

西方 经济 管理

主编 刘世萱

广东经济出版社

西方经济管理

刘世萱 主 编
谢克桓 副主编

广东经济出版社

责任编辑：赵世平

封面设计：王美蓉

责任技编：梁碧华

西方经济管理

刘世萱 主 编

谢克桓 副主编

※

广东经济出版社出版发行

广东省新华书店经销

广东科普印刷厂印刷

(厂址：广州市应元路大华街兴平里3号)

787×1092毫米 32开本 10.25印张 222,000字

1997年1月第1版 1997年1月第1次印刷

印数1-8,000册

ISBN 7-80632-063-6/F·23

定价：12.00元

如发现印装质量问题，影响阅读，请与承印厂联系调换。

前 言

我国改革开放以来，随着工作重点转移到以经济建设为中心轨道上来，全国上下对管理工作给予了很大关注。在积极探索改革传统经济管理体制的新思路和实施适合于我国国情的管理举措的同时，还十分重视学习和借鉴西方发达国家的先进管理经验，正如邓小平同志所指出的：“社会主义要赢得与资本主义相比较的优势，就必须大胆吸收和借鉴人类社会创造的一切文明成果，吸收和借鉴当今世界各国包括资本主义发达国家一切反映现代化大生产规律的先进经营方式、管理方法。”

为了满足我校函授学员和有关管理人员学习和借鉴国外的先进管理经验、管理方法的需要，我们编写了《西方经济管理》一书。本书在参阅国内外资料的基础上，力求比较全面系统地介绍西方经济管理理论的产生发展和主要观点，管理实践的举措，择其科学成分，为我所用。

本书作为一本阐述西方经济管理理论和实践的教材。其主要内容大体包括了以下四个方面：一是以“绪论”作为全书首篇，介绍了西方经济管理理论的产生背景、主要内容及其发展趋势；二是西方经济管理思想史，包括第二、三、四、五章，比较系统地阐述西方经济管理从古典管理、行为

科学到现代管理各学派的管理思想观点；三是西方微观管理实践，包括第六、七两章，有重点地阐述了西方现代企业关于产权制度、治理结构、分配制度、企业文化、企业发展战略以及生产、技术、质量、财务、经营的管理内容；四是西方宏观经济管理理论和管理实践，包括第八、九、十章，比较全面地介绍了西方国家宏观调控模式和政府从宏观角度对微观的管理内容。总之，本书力求使读者在学完全书后，对西方经济管理思想史、微观管理、宏观调控内容有一个较系统较清晰的了解。

本书由刘世萱任主编，谢克桓任副主编。参加编写的作者有：刘世萱（第一、三、九章）、谢克桓（第四、五章）、张其中（第七、八章）、谢仁寿（第二章）、袁友军、刘社欣（第六、十章）。陈鸿宇参与了本书编写提纲的讨论和部分章节的审稿和修改工作。

本书编写过程中参阅和引用了国内外学者的著作、教材、文章和资料。

本书之缺点在所难免，欢迎读者批评指正。

谢谢！

编者

1996年11月

目 录

前 言	(1)
第一章 绪 论	(1)
第一节 西方经济管理理论的产生	(1)
第二节 西方经济管理理论的内容	(6)
第三节 西方经济管理理论的发展趋势	(16)
第二章 古典管理理论	(29)
第一节 泰罗的科学管理原理	(29)
第二节 亨利·法约尔的管理职能理论	(39)
第三节 古典管理理论的形成	(47)
第三章 行为科学管理理论	(59)
第一节 霍桑实验与人际关系理论	(60)
第二节 需要理论	(65)
第三节 人性假设理论	(72)
第四节 领导行为理论	(81)
第四章 现代管理理论 (一)	(91)
第一节 社会系统学派的管理思想	(92)
第二节 决策理论学派的管理思想	(102)
第三节 系统管理学派的管理思想	(112)

第五章 现代管理理论 (二)	(125)
第一节 经验主义学派的管理思想	(125)
第二节 权变学派的管理思想	(138)
第三节 管理科学学派的管理思想	(151)
第六章 西方企业管理实践 (一)	(161)
第一节 产权制度	(161)
第二节 法人治理结构	(166)
第三节 分配制度	(177)
第四节 企业文化	(183)
第七章 西方企业管理实践 (二)	(192)
第一节 企业发展战略	(192)
第二节 生产与技术管理	(200)
第三节 质量管理	(209)
第四节 财务管理	(213)
第五节 营销管理	(222)
第八章 西方宏观调控理论	(227)
第一节 凯恩斯主义宏观调控理论	(227)
第二节 货币主义学派、供给学派和理性预期学 派的理论	(232)
第三节 新剑桥学派、弗莱堡学派、瑞典学派的 理论	(242)
第九章 西方宏观管理实践 (一)	(253)
第一节 美国宏观调控模式	(253)
第二节 日本宏观调控模式	(260)

第三节	法国宏观调控模式	(268)
第四节	德国宏观调控模式	(272)
第五节	瑞典宏观调控模式	(279)
第十章	西方宏观管理实践 (二)	(286)
第一节	对国有企业的管理	(286)
第二节	对中小企业的管理	(296)
第三节	对市场经济活动的管理	(304)
第四节	对经济与社会协调发展的管理	(312)
附录一	主要参考书目	(318)

第一章 绪 论

在我国管理理论的研究中，人们习惯于把资本主义国家的管理理论统称西方管理理论。为此，所谓西方管理理论也就是资本主义管理理论。

18世纪后半叶，由于英国、法国的产业革命，使手工业和家庭工业的自由生产转为有分工协作的工厂生产，由手工劳动生产转向大机器生产。这样就出现了西方企业管理实践和由此而产生的西方经济管理的思想理论。到了19世纪末20世纪初，资本主义经济发展到较高的阶段，由于受各种条件的影响，逐步产生了各种西方经济管理理论，并都得到迅速的发展。

第一节 西方经济管理理论的产生

一、经济管理起源于人类的共同劳动

对经济的管理渊源很长，它起源于人类的共同劳动。在共同劳动中，出现了劳动的分工和相互协作，这就逐步产生了管理的需要。马克思曾经说过：“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动，都或多或少地需要指挥，以协调个人的

活动，并执行生产总体运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。”^① 这种指挥、协调和执行生产总体的运动所产生的各种一般职能，就是管理，就是管理的各种基本的职能。

随着生产力的发展，共同劳动的规模逐渐增大，劳动分工越来越精细，协作的范围日益扩大和复杂，对管理工作的要求也就越来越高。18 世纪下半叶工业革命开始后，逐渐推广了机器和机器体系的运用，建立起西方的现代工业，管理的重要性日益明显。第二次世界大战后又普遍地运用了电子技术，资本主义工业生产技术更加复杂，社会分工以及企业内部的分工愈益精细，劳动专业化不断发展，生产社会化日益提高，企业之间、部门之间、地区之间，以至国家之间的经济联系更加广泛、更加密切，综合地、系统地解决问题的要求不断增多，管理的任务和职能就更加复杂，更加重要。管理所采取的形式、技术方法，也更加多样化，更加充实。

现在，人们越来越清楚地认识到，在人类的共同生产活动中，管理是一项不可缺少的条件。没有管理，共同劳动是难以有效地进行的。这在资本主义的生产中表现得很明显。马克思在论述资本主义生产时，明确指出：“随着许多雇佣工人的协作，资本的指挥发展成为劳动过程本身的进行所必要的条件，成为实际的生产条件。”^② 在生产高度社会化的情况下，可以说，没有管理，各种独立存在的生产要素就不能结合在一起，生产活动就不可能进行。只有现代的科学管理，

① 马克思：《资本论》第一卷，第 367 页。

② 马克思：《资本论》第一卷，第 367 页。

才能保证现代经济正常运转和进一步发展。不仅如此，管理还是创造一种新的生产力的必要手段。当人们通过“管理”把许多单个劳动组织起来进行协作的时候，它所产生的生产力必然超过同样数量单个劳动者个人生产力的“机械的总和”。这种特殊的生产力“是劳动的社会生产力或社会劳动的生产力”。它只有在组织管理良好的协作中才能产生。这一点，早为许多卓越的工程所证实，如现代美国的阿波罗号登上月球，更充分证明管理的必要和管理所产生的力量。生产力的发展促进了管理，而管理的提高，反过来又推动了生产力和经济的增长。经济管理起源于人类的共同劳动，这是一切社会制度经济管理产生的共同基础。但是，西方经济管理理论，只是在资本主义的经济发展到一定阶段后产生的。

二、西方经济管理理论的产生条件

19 世纪末 20 世纪初，系统的西方经济管理理论基本形成，这与当时的政治条件、经济技术条件有直接关系。

(一) 政治条件

19 世纪末 20 世纪初，资本主义发展成为垄断的资本主义，无产阶级和资产阶级明显的成为两个对立的阶级。一方面资本家对工人实行残酷的剥削，延长劳动时间，降低工人工资，加大工人劳动强度；同时又通过垄断市场和限制竞争、限制产量以哄抬物价等手段，达到剥削消费者的目的。残酷的剥削，引起了工人的强烈反抗。在英国、美国和日本，都先后掀起了要求 8 小时工作制、提高工资和缩短工作时间的罢工斗争。由于各资本主义国家工人对资本家的剥削的强烈斗争，使得工人与资本家的矛盾越来越尖锐。初期是

在个别工厂和局部地区进行，以后工人在斗争中组成了反对资产阶级同盟（工会），从 1897 年到 1904 年，美国参加工会的人数从 40 万迅速扩大到 207 万。地方性的斗争扩展成全国性斗争，由经济斗争发展为政治斗争；社会更加动荡不安，劳动生产率大幅度下降。为了扭转这种局面，缓和工人与资本家的对立情绪，协调二者之间的关系，合理利用资源，提高劳动生产率，资本家在经营过程中采取了相应的管理办法。这个时期，泰罗的科学管理法、甘特的任务奖励制、埃默森的津贴工资制度等一些管理方法相继产生，并得到广泛应用。

（二）技术、经济条件

在资本主义经济中，科学技术的发展经历了三次较大的革命。第一次是在 18 世纪末 19 世纪初，由于机器和蒸汽机的应用，劳动工具由手工工具向机器和机器体系过渡。第二次革命是在 19 世纪末 20 世纪初，英国、德国、日本、美国等发达的资本主义国家大力发展重化工业，特别是美国，除大力发展钢铁、机械、化工工业外，橡胶工业、农业机械也得到了较大发展。在能源方面，石油和电力取代了煤炭。第三次科学技术革命是在第二次世界大战之后，由于电子工业和原子能的发展而引起广泛的变革。目前正经历第四次科学技术革命，主要是电子计算机应用于航天工业。由于科学技术革命，使工业生产从手工劳动转变为半机械化、机械化，又向自动化和电子计算机控制发展。科学技术的进步，引起了生产力的巨大发展，生产力组织也相应发生了变化，促进企业规模不断扩大，一些资本主义国家通过企业合并相继出现了各种大规模的企业公司。在生产集中的基础上，垄断组

组织形成并发展起来。随着卡特尔的急速增长及基础的日益巩固，垄断组织逐步向高级发展。进入 20 世纪后，在一些主要部门中，还出现了少数的辛迪加、托拉斯和康采恩，有些部门往往被一两个垄断组织所控制。垄断组织不断扩大，从地区扩大到整个国家，从国内扩大到国际，出现了跨国公司。19 世纪末以前，资本的所有者与企业的管理者一般都集中在一个人的身上，没有形成专门的管理阶层。随着经营规模的扩大、信用制度、股份公司的建立和发展，导致了所有权与经营权的分离，越来越需要管理职能的专门化，为适应这种变化，就需要建立有效的管理体制，以维护资本主义的社会关系。这是系统的经济管理理论形成的重要原因。为适应这种需要，泰罗、法约尔的系统经营职能理论、组织理论问世了。

西方经济管理理论的产生，除了上述两方面的条件外，还受其他科学思想发展的影响。管理理论是上层建筑的一部分，上层建筑领域里其他部门科学的发展变化，也会影响经济管理理论的发展。一般地讲，资产阶级科学的方法论与资本主义经济管理理论的发展密切地联系着，同时资本主义科学研究的基本原则、观点、立场、方法也影响资本主义经济管理理论的形成与发展。例如，早期在牛顿的机械力学观点影响下，管理理论中机械的、技术的观点占统治地位。又如在资产阶级实用主义的影响下，在管理理论中出现了“行为科学”、“管理科学”、“经验学说”以及“权变学说”。近几十年来由于信息论、控制论、系统论的出现，管理理论又有新的发展。

西方经济管理理论，随着资本主义经济发展在不断变

化。在不同的发展阶段，出现各种不同派别的经济管理理论，而各个学派的研究对象也各有侧重。比如有的研究企业内部的生产管理；有的管理学家从微观管理研究入手，探讨出适用于一切组织的普遍原理；还有的管理学家则想从研究其他组织的管理原理入手，推广运用于工业企业内部的管理。但总的来说，由于生产资料私有制和其他各种条件的限制，资本主义经济管理理论的研究对象主要是整个工业企业的经营管理活动规律，它研究工业企业各个组织成分之间的关系；研究工业企业与整个社会经济之间的关系；研究工业企业各种组成成分最合理地组织起来的原理、形式和方法，以达到资产阶级谋取最高利润的目的。

第二节 西方经济管理理论的内容

经济管理理论，是随着资本主义的出现而产生和发展起来的。西方经济管理理论的内容很广泛，我们把它分为微观和宏观两个方面来介绍。

一、西方微观经济管理理论

西方微观经济管理理论，主要是企业管理理论。这一理论大体创建于19世纪末至20世纪初。在西方，企业管理理论的发展大致可分为三个阶段：第一阶段是古典管理理论；第二阶段是行为科学理论；第三阶段是现代管理理论。

（一）西方微观各个不同发展阶段的经济管理理论

1. 古典管理理论。

古典管理理论形成于 19 世纪末到 20 世纪初,其代表人物有美国的泰罗 (Frederick iv Taylor, 1856 ~ 1915)、法国的法约尔 (Chenri Fayol, 1841 ~ 1925)、德国的韦伯 (Max Weaber, 1864 ~ 1920) 以及后来的美国人古利克 (Luther Culick, 1892 ~) 和英国人厄威克 (Lyndall Liwick, 1891 ~) 等人。古典管理理论较系统地探讨了微观经济管理问题。如泰罗等人倡导的科学管理,主要探讨了在工厂中提高劳动生产率的问题。他们认为,当时工人提高劳动生产率的潜力是很大的。于是他们在科学试验的基础上,制定出所谓标准的作业方法,并据此制定相应的劳动定额;提出了标准化原理;实行有差别的、刺激性的计件工资制度。他们认为,要提高劳动生产率,就必须取得雇主和工人两方面的合作。雇主关心的是低成本,工人关心的是提高工资。要使雇主和工人两方面认识到,通过科学管理提高了劳动生产率,两者都可以达到自己的目的。泰罗等人认为,这就是雇主和工人双方“协调与合作”的基础。此外,泰罗等人还对计划职能和执行职能的划分、职能管理制的采用和组织结构上的管理控制原理等进行了探讨。

法约尔与泰罗是同时代的人。他的管理理论主要包含在 1916 年发表的《工业管理与一般管理》一书中。他认为,管理不同于经营,只是经营的六种职能活动之一。经营的六种职能活动是: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。至于管理活动本身,则又包括五种因素,即:计划、组织、指挥、协调、控制。法约尔对管理的五种因素进行较详细的论述,并提出了 14 条管理原则,即:(1) 分工;(2) 权限与责任;(3) 纪律;(4) 命令的统

一性；(5) 指挥的统一性；(6) 个别利益服从于整体利益；(7) 报酬；(8) 集权；(9) 等级系列；(10) 秩序；(11) 公平；(12) 保持人员稳定；(13) 首创精神；(14) 集体精神。法约尔还特别强调管理教育的重要性，认为可以通过教育使人们学会进行管理并提高管理水平。

韦伯的研究主要集中在组织理论方面，他的最大贡献是提出了所谓“理想的行政组织体系理论”。韦伯对权力的三种类型，理想的行政组织的管理制度和结构都作了较为详细的阐述。

到本世纪的 20 年代，上述古典管理理论，经过英国人厄威克和美国人古利克的研究，加以系统化了，归纳出了一些共同的管理原则和管理职能。例如，管理原则归纳为八点：(1) 为组织机构配备合适的人员；(2) 一个最高主管；(3) 统一指挥；(4) 专业参谋与一般参谋；(5) 工作的部门化；(6) 授权；(7) 责权相符；(8) 控制幅度。管理职能则归纳为七项：(1) 计划；(2) 组织；(3) 人事；(4) 指挥；(5) 协调；(6) 报告；(7) 预算。上述这些成为以后管理理论进一步发展的出发点。

2. 行为科学理论。

行为科学管理理论，大体是从本世纪 20 年代开始的。所谓行为科学，就是对工人在生产中的行为以及这些行为产生的原因，进行分析研究，以便调节企业中的人际关系，提高生产。它的研究内容主要包括：人的本性和需要，行为的动机，尤其是生产中的人际关系等。

行为科学早期的代表人物是美国的梅奥。梅奥等人在美国西方电气公司的霍桑工厂进行了管理方面的试验，并以试

验的结果为依据,提出了以下几条原理:(1)工人是“社会人”,而不是“经济人”。工人不是单纯追求金钱收入,他们还有社会、心理方面的要求;(2)企业中除了“正式组织”外,还存在着“非正式组织”;(3)新的企业领导能力在于通过提高职工的满足程度来提高其士气。这三个基本原则是古典管理理论所没有的,成为以后行为科学发展的理论基础。

行为科学在后一阶段的发展,则主要集中在以下四个领域:(1)有关人的需要、动机和激励的问题。在这方面有代表性的理论有:①美国的马斯洛的“人类需要层次论”;②美国的赫茨伯格的“激励因素——保健因素理论”;③斯金纳的“强化理论”;④弗鲁姆的“期望理论”等。(2)同企业管理有关的所谓“人性”问题。在这方面有代表性的理论有:①美国麻省理工学院教授麦格雷戈的“X理论——Y理论”;②美国的阿吉里斯的“不成熟——成熟理论”。(3)企业中的非正式组织以及人与人的关系问题。(4)企业中领导方式问题。在这方面有代表性的理论有:①美国的坦南鲍姆和施米特的“领导方式连续统一体理论”;②美国密西根大学的利克特的“支持关系理论”;③美国俄亥俄大学的斯托格弟和沙特尔等人的“双因素模式”;④美国布莱克和穆顿两人的“管理方格理论”等。

3. 现代管理理论。

第二次世界大战后,随着社会经济的飞速发展,西方的管理学界,又出现了许多新的理论和学说,形成了许多学派。但到底形成了多少学派,目前也无法准确的统计。1961年,美国管理学家哈德罗·孔茨在美国《管理学杂志》上发