
(第二版)

现代管理学

罗 珉 著

修订本前言

管理学 (Management) 是一门比较年轻的跨学科的边缘科学和应用科学, 它融合了社会科学领域的社会学、心理学、行为学、人类学、政治学和经济学的知识和自然科学领域的数学、统计学、信息学、工业工程学、计算机科学和其他以科技为取向的学科的知识。管理学所探讨的是关于管理的最基本的理论问题, 它包括管理的范畴, 管理的基本假设, 管理的环境, 组织文化, 管理的计划、组织、激励、领导和控制等各种职能以及后现代管理理论的发展方向等问题。在各类社会组织 (如工商企业、学校、医院、政府机关、军队、宗教团体和社会群众团体等) 中, 都存在着各种各样的管理问题, 其管理活动都有一定的客观规律性。从丰富的管理实践活动中概括出管理的普遍规律, 以及反映其规律的基本原理和一般方法等, 就构成了管理学理论的基本内容。由于现代管理学在管理学理论体系中占有极为重要的作用, 并且在近几十年间发展迅速, 因而, 对它进行专门性的研究就具有了重要的理论意义。

第二次世界大战之后的 50 年间, 作为边缘科学和应用科学的管理学, 也伴随着其他社会科学领域和自然科学领域的各个学科的发展而一日千里地飞速发展, 管理理论中的各种学派呈现出百花齐放、百家争鸣的状态。有关管理学研究的报告、案例、学术著作、各类教科书可谓汗牛充栋, 数不胜数。影响较大的学派就有数十个之多, 各种理论多达数百种。关于管理的各种分析方法、大量的理论研究以及各种不同的理论观点导致了一些混乱, 如对什么是管理、什么是管理理论和管理科学, 以及如何分析管理的各种问题等, 一直存在着较大的争论。尽管管理理论、方法和学科门类很多, 但理应形成一个统一、完整和独立的学科体系, 理应集中研究适用于各类社会组织的具有普遍规律、基本原理和一般方法的一般管理学, 以便能够形成管理学科体系的理论基础。从这个角度上讲, 关于管理学的统一理论框架的研究和探求就是一件非常有意义的

事情了。事实上,西方管理学界从20世纪60年代初就真正地开始了对一般管理学理论体系的研究。和大多数科学研究领域一样,管理学也企求着在其成熟期走向统一。尽管西方管理学的各种理论直到今天还没有走出“管理理论的丛林”,但我们看到了各个管理学派的努力。我们相信,在不远的将来,我们能够对当代多样化的管理理论加以概括综合,以形成一种一般管理理论。

本书是我在2002年所著的《现代管理学》一书的修订本。我根据最近几年的管理实践和教学实践经验,以及对国内外最新学术成果的研究,对原书体系进行了必要的调整,对原书内容进行了大量的充实和完善。本书主要探讨第二次世界大战以后的主要管理理论,特别是近20年来新出现的管理思想和理论观点。我在这里并不是想对管理理论的每一个职能都进行详细的研究和描述,而是力图站在一个较高的层面来综合、分析与诠释第二次世界大战之后,管理理论发展各个阶段的主流管理理论的主要观点,使我们可以在中窥探管理理论的全貌。

本书中各章所涉及的内容包括:

第一章:导论。本章概括地对管理理论的基本问题做了一个讨论,纵论了管理学的学科体系、管理学的主要理论流派、管理理论的统一、管理理论研究的范围、管理理论研究的热点问题和管理学应用的热门问题等重要的管理问题的现状和发展方向。这一章的内容可以使读者对管理理论和管理思想的发展演变有一个较为全面的了解。

第二章:管理的基本假设。管理的基本假设在当前国内的管理学研究中还较少涉及,本章主要讨论管理中关于人性的基本假设、管理主体的假设、管理是科学还是艺术的假设和中国传统文化的假设等问题。本章中所涉及的 management 的基本假设代表了管理理论各个学派的理论观点,使我们可以在中窥探管理的基本假设的全貌。

第三章:组织文化。主要讨论组织文化理论概述、组织文化的形成、组织文化的种类、组织成效与组织文化、我国企业的组织文化建设和组织文化理论小结等问题。本章中所涉及的理论观点代表了组织文化理论在20世纪90年代的研究现状,使我们可以在中窥探组织文化理论的发展方向和演变情况。

第四章:计划。我们在本章中引入了现代管理学中关于目标、目标管理以及战略规划的制定等问题,从中可以知道现代管理学关于计划职能的研究重点和发展方向。

第五章:组织。我们引入了现代组织理论中关于组织的结构性维度和关联

性维度（本书中为影响结构的因素）、新型的组织结构形式等重要内容，目的是从新的理论构架中对组织职能及其运用的具体形式进行综合、分析和诠释。

第六章：激励。我们讨论了激励的基本原理、需求理论、认知历程理论和关于激励的管理计划等内容，从中可以看出行为科学的理论是现代管理学的重要组成部分。

第七章：领导。我们探讨了领导的概念、领导的职责、领导者的权力、领导者的特征、领导者的行为、关于领导的权变思想和近年来出现的新的领导理论。

第八章：控制。我们引入了现代管理学中战略控制的概念，并对战略控制的理论、程序和方法等进行了分析和诠释。

从本书的上述内容中，我们可以看出，管理理论必将有进一步的发展，决不会停留在目前的水平上。正如人类社会将从低级阶段向更高级阶段发展一样，管理理论将向更高级阶段发展，其可拓展的空间还相当广阔。

本书的修订难度极大，其间数易其稿，甚至到现在本书将要付印时，仍有许多不尽如人意之处。主要的原因在于：本书作为一本探索性的研究著作，对已有的管理学各种理论的研究成果进行收集、整理、分析和评价，在客观上就已存在着一定的难度，对其进行进一步的演绎、推理，使其具有超前性和前瞻性，则难度更大。尽管如此，我认为，我们应当大胆地探索我国管理学的理论体系，拓展管理学研究的领域，以推动我国管理学科的建设。

本书可以作为从事管理学研究与教学工作者的参考书，也可以作为高等院校管理学（包括 MBA）专业的博士研究生、硕士研究生的教科书，或供各类组织的在职管理人员学习参考。

在本书的写作中，我采取了“以我为主，洋为中用”的写作原则，力图贯彻理论联系实际的原则，原汁原味地综合、分析和诠释西方国家当代最有代表性的管理理论观点和方法，并立足于我国实际，继承我国古代优秀的管理思想，反映我国丰富的管理实践经验，为提高我国各类组织的管理水平服务，为我国社会主义现代化建设服务，为建设具有中国特色的管理学服务。本书力图站在更高的角度，对其进行进一步的演绎、推理，使其具有超前性和前瞻性，并提出了我自己的观点和结构体系。本书文字力求简练，通俗易懂，所选取的国外管理学经典著作和具有一定代表性的著作都有注释，有利于研究者查阅、分析和借鉴。

由于我的知识水平和掌握的资料有限，要想实现我对各种管理理论“海纳

百川、包容兼蓄”的写作初衷，还有较大的困难，因而本书所论述的观点和内容，难免有不尽如人意甚至错误之处，还望读者不吝赐教，我将在日后修订再版时做必要的更正。

罗 珉

2003 年 12 月于成都光华园

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 管理学的学科体系	(1)
第二节 管理学的主要理论流派	(6)
第三节 管理理论的统一	(11)
第四节 管理理论研究的范围	(15)
第五节 管理理论研究的热点	(20)
第六节 管理学应用的热点课题	(28)
第二章 管理的基本假设	(42)
第一节 关于人性的基本假设	(43)
第二节 关于管理主体的假设	(65)
第三节 关于管理是科学还是艺术的假设	(76)
第四节 中国传统文化中的管理假设	(79)
第三章 组织文化	(96)
第一节 组织文化理论概述	(97)
第二节 组织文化的形成	(109)
第三节 组织文化的种类	(118)
第四节 组织效能与组织文化	(130)
第五节 我国企业的组织文化建设	(132)
第六节 组织文化理论小结	(138)
第四章 计划	(139)
第一节 计划的任务和内容	(139)
第二节 确定目标及其次序	(145)
第三节 目标管理	(151)

第四节 战略规划	(157)
第五章 组织	(164)
第一节 组织的原则	(165)
第二节 组织的结构性维度	(176)
第三节 组织结构的关联性维度	(183)
第四节 新型的组织结构形式	(197)
第六章 激励	(211)
第一节 激励理论概述	(211)
第二节 需求理论	(215)
第三节 认知过程理论	(227)
第四节 关于激励的管理计划	(236)
第七章 领导	(242)
第一节 领导职能概述	(242)
第二节 领导者的权力	(247)
第三节 领导者的特征	(254)
第四节 领导者的行为	(258)
第五节 领导的权变理论	(268)
第六节 现代领导理论	(277)
第七节 领导理论小结：寻找共同点	(295)
第八章 控制	(297)
第一节 控制的意义与程序	(297)
第二节 控制的方法	(301)
第三节 战略控制	(309)

第一章 导 论

管理学 (Management) 是一门跨学科 (interdisciplinary) 的边缘科学和应用科学, 它融合了社会科学领域的社会学、心理学、行为学、人类学、政治学和经济学的知识和自然科学领域的数学、统计学、信息学、工业工程学、计算机科学和其他以科技为取向的学科的知识。管理学所探讨的是与组织机构本身有关的管理问题, 它包括组织内的管理者、管理者与下属、组织的行为、组织与组织之间以及组织与外部环境之间的关系等。第二次世界大战之后的 50 年间, 作为边缘科学和应用科学的管理学, 也伴随着其他社会科学领域和自然科学领域的各个学科的发展而一日千里地飞速发展, 管理理论中的各种学派呈现出百花齐放、百家争鸣的状态。

第一节 管理学的学科体系

作为一门边缘科学和应用科学的管理学, 实际上其学科体系究竟应包含哪些内容, 学界一直存在着争论。不同的管理学者和实际操作者, 对管理学的理解是不相同的, 这是因为人们站在不同的角度来看待管理问题所致。从某种角度上讲, 每一种理解都是正确的, 但又不可避免地带有一定的片面性。因此, 在研究管理学所探讨的问题时, 首先应明确管理学学科体系所包含的内容。

管理学首先面对的是组织的类别问题, 组织的管理包括了对企业组织和非营利性组织的管理。这两类不同组织的管理问题既有共性, 也有个性, 对这些问题的理解决定了对管理学学科体系所应包含内容的理解。一般来说, 管理学更多的是研究营利性企业组织的管理问题。

管理学学科体系所涉及的领域, 可以从广义和狭义两个方面来看。从广义上讲, 它包括了组织机构的管理职能 (Management Functions) 和企业组织的营运职能 (Operating Functions), 如市场营销 (Marketing)、人力资源 (Human Resource)、会计 (Accounting)、财务 (Financing)、生产与作业 (Production

and Operating) 等。从狭义上讲, 它主要探讨组织机构资源的有效配置和利用、组织结构的设计、员工的行为和激励问题以及组织的战略问题等, 所涉及的范围和讨论的课题相当广泛。按照美国管理学会 (Academy of Management) 属下的专业委员会 (Professional Divisions) 的分类来看, 可以分为企业政策与战略 (Policy and Strategy)、冲突管理 (Conflict Management)、人力资源管理 (Human Resource Management)、创新或创业 (Creating and Entrepreneurship)、组织理论 (Organizational Theory)、组织行为 (Organizational Behavior)、组织的发展与变革 (Organizational Development and Change)、管理的社会事项 (Social Issues)、组织的沟通与信息系统 (Communication and Information System)、国际企业管理 (International Corporate Management) 以及管理教育的发展、管理咨询等。本书所要探讨的管理理论, 即是上述狭义的管理学分类中的属于管理理论总纲的内容。

特定的研究领域和研究对象, 是一门学科得以独立的重要标志。对于管理学学科体系所应包含的研究领域和研究对象的理解, 各个管理学家有不同的看法。哈罗德·孔茨 (Harold Koontz) 在其《管理学》一书中, 开宗明义就说“本书的目的是阐明经营理论和管理科学的基础知识。”^① 小詹姆斯·H. 唐纳利等人在《管理学基础》中表述的管理学则为“讨论只与某一特定的 (虽然也是相当广泛存在的) 事例有关的管理过程。”^② 芮明杰等人主张管理学的研究对象为管理。按照芮明杰教授的说法, 管理学的研究对象为组织本身和管理的方式方法, 而不包括经营。^③ 王德中等人认为, 管理学的研究对象是适用于各类社会组织的共同的管理原理和一般方法, 实际应当是存在于共同管理工作中的客观规律性。^④ 事实上, 上述这些学者对管理学研究对象的分歧, 正表明了管理学缺乏统一的研究对象。特别是在管理学发展到 20 世纪 60 年代的现代管理学阶段以后, 管理学的研究领域和研究对象趋于综合, 但与此同时, 又出现了无限度扩大研究领域甚至包罗万象的趋向。管理学广泛地利用了其他学科的研究成果并广泛地移植了其他学科的研究方法, 研究领域与其他学科之间存在着广

① 哈罗德·孔茨、西里尔·奥唐奈著, 中国人民大学工业经济系外国工业管理教研室译校. 管理学. 贵阳: 贵州人民出版社, 1982. 1

② 唐纳利、吉尔森、伊凡赛维奇著, 李柱流译. 管理学基础. 北京: 中国人民大学出版社, 1982. 3

③ 芮明杰主编. 管理学——现代的观点. 上海: 上海人民出版社, 1999. 2

④ 王德中主编, 马明宗、罗珉副主编. 管理学. 成都: 西南财经大学出版社, 2001. 28

泛的重复交叉。这一方面强化了管理学多学科移植交叉的综合性特点,另一方面也使得本学科的独立性大打折扣。这种情况使管理学变成了无所不及、无所不包的“大杂烩”,从而大大降低了管理学的科学价值,削弱了管理理论对于管理实践的指导意义。^①

从某种意义上讲,管理学至今仍缺乏完整的概念框架,甚至对基本的理论假设也没有形成统一认识。不同的学者对此有不同的理解。在我国管理学的发展过程中,管理学主要是指组织机构的管理职能,如计划或战略(Planning or Strategy)、决策(Decision)、组织(Organization)、控制(Controlling)、领导(Leading)、激励(Motivation)、人事(Staff)、创新(Creating or Transformation)、协调(Coordinating)和组织的发展(Organizational Development)等。^②

这种管理职能(或过程)的方法是由法国古典管理学者亨利·法约尔(Henri Fayol)提出的。亨利·法约尔的方法后来被彼得·F. 德鲁克揭示出来,德鲁克观察到:“如果职能结构在使用中超出法约尔模式的界线,职能机构就会在时间和精力上付出巨额代价。”^③

我国现今的管理学研究是从职能角度(Functional Perspective)的立场出发的,大多数管理学教科书都沿用管理职能(或过程)学派的体系。许多学者和管理人员都认为,把知识实用而又有条理地组织起来,有利于对管理进行分析。因此,在研究管理问题时,将其细分为计划、组织、人事、领导和控制等职能,并依据这些职能将知识组织起来是非常有用的。这样,便可以将管理科学的概念、原则、理论和技术归于这些职能之下。这种情况出现的主要原因是我国管理学界深受职能(或过程)学派早期的代表人物亨利·法约尔的影响,在管理学教材体系上都沿用法约尔的管理职能学说。深受我国管理学者推崇的美国著名管理学教授哈罗德·孔茨也是管理过程学派著名的代表性人物。“管理过程学派的基本方法,首先就是注意管理人员的职能,然后再研究这些职能,并从纷繁复杂的管理实践中探索出基本规律,以期对这些职能进一步详加剖析。”^④

① 章迪诚. 管理学的缺憾. 光明日报: 2002. 9. 17. A4

② 事实上,决策和协调并不是管理的一项职能;决策是一项管理的重要工作,贯穿于管理活动的始终;而协调正如哈罗德·孔茨所说,是管理的本质特征。

③ 斯图尔特·克雷纳著. 覃果、夏萍等译. 管理必读 50 种. 海口: 海南出版社, 1999. 87

④ Harold Koontz. The Management Theory of Jungle Resived. Academy of Management Journal, Vol. 5, 1980 (2): 175 ~ 187

的确,管理过程学派是一种适用性极强的综合管理理论框架,这一结构体系已在多年的管理实践中得到检验,哈罗德·孔茨认为它确实有可能成为一种一般管理理论而为管理学走出“管理理论的丛林”开辟道路。加拿大麦基尔大学管理学院的明茨伯格(Henry Mintzberg)教授把管理职能习惯分类法称为“老一套”,^①但是现在我国大多数现代管理教科书仍应用这种框架。我们认为,虽然将管理知识实用而又有条理地组织起来的方法有多种,但时至今日,大多数管理学教科书作者在尝试了其他的知识结构组织方法之后,仍然采用了这一结构体系或类似的结构体系。在讨论管理方法时可以看到,管理职能方法的理论家所用的这些管理职能如计划、组织、激励、领导和控制,已经成为划分日益增长的管理知识的一种方法。

管理过程学派把它的管理理论建立在以下七个基本信念基础上:①管理是一个过程,可以通过分析管理人员的职能而从理性上很好地加以剖析。②可以从管理经验中总结出一些基本道理或规律,这些就是管理原理。它们对认识和改进管理工作能起到一种说明和启示的作用。③可以围绕这些基本原理开展有益的研究,以确定其实际效用,增大其在实际工作中的作用和适用范围。④这些原理只要还没有被证明为不正确或被修正,就可以为形成一种有用的管理理论提供若干要素。⑤就像医学和工程学那样,管理是一种可以依靠原理的启发而加以改进的技能。⑥即使在实际应用中由于背离了管理原理而造成损失,但管理学的原理,如同生物学和物理学中的原理一样,仍然是可靠的。⑦尽管管理人员的环境和任务受到文化、物理、生物等方面的影响,但管理理论并不需要把所有的知识都包括进来,才能起一种科学基础或理论基础的作用。^②

在我国管理学界居传统统治地位的观点都强调管理的职能。现列举代表性的观点如下:

周健临教授等人认为:“管理是对组织的人力、财力、物质及信息资源,通过计划和决策、组织、领导和控制等一系列过程,来有效地达成组织的目标。”^③

杨文士教授等人认为:“管理是指一定组织中的管理者,通过实施计划、

① Henry Mintzberg. Organization Design: Fashion or Fit? . Harvard Business Review, Vol. 59, 1981 (1/2): 103 ~ 116

② Harold Koontz. The Management Theory of Jungle Resived. Academy of Management Journal, Vol. 5, 1980 (2): 175 ~ 187

③ 周健临、唐如青等编著. 管理学教程. 上海:上海财经大学出版社, 1999.9

组织、人员配备、指导和领导、控制等职能来协调他人的活动，使别人同自己一起实现既定的目标的活动过程。”^①

这一个过程，其实质也就是在有组织的集体中，让别人和自己一起去实现组织既定目标的过程。这是典型的过程学派的观点。管理人员在管理活动中执行着计划、组织、领导、控制等若干职能。管理过程学派强调，管理是一个循环的过程，从“计划”到“控制”，再从“控制”反馈到“计划”，表明了这一过程的连续性。或许我国当代大多数畅销的管理学教材都沿用管理过程学派的体系这一事实可以证明：管理过程学派或许能够对当代多样化的管理理论加以概括综合，以形成一种一般管理理论。

我们看到，随着管理学系统理论的发展以及建立在此基础之上的耗散结构理论（Dissipative Structure）、协同论（The Synergetics）、超循环论（The Hypercycle）、分形论（Fractal Theory）、分维论（Dimensions Theory）、混沌理论（Chaos Theory）等为代表的一系列自组织理论或者说现代复杂性科学的兴起，使得人们在“世界简单性”基础之上建立起来的组织及其管理概念正在日趋解构。人们惊奇地发现，在任何看似简单的管理事物后面，都隐藏着惊人的复杂性，因而以往对事物的机械的、还原式的、线性的解释，都是对事物存在和演化的一种曲解，这给管理学学科体系的构建带来了更大的难度。一方面，组织及其管理本身就是一个复杂的演化系统，包含了许多的变量和参数，它们之间的相互关联构成了一幅非线性的图像。这是一个多维度的管理系统，要对这样的变量和参数进行分析、归纳和实证，不仅在实际上行不通，而且其实证的结果也很难检验。另一方面，组织及其管理系统有很多的层次，每一个层次都有自身的结构，都有按其组织及其管理结构的性质实现它自身功能的性质，但各个层次的经济利益通常又是不一致的。这种层次之间的利益协调就成为组织及其管理系统复杂性本质的根源之一。

我们认为，管理问题中更具有特性的是管理与组织的变革、发展问题，因而把始终处于高度变化中的管理问题归纳成科学概念的可能性是相当有限的，因为在管理活动的每一个阶段，新的东西总在发生，这些东西是从来未有过的。我们的确需要一种理论来帮助我们处理这些问题，但我们不愿相信也无法相信它会成为一种完美的理论。这是因为管理学作为历史科学的性质决定了它是不可能完美的。从一个较长的时间来看，管理学不是静止的，而是不断演化

^① 杨文士、张雁主编：《管理学原理》，北京：中国人民大学出版社，1994.4

发展的。所以，管理学不像是自然科学，而更像是历史。对管理学的概括，仅仅是对历史的说明和其理论的逐步呈现，每一个步骤都只是对具体发展阶段中所认识到的真理的概括。没有一个理论，更没有一批这样的理论能够被称做是终极性的。

第二节 管理学的主要理论流派

管理学成为一门科学是在 20 世纪初期，但是管理思想的起源却可以追溯到人类以集体活动来达到目标的远古时代。虽然在第二次世界大战之前，管理学著作大多出自于有实际管理经验的工作者之手，如弗雷德里克·W. 泰罗 (Frederick W. Taylor)、法约尔、詹姆斯·D. 穆尼 (James D. Mooney)、切斯特·I. 巴纳德 (Chester I. Barnard) 等人，管理学的理论家对管理学的研究少有大量的建树，但在第二次世界大战之后的几十年间，却出现了大量出自于高等院校的管理学著作，这些管理学著作数量之多，可谓是汗牛充栋。关于管理的各种分析方法、大量的理论研究以及各种不同的观点导致了一些混乱，如对什么是管理、什么是管理理论和管理科学，以及如何分析管理的各种问题等都存在着争论。我们看到，管理学者和实际管理工作者的不同贡献形成了不同的管理分析方法，结果造成了一种“管理理论的丛林”。于是，对管理学的统一理论框架的研究和探求就从 20 世纪 60 年代初真正地开始了。管理学在经历了“科学管理”、“行为科学”和现代管理理论等几个发展阶段之后，已经进入了成熟期。成熟期的管理学需要对已有的管理理论和方法进行梳理、综合以形成自己的学科体系，并走向统一。它应当上升成为指导管理学二级学科如企业管理、行政管理、旅游饭店管理等发展的一般管理学。从这个角度上讲，关于管理学的统一理论框架的研究和探求就是一件非常有意义的事情了。事实上，早在 20 世纪 40 年代，古典管理学之集大成者林德爾·F. 厄威克 (Lindall F. Urwick) 在他的著作《管理的要素》一书中，就提出了应当对主要的管理著作及其思想进行归纳和总结。厄威克认为，“科学管理”与一般行政管理在思想上和术语上极为相似，因而他提出了他认为适用于一切组织管理的八项原则。在管理学进入现代管理阶段后，西方管理学界从 20 世纪 60 年代初就开始了对一般管理学学科理论体系的研究。和大多数科学研究领域一样，管理学企求着在其成熟期走向统一。

在过去的40年间,管理学的理论流派或研究取向^①有了很大的发展和变化。1961年12月,美国著名的管理学教授哈罗德·孔茨在其发表的一篇著名的论文《管理理论的丛林》中,把当时的管理理论分歧称为“管理理论的丛林”(The Management Theory of Jungle)。^②

哈罗德·孔茨对第二次世界大战之后的管理理论中的各种学派加以了分类和详细说明。他认为当时的管理学的理论流派有六大流派或研究方法(Schools)。它们是:①管理过程学派(The Management Process School);②经验或案例学派(The Empirical or Case Approach);③人际行为学派(The Human Behavior School);④社会系统学派(The Social System School);⑤决策理论学派(The Decision Theory School);⑥数量学派(The Mathematics School)。

孔茨在评价各种管理理论时指出:“当前这股学术浪潮,带来了众说纷纭、莫衷一是的局面……管理理论的一些早期的萌芽,现在已经过于滋蔓,成了一片各种管理理论学派盘根错节的丛林……不难想象,现在要想穿过我们称之为‘管理理论’的这个丛林会有多么的不容易。”^③

孔茨的这篇文章促成了美国管理学界的一场大辩论。1962年,哈罗德·孔茨邀请了一批著名的管理学者和实际管理工作,在加利福尼亚大学洛杉矶分校(UCLA)的校园内举行了一次管理理论讨论会,孔茨是这次会议的主席。与会者重温了不同的管理学派的思想并就能否综合形成一种一般管理理论展开了激烈的讨论。事实上,这次讨论会反映了管理理论的不一致状况,即管理学者们只能了解那些来自同一专业的人,实际管理工作者却;反之亦然。值得注意的是,管理学唯知性目标和实用性目标之间的联系却被人为地割裂开来,管理学理论家们和实际管理工作者各执一端:管理学理论家们追求唯知性目标,实际管理工作者却追求实用性目标。前者关心的主要是各种学说与假设是否成立、是否真实,而后者常常从效率观念出发,关心的主要是实际成果在组织、技术和企业制度中所起的作用。“管理理论中的许多纠缠不清的问题都是由于管理学者们不能或不愿相互了解而引起的。但是,管理学者们不会缺乏相互了解的能力。所以,只能得出一个结论:他们相互不了解的障碍在于他们不愿意

① 关于“取向”(oriented)一词,本书中将会多次提到,其意思就是确立方向和目标。

② Harold Koontz. Management Theory of Jungle. Academy of Management Journal, Vol. 3, 1961 (4): 174 ~ 188

③ Harold Koontz. Management Theory of Jungle. Academy of Management Journal, Vol. 3, 1961 (4): 186

了解。”^①

因此，到会议结束之时，大家仍未能达成共识。然而在会上，孔茨极力宣扬管理过程学派，认为这个学派致力于以管理职能框架来综合各种管理理论、管理实践经验以及边缘的学科理论和知识，并指出它作为一种一般管理理论，为管理学走出“丛林”开辟了道路。

过了20年左右即1980年，哈罗德·孔茨在另一篇论文《管理理论的丛林再探》中认为，随着时间的发展，管理理论的丛林更深了，并发展成为11个不同的理论派系。^②

孔茨承认每一个学派都对管理理论的发展做出了贡献，但同时指出不应把管理内容和管理工具混淆起来。例如：不应将行为科学学派、数量学派等同于管理，而应将它们看做是管理人员的工具。^③“毫无疑问，运筹法之类的数学方法和模型制作方法是完全适用于企业管理科学理论中的计划和控制领域的。多数企业管理学家都懂得这一点。”^④

因此，哈罗德·孔茨的结论是：管理学是在走向分歧，而并不是在走向统一。“无疑，形成一种适用的管理理论和科学的进程是缓慢的；无疑，我们仍旧未能就管理的科学基础获得明确的认识，也还不能清楚地表达‘合格管理者’的确切含义。”^⑤

在哈罗德·孔茨去世之后，他的同事海因茨·韦里克（Heinz Wehrich）继续了对管理理论“丛林”的分类。他认为在孔茨对管理理论进行分类以后，这个“丛林”里的“植物生态结构”发生了一些变化，一些新的理论或方法发展了，但管理学理论的发展，仍然具有“丛林”的特色。^⑥

① Harold Koontz. Management Theory of Jungle. Academy of Management Journal, Vol. 3, 1961 (4): 174 ~ 188

② Harold Koontz. The Management Theory of Jungle Resived. Academy of Management Journal, Vol. 5, 1980 (2): 175 ~ 187

③ Harold Koontz. Management Theory of Jungle. Academy of Management Journal, Vol. 3, 1961 (4): 174 ~ 188

④ Harold Koontz. The Management Theory of Jungle Resived. Academy of Management Journal, Vol. 5, 1980 (2): 186

⑤ Harold Koontz. The Management Theory of Jungle Resived. Academy of Management Journal, Vol. 5, 1980 (2): 180

⑥ Harold Koontz and Heinz Wehrich. Management. 10th edition. New York: McGraw - Hill Inc., 1993. Ch. 2

表 1.1

管理理论思想的流派或管理方法

特征与贡献	局限性
1. 经验法或案例法 (The Empirical or Case Approach)	
通过案例研究经验, 鉴别成败的因素。	情况是完全不同的。 并不企图去确定一些原则。 限制了发展管理理论的价值。
2. 人际行为法 (The Interpersonal Behavior Approach)	
注重对人际行为、人际关系、领导艺术和激励的研究。以个人心理学为基础。	不顾计划、组织和控制。 仅做心理训练不足以成为一名有效的主管人员。
3. 群体行为法 (The Group Behavior Approach)	
强调在群体中的人的行为。以社会学和社会心理学为基础。主要研究群体行为模式。对大型群体的研究常称之为“组织行为”。	往往没有完整的管理概念、原则、理论和技术。 需要更紧密地结合组织结构设计、人员配备、计划和控制。
4. 协作社会系统法 (The Cooperative Social System Approach)	
从事于把人际行为和群体行为两个方面引导到一个协作系统的研究。把概念扩大到任何一个具有明确目的的协作集体。	研究的范围过于广泛。 同时, 它忽视了许多管理概念、原则和技术。
5. 社会技术系统法 (The Social Technical System Approach)	
技术系统对于社会系统有巨大影响 (个人态度与群体行为)。着重在生产和办公室业务以及在技术系统和人际之间具有紧密关系的其他方面。	只强调蓝领和低层的办公工作。 忽视了更多的其他管理知识。
6. 决策理论法 (The Decision Theory School)	
强调决策的制定、做决策的人或群体以及决策过程。一些理论家把决策看做研究所有企业活动的出发点。现在对研究范围已经没有了明确的界定。	比起决策来, 有更多的管理工作。在同一个时间, 着重点可能既过于狭隘而又过于宽泛。
7. 系统法 (The Systems Approach)	
系统概念有广泛适用性。系统有范围, 但它们也和外部环境一起相互影响, 即组织是开放系统。认识到研究一个组织和许多子系统内的计划、组织和控制的内部关系的重要性。	各系统与子系统的内部关系的分析以及组织同它们的外部环境相互影响的分析。 几乎不考虑新的管理方法。

(续表 1.1)

特征与贡献	局限性
8. 数学的或“管理科学”的方法 (The Mathematical or “Management Science” Approach)	
管理工作被看成是数学过程、概念符号和模型。把管理看成是一种纯粹的逻辑过程, 用数学符号和数学关系来表示。	首先要做的是建立数学模型。管理工作的许多方面并不能模型化。数学是一种有用的工具, 但很难说是一种学派或是一种管理方法。
9. 权变的或随机应变的方法 (The Contingency or Situational Approach)	
管理实务取决于环境 (也即是随机应变或因情况而异)。随机应变理论认识到已知的解决方法对企业行为模式的影响。	管理人员早已认识到没有一种可以处处适用的最佳方法。难于确定所有的随机应变有关因素并指明它们的关系, 因为这些关系可能是很复杂的。
10. 管理任务法 (The Managerial Roles Approach)	
最初的研究是基于对五位总经理行为的观察, 在此研究的基础上确定了主管人员的十项任务并分为: ①人际关系的; ②信息的; ③决策的任务等三类。	最初的样本很小 (只有五个经理), 而且有些活动不属于管理的范围。活动实际上就是计划、组织、人事、领导和控制。但一些重要的管理活动却未加以考虑 (如主管人员的考评)。
11. 麦肯锡的 7S 结构体系 (The McKinsey 7S System)	
这七个 S 是: ①策略 (Strategy); ②结构 (Structure); ③系统 (Systems); ④作风 (Style); ⑤人员 (Staff); ⑥技能 (Skills); ⑦共有价值观 (Shared - Values)。	这家富有经验的咨询公司现在就采用了这样一种结构体系, 它类似于 1955 年以来由孔茨等发现的有用的体系。在肯定其实用性的同时, 应指出其所用的专业名词不确切, 而且对问题也没有进行深入讨论。
12. 运筹法 (The Operation Research Approach)	
把其他领域和管理方法的概念、原理、技术和知识汇聚在一起, 旨在发展具实用性的科学和理论。这一方法对管理知识加以区分并围绕计划、组织、人事、领导和控制五项管理职能制定出分类体系。	并不像某些研究者那样把“代表”或“协作”看成是一种独立的职能。例如协作是管理人员的本质并且是管理工作的目的。

资料来源: Harold Koontz and Heinz Weihrich. Management. 10th edition. New York: McGraw - Hill Inc., 1993. Ch. 2

不同的管理学派, 促使管理学研究者们从各种不同的方向、不同的角度和采用不同的方法进行研究和探索, 使得管理理论研究的层面比较广泛, 对各个层面的研究也比较充分和深入。但是这些反映管理学不同侧面而又同时并列的内容, 不论其采用何种研究方法, 解决何种问题, 都必须保持高度的科学性和实践的有效性, 并能从理论上论证其可靠性 (Reliability)。