

干部思想理论文库

管理学

唐伟 主编

GANBU SIXIANG LILUN WENKU

GANBU SIXIANG LILUN WENKU

干部思想理论文库

管 理 学

唐 伟 主 编

中国青年出版社

(京)新登字 083 号

封面设计：唐伟杰

• 干部思想理论文库 •

管 理 学

唐 伟 主编

*

中国青年出版社出版 发行

社址：北京东四12条21号 邮政编码：100708

中国青年出版社印刷厂印制 新华书店经销

*

787×1092 1/32 11.5印张 244千字

1992年8月北京第1版 1992年8月北京第1次印刷

印数1-6,000册 定价4.60元

ISBN 7-5006-1094-7/D·44

目 录

绪 论.....	(1)
----------	-------

- 一 管理活动的起源与本质(2)
- 二 管理的技术性质与文化性质(12)
- 三 管理的结构、内容与类型(23)
- 四 管理思想的历史发展(32)

第一篇 传统管理理论

第一章 泰罗的科学管理理论.....	(48)
--------------------	------

- 一 泰罗的生平和著述(49)
- 二 科学管理的主要内容(56)
- 三 科学管理的倡导者们(62)
- 四 对泰罗科学管理的评价(68)

第二章 法约尔的经营管理理论.....	(77)
---------------------	------

- 一 法约尔的生平和著作(77)
- 二 管理的原则和要素(81)
- 三 对法约尔理论的评价(96)

第三章 韦伯的行政组织理论.....	(109)
--------------------	---------

- 一 “组织理论之父”——韦伯(110)
- 二 理想的行政组织(114)

第二篇 行为科学理论及其在当代的发展

第四章 梅奥的人际关系理论.....	(128)
--------------------	---------

- 一 霍桑实验(128)
- 二 梅奥主义(132)
- 三 对梅奥主义的批评(140)
- 四 行为科学的早期发展(143)

第五章 马斯洛等人的激励理论.....	(154)
一 马斯洛的需要层次论(157)	
二 赫茨伯格的双因素理论(165)	
三 弗鲁姆的效价-期望理论(170)	
四 激励方法的新探索(173)	
第六章 利克特等人的领导方式理论.....	(185)
一 “四种领导方式”与“新管理方格”(187)	
二 “领导连续统一体”与“不成熟-成熟理论”(193)	
三 “权变领导理论”与“路径-目标理论”(198)	
四 领导行为有效性(203)	
第七章 赫尔雷格尔等人的组织行为理论.....	(213)
一 “组织行为”与“组织行为学”(213)	
二 人和组织(216)	
三 组织行为与非组织行为(222)	
四 组织的发展(228)	

第三篇 当代管理理论

第八章 西蒙和决策理论.....	(239)
一 西蒙和有限理性论(240)	
二 决策的类型、步骤和组织(244)	
第九章 “管理科学”理论.....	(257)
一 管理科学的形成、发展及其作用(258)	
二 管理科学应用的主要方法(261)	
三 电子计算机在管理中的应用(273)	
四 对“管理科学”的评价(280)	
第十章 德鲁克的经验管理理论.....	(287)
一 德鲁克和目标管理法(287)	
二 如何做一个有效的管理者(294)	
三 如何进行决策(305)	
第十一章 孔茨和管理过程理论.....	(314)
一 孔茨和孔茨模式(315)	
二 主管人员的职能:计划(320)	
三 主管人员的职能:组织(329)	
四 人员配备(339)	
五 指导和领导工作(345)	
六 控制活动(353)	
后 记.....	(363)

绪 论

当今时代,管理已成为全社会的普遍现象。上至国家行政权力机构,下到每一个家庭、学校、工厂,无不需要管理。诚如美国管理学家彼得·F·德鲁克所说:“管理的兴起可能是我们的时代的关键性事件,比报纸上头条新闻的所有大事要重要得多。从本世纪以来,如果不说是没有的话,也很少有一种新的基本机构、新的领导集团、新的中心职能像管理那样迅速地兴起。”^①

本书的宗旨,就是与广大管理学家、管理实践家和立志于管理活动的青年朋友一道,去茫茫的管理思想的大海中遨游,到管理学大师们所留给我们的思想宝库中去寻觅、探究和挖掘。它所期待的是,能为我国管理学理论的繁荣和管理实践的发展提供一些借鉴。

① [美]彼得·F·德鲁克,《管理——任务·责任·实践》,中国社会科学出版社1987年版,第22页。

一 管理活动的起源与本质

管理活动的起源 美国管理学家丹尼尔·雷恩曾经从发生学的意义上探讨了管理的形成机制和产生过程。^①雷恩坚信,当人类告别动物界时,所面临的最大课题就是生存。在生存中发展,在发展中求生存。为了生存,早期的人类不得不成群结队地居住在一起,进行共同性劳动(如采集、打猎等)。长期的共同劳动和群居生活,使得他们逐渐结成了家庭、民族、部落这样一些人类社会最早形态的组织;而这类组织的形成,就为管理活动的出现创造了条件。因为,组织要谋求生存和发展,第一,必须有一个目标、一个宗旨,或者要实现的某件事。当然,也许这种目标就是一年一度地采集果实、狩猎、播种农作物或者保护集体免遭游牧民族的掠夺,而这反映了组织内全体成员的愿望。第二,为了加入组织,人们必须关心目标或共同的意志。第三,组织的成员需要拥有工作或战斗的工具,而这些工具是要统筹使用的。第四,需要对参加组织的人的各种活动作出安排。其目的是为了在实现共同目标时,能使他们的行为相互作用或协调一致。最后,通过长期的演变,全体组织成员发现,如果有一个或多个人来专门承担保证使整个组织不断实现其目标的任务,那么就可能取得更好的结果。为了实现目标,必须有一个人负责解决意见分歧,决定战略和时机以及使各种活动和关系符合集体的目标。经过公推或某种仪式,在组织中深受拥戴的某一个或某几个人便成

① [美]丹尼尔·雷恩:《管理思想的演变》,中国社会科学出版社1986年版,第8—11页。

为该组织的首领——这些人，也就是人类历史上最早的管理者。因此，“人们总是参加于组织之中的，而组织也一直是为了能实现人们的目标而存在的。这些目的是多方面的，而且在组织为满足经济的需求，决定个人和社会的愿望，把知识一代一代往下传，以及保护生命财产不受内外的威胁等方面所做的安排中都将有所反映。由于人的思维能力在发展中越来越强，他们对利用自然和人力资源实现目标的指导艺术的理解也加深了。我们把这种艺术称为管理。”^①

另一位美国管理史研究家克劳德·小乔治则断言，人类处于中石器文化时期，就已经产生了管理。^②在这一时期，人们组成氏族和部落，以便在狩猎中互相帮助并防御敌人。这样一个社会自有其进行公共事务的准则，而更重要的则是人们已经理解到必须有权威和管理制度。部族中的年轻人在其成长过程中对“老人”或领袖怀着一种敬畏的心情。而老人所以使人敬畏，就是因为他们具有经验和智慧。后来，随着农业的进一步发展，人们不再在山林中狩猎和采集野果，有了定居生活并产生了小村庄。由于社区中的人逐渐增多，必须有人出面管理公共事务，而最终，这些管理事务就由那些有经验的人、灵巧的人、聪明的人、精明的人来承担了。

美国著名人类学家路易斯·亨·摩尔根则详尽地考察了原始人的社会组织、血缘关系、风俗及其发展。根据他的研究成果，原始社会中最早的群体组织——氏族在蒙昧时期就已形成并得到初步发展，而它的充分发展则是在野蛮时代的低级阶段。正是由于氏族的形成和发展，人类最早的管理活动

① 《管理思想的演变》，第12页。

② [美]克劳德·小乔治：《管理思想史》，商务印书馆1985年版，第5页。

才具备了可能。

从起源上看,氏族起源于普那路亚家庭,而普那路亚家庭又是通过逐渐排除同胞兄弟姊妹之间的婚姻关系的办法而从血缘家庭中产生出来的。氏族的产生,也就必然伴之以一系列公共事务的形成。摩尔根以易洛魁人的氏族为标本,揭示了氏族的九种职能或权利:①氏族有选举或罢免酋长和统帅的权利。②制止氏族内成员的通婚行为。③相互继承已故氏族成员的遗产的权利;这些权利加强了氏族的独立自主的地位。④氏族内互相援助,保护和代偿损害的义务。⑤给氏族成员命名的权利。⑥收养外人加入氏族的权力。⑦安排宗教仪式。每一氏族各选出若干名“信仰守护人”,男女都有,他们被委托主持这些节日庆典。⑧选定一处共同的基地。⑨召开氏族会议。氏族会议是管理工具和氏族、部落以及部落联盟的最高权力机构。通常,酋长负责处理日常事务,而涉及总体利益的事情则交由氏族会议决定。正因如此,摩尔根认定,氏族会议的历史,就是氏族的、部落的和部落联盟会议的历史。借助于摩尔根的研究工作,我们可以确知,在原始社会中,“氏族是社会制度和管理制度的基本单位”。在这样一个社会形态中,“管理机关和个人的关系,是通过个人对某个氏族或部落的关系来体现的。这些关系是纯粹人身性质的。”①

人类跨入文明时代以后,工业化之前,大体上经历了古代奴隶制(在东方则为亚细亚生产方式)、封建制等社会历史形态。在这期间,组织主要是家庭、部落、城邦、村庄、教会、军队和国家。有少数人也确实从事一定的经济活动,但其规模远不能同工业革命后所出现的情况比拟。不过,在处理家庭事

① 《马克思恩格斯全集》第45卷,第405页。

务、治国施政、指挥军事战役和教会活动中就不能没有管理活动。在古埃及，雄伟的金字塔建筑就突出地显示了公元前5000年到525年间埃及人的管理和组织能力。要解决金字塔建造过程中所产生的一系列问题，诸如采掘、测量、运输和安装石块、大量人马的食宿供应等，在今天的人看来，也决非易事。难怪有的学者惊呼：按保守的估计，埃及人在金字塔上花费了10万人20年以上的劳动量。这实际上就是一个巨大的管理系统工程，相当于指挥了一个10万人的城市达20年以上。这个时期管理的特征是：第一，管理仅限于以宗法血缘关系为纽带来进行，管理方式多为专制独裁型，管理者和管理权力都实行终身制和世袭制。第二，管理内容的政治色彩远远超过经济色彩，管理者多关心自身权力地位的巩固和家族延续，重视“权术”的运用。第三，管理机构是单线的，每一级只对上层负责，并且下级对上级往往存在着人身依附关系。这和管理有很大的不同。

真正现代意义上的管理产生于18世纪下半叶产业革命后的工厂里。工业革命开辟了人类文明的新纪元，与之相伴随的文艺复兴已为科学技术的发展创造了新的社会、经济、政治和文化条件。而后来技术上的巨大进步又使得物质资源和人力资源的大规模的组合成为可能，从而形成了取代家庭生产、手工作坊制度的工厂制度。工厂制度的发展孕育了现代意义上的管理，这表现在：第一，16世纪和18世纪末两次发端于英国的圈地运动，割断了几千年来人们对土地的依赖关系，大量农村劳动力涌入城市，被招募进了工厂，充当雇佣工。这样一来，人们不是以某种血亲和地域的联系，而是以生产组织的形式结合起来了，由此就带来了如何使这些被迫远离了土地的人们能够有效地从事生产的问题。第二，当时的技术革新和

科技革命为工厂的生产提供了足够的技术力量，如何有组织地培训技术工人，这同样是工厂的资本家所迫切需要解决的问题。第三，雇佣劳动制为资本家物色管理人员提供了可能。第四，市场经济的出现和发展、自由竞争的产生和加剧要求资本家把很大的注意力用来培养管理人员，关注管理活动，要求管理人员发挥更大的创造性，要求他们更多地了解如何才能用更好的方法管理组织，而且必须把人们对个人利益的考虑同实现组织目标结合起来。从而使组织不能再靠少数人的主观意志随心所欲地来管理了。

从文化的层面上说，诸如马克斯·韦伯、丹尼尔·雷恩这样一些学者，倒宁愿相信：资本主义经营方式、西方资本主义企业中的管理方式早在西欧中世纪晚期，在从封建主义向资本主义社会过渡的过程中，已经由一系列有别于正统的神学观念的价值观念、文化心理给予了论证和支持，这便是新教伦理、自由伦理、市场伦理的兴起。新教伦理是对教会的中央集权的挑战，是对人们今生要获得成功的需要所作出的反映。根据这样一种观念，既然上帝、天国遥不可得，既然人生来都有“原罪”，既然大家都是上帝的选民，那么，人们完全可以把对天国的虔诚转向对世俗的职业活动的专心。况且，对现实的职业活动的努力也意味着对上帝的服从。既然人人都免不了要受魔鬼的诱惑，反过来说，人们对财富的追求也是完全可以理解的；既然人在世俗社会中的一切职业活动都是为了免于将来灵魂下地狱，那就来不得半点疏忽。自由伦理反映了新型的资产阶级保护私有财产不受侵犯的愿望，以及这种愿望与封建专制制度和贵族特权制度之间的冲突。市场伦理则是对当时反映地主贵族利益的重商主义观念的挑战。它来源于亚当·斯密的《国富论》中的思想和弗朗索瓦·魁奈的重农

主义。在斯密看来,重商主义的关税政策不是保护工业,而是借助于国家的法令来保护特权、抑制工业的发展。只有市场和竞争才是经济活动的调节者。市场这只“看不见的手”能确保每个人在经济活动中的公平地位,而每个人和每一个国家在经济上的自身利益、在竞争激烈的市场上,将给所有的人带来最大的繁荣。

当代英国历史学家阿·汤因比说过,对摧毁旧英国,建立一个新英国并促使全世界走向工业化起过最大作用的两个人是亚当·斯密和詹姆斯·瓦特。斯密促使了经济思想上的革命,瓦特促进了蒸汽动力的革命。如果说工业革命孕育了一系列反映新兴资产阶级利益和愿望的观念、精神——集中体现为新教伦理、市场伦理和自由伦理,那么,文化和观念中所蕴含的创新精神、竞争意识又进一步促进了发明水平的提高,继而加速了工厂制度的发展。而工厂制度的发展便提出了对其进行指导和组织的需要。握有工厂的早期资本家越来越清醒地认识到,单靠那种自由放任的或经验式的想当然的经营方式已经危及自身利益了,为了扩大经济实力,必须招募专门从事经营组织和协调活动的人员。从而,人类历史上第一批专门的从事企业经营活动的管理人员诞生了,现代管理由此登上了历史的舞台。

从管理的形成和发展过程中看出,人类自诞生之日起,就在与自然界的搏斗过程中,进行着管理社会、管理组织、管理自身的努力。管理是与人类文明的发展共始终的,管理存在于人类的所有活动过程中,并且日益成为一种专门的职业,正如马克思所指出的那样:“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,并执行生产总体的活动——不同于这个总体的独立器官的运动——

所产生的各种一般职能。一个单独的提琴手是自己指挥自己,一个乐队就需要一个指挥。”^①

正因为管理是人类的一种带有普遍意义的活动,因而它也就与人类的其他活动如生产实践活动、认识思维活动具有某种相通性。这是一个活的系统运动进程,突出地体现了人类的积极性、主动性、创造性,是在某种观念支配下的有目的的过程。但它毕竟有自身独特的性质,是一种特殊的社会活动。第一,管理活动的任务或目标,不像实践活动、认识活动那样,是为了发现客观事物的规律或改变外部客体的存在形式,直接获得一定的物质和精神产品。或者说其主要任务不在于此,而是在于通过协调、组织、领导和控制,使人力、物力、财力有机地结合起来,形成某种合理的组合方式,以取得预期的效果。第二,管理是一种综合性社会活动,它既有实践因素,又有思维因素,既有经济活动成分,又有政治活动和文化活动因素,但同时又不归结为上述任何一种活动过程。换言之,管理是人类的其他活动所不能替代的社会活动。

管理所以是一种特殊的活动过程,还在于它有自身独特的职能。对管理职能的揭示,有助于我们对管理本质的更进一步理解。

管理的职能 所谓管理的职能,是对于管理工作主要内容的概括。管理职能的划分,是分工过程和管理专业化的产物,是管理活动过程的阶段性抽象和系统性表征,一般是根据管理过程的内在逻辑,划分为几个相对独立的部分。

古典管理学派的代表人物之一、法国的法约尔把管理过程分为五种要素或环节:计划、组织、指挥、协调和控制。而这

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷,第367页。

五种要素,在法约尔看来,也就是管理的五种职能。

美国管理学家古利克在1937年出版的《管理科学论文集》中,又把古典管理学派有关管理职能的理论加以系统化而提出了著名的POSDCRB——管理七职能论。七职能即Planning,计划;Organizing,组织;Staffing,人事;Directing,指挥;Coordinating,协调;Reporting,报告;Budgeting预算。

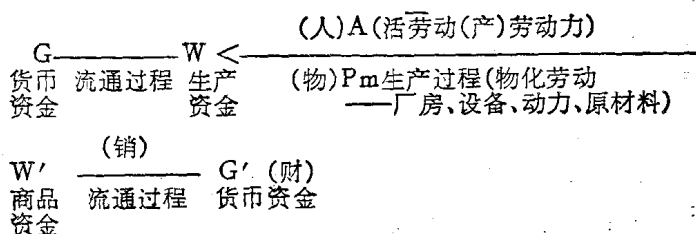
当代管理学家们对管理职能的划分,大体上没有超出法约尔的范围,只不过划分的详略程度和排列次序有所不同。同时又由于当代管理实践的发展,部分学者强调要扩大管理职能的内容。如乔治·特里强调激励职责的重要,而J·L·梅西和H·G·希克斯则突出决策和创造革新的价值。

把管理解释为职能的总和,其意义在于:把管理过程划分为几个相对独立的部分,有助于实现管理活动的专业化。而在管理领域中实现专业化,如同在生产中实现专业化一样,能大大提高效率。运用职能观点可以有效地深入研究管理活动许多方面的内容,并且,可以据此去建立或改革管理机构。因为,在职能分析基础上,可以确切地规定这些或那些部门的一系列职责和权力,规定它们的内部结构,这样也就可以规定必需的管理人员的人数、年龄、学历、知识结构等。

但是,运用职能分析方法研究管理也有其缺陷:第一,往往容易忽略对管理的具体内容和客体的全面把握;第二,由于划分为几个职能,而缺乏对职能之间有机联系的充分理解,容易对复杂的管理过程陷入片面、简单的解释。因此,对管理职能的分析,必须建立在对管理活动的系统理解基础之上。

马克思在《资本论》中曾经提出了著名的社会再生产公式:“货币(G)——商品(W)——商品'(W')——货币'(G')”。从他的劳动创造价值的学说出发,这样一个公式揭

示出财富是在生产过程中形成，却在流通过程中被劫夺的剥削秘密。从管理的角度来看，马克思的这一公式表明：



在这里，马克思不仅揭示出“人、财、物、供、产、销”等管理活动的基本要素和“组织、计划、协调、控制、指挥”等基本职能，而且把诸要素、诸职能置于动态的系统演进过程中来考察，从而深刻地昭示出资本主义管理在职能上的二重性：既可以提高生产效率，又造成了价值创造上的假象，从而巧妙地掩饰了资本对活劳动的剥削关系。

概念的争论 在对管理的起源、发展、职能等作了上述讨论之后，我们倒是应该对“管理”这一概念本身作一番考究的工作了。尽管就目前的管理学发展来看，统一的“管理”概念的形成似乎还是很困难的事情。

法约尔以大企业为研究对象，认为：管理不同于经营，而是经营的六种职能活动（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）之一，它包括各种因素或环节：计划、组织、指挥、协调、控制。

早期行为科学——人际关系学派的思想家们把管理理解为协调人际关系、改善人的情绪状态、激发人的积极性，以达到组织目标的一种活动。在他们看来，组织效率的提高，取决

于人的行为；人的行为是由动机引起的，而动机又是由需要决定的；需要是分层次的；管理实际上就是处理或协调行为—动机—需要三者关系的一种活动。

经验主义学派的代表人物彼得·F·德鲁克认为：管理首先是一种工作，所以它有自己的技巧，自己的工具，自己的方法；其次，管理不仅是一门学科，还是一种文化；再次，管理还是一种任务，一种实践，其本质不在于“知”，而在于“行”。

决策理论学派的代表人物西蒙教授认为，管理就是决策，决策贯穿于管理的全过程。

美国另有一些管理学家如小詹姆斯·H·唐纳利等人认为：“管理就是由一个或更多的人来协调他人活动，以便收到个人单独活动所不能收到的效果而进行的各种活动。”^①在他们看来，第一，管理的中心是协调或指导其他人的工作，管理工作的主要目的是通过其他人的活动来进行的。第二，管理人员必须同时考虑两个方面：①其他人的活动；②其他人。

曾任苏联《真理报》总编的阿法纳西耶夫主张：“管理首先是人为达到自己的目的而进行的自觉活动。而且不是一般性的自觉活动，这是一种同制定决策，同旨在把这些决策付诸实现的组织，同按照既定目标来控制系统，同对活动作出总结，同系统地获取、加工和运用信息相联系的一种特殊的活动。”^②

另一位苏联管理学家波波夫认为，管理是一定的组织、经济、技术及工具的职能的总和，它要解决保证生产过程的全部任务。

① [美]小詹姆斯·H·唐纳利等，《管理学基础——职能、行为、模型》，中国人民大学出版社1982年版，第18页。

② [苏]阿法纳西耶夫，《社会管理中的人》，知识出版社1983年版，第57页。

中国学者尹毅夫认为,管理有八大基本要素,分两类;三个管理手段:机构、法和人;五个管理内容:人、财、物、时间和信息。这里的人是身兼两任的。现代管理的“时间”概念不是无方向的绝对的“午饭时间”,而是控制论所定义的持续的不可逆的“柏格森时间”。我们的管理者应有最大的时间紧迫感。现代管理所以把“信息”列为管理内容,是因为今天的经营者更需要重视情报(信息)、技术和时间的价值。^①

看来,这样一个定义(概括),也许是大家都能接受的:管理就是在认识客观对象的基础上,由一个人或一部分人来合理地组织人、财、物、时间和信息等资源以达到某种共同目标的活动。

二 管理的技术性质与文化性质

近几十年来,科学技术的发展与文化的革新给我们这个社会的冲击是巨大的。对于前者,科学家们(包括工程技术人员)热烈而专注地从事着推波助澜的工作,仿佛要通过技术在瞬间就使地球变个样;对于后者,思想家们按捺不住心底的狂喜与躁动,声嘶力竭地提醒人们,在被技术发展的浪潮冲荡得不亦乐乎的时候,切莫忘却自身的价值,切莫丢掉自身的文化信念或者戴着旧的金箍咒走向新生活。有意思的是,两种思潮与管理的兴起相呼应,形成了我们这个时代文明发展中最有魅力的旋律。并且,两种思潮都对管理过程产生了重大影响,从而演变为当今管理领域发展中的两大流派:技术主义和文化主义。然而,二者竟是如此的不相干或者对立么?

^① “管理世界”1989年第2期。