

现代管理论

〔日〕 占部都美著

47505

现代管理论

〔日〕 占部都美 著

蒋道鼎 译



S0133800



新华出版社

近代管理论

著者 占部都美

根据日本白桃书房1981年2月版本译出。

DN04/14

现代管理论

〔日〕 占部都美 著

蒋道鼎 译

*

新华出版社出版

新华书店北京发行所发行

六〇三厂印刷

*

787×1092毫米 32开本 13印张 252,000字

1984年11月第一版 1984年11月湖北第一次印刷

印数：1—29,000册

统一书号：4203·015 定价：1.60元

序

一九六六年有斐阁出版社出版的拙著《论现代管理学》是我撰写本书的基础。《论现代管理学》在我国(日本)破天荒第一次系统地展示了以巴纳德和西蒙为中心的现管理论,使我国(日本)经营学界受到很大的震动,对于改变其潮流起了很大的作用。

本书把经营管理史分为传统管理论、人群关系论(新古典管理论)、现管理论及其以后的发展等几个阶段,它的特点在于把现管理论看作是经营管理的综合理论。

传统管理论包括泰罗的科学管理法、法约尔的管理论、组织设计论等。这些都是经营管理的最初的论题。它们的目都是要建立有效的管理体制。作为它们对立面的人群关系论,其特点是把构成组织的个人的动机看作是生产效率的决定因素。

传统管理论把组织或整个管理系统的结构作为研究对象。从这个意义上讲,可以称为宏观组织论。而人群关系论是把构成组织的个人的动机看作是最重要的因素。因此,人群关

系论也可称为微观组织论。另外，由于人群关系论采取现代管理理论的特征之一——行为科学的研究方法，它又可称为新古典管理论。

现代管理理论是经营管理理论的综合。它是通过新的综合性的理论把传统管理理论所具有的宏观组织论的性格和人群关系论所具有的微观组织论的性格统一起来的。从这个意义上讲，它就成了——门综合性的理论。此外，泰罗的科学管理法(传统管理理论)是从“经济人”假设出发的；人群关系论是从“社会人”假设出发的；而现代管理理论是从“决策人”假设出发的，它扬弃了“经济人”假设和“社会人”假设的对立，把两者统一起来了。因此说，本书的特色是把现代管理理论作为经营管理的统一理论而进行阐述的。

在现代管理理论之后问世的新人群关系论也可以通过期待理论包括到现代管理理论中。现代管理理论是关于管理的一般理论。作为它的发展，后来又建立了条件适应理论。这是对现代管理理论的否定。但我认为，条件适应理论最终还是可以包括到现代管理理论中去的。

本书不只是以现代管理理论为中心来描述经营管理理论的发展史。它的最终目的是通过详细地阐述经营管理理论的各派学说，引伸出即使对现代的经营实践来说也是有血有肉的内容。

本书是作为我的著作选集第三卷出版的。当此之际，谨向白桃书房的大矢顺一郎、照井规夫两位先生的真诚合作表示深切的谢意。

占部都美
一九八〇年十一月十五日

目 录

序.....	1
第一章 经营管理理论的形成和发展.....	1
第一节 经营管理理论的形成.....	1
(一) 产业革命	1
(二) 形成的基础	4
第二节 经营管理理论的发展阶段.....	9
第二章 科学管理法.....	17
第一节 科学管理法的理念.....	17
(一) 科学管理法之父	17
(二) 放任的管理	18
(三) 有组织的怠工	19
(四) 哈尔西的奖励工资制	20
第二节 科学管理法的体系.....	24
(一) 科学管理法的意义	24
(二) 科学管理法的体系	25
(三) 时间和动作研究	27

(四) 任务管理	28
第三节 泰罗的组织论	34
(一) 职能化的组织原理	34
(二) 计划部组织	36
(三) 职能组织——职能管理	38
(四) 例外原理	41
第四节 科学管理法和工会	43
(一) 东部铁路运费事件	43
(二) 工会进行反对	44
(三) 精神革命	45
(四) 霍克西的调查报告	46
第五节 科学管理法的影响和局限性	48

第三章 管理过程论

第一节 法约尔管理论	52
(一) 昂里·法约尔	52
(二) 法约尔的管理概念	54
(三) 法约尔法则	57
(四) 法约尔的管理原则	63
(五) 法约尔的组织论	69
(六) 法约尔管理理论的特征	78
第二节 管理过程论	86
(一) 计划职能	87
(二) 组织职能	88
(三) 指挥职能	88

(四) 控制职能	89
第四章 组织设计论	92
第一节 组织设计论的特征	92
第二节 线性 and 参谋组织	94
(一) 组织形态	94
(二) 参谋组织的扩大	95
(三) 线性组织和参谋组织的关系	98
第五章 人群关系论	112
第一节 霍桑实验	112
第二节 人群关系论的结构	115
(一) “社会人”假设	116
(二) 情绪的概念	117
(三) 非正式组织	118
第三节 人群关系论的影响及其局限性	122
(一) 协作劳动的经营思想	122
(二) 人群关系管理	124
(三) 人群关系论的局限性	128
第六章 现代管理理论——I	135
第一节 现代管理理论的基础	135
(一) 现代管理理论之父巴纳德	135
(二) 现代管理理论的特征	136
(三) 行为科学的研究方法	140

(四) “决策人”假设	142
第二节 组织的基本概念	146
(一) 组织的定义	146
(二) 组织的基本要素	152
(三) 组织结构的发展规律	158
第三节 权限接受论	162
(一) 正式权限论和权限接受论	162
(二) “无差别圈”的概念	165
(三) 主观权限客观化	167
(四) 信息系统	169
(五) 制度权限和实体权限	171
(六) 客观权限的机能	172
第四节 组织的特殊化	175
(一) 特殊化	175
(二) 正式组织和非正式组织的统一	180
第五节 组织的决策	184
(一) 组织的决策过程	184
(二) 决策的起因	186
(三) 管理阶层	189
(四) 决策的机能	191
(五) 决策的原理	194
第六节 组织平衡论	200
(一) 组织存续的理论	200
(二) 组织效率和组织劳动生产率	203
(三) 组织的对内平衡	208

(四) 组织的对外平衡	214
(五) 组织平衡论存在的问题	216

第七章 现代管理论——Ⅱ

第一节 西蒙管理论的立场

(一) 向传统管理论挑战

(二) 决策的概念

(三) 决策和组织影响

第二节 决定前提的概念

(一) 决定前提的意义

(二) 价值前提和事实前提

(三) 政策问题和管理决定的区别

第三节 管理决定的合理性

(一) “经济人”模式

(二) 克服“经济人”的局限性

第四节 “管理人”模式

(一) 决策的心理学因素

(二) “管理人”的决策

第五节 组织影响

(一) 计划系统

(二) 组织结构

第六节 信息系统

(一) 信息的机能

(二) 信息传递过程

(三) 信息系统

(四) 信息故障的主要原因	260
第七节 集权和分权	262
(一) 单元组织和联邦制组织	262
(二) 决策的专门化和集权化	264
(三) 集权和分权的平衡	268
(四) 事业部制组织和重新集权	270
第八节 效率原则和管理的社会责任	274
(一) 效率标准	274
(二) 效率概念的扩大	277
(三) 管理的社会责任	281
第九节 对组织的忠诚心	285
(一) 对组织忠诚心的定义	285
(二) 公私不分	286
(三) 对组织的忠诚心同组织的事业目的和存续 目的的矛盾	288
(四) 错误的职能忠诚心	289
(五) 纠正错误的职能忠诚心的管理体制	291
第十节 西蒙管理论的局限性	294
(一) 新韦伯主义	295
(二) 目的决定和手段决定	298
(三) “管理人”模式和“经营人”模式	299
(四) 管理决定和业务决定	302
第八章 企业行为理论	304
第一节 企业行为理论的目的和性格	304

(一) 现代管理理论的局限性	304
(二) 企业行为理论的目的	306
(三) 企业行为理论的性格	308
(四) 企业的决策过程	310
第二节 企业目的的形成	312
(一) 企业目的的形成过程	312
(二) 企业目标的对立和冲突	316
(三) 采取变更目标的方式	320
第三节 探索过程	322
(一) 探索行动的动机	322
(二) 探索行动的方式	325
(三) 探索行动和革新	326
第四节 预测过程和避免不稳定性	330
(一) 对代替方案结果的预测和产生的偏差	330
(二) 采取避免不稳定性的行动	333
第五节 选择标准	335
第六节 “组织余裕”	337
(一) 组织平衡论和“组织余裕”	337
(二) 组织剩余资源和满足标准	341
第七节 企业的适应性模式	342
(一) 企业的适应性模式	342
(二) 企业行为理论的主要原理	344
 第九章 动机论的发展	 353
第一节 动机论	353

第二节	新人群关系论的基础	355
(一)	情绪、态度、动机、工作满足感等概念	355
(二)	需要理论的类型	357
第三节	新人群关系论的特征	362
(一)	参与领导论	362
(二)	工作扩大论	365
第四节	对需要理论的批判	368
(一)	“不满足——生产效率”假设	368
(二)	需要假设的片面性	370
(三)	需要假设的普遍性	371
第五节	期待理论	372
(一)	动机的情绪模式和认识模式	372
(二)	期待理论概要	373
第六节	结论	378
第十章	条件理论	380
第一节	前言	380
第二节	对条件理论的展望	381
第三节	社会—技术系统论	389
第四节	开放系统论	391
第五节	结构—机能论	397
第六节	结论	402
译者后记		404

第 一 章

经营管理理论的形成和发展

第一节 经营管理理论的形成

(一) 产业革命

十八世纪后半叶英国发生的产业革命产生了工厂工业。这对创造有助于满足人们需要的经济财富和提供服务的方法来说，带来了一场革命。在产业革命之前，手工业及家庭工业占据着统治地位。随着工厂工业的建立，生产方法也发生了变化①：

第一阶段——作业场所的集中和作业分工。

手工业和家庭工业，生产都是在各个生产者的家庭里进行的，以家庭成员进行劳动的形式，各自自由地利用时间和方法从事生产。由于这种自由的生产转变为工厂生产，作业场所都集中于同一个厂房之中，人数众多的作业者都要服从一个工厂主的统一指挥。这是形成经营管理这种职能的最原始的起源。作业场所的集中又出现了分工，生产效率也相应地提高了。但是，初期的工厂生产即使部分地使用了机器，生产

方法并没有发生根本性的变化，生产主要依靠手工作业，工人的作业效率依然取决于各个工人掌握技术的熟练程度。

第二阶段——机械化和作业的专业化。

随着分工的发展和作业的专业化，利用机器的范围扩大了，并且为了进一步利用高度专业化的机器，作业程序要进一步细致具体，生产方法也要发生根本性的变化。它标志着由熟练的作业者生产向机器生产过渡。这已经不是各人从事个体生产了，他们有的成了机械工，有的成了维修工，有的成了开机器的工人，各自的作业高度特殊化和专业化。由于生产的机械化和作业的特殊化，生产不再象手工业那样通过个人来进行，而是通过有组织的集体来进行。

在手工业生产阶段，一个制鞋工人生产一双鞋可以自己拿去卖。但鞋子生产如果机械化，作业就被分成几个工序。分工精细，结果，即使是一双鞋，也要通过多人的协作劳动系统——组织，才能生产出来。一个人不能单独制造一双鞋了。我们从这种通过组织进行生产的事态中，发现了经营管理职能的起源。

但是，经营管理论并不是和产业革命以及伴随产业革命而出现的工厂工业同时建立起来的。经营管理论最初形成系统是在二十世纪初叶。这个时期，由于美国的泰罗提出了科学管理法和法国的法约尔提出了管理论，才使经营管理论系统化。也就是说，从十九世纪后半叶到二十世纪初叶，在发达的资本主义国家，随着重化学工业的发展，经营规模更加扩大，管理组织也更加复杂，建立有效的管理体制已经成为不可缺

少的了,于是开始着手对经营管理进行系统的研究。

本来,由于工厂工业的形成,产生了各种各样的管理问题和劳动纠纷问题②。在十九世纪,查尔斯·巴巴奇(1792—1871年)等人作为先驱者已经在这方面做出了成就。C·巴巴奇是世界上最早的时间研究的发明者,也是时间研究的创始人③。一八三二年,他撰写了《关于机械和制造的经济效益》一书。在这本书里,他把管理问题分为制造的经济原理和制造的机械原理进行了科学的研究。关于经济原理,他和亚当·斯密一样,强调了分工原理的有效性。他指出,通过分工可以:(1)节省训练时间;(2)减少训练需要的材料的浪费;(3)节省从一种工作转向另一种工作需要的时间;(4)不必改变工具;(5)通过反复进行同一种类的作业而使技术熟练;(6)作业的特殊化将导致机械和工具的发明创造。关于机械的原理,他主张要有效地利用动力和材料,测定作业时间等。为了谋求劳资之间的调和,他主张采用利润分配制。这种制度由两部分构成:一是要使工资的一部分同工厂的利益挂钩;二是对有助于降低生产成本的建议要支付奖金。

此外,为了改善由于产业革命而造成的苛刻的劳动条件,社会改良主义者罗伯特·欧文④(1771—1858年)提出了限制劳动时间、禁止招收童工、设置工人教育设施和住宅、建立消费合作社和生产者合作社等社会改良政策,并亲自付诸实行。

由此可见,对由于产业革命而产生的管理问题和劳动纠纷问题,早在十九世纪就有了研究的萌芽,但还没有达到产生

一种有连续性的形成系统的经营管理理论。

(二)形成的基础

系统的经营管理论的形成,有以下几个方面的环境因素:

(1)技术环境;(2)经济环境;(3)社会环境等。

(1)技术环境。

十九世纪后半叶,英国、德国、美国等发达的资本主义国家大力发展重化学工业,日本在日俄战争(1904—1905年)后,也迅速发展了重化学工业。在美国,从十九世纪末到二十世纪初,除了钢铁、机械、化学工业外,橡胶工业、农业机械等也得到了大力的发展。能源资源由于石油和电力的出现,取代了过去一直使用的煤炭。一九一〇年,福特一世研制成功T型汽车,确立了汽车的批量生产方式。汽车产业的兴隆又带动了石油、钢铁、橡胶、玻璃等各种工业的发展,加速了重化学工业化的进程。同轻工业相比,重化学工业由于企业规模大这一有利的因素而发挥着强大的作用,企业之间的竞争推动了企业的合并,经营规模迅速扩大,这就使管理问题更加复杂化。

(2)经济环境。

形成经营管理论的经济环境含有经营的大规模化、所有权同经营分离这两个相互关联的因素。

(a)经营的大规模化——重化学工业化必然要通过经营的大规模化来追求规模所具有的有利因素。在美国,从十九世纪末到二十世纪初,所有的产业部门都推行了企业的合