

郭咸纲 著

西方管理思想史

(第三版)



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

西方管理思想史

(第三版)

郭咸纲 著

经济管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

西方管理思想史/郭咸纲著. —3 版. —北京: 经济管理出版社, 2004

ISBN 7-80162-950-7

I. 西... II. 郭... III. 管理学—思想史—西方国家—高等学校—教材 IV. C93—091

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 056272 号

出版发行: 经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝8号中雅大厦11层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 北京忠信诚胶印厂

经销: 新华书店

责任编辑: 柴璐璐 郝光明

技术编辑: 蒋 方

责任校对: 静 心

787mm×960mm/16

31.75 印张 583 千字

2004 年 9 月第 3 版

2004 年 9 月第 7 次印刷

印数: 35 101—43 100 册

定价: 49.00 元

书号: ISBN 7—80162—950—7/F·864

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部

负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街2号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

序

我对管理终极目标的理解

“道，不可须臾离也，可离非道也。”思考管理的终极目标，我想，它应当是为了提升人类的生活品质，促进人类社会的和谐与共同进步。

传统的西方实体性思维方式表现出还原论（原子主义的）、机械性、客观性、主客二分等特点，并将理性推上统帅宇宙的至高无上的地位。这种思维方式无疑也表现在西方管理理论的发展及管理模式的选择上。

西方社会在工业革命时代，物理学方法的“无往不胜”，使人们自以为能够凭借科学理性分析清楚并掌握任何知识领域。在西方管理学理论中，人，是管理的主体，也是管理的客体，不仅财、物，而且人性和事态都被纳入到机械性的管理模型中去加以分析和整合。

不可否认，科学管理在相当程度上提高了人们组织行为的效率，为人类经济目标的实现做出了巨大的贡献。而另一方面，由于这种思维方式将人“物化”，忽视了人的主动性和自我发展性，因而未能充分开发人的潜能，甚至使人异化为技术的附庸，使人失去自我，失去生活的原本目标，使人沉沦为商业化的、贪图享乐的，甚至最终被货币主宰的物的附庸。人们为达成目标而破坏生态环境，从而造成人类心灵与生存环境的双重困境。

当然，并非说西方传统的管理思想弊莫大焉，而是说由于东西方思维方式各有千秋，体现于管理实践中，亦显现出各自不同的所长与所短。特别是，由于中国传统文化相对缺乏分析性思维，较少将世界作为独立于己的客体进行追根究底的研究，较少采用实验方法，故当代中国人在管理上更多地凭借经验和感性，这就需要我们虚心吸取西方文化的理性精神与科学精神，将其活用于管理理论与实践，从而实现“中国管理的科学化”。

同时，面对西方工业文明带来的种种“弊病”，当代中国人应挖掘、发挥中国传统文化中“天人合一”思想的精华与智慧，将人文与科学、伦理与心智、整体与分析结合起来，从而在中西方文化相互沟通的基础上，实现中西方管理理论的兼容与互长，取长补短，建立合于“道”的、遵循生态的、合乎人性的管理理论。

我认为，从总体观念上来说，中国传统思维方式可以在以下两方面补充西

方传统管理思想。

首先，在中国传统文化中，如《易经》，把人的因素、物的因素、相互的因素整合成为一个系统过程，人能够基于其内在本性来参与并实现一种创造性的活动，尽人之性，尽物之性。而且，有机宇宙本体是生命存在与发展的方式。人，作为宇宙的精灵与世界的主宰，对宇宙本体价值的体验，呈现为道德价值，人性的完成也就是宇宙性的完成。从广义上来说，“一切为了人”是管理的出发点和归宿，而管理学意义上的人是与自然协同进化的人，因此，管理的最终目的是推动人与自然的和谐与共同进步。

最高境界的管理模式应当是在对人性普遍价值目标、宇宙价值目标的认知与自觉的基础上发展起来的。事实上，价值与哲学可以说是管理的真正起点。只有把握本体价值，进而把握道德价值，我们才能把经济活动维护在一定范围内，使它不因为手段而丧失目的，使人不至于在经济活动中工具化、机械化。

其次，中国传统文化表现出的整体观念、动态思想应用于管理学中，要把握不同主体、时空、历史、社会关系、限制条件等。管理方法与管理模式亦当“整体定位，适时权变”。

总之，我们应以中国传统文化补充西方的管理思想，实现“西方管理的中国化”。当我们越深刻地把握宇宙之“道”，掌握它演变发展中的各个方面，就越能发挥它，越能主动变化，主动去改变事物，进而达到“进可攻、退可守、收放自如”的境界。

事实上，当代西方有关人性理论的研究已经逐渐体现出东方文化的些许特征，管理思想也随之不断向系统整合的方向发展。

《西方管理思想史》是一部致力于系统描述西方管理理论发展演变历程的书，也是本人10多年来研究西方管理思想发展演变的总结。本书有三条主线：第一条是时间线，以时间为轴充分体现其历史性；第二条是理论线，以西方管理理论的历史演进过程为轴，充分反映其发展性；第三条线是人性线，以管理思想发展进程中的人性理论的深化为轴，蕴含着对管理最优境界的追求，充分反映其突破性。此书的面世，如果能给中国的管理学界、经济界、企业界、教育界和想了解西方管理思想史的读者带来一些帮助，那我就倍感欣慰了。

郭威纲

2004年2月再识于澳大利亚国立大学

各位专家学者和各界朋友，如果发现书中的错误或愿意深入探讨有关西方管理思想史的问题，可与我联系。E-mail: gxxg@gmsorg.com 电话: 13910692869

目 录

导言.....	1
第一篇 早期的管理思想	13
第一章 管理思想的出现	14
第一节 早期社会的管理思想	14
第二节 专制主义和中世纪的管理思想	21
第三节 文艺复兴对管理思想发展的影响	28
第二篇 古典管理理论	35
第二章 古典管理理论的历史背景和准备	37
第一节 资本主义精神和资产阶级革命——思想准备	38
第二节 英国的工业革命——产业准备	42
第三节 工厂制度的产生及其对管理思想提出的客观要求 ——实践准备	45
第四节 古典管理思想的形成——理论准备	48
第五节 科学管理实践的初步尝试	53
第六节 工业革命后管理思想的延伸	57
第七节 科学管理理论产生的时代背景	62
第八节 美国早期的科学管理思想	66
第三章 科学管理理论的形成和发展	75
第一节 泰勒对科学管理的探索	75
第二节 科学管理原理	83
第三节 泰勒同时代人对科学管理理论的贡献	91
第四节 科学管理理论的传播	105
第四章 古典组织理论的形成和发展	116
第一节 法约尔的组织管理理论	116

第二节	马克斯·韦伯的行政集权组织理论·····	128
第三节	古典管理理论的系统化·····	133
	古典管理理论总结·····	141
第三篇	行为科学理论的产生和发展·····	145
第五章	行为科学理论发展的历史背景和准备·····	147
第一节	行为科学诞生的历史背景·····	147
第二节	管理思想发展的新方向——行为心理的困惑·····	151
第六章	行为科学的形成和发展·····	156
第一节	梅奥与霍桑实验·····	156
第二节	行为科学的建立·····	162
第三节	个体行为的研究·····	169
第四节	群体行为的研究·····	184
第五节	领导行为的研究·····	190
	行为科学理论总结·····	196
第四篇	现代管理理论流派和思潮·····	201
第七章	现代管理理论产生的历史背景和准备·····	203
第一节	现代管理理论产生的历史背景·····	203
第二节	现代管理理论产生的条件·····	209
第八章	现代管理理论主要流派和思潮·····	216
第一节	管理过程学派·····	216
第二节	社会系统学派·····	223
第三节	决策理论学派·····	232
第四节	系统管理学派·····	240
第五节	数量管理科学学派·····	254
第六节	权变理论学派·····	261
第七节	经验主义学派·····	280
第八节	经理角色学派·····	293
第九节	计算机管理学派·····	301
	现代管理理论总结·····	308
第五篇	当代管理思想的新发展·····	313
第九章	当代管理思想的历史背景·····	315

第一节	世界经济的结构性变化·····	315
第二节	20世纪80年代以后世界格局的变化·····	317
第十章	当代管理思想的新发展·····	320
第一节	托马斯·彼得斯的管理思想·····	321
第二节	迈克尔·波特的竞争战略理论·····	326
第三节	约翰·科特的领导理论·····	333
第四节	彼得·圣吉的学习型组织理论·····	338
第五节	戴明与朱兰——质量管理理论双子星座·····	344
第六节	企业战略和核心能力学说·····	353
第七节	企业文化理论的形成与发展·····	367
第八节	企业再造理论的探索与实践·····	377
第九节	6 σ 理论·····	384
	当代管理思想总结·····	392
第六篇	东西方管理思想的互动与融合·····	397
第十一章	东西方管理思想的内在精神·····	398
第一节	西方管理思想的内在精神·····	398
第二节	东方管理思想的渊源(一)·····	401
第三节	东方管理思想的渊源(二)·····	408
第四节	东方管理思想对管理理论的影响·····	420
第十二章	东西方管理思想在日本的实践·····	428
第一节	日本文化的特质·····	428
第二节	日本企业管理体系的三大支柱·····	430
第三节	日本企业的市场战略分析·····	434
第四节	日本企业管理的技巧和方法·····	436
第五节	日本企业管理遇到的新难题·····	440
第七篇	管理思想演变的总趋势·····	443
第十三章	管理思想演变的总趋势·····	444
第一节	世界管理发展的新趋势·····	444
第二节	近年中国管理理论研究综述·····	449
附录 1	管理大事年表·····	455
附录 2	主要人物索引·····	459

附录 3	早期管理思想及文化环境	465
附录 4	科学管理时代及其文化环境	466
附录 5	社会人时代及其文化环境	467
附录 6	现代管理思想及其文化环境	468
附录 7	巴贝奇的分工研究	469
附录 8	机械文明的脚步	470
附录 9	甘特在贝瑟利恩公司实施工作奖励制所取得的效果	472
附录 10	动作时间研究的发展过程	473
附录 11	基本动素记号	474
附录 12	PTS (Predetermined Time System, 预定时间标准) 中 有代表性的形式	475
附录 13	法约尔的大型工业企业技术职能人员必要能力的相对 重要性比较表	476
附录 14	传统管理与目标管理的对比	477
附录 15	领导风格 (决策方式) 分类	478
附录 16	管理方格图	479
附录 17	工艺技术与组织图	480
附录 18	组织结构与设计	481
附录 19	领导行为模式连续分场	482
附录 20	经理—非经理人员行为模式连续分布场	483
附录 21	作业系统分析方法的结构体系	484
附录 22	经理担任的角色图	485
附录 23	泰勒年表	486
附录 24	法约尔年表	488
附录 25	主要参考文献	491

任何学科的建立必须要有其假设和前提，并且这些前提能否接受实践的反复检验是这门学科存在和发展的基础。管理学理论与经济学理论赖以建立的前提所要接受的检验截然不同。

20世纪30年代科斯(R. H. Coase, 1937)^[1]的经典性文章，以事实说明经济学家因经济学理论无力明确阐述它的假定而痛苦，因为建立理论时通常忽视检验其理论所赖以建立的基础，直至今日，经济学家仍然为无力检验其理论赖以成立的某些重要假定而苦苦思索。管理学领域的情况恰恰相反，管理学家在为其理论及其前提接受的检验太多而备受折磨，任何一种管理理论从产生开始，就要受到丰富多彩的实践活动的检验。管理实践活动的丰富多彩，使得管理理论相形见绌，以至人们至今还很难给管理下一个精确而统一的定义。

截至目前为止，管理理论还不是从假设开始的，经验性的实证分析是管理理论的重要特征。无论针对什么对象，因为环境背景因素是理论和实践赖以存在的基础，所以从不同的实践环境中诞生出来的理论往往有着巨大的差异，甚至会产生截然相反的理论体系。从构成古典管理理论大厦的泰勒(Frederick Winslow Taylor)的科学管理、法约尔(Henri Fayol)的组织理论和马克斯·韦伯(Max Weber)的行政管理理论开始，到行为科学的产生以至现代的管理理论丛林，都有这一特点。所以“管理理论形成与发展的历史进一步表明管理系统多视角审视的歧义性、复杂性”。^[2]

一、管理理论的发展线索

管理理论的发展是和生产力的发展以及生产组织方式的变化紧密相联的。可以说是这些因素决定着管理理论的发展和变化。尽管管理理论形式千差万别，但是研究的主题仍有着共同的特点。我们可以认为管理学是研究管理与被管理之间关系以求最优化实现其目标的科学。管理涵盖着人、思想、观念、行为、方法和结果。古典组织理论是在当时市场环境比较稳定的情形下产生的，开管理

理论先河的管理学大师泰勒在他的《科学管理原理》一书中明确指出：管理的主要目的应该使雇主实现最大限度的富裕，同时也使每个雇员实现最大限度的富裕。在提出管理者和被管理者关系后，进一步明确指出，管理目标是采用最佳管理模式使工人最大程度地发挥积极性，作为回报则从他们的雇主处获得某些特殊的刺激（泰勒，Taylor，1911）。^[3]法约尔将管理理解为领导者对组织进行管理。他将管理划分为计划、组织、指挥、协调和控制5个因素，其目标是企业的稳定和发展，达到目标的最优方法是14条管理原则（法约尔，Fayol，1916）。^[4]韦伯的行政管理理论指出，行政组织的内在要求是稳定、严密、有效、精确，采取的最优方法是科层制（韦伯，Weber，1921）。^[5]古典组织理论隐含着一系列重要的管理思想，如管理行为的动力是为达到既定的组织目标，管理行为的有效模式是选择管理与被管理之间的关系处于最佳状态时的管理模式等。

行为科学是为解决效率与人性之间的矛盾而出现的。解决这一矛盾的方法是对人性进行深入的研究和采取相应的行为准则。人与人、人与组织、组织与组织、人和组织与环境的关系如何处于最佳的平衡状态，是行为科学的研究对象。现代管理的各种学派也在不同层面上体现了管理和谐这一重要思想。尽管孔茨（Harold Koontz）等人把法约尔的组织理论发展成为管理过程学派，但是其基本思想仍然是：“每个主管人员的任务就是设计和维护一种环境，使身处其间的人们能在集体内一道工作，以求有效地完成集体的目标”（孔茨，Koontz，1955）。^[6]巴纳德（Chester Irving Barnard）的社会系统学派自成一派，他在分析了个人与组织后提出了组织的三要素，即协作的意愿、共同目标和信息的沟通，给出了协作系统在共同目标下的组织结构关系，目标是使组织有效和有能力（巴纳德，Barnard，1938）。^[7]西蒙（Herbert Alexander Simon）继承了巴纳德的思想而创立了决策理论学派，并因《管理行为》而获得诺贝尔奖金。西蒙等人认为：组织就是作为管理者的个人所组成的系统，决策贯穿于管理的全过程，管理就是决策（西蒙，Simon，1958）。^[8]在他的组织系统中，理论上的决策最优质和实际上的令人满意之间达到了高度的统一（西蒙，Simon，1960）。^[9]运筹学在第二次世界大战中的兴起，奠定了数量学派的基础。数量学派认为管理就是制定和运用数学模型与程序的系统，就是用数学符号和公式来表示计划、组织、控制、决策等合乎逻辑的程序，并求出最优解，以达到组织的目标。在组织的目标下，用数学来解决管理与被管理之间的关系是该学派的特色。以德鲁克（Peter F. Drucker）为代表的经验主义学派认为，企业的目的是创造顾客，在此目的下管理就是对人进行管理的技巧，管理是用技巧来解决管理和被管理的关系问题（德鲁克，Drucker，1954）。^[10]经理角色学

派认为，管理是由经理工作的性质所决定的，而经理所承担的角色体现了管理与被管理的关系。“角色这一概念是行为科学从舞台术语中借用于管理学的，角色就是属于一定职责或地位的一套有条理的行为。……演员、经理和其他人的角色都是事先规定好的，虽然各人可能以不同的方式来解释这些角色。”（明茨伯格，Mintzberg, 1973）。^[11]系统学派以系统理论为其理论基础，把组织看做是一个系统，它由具有相互依赖、相互关联、相互作用的两个以上的要素或部分构成，是一个具有特定目标、功能和结构的有机整体。系统内部由管理者与被管理者构成其组成要素。系统的外部是组织的环境（约翰逊、卡斯特、罗森茨韦克，Johnson, Kast, Rosenzweig, 1963）。^[12]如果以整个系统科学作为系统学派的理论基础的话，那么管理理论就有可能从这里走出管理理论的丛林。这也正是我们的基本观点。

把古典的管理理论和现代管理理论丛林进行比较，在外部环境变化不大的情况下，古典管理理论带有的系统思维色彩比较小。“二战”后，市场越加变幻莫测，由此所形成的现代管理理论丛林系统思想的色彩明显增强了。根据系统科学的新理论，用系统的思维观点来对客观世界进行分析将更加接近于现实。随着人们对客观世界认识的不断深入，管理思想的发展和管理理论的建立逐步向系统整合方向发展，这正是和现代系统科学的发展相一致的。在管理系统的运作机制上，管理行为有既定的系统目标，系统内有多种变量相互作用，这些变量和外界环境有着非线性的动态关系。外界环境给定了这些变量发生作用的边界，目标给定了变量作用的最优化选择。最为关键的变量可能是由管理和被管理行为所形成的两个相互作用的管理力场，这个力场的始作俑者是人及其表现的人性，还有就是和外界紧密联系的背景文化和组织文化。这里的每一个变量本身都是一个极其复杂的系统，且都是呈非线性关系的。这样，一个动态的系统模型就有可能建立起来，不过这是一个超大系统。现代系统理论的各个组成部分给出解决这个超大系统的某一方面或某一部分问题的方案。对于这个超大系统的彻底解决，将有待于超大系统理论的建立。

信息论给出解决系统的信息流的流动机制及其影响的问题；控制论对超大系统中各个部分的稳定性问题的解决做出了贡献；耗散结构理论为系统从无序走向有序的自组织机制指出了方向，如何输入负熵成为问题的关键；而协同学为这个超大系统“建立一种用统一的观点去处理复杂系统的概念和方法”（哈肯，Haken, 1988）^[13]，涨落和快慢变量对系统的演化将起关键作用；突变论是解决系统的突变和拐点问题，通过涨落达到有序，系统的整体发生突变，系统通过失稳从一种组织状态变成另一种组织状态；而超循环理论是解决“块复制”的机制问题，即组织的发展如何把自身的核心能力复制到要发展的区域并

和环境融合起来。

美国的系统动力学专家福莱斯特（Jay Wright Forrester）教授，首创了一套关于社会系统的建模和分析的方法。^[14]建立一个社会大系统模型，首先要明确系统的目标、系统的边界、划分子系统、明确子系统的相互关系。而管理系统这样一个超大系统，与福莱斯特教授的要求比较相符。除了采用动力学方法以外，还有模糊系统理论建模方法和灰色系统理论建模方法。尽管采用了这些现代系统理论的方法，但是对于管理系统这个巨大系统来说，最主要的问题仍然没有解决，管理理论走出丛林的路还很长。

“人们并不是理性的，而是由本性支配的，因而通过理解这些本性，就可揭开迄今未经探索过的心灵的秘密。”（雷恩，D. A. Wren, 1979）^[15]对人性的探索是管理理论发展的另一条线索。人性的变化随着生产力的发展和教育程度的提高而变化。人性问题是人的本质问题，管理可以看做是由人性驱使的一种社会活动。对人性的探索最初来源于《国富论》，斯密（Adam Smith）认为，个人的一切活动都受“利己心”支配，每个人追求个人利益会促进整个社会的共同利益，这种个人利益的追逐者就是“经济人”（亚当·斯密，Adam Smith, 1776）。^[16]李嘉图（David Ricardo）把经济人的观点发展成群氓假设（李嘉图，Ricardo, 1817）。^[17]而把“经济人”的观点用到管理上并建立其理论的是泰勒（泰勒，Taylor, 1911）。^[18]“社会人”的发现是梅奥（George Elton Mayo）对管理理论的贡献，它为行为科学的建立打开了大门（梅奥，Mayo, 1933）。^[19]“自我实现的人”是马斯洛（Abraham H. Maslow）的需要层次理论中的最高一级，是人的更高一级的追求（马斯洛，Maslow, 1943）。^[20]而对人性进行归纳性分类的是麦格雷戈（Douglas McGregor）的 X 理论和 Y 理论（麦格雷戈，McGregor, 1960）。^[21]约翰·莫尔斯（J. J. Morse）和杰伊·洛希（J. W. Lorsch）在 1970 年发表的《超 Y 理论》，是对上面经典人性研究的总结。^[22]“复杂人”的观点揭示了人性多维结构上的多面性。对人性的层层揭示和多面展示，在引导管理理论不断发展的同时使得流派纷呈。20 世纪 80 年代后的“文化人”假说对人性进行了进一步揭示，这在特雷斯·E. 迪尔（Terence Deal）和阿伦·A. 肯尼迪（Allan Kennedy）于 1982 年写的《企业文化——现代企业的精神支柱》一书中得到阐述：人是环境的动物，环境是自变量，人是因变量，由此得出人的未来本性是不可知的（特雷斯·E. 迪尔、阿伦·A. 肯尼迪，Deal & Kennedy, 1982）。^[23]20 世纪 80 年代后期兴起的建立在“理性人”基础上的博弈论经济学，也许能找出人性更深层次的本质，人的最优选择或许更加趋于理性。然而对人性全面了解也许还要求助于心理学和行为科学的突破。对人性的认识永远不会终结，管理

理论在未来的研究中定会更加异彩纷呈。

“管理是文化的产儿”（雷恩，Wren，1979），^[24]管理理论发展是和文化紧密相联，并且根据各种不同的文化底蕴酝酿产生的道德准则和制度变化而向前演进。管理思想的发展既是文化的过程，又是文化的产物。管理理论沿着文化的轨迹演化，主要有三条线索：一是马克斯·韦伯在《新教伦理和资本主义精神》中提到的管理理论的文化基础（马克斯·韦伯，Weber，1904），^[25]理论家们在这个基础上构建了古典组织管理理论；二是环境地域文化（主要是美国文化）氛围形成的现代管理理论丛林；三是东方文化对西方文化的渗透成为当代管理理论的主要特色。“文化管理的理论和实践，必将使管理走出管理理论丛林……成为当代管理发展的大趋势。”^[26]管理文化的最优境界极有可能是东西方文化最和谐的融合。

管理学是研究在一个管理系统中为了达到管理目标，使管理与被管理关系趋于最优境界的问题。管理系统存在着最优境界，这个最优境界是实现管理目标的最佳路径。它是由三个层面的最优组成的：一是管理所形成的力场和被管理所形成的力场在达到完全重合时管理达到最优，因为在这种状况下任意一点的管理强度最大；二是当管理文化达到完全和谐和融合时，其组织文化的氛围达到最优；三是个人的理性和组织的理性完全一致时管理达到最优。当一个管理系统达到了这三方面时，管理的最优境界就实现了。而通过理论探索建立管理最优境界的理论体系，就形成理论管理学的基本架构。在现实的管理活动中，管理者始终在自觉或不自觉地追求着这种管理的最优境界（郭威纲，1999）。^[27]

二、管理学研究方法的新角度

管理学的形成和发展可以梳理出三条线索：第一条是从具体的管理实践中总结出来的管理原理和方法，这是目前管理学发展的主线，我们可以称之为应用管理学；第二条是以基本的人性假设出发构造的管理理论，每一个新假设的提出和新理论的出现都对管理思想的发展产生重大影响，这种从假设出发构造的管理理论体系我们称之为理论管理学；第三条是以企业管理案例（如MBA案例）研究为主要代表的管理学，这一条线索实际上给管理提供了一块试验田，使得每一位受教者把自己假想为管理活动中的一员，对管理环境进行假想式的试验，以求各种可能的管理结果，我们称之为实验管理学。对不同的管理学其研究方法是不同的。

在管理行为中贯穿其间的是本体论、认识论和方法论。同时对管理行为中

人的研究的深化是对连续的过程模型进行不断改进的基石，并由此不断揭示管理世界的一些新真理。

管理的研究领域是一个多约束的领域，管理从已建立的社会科学范畴中汲取了许多营养，并且将面向商业团体的具体运作作为整个管理理论产生和发展的主要动因。理论的和经验主义的知识主要来源于社会学、心理学、人类学、政治学、数学和统计学。而对管理理论来说，它们相互协调并有机地结合在一起；这种来源的多样性的直接后果是客观地存在着各种各样的研究方法。而复杂的管理实践使得管理者不被狭隘的理论和经验传统所束缚，他们能从广泛的方法中进行选择，并能在具体的管理项目中从多个学科的角度把相关的方法和知识加以整合和应用。

可以说，作为管理学基础的理论管理学体系至今还没有建立，这使管理学看起来更像一门纯粹的经验科学。从一定意义上来讲，理论管理学落后于应用管理学和经验管理方法，这种状况就成为管理理论与实践发展的桎梏。管理学诞生于泰勒的科学管理，科学管理的产生是由于生产力发展追求效率的结果。管理学的实用性一直是管理学发展的主线，但是对这一学科的内在机理的探索却显得不够。管理是自有人类以来就存在的社会现象，对这一社会现象的机理分析应该是理论管理学主要研究和探索的领域。人是管理的主体也是管理的客体，有了人才有管理，所以人是理论管理学研究的出发点。故而理论管理学的研究方法应该和应用管理学不同。应用管理学是从实证主义出发的，而理论管理学应该从对人性的研究出发，有什么样的人性就应该有与之相对应的人的社会活动的特征和管理模式，因此建立人性模型就成为理论管理学的主要研究方法。尽管在应用管理学中也有一系列人性假设，但是从这些假设出发建立理论模型显然是不充分的。

理论管理学的研究方法应该从经济学中汲取营养，把理论架构的建立作为研究的重心。研究的方法可以从一个高度抽象的人性模型出发，探索在一定的管理环境下的管理行为模式，并以此建立科学的管理理论，继而把模型的约束条件逐步放宽。在理论上每放宽一级就可能向真实的人性靠近一步，从而就会有相应的管理环境和管理模式以及相关的理论、原理、定律和法则诞生。这样就可能逐步建立起理论管理学的理论体系。当管理者能明确自己管理人性的假设模型后，就可以把理论管理学所提供的管理规律作为自己管理行为的指南。

理论研究的这个构思并不是没有问题。因为尽管建立起了理论管理学的核心体系，但是模型的基础是对人性的构建，而对人类行为的研究还远远没有完结，人类在各种环境中不同角色的转换规律还有待于探索，所以，理论管理学将是一个随着其他人文科学发展而一起发展的学科。我们无法对各种环境中、

各类文化背景中人的行为进行全面构建，这是不可能也是不现实的，但是，作为人们探索管理这一伴随人类诞生以来就有的社会活动提供的又一个研究思路，将是十分有益的。

注 释

- [1] Coase R H. The Nature of the Firm, Economics. Vol4, P386
- [2] 席酉民. 再谈管理、管理研究和管理理论. 1997
- [3] Taylor Frederick W. The Principles of Scientific Management. New York: Harper & Row, 1911
- [4] Henri Fayol, Administration Industrielle et Generale. Paris: Dunod, 1916
- [5] Weber Max. The Theory of Social and Economic Organization, tans. by T. Parsons. New York: The Free Press, 1947
- [6] Koontz H and Odonnell C. Principles of Management. New York: McGraw Hill Book Co. , 1955
- [7] Barnard Chester I. The Functions of the Executive. Cambridge, Mass. : Harvard University Press, 1938
- [8] Simon Herbert A. Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization. New York: Macmillan Co. , 1947
- [9] 同上. The New Science of Management Dcision, 1960
- [10] Drucker Petet. The Practice of Management. New York: Harper & Row, 1954
- [11] Mintzberg Henry. The Nature of Managerial Work, 1973
- [12] 约翰逊, 卡斯特, 罗森茨韦克. 组织与管理: 系统与权变的方法. 1963
- [13] 哈肯. 协同学. 1988
- [14] 福莱斯特. 系统原理. 1968
- [15] Wren Daniel A. The Evolution of Management Thought. John Wiley & Sons, Inc. , 1994
- [16] 斯密. 国富论. 1976
- [17] 李嘉图. 政治经济学及赋税原理. 1817
- [18] Taylor Frederick W. The Principles of Scientific Management. 1911

- [19] Mayo Elton. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York; Macmillan Co. , 1933
- [20] Maslow A H. Motivation and Personality. New York; Harper & Row, 1954
- [21] McGregor Douglas. The Human Side of Enterprise. New York; McGraw-Hill Book Co. , 1960
- [22] 莫尔斯, 洛希. 超 Y 理论. 1970
- [23] 迪尔, 肯尼迪. 企业文化——现代企业的精神支柱. 1982
- [24] Wren. The Evolution of Management Thought. 1994
- [25] Weber Max. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. New York; Chartes Scribner's Sons, 1958. Originally Published in 1905
- [26] 谢雪华. 文化管理:现代工业管理发展的大趋势. 1977
- [27] 郭咸纲. 企业多级动力机制分析. 1998