

工商管理经典译丛

THE EVOLUTION OF MANAGEMENT THOUGHT

管理思想史

(第6版)

丹尼尔·A·雷恩 (Daniel A. Wren) 阿瑟·G·贝德安 (Arthur G. Bedeian) 著
孙健敏 黄小勇 李原 译



YZLI0890122072

BUSINESS ADMINISTRATION CLASSICS



WILEY

 中国人民大学出版社



BUSINESS ADMINISTRATION CLASSICS 工商管理经典译丛



工商管理
经典译丛

THE EVOLUTION OF MANAGEMENT THOUGHT

管理思想史

(第6版)

丹尼尔·A·雷恩 (Daniel A. Wren)

阿瑟·G·贝德安 (Arthur G. Bedeian)

孙健敏 黄小勇 李原

著
译



YZLI0890122072

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

管理思想史: 第6版/雷恩, 贝德安著; 孙健敏, 黄小勇, 李原译. —北京: 中国人民大学出版社, 2011.12

(工商管理经典译丛)

ISBN 978-7-300-14821-2

I. ①管… II. ①雷…②贝…③孙…④黄…⑤李… III. ①管理学-思想史-世界 IV. ①C93-091

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 253486 号

工商管理经典译丛

管理思想史 (第6版)

丹尼尔·A·雷恩 著

阿瑟·G·贝德安

孙健敏 黄小勇 李原译

Guanli Sixiangshi

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街31号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 涿州市星河印刷有限公司

规 格 185mm×260mm 16开本

印 张 25插页2

字 数 579 000

邮政编码 100080

010-62511398 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2012年1月第1版

印 次 2012年1月第1次印刷

定 价 62.00元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

出版说明

随着中国改革开放的深入发展，中国经济高速增长，为中国企业带来了勃勃生机，也为中国管理人才提供了成长和一显身手的广阔天地。时代呼唤能够在国际市场上搏击的中国企业家，时代呼唤谙熟国际市场规则的职业经理人。中国的工商管理教育事业也迎来了快速发展的良机。中国人民大学出版社正是为了适应这样一种时代的需要，从1997年开始就组织策划《工商管理经典译丛》，这是国内第一套与国际管理教育全面接轨的引进版工商管理类丛书，该套丛书凝聚着100多位管理学专家学者的心血，一经推出，立即受到了国内管理学界和企业界读者们的一致好评和普遍欢迎，并持续畅销数年。全国人大常委会副委员长、国家自然科学基金会管理科学部主任成思危先生，以及全国MBA教育指导委员会的专家们，都对这套丛书给予了很高的评价，认为这套译丛为中国工商管理教育事业做了开创性的工作，为国内管理专业教学首次系统地引进了优秀的范本，并为广大管理专业教师提高教材甄选和编写水平发挥了很大的作用。据统计，本丛书现已成为国内管理院校和企业培训中采用率最高、影响最大的引进版教材。其中加里·德斯勒的《人力资源管理》获第十二届“中国图书奖”；斯蒂芬·罗宾斯的《管理学》获全国优秀畅销书奖。

进入21世纪后，随着经济全球化和信息化的发展，国际MBA教育在课程体系上进行了重大的改革，从20世纪80年代以行为科学为基础，注重营销管理、运营管理、财务管理到战略管理等方面的研究，到开始重视沟通、创业、公共关系和商业伦理等人文类内容；并且增加了基于网络的电子商务、技术管理、业务流程重组和统计学等技术类内容。另外，管理教育的国际化趋势也越来越明显，主要表现在师资的国际化、生源的国际化 and 教材的国际化方面。近年来，随着我国MBA和工商管理教育事业的快速发展，国内管理类引进版教材的品种越来越多，出版和更新的周期也在明显加快。为此，我们这套《工商管理经典译丛》也适时更新版本，增加新的内容，同时还将陆续推出新的系列和配套的案例教材、教学参考书，以顺应国际管理教育发展的大趋势。

本译丛入选图书，都是世界著名的出版机构，如培生教育出版集团、美国麦格劳-希尔教育出版公司、圣智学习出版公司、约翰威立出版公司等畅销全球的工商管理教材，被世界各国（地区）的著名大学商学院和管理学院所普遍选用，是国际工商管理教育界最具影响力的教科书。本丛书的作者，皆为欧美管理学界享有盛誉的著名教授，他们的这些教材，经过了美国和世界各地数千所大学和管理学院教学实践的检验，被证明是论述精辟、视野开阔、资料丰富、通俗易懂，又具有生动性、启发性和可操作性的经典之作。本译丛的译者，大多是各大学的优秀中青年学术骨干，他们大都曾留学欧美，在长期的教学研究和实践中积累了丰富的经验，具有较高的翻译水平。

本丛书的引进和运作过程,从市场调研与选题策划、每本书的推荐与论证、对译者翻译水平的考察与甄选、翻译规程与交稿要求的制定、对译稿质量的严格把关和控制,到版式、封面和插图的设计等各方面,都坚持高水平和高标准的原则,力图奉献给读者一套译文准确、文字流畅、从内容到形式都保持原著风格的工商管理精品图书。

本丛书参考了国际上通行的MBA和工商管理专业核心课程的设置,并充分兼顾了我国管理各专业现行通开课与专业课程设置,以及企业管理培训的要求,故适应面较广,既可用于管理各专业不同层次的教学,又可供各类管理人员培训和个人自学使用。

为了本丛书的出版,我们成立了由中国人民大学、北京大学、中国社会科学院等单位专家学者组成的编辑委员会,德高望重的袁宝华同志、黄达教授和中国人民大学校长纪宝成教授,都给了我们强有力的支持,使本丛书得以在管理学界和企业界产生较大的影响。许多我国留美学者和国内管理学界著名专家教授,参与了原著的推荐、论证和翻译工作,原我社编辑闻洁女士在这套书的总体策划中付出了很多心血。在此,谨向他们致以崇高的敬意并表示衷心的感谢。

愿这套丛书为我国MBA和工商管理教育事业的发展,为中国企业管理水平的不断提升继续做出应有的贡献。

中国人民大学出版社

译者序

“好书共享之”一直是我们作为译者的最大心愿。至今依然记得多个深夜为本书博大精深的内容、清晰的思路和条理、精辟透彻的解析和评论、略带艰涩的写作风格而激动不已，因此带来了而后几百个日日夜夜的推敲斟酌和奋笔疾书，个中过程，虽苦也乐。

谈到历史，不免让人产生枯燥乏味、陈旧无趣之感。唐太宗的名言“以古为镜，可以知兴替”大家都很熟悉，培根也留下了“读史使人明智”的警句，更有革命导师列宁提醒“忘记过去就意味着背叛”。可为什么当代人对历史越来越不感兴趣了呢？

在这个“快餐文化”盛行的时代，我们实在有必要静下心来，细细品味前辈乃至古人留给我们的著作。我从来都持这样的观点：技术的东西是越新越好，艺术的东西是越旧越好。而管理是兼具技术与艺术的特殊领域。如果把管理看成技术，那我们就追求时尚；如果把管理当成艺术，那我们就去查阅历史经典。

管理的历史虽然远称不上漫长，但也给人一种波澜壮阔、博大精深的浩瀚感觉。其间涌现出了丰富多彩思想和众多的风流人物。许多人物的名字至今耳熟能详，也有一些却为人们所忽视，还有一些一直以来受到了曲解。这本经典的《管理思想史》（第6版），将带你透过历史的长焦镜头，更全面、更公正地审视历史的那一页。本书不仅全面系统地分析了管理思想的演变和进化过程，而且对诸多我们已经看似熟悉的理论提出了新的注解和阐释。例如，长期以来，人们将泰勒制一直理解为一种单纯的“效率至上主义”的理论，一种机械的、纯科学的思想。这种看法不仅体现在人们日常的交流中，而且出现在某些所谓的名著里。近年来国内流行的一本译作、英国管理史专家斯图尔特·克雷纳先生的《管理百年》，把泰勒称为“使用秒表的文艺复兴式人物”。作者指出，科学管理是建筑在缺乏信任，缺乏对价值、才能和个人智力的尊重的基础之上的。在泰勒的思想里，管理是一门与人的欲望无关的科学，它不是一门有关人的科学。^① 该书的序言更是肆无忌惮地曲解了泰勒的思想，“泰勒提出的科学管理将衡量看做管理工作。泰勒理论中的管理者只是一个监督者、一个收集信息交给决策者的记录员和报告员，所做的工作除了衡量任务情况以外就没有什么了。这就创造出一个全新的致力于监督、衡量和观察的管理者类别。他们是组织层级中一个单独的层次。现在，我们已把它称为中层管理。泰勒这个一生致力于提高效率的人，创造出了一个妨碍企业提高效率和决策有效性的最大障碍。”

然而，在本书的引领下，当你更全面地了解泰勒的思想时，对科学管理会有一种全新的认识。因为泰勒本人在界定科学管理原理时，就一直强调：

科学管理不是任何效率策略，不是确保效率的任何措施，也不是任何效率策略的组合。它不是一套新的成本核算制度，不是新的报酬支付方案，不是计件工资制、分红制

^① 参见斯图尔特·克雷纳：《管理百年》，15页，海口，海南出版社，2003。

度,不是奖金制度。它绝不是任何报酬支付方案,它不是用于实时监控、记录工人的行为,不是工时研究,不是动作研究,也不是对工人动作的分析。它不是复制和制作一大堆表格,然后放在一组工人面前,说:“这就是你的制度,拿去用吧”。它不是工长分工制或职能工长制,不是提及科学管理时人们通常联想到的任何策略。听到“科学管理”这个词,通常人们会想到一个或几个策略,但它并不是其中的任何一个。我并不是鄙视成本控制系统、工时研究、职能工长制,也不鄙视任何新改进的报酬支付方案或者任何效率策略,如果这些策略的确是为了提高效率而制定的。我相信这些策略,但我所强调的是,这些策略不完全是或者完全不是科学管理。它们是科学管理有用的附件,正如它们也是其他管理系统有用的附件一样。

从本质上说,科学管理,对于在具体公司或者行业里工作的工人来说,将会是一场彻底的心理革命,他们对工作的责任、对同事的责任、对雇主的责任,都是一场彻底的心理革命。同样,对于管理层——工长、主管、企业所有人和董事会——也将是一场彻底的心理革命,他们对管理层同事的责任、对工人的责任、对日常出现的问题的责任,也是一场彻底的心理革命。如果没有双方彻底的心理革命,科学管理就无从谈起。

这就是科学管理的本质:伟大的心理革命。

任何读者如果能理解这段文字的话,肯定不会简单地把泰勒的科学管理解释成机械的、没有人性的管理手段。实际上,如果认真阅读泰勒在国会上的证词就不难发现,泰勒一直在强调他的思想是带给人们一场“心理革命”。他的管理原则和手段也都能体现出他对工人的关心,例如精心挑选工人;引导工人了解这样做对他们没有坏处,而且有好处;对工人进行训练和帮助,使他们获得完成工作的技能;让工人明白,按照科学的方法去干活会节省体力。

各位读者,难道说这些思想不是人道的思想吗?不是很重视人的价值的思想吗?这些方法不是人性化的管理方法吗?

当今的大多数管理者把知识的更新视为工作重心,鄙夷过去的思想和理论,视它们为陈旧和过时的。然而,历史的车轮正是在轮回中前进。当中国的企业管理者为“人浮于事”、“出工不出力”、“流程不畅”等问题而寝食不安时,恐怕未曾料到那正是几十年甚至上百年前困扰美国管理学家和实践者的难题。通过本书,我们可以了解当时他们是如何解释这些问题的,是如何解决这些难题的。可谓鉴古知今吧。

当然,我们必须承认,历史是今人的注解。英国历史学家霍布斯鲍姆的“传统之被发明”也可以用来解释管理思想史的编写。他的意思是,历史是某一历史长河为其自身需要而对过去的选择与重新叙述。但这并不能掩盖这本经典著作的思想火花和深邃洞悉。

本书的一个不足,也是所有同类著作的共同缺陷,就是只关注西方特别是美国管理思想的发展。书中相当部分的内容是关于美国企业和美国人的,字里行间留下的是“美国制造”的印记,对于欧洲和亚洲的管理思想不够重视,对中国历史上丰富的管理思想更是一带而过,不能不说是一个很大的遗憾。

十分感谢中国人民大学出版社编辑的辛勤劳动。参与本书翻译工作的还有黄小勇、蒲瑶,李刚、罗红艳、滕玉成、孙晓丽、刘玉文等参与翻译了本书部分章节的初稿,在此一并致谢。

尽管我们力求表达出作者的原汁原味,但毕竟才疏学浅,翻译不当之处在所难免,敬请各位读者不吝赐教。

前言

我们对管理思想演变的兴趣贯穿了我们的整个职业生涯。在这期间，我们已经更加充分地体会到，关于管理学科的方方面面——它的语言、它的理论、它的模型、它的方法论、它隐含的价值理念、与它相关的各种专业机构，以及在该领域进行学术研究的方式——都来自它的历史。遗憾的是，历史有时候会忽略这样一些人：他们急于宣称自己是获得某项发现的第一人，但实际上却发现其他人已经在这些领域耕耘过。历史可能不会重复，但是它确实为评估新理论和技术的重要意义提供了一种基础，同样也为了解长期以来管理思想的演变以及鉴赏我们这个学科中的卓越思想家们的不朽贡献提供了一种方法。

像前几个版本一样，《管理思想史》（第6版）将构成管理学科知识遗产的那些人物和理念置于一个按照时间顺序排列的框架中。如果有必要的话，该框架的四个主要部分，每一个都可以单独挑选出来；大量的交叉引用提供了一个统一的核心主题。这种格式使得教师在规划课程进度以及确定课程内容时拥有相当大的选择余地。在计划这个新版本时，我们的目标是更新老的版本，保留老版本中有价值的内容，并且融入最新的研究成果。过去影响今天，这使得今天的管理应用在很大程度上是过去导致的结果。因此，撰写管理思想史是一项永无止境的任务。

在第6版中，我们对每一章都作了彻底的评审和更新，以传达我们对促进管理理论和实践演变的那些人物和理念的感激。我们希望能够正确地还原历史，将各种管理理论置于它们的历史背景中，以表明它们如何随着时代的改变而变化。

与前几个版本一样，我们努力使第6版成为一本关于我们睿智的前辈们的生活及其所处时代的故事书。这些前辈们给我们留下了一笔宝贵的遗产，那些并不熟悉历史的管理学者往往理所当然地接纳它，却经常并不承认它，有时候甚至抵制它，因为他们认为昨天的管理方法对今天的问题并无实际价值。但是，我们的前辈们与我们也非常相似：他们竭力应对管理大规模的人力与物力资源组合所产生的多种难题；他们努力发展关于人类行为的哲学和理论；他们是变革的发动者；而且他们绞尽脑汁来解决那些古老的问题，即分配稀缺的资源以达成组织和个体的目标，满足其愿望。我们今天面临的挑战基本上是一样的，只是随着我们了解得更多，不断改进我们的诊断工具，以及文化价值观发生改变，我们提出的解决办法也发生了变化。

那些关心管理思想演变的学者的一贯兴趣，以及那些从历史提供的教训中发现价值的学生，使这个版本得以问世。我们在美国管理学会管理史分会的同事的研究成果，《管理史学报》（*Journal of Management History*）的复兴，以及新的期刊《管理和组织历史》（*Management & Organizational History*）的出现，都确切地表明这种兴趣在不断提高。有许多人作出了重要贡献，使得越来越多的学者关注和钻研管理史，而且我们从这些人身上学到了许多；他们当中的一些人已经去世，但不会被遗忘。尤其是，我们希望铭记 Glaude George, John Mee, Dick Whiting, Jarry Arnold, Ron Greenwood, Jim Worthy, Dick Hodgetts,

以及 AI Bolton。他们的远见卓识和热情将永远不会被遗忘。逝者已逝，其他人深刻意识到懂得管理史的重要意义，并将继续帮助培养未来几代懂得欣赏我们共同的文化遗产的管理学者。我们感谢所有这些人。

我们尤其要感谢 Regina Greenwood 和 Julia Teahen 为这个新版本制作了幻灯片。他们制作的幻灯片包括图片、图表以及其他视觉材料，使本书的内容更加生动。我们也要感谢 Shannon G. Taylor 提供了许多有价值的评论和建议。感谢在本书中出现的照片* 以及这些照片的提供者，但特别要感谢 Kerry Magruder，他的电子魔力使这些照片付诸印刷。

至于出版公司，我们要感谢助理编辑 Carissa Doshi 和制作编辑 Trish Mcfadden，他们在第6版从草稿到付印的各个阶段都予以密切关注。感谢松树排版公司 (Pine Tree Composition) 的 Sunitha Arun Bhaskar 始终提供有价值的帮助。我们还要感谢 Karen Slaght 高超的审稿能力。

有许多人在课堂上以及他们自己的研究中使用过《管理思想史》的前几个版本，我们要特别感谢他们的建议和鼓励。由于历史永不会终结，我们欢迎有人告知我们本书接下来的内容中存在的任何不当之处，同样也欢迎有人向我们发送另外的信息或材料，这些信息或材料也许将来会融入本书以后的版本中。

丹尼尔·A·雷恩
诺曼，俄克拉何马

2008年8月5日

阿瑟·G·贝德安

巴吞鲁日，路易斯安那

2008年8月5日

* 在中译本中，没有保留这些照片。——译者注

目 录

第一部分 早期管理思想	(1)
第 1 章 拉开历史的序幕	(3)
文化框架	(4)
人、管理及组织	(7)
第 2 章 工业化之前的管理	(11)
早期文明中的管理	(11)
文化的重生	(19)
第 3 章 工业革命：问题与展望	(30)
英国的工业革命	(30)
早期工厂中的管理问题	(33)
工业革命的文化后果	(41)
第 4 章 早期工厂中的管理先驱	(47)
罗伯特·欧文：寻找新和谐	(47)
查尔斯·巴比奇：性格暴躁的天才	(51)
安德鲁·尤尔：管理教育领域的先驱	(53)
查尔斯·杜宾：法国的工业教育	(55)
先驱者：最后的说明	(56)
第 5 章 美国的工业革命	(59)
内战之前的工业和管理	(59)
铁路公司：美国管理的先驱	(63)
第 6 章 工业增长和系统管理	(73)
美国企业的成长	(73)
系统管理的复兴	(76)
大企业及其不断变化的环境	(81)
第二部分 科学管理时代	(93)
第 7 章 科学管理时代的到来	(95)
弗雷德里克·温斯洛·泰勒：早年时光	(95)
泰勒：逍遥哲人	(106)

第8章 传播效率真理	(121)
最正统的门徒：卡尔·巴思.....	(121)
最不正统的门徒：亨利·L·甘特.....	(122)
终身伴侣：吉尔布雷斯夫妇.....	(127)
通过组织实现效率：哈林顿·埃默森.....	(135)
公共部门组织的福音：莫里斯·L·库克.....	(137)
第9章 人的因素：开辟道路	(145)
人事管理：一种双重继承.....	(145)
心理学与个体.....	(149)
社会人的基础：理论、研究和实践.....	(152)
工厂民主化.....	(155)
第10章 管理进步和组织理论的出现	(162)
亨利·法约尔：生平及职业生涯.....	(162)
官僚机构：马克斯·韦伯.....	(173)
第11章 科学管理的理论与实践	(180)
对科学管理的研究和实践.....	(180)
一般管理的出现.....	(190)
第12章 对科学管理的回顾	(201)
经济环境：从农场到工厂.....	(201)
技术：开拓新的前景.....	(204)
社会环境：从成就到归属.....	(207)
政治环境：从此罗斯福到彼罗斯福.....	(210)
第三部分 社会人时代	(215)
第13章 霍桑研究	(217)
霍桑研究的开始.....	(217)
人际关系、领导和激励.....	(227)
第14章 寻求组织整合	(235)
玛丽·帕克·福莱特：政治哲学家.....	(235)
切斯特·巴纳德：博学的高层主管.....	(243)
第15章 人与组织	(252)
工作中的人：微观观点.....	(252)
改变对工作中人的假设.....	(256)
工作中的人：宏观观点.....	(261)
第16章 组织与人	(268)
组织：结构和设计.....	(268)
最高管理层的视角.....	(276)

第 17 章 人际关系的概念和实践	(285)
人际关系对教学和实践的影响	(285)
对霍桑研究的回顾	(288)
第 18 章 对社会人时代的回顾	(294)
经济环境：从萧条到繁荣	(294)
变革的种子：新技术	(297)
社会环境：社会伦理和组织人	(299)
政治环境：从富兰克林·罗斯福到艾森豪威尔	(303)
第四部分 现代	(309)
<hr/>	
第 19 章 管理理论与实践	(311)
一般管理的复兴	(311)
从企业政策到战略管理	(321)
第 20 章 组织行为与理论	(334)
人与组织	(334)
组织和人	(349)
第 21 章 管理的科学与系统	(359)
对管理的科学性的探索	(359)
系统和信息	(366)
第 22 章 责任与机遇	(372)
个体与组织：关于不断演变的期望	(372)
全球舞台上的管理机遇	(378)
第 23 章 尾 声	(385)

第一部分

早期管理思想

Early Management Thought

- ▷▷▷ 第 1 章 拉开历史的序幕
- ▷▷▷ 第 2 章 工业化之前的管理
- ▷▷▷ 第 3 章 工业革命：问题与展望
- ▷▷▷ 第 4 章 早期工厂中的管理先驱
- ▷▷▷ 第 5 章 美国的工业革命
- ▷▷▷ 第 6 章 工业增长和系统管理

第一部分覆盖了在时间和脉络上跨度相当大的管理思想的发展，它以美国科学管理的诞生为界。我们先简要介绍组织中管理的角色，然后考察早期管理思想的若干例子，并阐明经济、社会和政治环境的变化是如何为工业革命做好准备的。工业革命给初期的工厂制度带来了一些管理问题，导致了对正式管理研究的需求。早期的管理先驱们试图解决工厂制度所引起的问题，从他们的工作中可以看到现代管理思想的渊源。在第一部分中，我们追溯美国现代管理思想的起源，考察美国工厂的早期经验、早期的管理学作家以及科学管理时代之前美国的文化环境，最后进行概括总结。

第1章

拉开历史的序幕

管理实践古已有之，但对管理知识体系的正式研究则相对新鲜。管理对于有组织的活动来说至关重要。有关管理的一个广义的操作定义视其为一种活动，即执行某些特定的功能，以获得对人和物资源的有效采购、配置和利用，从而达到某个目标。因此，管理思想就是关于管理活动及其职能、目的、范围的知识体系。

这一章的目标是回顾管理思想，即回顾从最早的非正式时期到当代的演变过程中的各个重要时期。管理研究如同对人类及其文化的研究一样，是一个展开的故事，讲述了对于工作实质、人类实质以及组织职能的不断变化的认识。本书中，管理研究的方法包括分析法、综合法以及跨学科方法。对于那些作出了突出贡献的人物，在回顾他们的贡献、背景、理念以及影响时，将使用分析法。为了理解个体以及他们解决管理问题所采用的途径，在回顾相关理论框架的发展趋势、运动变化及环境因素时，将使用综合法。为了把管理思想放在一个文化和历史的视角中，本书采用了（但不仅仅限于）传统管理著作的写作方法，利用了经济史、社会学、心理学、社会史、政治科学以及文化人类学等学科知识。从这种意义上讲，本书使用了跨学科方法，其目的是将管理思想纳入文化环境的框架里，使我们不仅理解管理思想曾经是什么、现在是什么，而且理解它为什么以此方式发展起来。

我们应该做的是博古通今，但是，管理史作为一个独立的研究领域，往往被绝大多数商学院忽视。尽管不同层次的学校都讲授粗浅的管理史知识，但是这个领域通常缺乏深度，也缺乏指导和整合。亨利·沃兹沃思·朗费罗（Henry Wadsworth Longfellow）曾经说过：“把已逝的过去永久埋葬”，不过，出于复兴的目的，我们还是有许多话要说。我们在一个管理方法多元化的时代中生活和学习，学生们在各种课程中被传授定量方法、行为方法、函数方法及其他方法。这样的多种智力输入虽然可能具有刺激作用，但也往往给学生留下了一幅关于管理的支离破碎的画面，并主观臆断地假定学生们有能力将那些不同的理念融会贯通。

在许多情况下,这个(把不同的理念融会贯通的)负担实在太沉重了。有关管理思想演变的研究,能够向我们展现各种理念和方法的起源,能够使我们追溯它们的发展历程,能够给我们提供文化环境方面的观察视角,所以,它能提供一个加快整合过程的理论框架。关于过去的研究有利于形成一幅更加合理的、与当代相符合的完整图像。如果缺乏历史的相关知识,我们就只能以自己有限的经验作为思想和行为的基础。正如一位学者所指出的,“(历史)是一种普遍性经验——毫无疑问,它比任何个人的经验要更长、更宽,也更多彩。”^[1]因此,在构建决策模型时,历史为目光敏锐的人提供了其他备选答案。劳伦斯(Lawrence)对历史研究(调查过去的人和事)和历史视角(用历史作为原材料来理解当今)进行了区分。历史视角的目标是“塑造个体对当前而不是对过去的洞察力……它推动人们去思考对现象的其他可能解释,帮助识别和确定一些稳定程度不等的概念,通过提出研究老问题的新方法的建议来拓展研究视野”^[2]。葆拉·卡森和克里·卡森(Paula Carson & Kerry Carson)注意到,“管理史(是)一种独特的、有价值的知识形式”^[3]。通过回顾睿智的前辈对生活和劳动的管理,可以改善目前的教学方法,扩展知识,获得洞察力。理论——在任何学科中都是一个合理的目标——是以管理学内容中各种个人的思想为基础的。追溯现代管理概念的起源和发展,能使我们更好地理解该领域中的分析工具和概念工具。当我们理解了大型公司的成长和壮大、科技的动态发展、各种文化价值观的兴衰、关于人类本质的不断变化的假设,就能更好地为年轻人提供装备,帮助他们准备好未来承担责任所需要的技能和态度。

今天不同于以往,明天也不会等同于今天;然而,今天是我们所有昨天的一种合力结果,而且明天也将会一样。马克·吐温说,历史不可能重复自己,“但有时候它有一种律动”^[4]。对于管理学者来说,管理史上有许多课程要学习,其中重要的一课就是,将过去的研究作为未来的序幕。

■ 文化框架

纵观历史,我们关于管理组织的概念是如何演变而来的?为了解这种演变,即这种动态的变化和发展过程,我们需要为管理思想的演变建立一种文化的分析框架。管理并不是一种封闭的活动,虽然管理者是在一套特定的文化价值体系和机构内经营组织和作出决策的。管理具有开放系统的特征,在此,管理者能够影响他们的环境,反过来,他们也被环境影响。

文化是我们所有非生物属性的、世代相传的特征的共同继承,它包括与人类行为有关的经济、社会和政治形式。文化是一个相当广泛的主题,因此本书的研究仅限于经济、社会、政治和科技方面能够影响组织管理工作的具体理念。人类行为是过去和当前的文化力量的一种产物,而管理学这门学科也是过去和当前的经济、社会、政治和科技力量的一种产物。贝代安(Bedeian)观察到,“过去的安排——制度、角色、文化形式——并不是简单地被取代,而是被改造和再组合,从而产生当前的状况。从这种意义上讲,过去在反反复复地告知当前的情形,对于认识和了解过去的探索永远不会结束。”^[5]现代人只了解当前的组织,只阅读当代作者的书籍,而对科学技术、政治集团或者资源配置的背景几乎不屑一顾。管理思想并不是从文化的真空中发展出来的,管理者们常常会发现,他们的工作受到既有文化的影响。

研究现代管理，必须回顾过去，以了解我们共同传承的遗产是如何被创造的。前面已经指出，文化的基本要素是经济、社会、政治以及科技。实际上，这些要素之间密切相关，它们的互动构成了完整的文化。在本章以及接下来的所有章节中，我们会分别介绍它们，这样做只是为了陈述方便。在这里，我们的注意力限定在可以最直接应用于管理的那部分文化内容，而忽略其他的文化现象，例如艺术、音乐，等等。

□ 经济层面

文化的经济层面是人与资源的关系。资源可以由人类或者自然创造。资源这一术语不仅包括有形的物体，也包括可以用以实现某些既定目标的无形努力。物质资源包括土地、建筑、原材料、半成品、工具、设备以及其他由人和组织使用的有形物体。科技，即我们对制造和使用工具与设备的艺术和应用科学的理解，在历史的不同时期以不同的速度推动和影响资源的使用。

人类的思想和努力也是资源，因为它设计、组合、塑造和执行其他能够生产产品或服务的活动。每个社会都有资源稀缺的经济问题，并最终导致不同的经济结局。纵观历史，人们采取多种方式来利用这些稀缺的资源，从而生产和分配产品、服务及满意度。海伯纳（Heilbroner）把这些配置资源的方法描述为三类：通过传统的方法、通过命令的方法，以及通过市场的方法。^[6]传统方法在过去的社会规则中运行：科技主要是静态的，职业通过上一代传到下一代，农业占据统治地位，而且社会和经济体制从本质上说是封闭和不变的。命令方法指的是某个核心人物或机构的意愿强加给经济体中的其他人或机构，以决定资源如何配置和利用。经济的总司令官可能是君主、法西斯独裁者或者社会主义国家的中央计划机构。有关生产什么产品，价格和工资是多少，以及经济产品和服务如何分配的决策，都是由某个核心源作出的。海伯纳认为市场方法是一种相对近代的现象，依赖非人为的力量和决策网络来配置资源；价格、工资和利率是由那些拥有产品或服务的人与那些想要获得产品或服务的人之间通过谈判过程决定的；所有的资源都追求最佳回报，没有中央机构或优先权进行干预。在真正的实践中，现代社会体现了传统方法、命令方法和市场方法的混合。在我们全部的文化遗产中，许多受到传统和命令方法的影响，把它们作为最主要的经济哲学理念。不过，我们在后面还会看到，是市场哲学创造了发展规范和系统的管理思想的需要。简而言之，两大因素——科技的条件和关于资源配置的决策来源，在很大程度上影响了管理者如何从事他们的工作。传统导向的经济体中，用优先规则来限制管理者的角色；命令导向的经济体中，管理者成为中央决策的执行者；而市场体制，为资源的创新利用以满足多元化的需求结果开辟了道路。

□ 社会层面

社会层面指的是在特定文化中人与人之间的关系。人类并不是独自生活的，为了共同生存或进一步实现个人目标，人类发现了群体的优势。在形成群体时，最初的投入是各种各样具有不同需求、不同能力和不同价值观的人。鉴于这种多样性，如果不发展出某种同质性，这个群体将无法存在下去。因此，所有参与者会形成一