极其复杂的,没有任何一个模式可以作为人性的通常模式,它的表现也是千差万别的,在同一环境中不同人可以作出不同的反应,因此,有效的管理应根据不同的人、不同的人性表现,采取不同的管理措施,做到权衡达变,不守一个模式。"决策人"的假设,把人性看作是确定的、单一的,认为人人具有将一定目标作用于环境的能力,因此,每个人都可能成为决策的主体,人人都具选择的自由,每个人都应被赋予自由决策的权力,在管理实践中要鼓励人们参与组织决策,创造条件以满足人们参与决策的需要,激发人们为实现组织目标而作出的主动努力。

在影响管理效率因素的分析方面,它不像行为科学那样,对古典管理理论持完全否定的态度,而是吸收了古典管理理论中的合理部分,重视经济因素的作用,肯定经济因素的重要激励意义;同时,也吸收了行为科学中的部分理论,重视企业管理中的社会心理因素的作用。它弥补了行为科学的不足,使管理理论得到进一步完善。因此,管理丛林阶段的管理理论,把企业管理理论推到了一个新的阶段。

四、企业文化理论

在管理丛林之后,企业文化管理理论获得了空前发展。它开始形成于 [illegible] 世纪 [illegible] 年代初,它作为管理理论发展的第四个阶段,是奠定在以前一系列管理理论的基础上,并加以新的创造而产生的。它是从一个全新的文化视角来思考和分析企业这一经济组织的运行。它给企业生产这一经济行为注入文化的活力,从组织文化的高度,把企业管理从技术上升到艺术,从经济层面上升到文化层面。这种从文化与经济结合的新视角来阐述管理理论,预示着管理思想发展需要一场新的"革命"。

代表性的理论——在理论,该理论是由美国日裔学者威廉·大内 (宰[illegible]是[illegible]韵[illegible]郭[illegible]精[illegible]鑫在 [illegible] 年出版的《在理论》一书中提出来的,其研究的内容为人与企业、人与工作的关系。威廉·大内是美国斯坦福大学的企业管理硕士,在芝加哥大学获企业管理博士学位。他从 [illegible] 年开始专门研究日本企业管理,经过调查比较日美两国管理的经验,提出 在理论。如今,他是加利福尼亚州立大学洛杉矶分校的管理学教授。

在 在理论的研究过程中,大内选择了日、美两国的一些典型企业进行研究。这些企业都在本国及对方国家中设有子公司或工厂,采取不同类型的管理方式。大内的研究表明,日本的经营管理方式一般较美国的效率更高,这与 [illegible] 世纪 [illegible] 年代后期崛起的日本经济咄咄逼人的气势是吻合的。作者因此提出,美国的企业应该结合本国的特点,向日本企业管理方式学习,形成自己的管理方式。他把这种管理方式归结为 在型管理方式,并对这种方式进行了理论上的概括,称为"在理论"。该书在出版后立即得到了广泛重视,成为 [illegible] 世纪 [illegible] 年代初研究管理问题的名著之一(《在理论》一书与《成功之路》、《日本的管理艺术》、《公司文化》一起被称为美国管理"四重奏"。)

在理论认为，一切企业的成功都离不开信任、敏感与亲密，因此主张以坦白、开放、沟通作为基本原则来实行“民主管理”。大内把由领导者个人决策、员工处于被动服从地位的企业称为 粤型组织，他认为当时研究的大部分美国机构都是 粤型组织。粤型组织的特点为：①短期雇用；②迅速的评价和升级，即绩效考核期短，员工得到回报快；③专业化的经历道路，造成员工过分局限于自己的专业，但对整个企业了解并不多；④明确的控制；⑤个人决策过程，不利于激发员工的聪明才智和创造精神；⑥个人负责，任何事情都有明确的负责人；⑦局部关系。

相反，他认为日本企业具有不同的特点：①实行长期或终身雇用制度，使员工与企业同甘苦、共命运；②对员工实行长期考核和逐步提升制度；③非专业化的经历道路，培养适应各种工作环境的多专多能人才；④管理过程既要运用统计报表、数字信息等清晰鲜明的控制手段，又注重对人的经验和潜能进行细致而积极的启发诱导；⑤采取集体研究的决策过程；⑥对一项工作集体负责；⑦人们树立牢固的整体观念，员工之间平等相待，每个人对事物均可作出判断，并能独立工作，以自我指挥代替等级指挥。他把这种组织称为 允型组织。

大内不仅指出了 粤型和 允型组织的各种特点，而且还分析了美国和日本各自不同的文化传统导致其典型组织分别为 粤型和 允型，这样，就明确了日本的管理经验不能简单地照搬到美国去。为此，他提出了“在型组织”的观念，认为美国公司借鉴日本经验就要向 在型组织转化，在型组织符合美国文化，又可学习日本管理方式的长处，比如“在 在型公司里，决策可能是集体作出的，但是最终要由一个人对这个决定负责”。而这与典型的日本公司（即 允型组织）做法是不同的，“在日本没有一个单独的个人对某种特殊事情担负责任，而是一组雇员对一组任务负有共同责任”。他认为“与市场和官僚机构相比，在型组织与氏族更为相似”，并详细剖析了在型组织的特点。

考虑到由 粤型组织到 在型组织转化的困难，大内给出了明确的 员个步骤，认为这个变革过程一般应如此进行：①参与变革的人员学习领会 在理论的基本原理，挖掘每个人正直的品质，发挥每个人良好的作用；②分析企业原有的管理指导思想和经营方针，关注企业宗旨；③企业的领导者和各级管理人员共同研讨制定新的管理战略，明确大家所期望的管理宗旨；④能够创立高效合作、协调的组织结构和激励措施，来贯彻宗旨；⑤培养管理人员掌握弹性的人际关系技巧；⑥检查每个

人对将要执行的 在型管理思想是否完全理解 ;⑦把工会包含在计划之内,取得工会的参与和支持 ;⑧确立稳定的雇用制度 ;⑨制定一种合理的长期考核和提升的制度 ;⑩经常轮换工作,以培养人的多种才能,扩大雇员的职业发展道路 ;⑪认真做好基层一线雇员的发动工作,使变革在基层顺利进行 ;⑫找出可以让基层雇员参与的领域,实行参与管理 ;⑬建立员工个人和组织的全面整体关系。

因此,企业文化理论与传统管理理论相比较,关注的重点进入了人的精神层面,不仅从精神境界上探讨企业管理问题,更重要的是从“文化场”“文化圈”的角度,找到企业人的共同精神家园的营造路径,形成一种“宗教般的文化”,来促使企业人思想统一,进而达到经营管理行动的一致性,提高管理效率。

五、当今主要理论

继企业文化理论之后,新的理论不断涌现,主要代表性人物和理论有迈克尔·波特(酝[illegible]的竞争理论、彼得·圣吉(孕[illegible]的学习型组织理论和迈克·哈默(酝[illegible]与詹姆斯·钱皮([illegible]的企业再造理论。

波特对于竞争战略理论做出了非常重要的贡献,“五种竞争力量”——分析产业环境的结构化方法就是他的杰出思想 ;他更具影响的贡献是在《竞争战略》一书中明确地提出了三种通用战略。波特认为,在与五种竞争力量的抗争中,蕴涵着三类成功型战略思想,这三种思路是 :①总成本领先战略 ;②差异化战略 ;③专一化战略。波特认为,这些战略类型的目标是使企业的经营在产业竞争中高人一筹 :在一些产业中,这意味着企业可取得较高的收益 ;而在另外一些产业中,一种战略的成功可能只是企业在绝对意义上能获取些微收益的必要条件。有时企业追逐的基本目标可能不止一个,但波特认为这种情况实现的可能性是很小的。因为贯彻任何一种战略,通常都需要全力以赴,并且要有一个支持这一战略的组织安排。如果组织的基本目标不止一个,则这些方面的资源将被分散。波特的竞争战略研究开创了企业经营战略的崭新领域,对全球企业发展和管理理论研究的进步都做出了重要的贡献。这一战略理论和分析方法,不仅可以运用于企业,也可以运用于国家,运用于大学、科研机构、城市和其他组织,对提高这些组织的竞争力具有重要的指导意义和实践操作价值。

企业组织的管理模式问题一直是管理理论研究的核心问题之一,而对未来企

业组织模式的探索研究,又是当今世界管理理论发展的一个前沿问题。从传统的以泰勒职能制为基础、适应传统经济分工理论的层级组织到威廉·大内提出的适应企业文化环境的 在型组织,都是为了建立一个适应经济发展变化的企业组织形态。圆园世纪 愿园年代以来,随着信息革命、知识经济时代进程的加快,企业面临着前所未有的竞争环境的变化,传统的组织模式和管理理念已越来越不适应环境,其突出表现就是许多在历史上曾名噪一时的大公司纷纷退出历史舞台。因此,研究企业组织如何适应新的知识经济环境,增强自身的竞争能力,延长组织寿命,成为世界企业界和理论界关注的焦点。在这样的大背景下,以美国麻省理工学院教授彼得·圣吉(孕藻贼藻则 杂藻灶早藻)为代表的西方学者,吸收东西方管理文化的精髓,提出了以"五项修炼"为基础的学习型组织理念。彼得·圣吉 员怨源苑年出生于芝加哥,员怨园年从斯坦福大学航空及太空工程专业毕业,获工学学士学位,之后进入麻省理工学院斯隆管理学院攻读博士学位,师从佛睿恩特(杂藻赠皂 云则造藻则)教授,研究系统动力学整体动态搭配的管理理念;员怨愿年获得博士学位后,圣吉留在斯隆,继续致力于将系统动力学与组织学习、创造原理、认知科学、群体深度对话与模拟演练游戏融合,从而提出"学习型组织"理论。作为他的研究成果的结晶,圣吉的代表作《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》于 员怨怨园年在美国出版,该书于员怨怨园年荣获世界企业学会(宰燥则造 月燥藻 杂藻造藻糟贼 择则藻泽蚤凿藻灶贼蚤葬造 粤憎葬则凿)最高荣誉——开拓者奖(孕蚤燥灶藻藻则 粤憎葬则凿),圣吉本人也于同年被美国《商业周刊》推崇为当代最杰出的新管理大师之一。学习型组织理论认为:在新的经济背景下,企业要持续发展,必须增强企业的整体能力,提高整体素质;也就是说,企业的发展不能再只靠像福特、斯隆、沃森那样伟大的领导者一夫当关、运筹帷幄、指挥全局,未来真正出色的企业将是能够设法使各阶层人员全心投入并有能力不断学习的组织——学习型组织。企业是这样,其他的组织也是这样。最近几年来,在我国关于学习型国家、学习型政府、学习型城市、学习型大学、学习型社区等提法和实践活动开展得轰轰烈烈,正是这一理论在实践中运用的集中体现。

企业再造理论的产生有深刻的时代背景。圆园世纪六七十年代以来,信息技术革命使企业的经营环境和运作方式发生了很大的变化,而西方国家经济的长期低增长又使得市场竞争日益激烈,企业面临着严峻挑战。有些管理专家用 猿悦理论阐述了这种全新的挑战:①顾客(悦怎泽贼燥皂藻则)——买卖双方关系中的主导权转到了