

图书在版编目(CIP)数据

西方人类学名著提要 王铭铭主编

—南昌：江西人民出版社，1998

Ⅰ. 王… Ⅱ. 王… Ⅲ. 人类学—著作—内容提要

Ⅰ. 西方国家 Ⅱ. 王铭铭 Ⅲ. 人类学—著作—内容提要

—西方国家 Ⅳ. 王铭铭

中国版本图书馆CIP数据核字(98)第12345号

西方人类学名著提要

王铭铭 主编

赵丙祥 副主编

江西人民出版社出版发行

南昌市湖坊印刷厂印刷 新华书店经销

1998年 12月 第 1 版 1998年 12月 第 1 次印刷

开本：787毫米×1092毫米 印张：12.5

字数：250千字 印数：1000册

定价：12.00元

江西人民出版社地址：南昌市新魏路 1 号

邮政编码：330000 电话：0791-8383838 发行部

赣人版图书凡属印刷、装订错误，请随时向承印厂调换

# 前摇言

随着知识经济时代的快速到来,信息化和技术变革的速度空前加快,国际竞争日益加剧,中华民族的伟大复兴面临巨大的机会与挑战。面对迅速融入经济全球化进程的现实机遇与挑战,他山之石,可以攻玉,掌握先进的现代管理知识已成为我国各级、各类管理实践者的当务之急,同时也对从事管理学学习和研究的人们提出了更高的要求。认真学习和借鉴西方发达国家在长期的经营管理实践和研究中形成的精华——经典的工商管理理论,并将这些理论与中国的实践相结合,灵活应用于科研和管理实践,具有重要的现实指导意义和理论意义。

在汗牛充栋的工商管理著作中,遴选出“经典”篇章推荐给读者是《西方工商管理学名著提要》的目标,也是本书的亮点和特点。本书自 2004 年开始酝酿选编,时至今日已近两年,期间组织大量人员阅读并编写提要。在提要编写过程中,编者尽量遵从原著结构,以较短的篇幅和精练的语言将原著的精华予以有效的展现。

此前,孙耀君先生选编的《西方管理学名著提要》曾对经典管理学名著做了详实的介绍。为了避免重复,在认真征求专家的意见和广泛阅读、讨论的基础上,本书聚焦于“工商管理”名著,共选编了 16 部工商管理名著的提要,共分为 3 个部分:管理理论篇、管理实务篇、战略管理篇、创新管理篇和文化篇。编入本书的绝大多数为孙耀君先生在《西方管理学名著提要》中未曾列入的经典著作。

本书适用于科研院所从事管理学学习和研究的人员使用,  
员

也可作为工商企业和各级经济管理部门实际管理工作者的参考用书。

在本书准备和编写过程中,编者得到了多方面的帮助。感谢江西人民出版社的鼎力支持,同时感谢参加名著遴选、编写和校对的教授、博士后和博士、硕士研究生们,其中主要成员有:苗文斌、郭斌、李靖华、郭雯、林俊、李正卫、郑健壮、李冬琴、徐松屹、张钊、耿帅、谢克超、杜健、韦影、章威、郑素丽、聂品、许冠南、刘慧、郭洪强、周雪松、辛霞、何迪维、陈芸、曹体杰、陈瑶雅、谢芸琪、刘鹏、汤佐群、谢志宇、黄娟、裘丽萍、裴珍珍、蔡荃、马如飞、谭智杰。

工商管理的理论与实践是与时俱进的,在浩瀚的知识海洋中拈取其精华,并与社会共享,是一项极富意义的工作,也是一项极富挑战性的工作。在编写的过程中,我们享受着前人智慧的美妙,也承受了理解、翻译、转述中的艰涩和煎熬。由于水平有限,本书难免有疏漏和不足之处,希望广大读者提出宝贵意见,使本书再版时能更加完善。

吴晓波摇

圆缘年 远月 摇于求是园

# 序 摇言

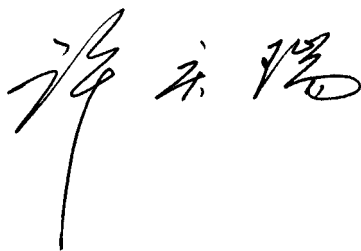
面对世界的科技和经济的激烈竞争,培养立足中国、面向世界的高素质管理人才,提高我国工商企业的管理水平和学术研究水平,将极大地推动我国科技和经济的发展与跨越。但工商管理理论涉及的领域纷繁复杂,书籍种类繁多,概念的创新、理论的引证往往令人应接不暇。什么样的理论能代表当今理论的发展趋势?主流理论的思想源自何处?如何在了解和把握前人成果的基础上进一步拓展相关内容?如何在众多工商管理著作中有针对性地选择最能有效解决面临问题的知识和参考方法?诸如此类的一系列问题,是工商管理理论工作者和实践者共同关心的。

《西方工商管理学名著提要》汇集了猿部工商管理经典著作的核心内容,每部作品从作者的思想方式到全书主要内容都进行了详尽的介绍。读者可从中较快地找出阅读的重点,并系统了解相关理论的来源与发展趋势。《西方工商管理学名著提要》虽然涉及了猿部作品的内容,但是全书评论精练,表述准确,言简意赅。通过本书阅读,相信更多读者会对工商管理理论的认识从“管中窥豹”的迷茫中走出来,能够从更高的层面上认识工商管理学知识的结构和演化路径,在形成系统的工商管理知识的同时,迅速找到自己研究兴致所聚焦的领域。

应该看到,工商管理理论是一个从实践到理论而后再指导实践的循环渐进的发展过程,不是靠一本经典的著作就可以通晓一切的,也不能依靠某个理论去解决所有的问题。工商管理理论的门类众多,发展的过程中都会有明显的时代背景,如何用

过去和现在的理论与思路解决将来的问题,这是一个需要站在前人成果的基础上,不断探索、钻研的过程。

从整体上把握学科发展是任何专业研究人士所必备的素质,本书无疑是深入学习和把握工商管理理论的“引路人”。对于初学者和具有一定理论水平的读者都将有不同程度的参考和指引作用,它适合于做管理学本科和研究生课程的辅助教材,会计学等工商管理专业的辅导用书,同时,亦是一部很好的工商企业和各级经济管理部门实际管理工作提升业务素养的学习用书。谨此推荐。

A handwritten signature in black ink, reading '许亦瑞' (Xu Yurui). The characters are written in a fluid, cursive style. The first character '许' has a long vertical stroke extending downwards.

二〇〇五年七月

# 目录

管理理论篇	圆
管理思想的演变	猿
科学管理原理	猿
工业管理与一般管理	源
管理决策新科学	缘
经理人员的职能	远
公司的概念	愿
管理实践	怨
看得见的手	员
企业生命周期	员
在理论 原美国企业界怎样迎接日本的挑战	员
猿	
日本的管理艺术	员
第五项修炼 :学习型组织的艺术与实务	员
猿	
管理实务篇	圆
跨界管理 原跨国公司的经营决策	圆
定位	圆
改变世界的机器	圆
基业长青	圆
从优秀到卓越	圆
世界上最伟大的管理原则	猿
伟大的组织者	猿
新管理方格	猿
营销管理	猿

转危为安—戴明管理十四要点的理念与实践 猿忍

追求卓越 猿忍

执行—如何完成任务的学问 源圆

生产管理基础 源苑

管理理论篇

《管理思想的演变》

《科学管理原理》

《工业管理与一般管理》

《管理决策新科学》

《经理人员的职能》

《公司的概念》

《管理实践》

《看得见的手》

《企业生命周期》

《在理论 原美国企业界怎样迎接日本的挑战》

《日本的管理艺术》

《第五项修炼 :学习型组织的艺术与实务》

# 《管理理论篇》

《管理思想的演变》

《公司的概念》

《管理实践》

《看得见的手》

《企业生命周期》

《日本的管理艺术》

《第五项修炼 :学习型组织的艺术与实务》

丹尼尔·粤·雷恩

## 《管理思想的演变》

### 一、作者生平简介

丹尼尔·粤·雷恩(丹尼尔·粤·雷恩)是美国管理学家和管理思想史学家,伊利诺伊大学管理学教授,俄克拉荷马大学名誉教授,美国南方管理协会主席。和大卫·罗斯·鲍耶德合著有《早期管理思想》和小丹·沃里奇合著有《管理的原则——过程、结构和行为》,和罗纳德·格林伍德合著有《管理改革者:塑造了现代商业的人和思想》。

### 二、本书背景介绍

版权说明:管理思想的演变[美]雷恩(丹尼尔·粤·雷恩)著,孔令济译,中国社会科学出版社,北京,1981年。

本书通过考察管理思想的背景、概念及其主要代表人物的影响,描述管理思想从最初非正式的时代直到当今社会的演变。为此,本书概要地叙述了管理思想发展的各个重要时期,并分析了这个发展过程中的各种趋势和活动,此外还说明

了占主流地位的经济、社会和政治价值及体系对管理思想发展的影响。本书以历史年代为顺序,以表明管理的理论和实践始终在不断演变,并表明:人群和组织随着经济、社会和政治价值及体系的更迭而变化,这是必然的。最后,管理理论是以往历史力量的产物,根据这一概念,本书最后一章概述了以往走过的那些道路,它们导向了当前并揭开了未来的序幕。本书是管理思想史方面的经典名著,被国际上许多商学院选为教材。

全书分源大部分:早期管理思想;科学管理时代;社会人时代;现代。共 10 章。

### 三、内容提要

#### 第一部分:早期管理思想

#### 第一章 历史的序幕

从本质上看,人们具有经济、社会和政治等方面的需求,要通过有组织的努力去满足。管理是在人们谋求通过集体的行动来满足其需求时所产生的的一种必不可少的活动,它有助于实现个人和集体的目标。各种组织,例如家庭、部落、国家和教会,在历史上都是作为实现人们的目的的手段而出现的。人们建立组织是为了扩大他们自己的专业化才能,是为了自卫,为了丰富他们的生活以及满足其他各种需求。为了实现这些目的,抱有共同目标的人以及关心组织的人便组成了组织,以满足他们的需求。这些组织必须加以管理,而本书的研究就将集中讨论关于管理的思想在历史上是如何演变的。

#### 第二章 工业化前的管理

在工业化之前,组织主要是家庭、部落、教会、军队和国家。有些人的确从事小规模的经济活动,但是其规模同工业革命后

所出现的情况是无法相比的。

工业化的新时代是由三种力量相互作用相结合而产生的,它们被称为“伦理”或者称为指导人们行动的标准。“伦理”实际上是古老的传统社会和新兴社会之间的一场斗争。

新教伦理是对教会的中央集权的挑战,是对人们今生要争取获得成就的需要做出的反应。马克斯·韦伯认为新教为创立资本主义精神带来了具体的指导方针,资本主义精神是新教伦理创造的,在不允许放纵自己以及自我可知和自我监督的教义的指导下,一个新的个人主义的时代诞生了。

自由伦理反应了铁板一块的政府形式和代表制政府以及试图保护个人权利之间的一场悠久的斗争。约翰·洛克在启蒙哲学时代出现的时候提出了一种新的民政秩序:法律要以理智而不能以专横的决定为基础;政府的权力来自被统治者;为实现个人目标的自由是天赋的权利;私有财产和用它来追求幸福是天赋的和得到法律保护的权利。这四个思想在实际中相互结合,从而形成了工业发展的牢固的政治基础。

市场伦理是对宁愿支持重商主义的地主贵族的挑战。亚当·斯密在《国富论》中创立了“古典”学派并且成为自由经济之父。他提出,只有市场和竞争才是经济活动的调节者,市场这个“看不见的手”能确保资源得到最好的利用和发挥最大的效能。

文化的新生为工业化创造了先决条件,因而也确立了建立一个如何合理地、正式地和系统地进行管理的知识体系的需要。面对具有竞争性的、变化着的环境,管理人员必须发展建立一整套有关如何充分利用资源的知识体系。现代管理思想的出现必须以合理的决策方式为基础,组织不能再靠少数人的荒诞的幻想来管理了。

### 第三章 工业革命:问题与展望

在工业革命前,经济理论基本上都集中阐述生产的两个要

素——土地和劳动力,只是在教会的约束放松后才承认资本为投入的要素。法国经济学家让·巴蒂斯特·萨伊(1765—1826)是第一个明确地把企业家的管理当作是生产的第四个要素的人。

早期公司的规模往往以企业家本人能有效地监督多少工人为限度,其结果是工厂制度的发展出现了两重性:一方面从技术和资本的角度来看,扩大生产规模是有可能的,而且由于竞争,扩大工厂也是十分必要的;另一方面,扩大生产带来了许许多多管理上的问题。

劳动力问题:当时的雇主们最烦恼的问题是缺少技术工人,补充具备必要技术的劳动力十分困难。

训练:工业化要求受过教育的劳动力,而这正是工业革命早期极其匮乏的。

纪律和激励:工人们对于个体独立自主的手工艺操作传统和自给自足的农业习俗是习以为常的,因此他们必须培养自己的“工业的习惯”,比如严守时刻、按时出勤、接受一种新的监督制度以及按机械速度劳动等。要养成这些新习惯显然不是轻而易举的:工人出工不正常,工人中广泛存在旷工现象。

管理人才:缺乏管理人才给早期的企业家造成各种各样的问题:第一,没有普遍适用的有关如何进行管理的知识体系;第二,没有共同的管理行为准则。

工业革命不仅是技术革命,而且也是一场文化革命。新机器、新工厂以及新城市动摇了人们的以旧传统为基础的根基。人们不能指责资本主义给他们带来了工业革命的令人不快的情况。工厂制度从过去继承了贫穷以及童工、女工和长时间劳动等做法,这些都不是工厂制度的产物。工业资本主义新时代利用工厂为人民争取更好的生活提供了一个便利的手段。

## 第四章 工厂制度的管理先驱

罗伯特·欧文(1771—1858)本人是一个有成就的企业家,但

是他试图阻止工业主义前进的浪潮以及他所认为的工业主义的罪恶的扩散,因此他要求在改组社会的基础上建立新的道德秩序。他设想了一种新的工业社会,并认为这种社会应是农业和工业社会的结合体,而且要退回到原始人类时代去。在哲学上,他认为人民是没有力量的,完全受摧毁了道德意志和社会团结的机器新时代的工业革命力量所支配。他进行了一场长期的然而却是失败的斗争,但作为一位空想社会主义者,他却播下了关心工业中人的因素的初步种子。

查尔斯·巴比奇(1791—1851)主要偏重技术方面的研究,由于他把技术方面的协助运用到人类的努力上,从而使他在历史上以运筹学和管理科学的典范而闻名。他在美国科学管理时代之前很久便创立了科学管理方法的理论。他在制造的研究中采取了科学分析的方法,认识到,为了争取工人的合作必须提供新的刺激,他努力寻求在管理人员和工人之间建立新的和谐关系。

安德鲁·尤尔(1775—1841)的主要工作是对早期工厂制度羽翼未丰的管理人员进行教育培训。作为一个科学家,尤尔详尽地论述了制造业中的机械问题,而在道德方面他是工厂制度的捍卫者,他认为这种社会制度对社会是利多弊少。

夏尔·迪潘(1798—1854)的贡献在于他对工业教育事业方面的影响以及他对亨利·法约尔的后期工作所可能具有的影响。迪潘认识到工人对法国工业实行机械化所感到的不安,论述了詹姆斯·瓦特的工作,并鼓励工人和管理人员去认识机械化对他们本人和对社会的好处。同时,他认为卢德分子通过捣毁机器来抵制机械化的做法是徒劳的,真正的解决方法在于进行广泛的工业培训,使农民工人和不熟练工人也能分享到工业化的好处。

## 第五章 美国的工业革命

18世纪以前的美国工厂组织的特点是:规模小、家庭经营、

以水力为动力。但是 19 世纪 50 年代,美国企业家生产了将给工业带来革命的大量产品和设备。斯普林费尔德兵工厂率先贯彻了新的生产原则。劳动的分工,界定清晰的组织,在支付工资、控制工时及材料成本方面采取的核算技术,统一的标准,用于检查和控制的计量技术以及先进的金属加工方式,这些为后来的工厂奠定了基础。铁路是美国的第一个“大型企业”,纽约—伊利铁路公司是美国大型企业制度化管理的先驱。

丹尼尔·克雷格·麦卡勒姆(1827—1895)在担任伊利公司总监期间显示了他在管理和工程方面的才能。麦卡勒姆认为,良好的管理是要以严格的纪律、具体和详细的职务说明、经常准确地报告任务完成情况、根据成绩确定工资和提升、明确规定上下级权力层次以及在整个组织机构中贯彻个人的责任和下级对上级报告的责任等为基础的。他的管理原则是:

1. 对员工适当的责任划分。

2. 对员工授予充分的权力,以便能够充分执行其责任。

3. 对员工能够了解是否切实承担起责任的手段。

4. 对员工及其迅速地报告一切玩忽职守的情况,以便立即纠正这些错误行为。

5. 通过每日报告和检查制度所了解到的这些情况既不会使主要负责人为难,也不会削弱他们对下属的影响。

6. 通过采用一项制度不仅能使总监立即发现错误,而且还能指出失职者。

亨利·瓦农·普尔(1839—1916)曾担任《美国铁路杂志》的主编。他寻求的是管理的科学或“制度”,他从麦卡勒姆的成果中发现了下面三个原则:组织原则、沟通交往原则和信息原则。但他却对有了这三条原则后是否就能完成管理任务表示怀疑。他看到工人对系统管理所要求的纪律的抵触情绪在加剧,开始寻求一些更广泛的原则来消除“把人看成仅仅是机器”的危险。他的解决办法是建立一种能通过向组织灌输团结精神而克服掉单

调无味和照章办事的清晰的领导。普尔认为,最高管理层的问题就是要使下级能对组织具有一个整体的系统观点。

普尔确实是一位卓越的人物,他在弗雷德里克·泰罗之前很久就要求确立一种制度,他在埃尔顿·梅奥之前很久提出了承认人的因素的问题,他在克里斯·阿吉里斯之前很久就要求领导消除正式组织的刻板性。他是早期对管理思想做出杰出贡献的人物之一。

## 第六章 工业成长与制度化管埋

钱德勒把美国大型企业历史分为四个阶段:“资金的初步扩大和积累”、“合理使用资金”、“发展新的市场和行业,以帮助保证继续充分利用资金”、“与成长的恢复相适应的“新型结构的发展”。19世纪后半叶的美国,许多大公司正在形成,这个时期大概属于钱德勒所说的第一阶段,即资本积累阶段。

麦卡勒姆把制度化管埋带入了一些铁路的经营,而安德鲁·卡内基出色地学习了麦卡勒姆的经验,造就了一位钢材巨人。

当时的企业领袖们一方面因为他们谋取财富的不择手段而受到广泛的批判,另一方面则在慈善事业上表现得相当慷慨,许多社区、教堂和教育机构都得到了可观的捐助。

工人们建立工会的尝试不怎么成功。公众十分害怕激进分子和无政府主义分子,常把这些人等同于合法的工会组织。这种恐惧心理使工会运动在劳工力量增长的百分比方面相对停滞。1894年通过了内政法案。内政改革的目的在于把称职的雇员带入政府,使政府的基层机构比较稳定。这样,制度化管埋与合理化不但在私营部门,也在公共部门里播下了种子。

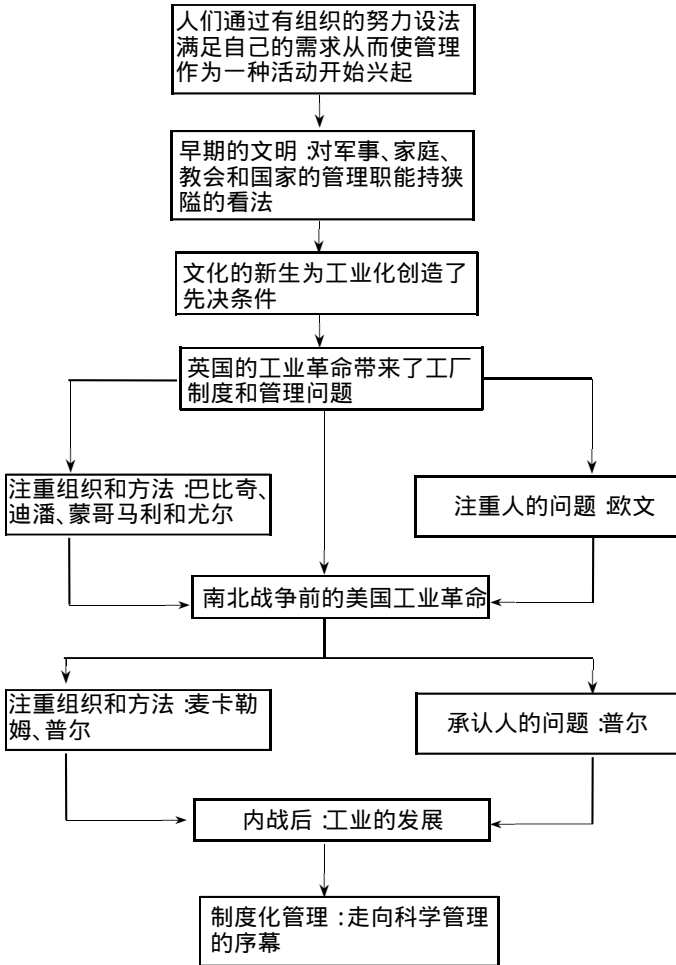


图 1 早期管理思想概要

## 第二部分 科学管理时代

### 第七章 科学管理的出现

弗雷德里克·温斯洛·泰罗(1876—1915)出生于一个富裕的律师家庭。中学毕业后泰罗以优异的成绩考入哈佛大学法学院,但因为眼疾而不得不退学。此后他当过模型工和机工学徒。1898年他来到费城米德维尔钢铁厂当一名普通工人,凭借突出的表现在 3年内从工人升到了总工程师。在米德维尔钢铁厂时为了改进管理他进行了各种试验。离开米德维尔钢铁厂之后,泰罗成为一名专职从事顾问工作的管理工程师。1901—1906年间,他受雇于伯利恒钢铁公司从事管理方面的研究。1906年后,他以大部分时间从事咨询、写作和演讲等工作,来宣传他的一套管理理论——“科学管理”,即通常所称的“泰罗制”,为科学管理理论在美国和国外的传播做出了贡献。

泰罗的“科学管理”理论的主要内容概括为以下八个方面:

(1)科学管理的中心问题是提高效率。泰罗认为,要制定出有科学依据的工人的“合理的日工作量”,就必须进行工时和动作研究。方法是选择合适且技术熟练的工人,把他们的每一项动作、每一道工序所使用的时间记录下来,加上必要的休息时间和其他延误时间,就得出完成该项工作所需要的总时间,据此定出一个工人“合理的日工作量”,这就是所谓工作定额原理。

(2)为了提高劳动生产率,必须为工作挑选“第一流的工人”。所谓第一流的工人,泰罗认为:“每一种类型的工人都能找到某些工作使他成为第一流的,除了那些完全能做好这些工作而不愿做的人”。

(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,这就是所谓标准化原理。

(4)实行刺激性的计件工资报酬制度。为了鼓励工人努力