

Studies in Contemporary Capitalism

当代资本主义研究丛书

西方管理思想史

(第六版)

The Evolution of Management Thought

(Sixth Edition)

丹尼尔·A·雷恩 (Daniel A. Wren) / 著
阿瑟·G·贝德安 (Arthur G. Bedeian)

 中国人民大学出版社



Studies in Contemporary Capitalism

当代资本主义研究丛书

西方管理思想史

(第六版)

The Evolution of Management Thought

(Sixth Edition)

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



中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

西方管理思想史：第 6 版/雷恩等著；孙健敏等译．—北京：中国人民大学出版社，2013. 4

(当代资本主义研究丛书)

ISBN 978-7-300-17326-9

I. ①西… II. ①雷… ②孙… III. ①管理学-思想史-西方国家-研究 IV. ①C93-095

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 065271 号

当代资本主义研究丛书

西方管理思想史 (第六版)

丹尼尔·A·雷恩 著

阿瑟·G·贝德安

孙健敏 黄小勇 李原 译

Xifang 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

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 三河市汇鑫印务有限公司

规 格 160mm×235mm 16 开本

版 次 2013 年 4 月第 1 版

印 张 37.75 插页 1

印 次 2013 年 4 月第 1 次印刷

字

定 价 62.00 元

究 印 装 差 错 负 责 调 换

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，那我们就要去查阅历史经典。

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《西方管理思想史》（第六版），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

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

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提高了效率而制定的。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，他们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。

孙健敏 李 原

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，《西方管理思想史》（第六版）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。

在第六版中，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，我们努力使第六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 Al 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，他们在第六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《西方管理思想史》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

阿瑟·G·贝德安
巴吞鲁日，路易斯安那

* 在中译本中，没有保留这些照片。——译者注

The Evolution of Management Thought, 6th edition by Daniel A. Wren, Arthur G. Bedeian
ISBN: D/0470128976

Copyright © 2009 John Wiley & Sons, Inc.

All Rights Reserved.

AUTHORIZED TRANSLATION OF THE EDITION PUBLISHED BY JOHN WILEY & SONS, New York, Chichester, Brisbane, Singapore and Toronto.

No part of this book may be reproduced in any form without the written permission of John Wiley & Sons, Inc.

Simplified version © 2013 by China Renmin University Press.

目 录

第一部分 早期管理思想

第 1 章 拉开历史的序幕	3
文化框架.....	5
人、管理及组织	10
小结	13
第 2 章 工业化之前的管理	15
早期文明中的管理	15
文化的重生	29
小结	42
第 3 章 工业革命：问题与展望	45
英国的工业革命	45
早期工厂中的管理问题	50
工业革命的文化后果	62
小结	67
第 4 章 早期工厂中的管理先驱	71
罗伯特·欧文：寻找新和谐	71

查尔斯·巴比奇：性格暴躁的天才	77
安德鲁·尤尔：管理教育领域的先驱	82
查尔斯·杜宾：法国的工业教育	84
先驱者：最后的说明	86
小结	87
第5章 美国的工业革命	90
内战之前的工业和管理	90
铁路公司：美国管理的先驱	97
小结	108
第6章 工业增长和系统管理	111
美国企业的成长	111
系统管理的复兴	116
大企业及其不断变化的环境	124
第一部分小结	134

第二部分 科学管理时代

第7章 科学管理时代的到来	141
弗雷德里克·温斯洛·泰勒：早年时光	142
泰勒：逍遥哲人	159
小结	175
第8章 传播效率真理	182
最正统的门徒：卡尔·巴思	182
最不正统的门徒：亨利·L·甘特	184
终身伴侣：吉尔布雷斯夫妇	192
通过组织实现效率：哈林顿·埃默森	204
公共部门组织的福音：莫里斯·L·库克	209
小结	214
第9章 人的因素：开辟道路	219
人事管理：一种双重继承	220

心理学与个体	226
社会人的基础：理论、研究和实践	230
工厂民主化	235
小结	240
第 10 章 管理进步和组织理论的出现	245
亨利·法约尔：生平及职业生涯	246
官僚机构：马克斯·韦伯	263
小结	269
第 11 章 科学管理的理论与实践	272
对科学管理的研究和实践	272
一般管理的出现	288
小结	296
第 12 章 对科学管理的回顾	302
经济环境：从农场到工厂	302
技术：开拓新的前景	307
社会环境：从成就到归属	312
政治环境：从此罗斯福到彼罗斯福	317
第二部分小结	319

第三部分 社会人时代

第 13 章 霍桑研究	327
霍桑研究的开始	328
人际关系、领导和激励	343
小结	350
第 14 章 寻求组织整合	355
玛丽·帕克·福莱特：政治哲学家	355
切斯特·巴纳德：博学的高层主管	369
小结	378
第 15 章 人与组织	382
工作中的人：微观观点	382

改变对工作中人的假设	388
工作中的人：宏观观点	397
小结	402
第 16 章 组织与人	406
组织：结构和设计	407
最高管理层的视角	419
小结	428
第 17 章 人际关系的概念和实践	432
人际关系对教学和实践的影响	432
对霍桑研究的回顾	436
小结	443
第 18 章 对社会人时代的回顾	446
经济环境：从萧条到繁荣	446
变革的种子：新技术	451
社会环境：社会伦理和组织人	453
政治环境：从富兰克林·罗斯福到艾森豪威尔	461
第三部分小结	465

第四部分 现代

第 19 章 管理理论与实践	471
一般管理的复兴	471
从企业政策到战略管理	488
小结	500
第 20 章 组织行为与理论	506
人与组织	506
组织和人	530
小结	539
第 21 章 管理的科学与系统	545
对管理的科学性的探索	546

系统和信息	556
小结	562
第 22 章 责任与机遇	565
个体与组织：关于不断演变的期望	565
全球舞台上的管理机遇	575
小结	582
第 23 章 尾声	585

第一部分

早期管理思想

