

当代世界学术名著



管理思想史

(第五版)



*The History of
Management Thought
(Fifth Edition)*

丹尼尔·A·雷恩 (Daniel A. Wren) / 著
孙健敏 黄小勇 李原 / 译

当代世界学术名著



管理思想史

(第五版)

丹尼尔·A·雷恩 (Daniel A. Wren) / 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

管理思想史 (第五版) / 雷恩著; 孙健敏, 黄小勇, 李原译.

北京: 中国人民大学出版社, 2009

(当代世界学术名著)

ISBN 978-7-300-10287-0

I. 管…

II. ①雷…②孙…③黄…④李…

III. 管理学-思想史

IV. C93-09

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 017243 号

当代世界学术名著

管理思想史 (第五版)

丹尼尔·A·雷恩 著

孙健敏 黄小勇 李原 译

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	北京新丰印刷厂		
规 格	155 mm×235 mm 16 开本	版 次	2009 年 3 月第 1 版
印 张	36.5 插页 2	印 次	2009 年 3 月第 1 次印刷
字 数	515 000	定 价	62.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

“当代世界学术名著”

出版说明

中华民族历来有海纳百川的宽阔胸怀，她在创造灿烂文明的同时，不断吸纳整个人类文明的精华，滋养、壮大和发展自己。当前，全球化使得人类文明之间的相互交流和影响进一步加强，互动效应更为明显。以世界眼光和开放的视野，引介世界各国的优秀哲学社会科学的前沿成果，服务于我国的社会主义现代化建设，服务于我国的科教兴国战略，是新中国出版工作的优良传统，也是中国当代出版工作者的重要使命。

中国人民大学出版社历来注重对国外哲学社会科学成果的译介工作，所出版的“经济科学译丛”、“工商管理经典译丛”等系列译丛受到社会广泛欢迎。这些译丛侧重于西方经典性教材；同时，我们又推出了这套“当代世界学术名著”系列，旨在译介国外当代学术名著。所谓“当代”，一般指近几十年发表的著作；所谓“名著”，是指这些著作在该领域产生巨大影响并被各类文献反复引用，成为研究者的必读著作。我们希望经过不断的筛选和积累，使这套丛书成为当代的“汉译世界学术名著丛书”，成为读书人的精神殿堂。

由于本套丛书所选著作距今时日较短，未经历史的充分淘洗，加之判断标准见仁见智，以及选择视野的局限，这项工作肯定难以尽如人意。我们期待着海内外学界积极参与推荐，并对我们的工作提出宝贵的意见和建议。我们深信，经过学界同仁和出版者的共同努力，这套丛书必将日臻完善。

中国人民大学出版社

译者前言

“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奋笔疾书和推敲斟酌，其中过程，虽苦也乐。

谈到历史，不免让人产生“枯燥乏味”、“陈旧无趣”的感觉。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。如果把管理看成是技术，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。其间涌现出了绚丽斑斓的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《管理思想史》，将带你透过历史的长焦镜，



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*。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作管理工作。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。它不是一大堆表格的复制和制作，然后放在一组工人面前，说“这就是你的制度，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

* 斯图尔特·克雷纳：《管理百年》，15页，海口，海南出版社，2003。

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。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。正所谓“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挑选与重新叙述。但这并不能掩盖这本经典著作的思想火花和深邃洞悉。

本书的一个严重不足，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”的烙印，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，不知是作者的无知还是偏见。

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蒲瑶（第7和8章），李刚、罗红艳、滕玉成、孙晓丽、刘玉文等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意原味，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

序 言

在过去的 10 年里，我们对于管理思想史的知识在稳步增加和不断发展，这迫切需要一种历史视角。第五版的目的是：随着我们对这个学科的历史了解得更多，需要更新一些材料，并根据近期的一些事件来拓展我们的知识，从而使我们的理解更接近于现实。本书前几个版本的读者在本版中将发现同样的基于时间顺序的基本框架。本版最值得注意的变化是在包括经济、社会和政治的框架下增加了科技的部分。读者还会发现更多的档案资料以及过去没有发表的但能进一步启发我们理解的材料。有关产业关系和公司治理的新内容被放在历史框架中，而且对于组织理论、企业政策/战略管理、国际商务以及其他经久不衰的话题如领导力和动机等方面的发展，我们进行了修正，以跟上时代潮流，并为今天的学生和学者奠定一种更加坚实的理论基础。我自始至终的希望是，读者能在本书中有所收获：通晓过去，并且将此作为理解现在和为将来做准备的基础。

我努力使本书像一本有关我们睿智的前辈们生活和时代的故事书。这些前辈给我们留下了一笔遗产，而我们往往理所当然地接纳了它，却经常并不承认它，有时候甚至抵制它，因为我们并不认为昨天的解决办法对今天的问题有任何实际的价值。但是，这些人与我们非常相似：他



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满足组织和个体的目标和愿望。我们今天的问题基本上是一样的，只是随着我们了解得更多，我们提出的解决办法发生了变化而已，例如，我们改进了诊断工具，文化价值观也发生了改变。

如果没有那些关心管理思想史的学者以及那些从书中发现价值的学生的一贯兴趣，这本书完全不可能做到第五版。我在美国管理学会管理史分会的同事们以多种方式对本书作出了贡献，而且这个集体提供了一个论坛来交流观点和加深我们对管理史的理解。更具体地说，请允许我感谢 Art Bedeian 和 Pete Petersen 审查本书的初稿，感谢 Al Bolton, Jack Duncan, David Van Fleet 和 Bill Wolf 一贯的关心和鼓励。还要感谢 Ron Greenwood 和 Dick Hodgetts，他们两位现在都已去世，但是他们对管理史的热情永远不会被遗忘。感谢在本书中出现的照片，尤其要感谢 Kerry Magruder 的电子魔力将这些照片付诸印刷。在把这些补充材料带入电子时代的教室方面，我要向 Regina Greenwood 和 Julia Teahen 表示感谢。如果我忘记提及某位值得感谢的人士，请允许我在以后某个“更隆重的时刻”向您致谢。现在，让我们进入到探索管理思想史的这项任务中。

丹尼尔·A·雷恩

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	41
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	70
罗伯特·欧文：寻找新和谐	70



查尔斯·巴比奇：性格暴躁的天才	76
安德鲁·尤尔：管理教育领域的先驱	80
查尔斯·杜宾：法国的工业教育	83
先驱者：最后的说明	85
小结	86
第5章 美国的工业革命	89
内战之前的工业和管理	89
铁路公司：美国管理的先驱	96
小结	106
第6章 工业增长和系统管理	110
美国企业的成长	110
系统管理的复兴	115
大企业及其不断变化的环境	123
第一部分小结	133

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	158
小结	172
第8章 传播效率真理	177
最正统的门徒：卡尔·巴思	177
最不正统的门徒：亨利·L·甘特	179
终身伴侣：吉尔布雷斯夫妇	186
通过组织实现效率：哈林顿·埃默森	198
非工业组织的福音：莫里斯·库克	203
小结	207
第9章 人的因素：开辟道路	212
人事管理：一种双重继承	212

心理学与个体·····	218
社会人的基础：理论、研究和实践·····	223
决策中的雇员参与·····	229
小结·····	236
第 10 章 管理和组织理论的出现 ·····	241
亨利·法约尔：生平及职业生涯·····	241
官僚机构：马克斯·韦伯·····	258
小结·····	263
第 11 章 科学管理的理论与实践 ·····	266
对科学管理的研究和实践·····	266
一般管理的出现·····	282
小结·····	290
第 12 章 对科学管理的回顾 ·····	295
经济环境：从农场到工厂·····	295
技术：开拓新的前景·····	300
社会环境：从成就到归属·····	304
政治环境：从此罗斯福到彼罗斯福·····	310
第二部分小结·····	313
第三部分 社会人时代	
第 13 章 霍桑研究 ·····	321
研究的开始·····	321
人际关系、领导和激励·····	335
小结·····	342
第 14 章 寻求组织整合 ·····	345
玛丽·帕克·福莱特：政治哲学家·····	345
切斯特·巴纳德：博学的高层主管·····	358
小结·····	366



第 15 章 人与组织	370
工作中的人：微观观点	370
改变对工作中人的假设	376
工作中的人：宏观观点	384
小结	389
第 16 章 组织与人	392
组织：结构和设计	392
最高管理层的视角	403
小结	412
第 17 章 人际关系的概念和实践	415
人际关系对教学和实践的影响	415
对霍桑研究的回顾	419
小结	425
第 18 章 对社会人时代的回顾	428
经济环境：从萧条到繁荣	428
变革的种子：新技术	433
社会环境：社会伦理和组织人	436
政治环境：从富兰克林·罗斯福到艾森豪威尔	443
第三部分小结	447

第四部分 现代

第 19 章 管理理论与实践	454
一般管理的复兴	454
从企业政策到战略管理	469
小结	481
第 20 章 组织行为与理论	488
人与组织	489
组织和人	510
小结	517

第 21 章 管理的科学与系统	522
对管理的科学性的探索	523
小结	538
第 22 章 责任与机遇	541
个体与组织：关于不断演变的期望	542
全球舞台上的管理机遇	550
小结	557
第 23 章 尾声	559

第一部分
早期管理思想



第一部分覆盖了在时间和脉络上跨度相当大的管理思想的发展，它以美国科学管理的诞生为界。我们先简要介绍组织中管理的角色，然后考察早期管理思想的若干例子，并阐明经济、社会和政治环境的变化是如何为工业革命做好准备的。工业革命给初期的工厂制度带来了一些管理问题，导致了对正式管理研究的需求。早期的管理先驱们试图解决工厂制度所引起的问题，从他们的工作中可以看到现代管理思想的渊源。在第一部分中，我们追溯美国现代管理思想的起源，考察美国工厂的早期经验、早期的管理作家以及科学管理时代之前美国的文化环境，最后进行概括总结。