

BUSINESS ADMINISTRATION



21 世纪工商管理系列教材

管理学原理

PRINCIPLES OF MANAGEMENT

王利平

 中国人民大学出版社

21 世纪工商管理系列教材

管 理 学 原 理

王利平

中国人民大学出版社



前 言

一个世纪以来，伴随着工业化和市场经济的发展，组织与管理的科学化及技术的迅速进步和发展，成为现代化过程中强有力的促进因素。在今天，工商管理学科已经发展成为包括多个分支在内的学科体系，在经济生活乃至社会生活中发挥着越来越重要的作用。

历史已经拉开 21 世纪的帷幕，经济体制改革的不断深化和中国经济的日益国际化预示着中国企业在下一阶段发展中，经营管理水平将成为决定其生死存亡的关键环节，各方面对管理知识的需求越来越强烈。

本书是作为中国人民大学工商管理学院本科专业基础课基本教材编写的。虽然管理学科在国外已经得到较充分的发展，但在中国还是一门年轻的学问。有鉴于此，本书较多地吸收和参考了国外已有的成果，近代组织管理理论创始人巴纳德（Barnard）的组织管理理论是本书所述内容的基本理论基础。本书的体系和框架基本上沿用了我与其他几位同事 1994 年出版的《现代企业管理基础》一书的安排，增加了管理思想史和组织管理原理方面的内容。日本一桥大学伊丹敬之教授和神户大学加护野忠男教授所著《ゼミナール经营学入门》（日本经济新闻社）对本书助益不小。此外，当代管理过程流派、行为科学流派、经验管理流派、管理科学方面的有关成果，也对本书有所帮助。摆在读者面前的这本书，是当代企业管理的一般性成果。

本书以当代市场经济条件下工商企业经营管理基本知识为重点，注重实用性。与同类教材相比，本书具有以下特点：

1. 体系新颖。以组织生存和发展的条件为基点，从企业与环境的关系

衡、组织内部平衡、企业发展过程的动态平衡三个基本方面把握经营管理全过程，展开经营管理的知识体系，既注重原理性，又兼顾可读性。

2. 适用面宽。全书以工商企业一般性经营管理活动为内容，不涉及行业的具体业务管理和专业管理，全面介绍了一般管理原理的系统知识，避免了与其他后续学科、课程和专业管理科目的重复。

3. 实用性强。以介绍和说明基本知识为主，不作理论展开。在说明和讲解过程中尽可能采用一般化的、贴近现实生活的语言和现实的例证。

4. 时代性强。本书较多地反映了当代企业经营管理面临的实际问题，虽然部分内容目前还不是中国企业亟需解决的实际问题，但这些问题却是在下一阶段发展过程中必然会遇到的。

本书由4篇20章构成。第1篇首先系统介绍了管理思想演进的历史，然后概要说明组织管理的基本原理，是全书内容的历史和理论基础。第2篇为企业环境管理方面的内容，主要围绕企业输出——企业战略、企业输入——企业制度选择、企业利害关系处理三方面知识展开。第3篇是组织内部管理，包括两大部分内容：一是管理基本体系框架的设立；二是管理体系框架的运用。第4篇则是发展过程管理方面的内容，即从变化、动态角度，结合企业发展介绍最新成果。

本书的基础，是由我组织及黄江明、江林、李东贤参加编写的1994年版《现代企业管理基础》一书，但绝大部分内容都作了更新和调整。本书编成问世，离不开工作和生活在我身边的同事和朋友的勉励和帮助。赵建英、王江涛、李响、崔玉、黄晓萍、王海洲、段敏、刘龙等为本书编写和加工做了很多工作，在此表示深深的谢意！

由于水平有限，本书不尽如人意之处很多，恳请有识之士教诲。

王利平

2000年1月11日

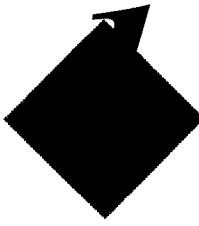
第1篇

绪 论

21世纪工商管理系列教材·管理学原理

21世纪工商管理系列教材·管理学原理

21世纪工商管理系列教材·管理学原理



管理的历史发展

本章要点

- 历史上的管理实践
- 泰罗——科学管理原理
- 法约尔——管理职能及一般管理
- 韦伯——理想的行政组织理论
- 巴纳德——一般组织管理原理
- 梅奥——人际关系学说
- 当代管理理论的流派
- 管理发展的新趋势
- 管理历史演进的规律

自从有了人与人之间的社会生活或者说集体生活，就有了管理的实践和经验总结。管理经验、管理思想的历史同人类的历史一样古老。有关管理的理论和知识体系，是在人类长期实践、长期积累基础上形成的。

对于管理的思想和智慧可以从广义和狭义两种角度加以把握。

广义的管理学是人类所有集体化、社会化行为中积累起来的一般的人文学科。自从有了人的社会生活，就有了管理的实践，就产生了关于管理的学说。

狭义的管理学指最近一个世纪以来，特别是近代工业革命以来，主要通过自然科学分析方法调查、试验、研究、提炼归纳形成的理论和知识。

近代管理学是在自然科学发展到一定程度,伴随着工业革命和市场经济的出现而产生和发展起来的。在西方主流的管理学观点看来,泰罗科学管理理论出现之前的阶段称作史前时期,自泰罗率先在管理研究中采用试验、分析方法开始,管理学逐渐成为一门科学。

到目前为止,管理的历史发展经过了史前的积累、古典管理理论、近代管理的发展、当代管理理论等几个大的发展阶段。

第1节 古典管理理论

在进入古典的管理理论介绍之前,我们首先简要回顾一下科学管理出现之前的管理历史。

一 历史上的管理实践主要发端于四个方面:始于大规模集体活动的需要,始于政治控制的需要,始于战争,始于宗教。我们从万里长城、金字塔、大运河等著名大型工程等历史遗迹,可以看到当时人类组织大规模集体协作活动的实践和成就。从历史上发达最早的几种文明中,可以看到国家管理统治的思想和智慧。孔、孟、老、庄等诸子百家的管理思想,马基雅维里《君主论》,古罗马帝国等的管理实践,都是这方面的证明。《孙子兵法》、克劳塞维茨的《战争论》等著名军事、战略文献反映了军事方面的实践和成就。宗教在西方国家历史上,一定时期在某种程度上超过国家、政府对个人生活的控制和影响,管理方面有更为突出的成就。

比起历史上人类的管理智慧和经验来,我们对此的了解应该说还远远不够。特别是中华民族五千年漫长历史岁月中积累形成的管理经验和智慧的宝藏,有待我们去发掘和整理。

从史前时期人类管理经验积累和近代管理理论突飞猛进的发展来看,史前的管理实践和管理思想为工业革命以来的管理发展奠定了坚实的基础。主要表现在以下几方面。

1. 人类在集体协作、社会化活动实践中积累起来的管理思想和管理经验为人类认识管理过程奠定了理解的基础。

2. 商品交换、商业的发展及其带来的“交换的逻辑”成为近代资本主义制度的基础,为企业管理的发展提供了制度背景。

3. 近代自然科学发展开创的以试验、分析方法为特征的方法论,为管理研究提供了方法论基础。

4. 工业革命及近代工厂制度在全球范围内的普及和飞速发展,对管理技术进步提出了迫切而现实的需要。

二 (一) 泰罗——科学管理理论。泰罗(Frederick Taylor, 1856—1915), 美国著名管理实践家,管理学家,科学管理之父。泰罗1856年出生于美

国费拉德尔菲亚一个富裕的律师家庭。由于眼疾中途退学，进入一个小机械厂当学徒工，从事机械和模型制造工作。1878年起进入费拉德尔菲亚的米德维尔钢铁厂当机械工人，到1890年，从普通工人升至总工程师。1890年至1893年期间，在一家制造纸板纤维的制造投资公司任总经理。后来独立开业，从事管理咨询和科学管理的推广应用工作。



泰罗从小喜欢研究和钻研问题，对任何事情都想找出“一种最好的方法”。在米德维尔钢铁厂工作期间，他感到当时的管理当局不懂工作程序、劳动节奏和疲劳因素对劳动生产率的影响，工人缺少训练，没有正确的操作方法和适用的工具，大大影响了劳动生产率的提高。为了改进管理，从1880年起，他开始试验和研究，逐步形成后来被称为“科学管理”或“泰罗制”的管理理论和制度。

泰罗制的要点包括：

1. 科学管理的中心问题是提高劳动生产率。为此，泰罗通过科学的观察、记录和分析，致力于“时间动作研究”，探讨提高劳动生产率的最佳方法，制定出合理的日工作量。
2. 为了提高劳动生产率，需要挑选和培训第一流的工人。所谓第一流的工人，是指适合于某种工作并且愿意努力工作的工人。
3. 要使工人掌握标准化的操作方法，使用标准化的工具、机器和材料，在标准化的工作环境中操作。
4. 采用刺激性的工资报酬制度激励工人努力工作。主要是通过制定合理的工作定额，实行差别计件制：完成任务正常报酬，未达到标准低报酬，超标准高报酬。
5. 工人和雇主两方面都应当来一次“精神革命”。双方合作，共同致力于提高劳动生产率，把“蛋糕”做大，即使不改变分配比例也同时有利于双方。劳资双方应变对立为合作，共同为提高劳动生产率努力。
6. 把计划职能和执行职能分开，以科学工作方法取代经验工作方法。
7. 实行职能工长制。一个工长负责一方面的职能管理工作，细化生产过程管理。
8. 管理控制中实行例外原则。日常事务授权部下负责，管理人员只对例外事项（重大事项）保留处置权力。

泰罗最根本的贡献，是在管理实践和管理问题研究中采用利用观察、记录、调查、试验等手段的近代分析科学方法。泰罗被誉为“科学管理之父”。

（二）法约尔——管理职能及一般管理。法约尔（Henri Fayol, 1841—1925），法国著名管理实践家，管理学家，古典管理理论创始人之一。法

S
E
C
E

约尔 1841 年出生于法国的一个富裕资产阶级家庭。1860 年从圣艾蒂安矿业学院毕业后，在康门塔里—福尔香包矿业冶金公司度过了 58 年的职业管理生涯。他从一个采矿工程师逐步晋升到总经理，担任总经理职务达 30 年之久。



法约尔长期从事高层管理工作，对全面管理工作有深刻的体会和了解，积累了丰富的经验。他在其代表作《工业管理与一般管理》中提出的一般管理理论对西方管理理论的发展具有重大影响，成为管理过程学派的理论基础。

1. 六种经营活动。法约尔认为，经营和管理是两个不同的概念，经营是引导一个组织趋向一个目标。经营包含六种活动：技术活动（生产）、商业活动（交换活动）、财务活动（资金的筹集、控制和使用）、安全活动（财、物和人身的安全）、会计活动（记账、算账、成本核算和统计等）、管理活动（计划、组织、指挥、协调、控制）。

2. 五大管理职能。法约尔指出，人们对前五种活动了解较多，但对管理活动知之甚少。管理包含计划、组织、指挥、协调和控制五大职能。管理具有一般性的适用于企业、事业单位和行政组织的一般职能。管理具有可概念化、可理论化、可传授的特点，应该大力发展管理教育。他提出的关于管理五大要素或五大职能的思想，成为人们认识管理职能和管理过程的一般性框架。

3. 十四条管理原则。法约尔提出了著名的十四条管理原则，至今仍有重要的实践指导意义。这些原则包括：（1）劳动分工原则；（2）权力与责任对等原则；（3）纪律原则；（4）统一指挥原则；（5）统一领导原则；（6）个人利益服从整体利益原则；（7）员工报酬原则；（8）集权原则；（9）等级系列原则；（10）秩序原则；（11）公平原则；（12）人员稳定原则；（13）首创精神原则；（14）团结合作原则。

（三）马克斯·韦伯——理想的行政组织理论。马克斯·韦伯（Max Weber, 1864—1920），德国著名思想家，社会学家。马克斯·韦伯提出的通常称作“官僚制”、“科层制”或“理想的行政组织”的理论，对工业化以来各种不同类型组织产生了广泛而深远的影响，成为现代大型组织广泛采用的一种组织管理方式。马克斯·韦伯被誉为“组织理论之父”。

1. 权威的基础。理想的行政组织理论的实质在于以科学确定的“法定的”制度规范为组织协作行为的基本约束机制，主要依靠外在于个人的、科学合理的理性权威实行管理。在人类组织管理历史上，由于管理所依托的基本手段不同，曾经有不同类型的权威关系和相应的管理方式。早期组织管理中多依靠个人的权威，以传统的权威和“神授”的超凡权威为

基本的控制手段。马克斯·韦伯指出，组织管理过程中依赖的基本权威将由个人转向“法理”，以理性的、正式规定的制度规范为权威中心实施管理。

2. 官僚制的特征。

(1) 在劳动分工基础上，规定每个岗位的权力和责任，把这些权力和责任作为明确规范而制度化。

(2) 按照不同职位权力的大小，确定其在组织中的地位，形成有序的等级系统，以制度形式巩固下来。

(3) 明确规定职位特性以及该职位对人应有能力的要求，根据技术资格挑选组织成员。

(4) 管理人员根据法律制度赋予的权力处于拥有权力的地位，原则上所有的人都服从制度规定，不是服从于某个人。

(5) 管理人员在实施管理时，每个管理人员只负责特定的工作，拥有执行自己职能所必要的权力；权力要受到严格的限制，服从有关章程和制度的规定。

(6) 管理者的职务是他的职业，他有固定报酬，有按才干晋升的机会，应忠于职守而不是忠于某个人。

3. 官僚制的优越性。

(1) 个人与权力相分离。官僚制摆脱了传统组织的随机、易变、主观、偏见的影响，具有比传统组织优越得多的精确性、连续性、可靠性和稳定性。

(2) 是理性精神、合理化精神的体现。在典型的官僚制中，存在着一套具有连续性的规章制度网，涉及组织管理过程的许多主要方面，它给每项工作确定了清楚的、全面的、明确的职权和责任，从而使组织运转和个人行为尽可能少地依赖个人。

(3) 适合工业革命以来大型企业组织的需要。早期传统的组织过分依赖个人和裙带关系、人身依附关系，采用任意的、主观的、多变的管理方式，不适合大型企业组织管理的要求。工业化以来，大型企业组织规模大、分工细、层次多，需要高度统一、准确、连续、稳定的秩序来保证。

古典管理时期的三位主要代表人物，为管理学奠定了坚实的基础。泰罗率先在管理研究中采用近代科学方法，开管理研究中采用科学方法之先河。法约尔明确管理是企业的一种基本活动，其过程或职能为计划、组织、指挥、协调、控制，为研究管理过程打下了坚实的基础。马克斯·韦伯的官僚制理论，提出最适合于企业组织发展需要的组织类型和基本管理精神，成为各类大型组织的“理想模型”。这一时期管理研究的实践，为管理思想进一步发展打下了良好的基础。

继泰罗科学管理理论广泛传播和应用之后,采用科学方法研究管理问题蔚然成风。经过一个时期的积累,管理的发展逐步进入新阶段。

第2节 近代管理的发展

经历了古典管理理论的发展和传播,进入20世纪三十年代,管理学步入新的发展时期。这一阶段最突出的成果,是以巴纳德、西蒙、马奇为代表的近代组织管理理论以及由梅奥发端的人际关系—行为科学理论。

巴纳德——
一般组织管理
原理

巴纳德 (Chester I. Barnard, 1886—1961), 出生于美国马萨诸塞州, 是近代管理理论的奠基人。巴纳德在哈佛大学读完经济学课程后, 于1909年进入美国电报电话公司就职, 先后担任很多管理职务, 后任新泽西贝尔电话公司总经理。巴纳德还曾在若干公共机构任职。他的代表作是1938年出版的《经理人员的职能》。



巴纳德在管理理论上有以下主要思想。

(一) 组织论的管理理论。巴纳德理论总的特征是组织论的管理理论, 即以组织为基础分析和说明管理的职能和过程。其理论结构为: 个体假设→协作行为和协作系统理论→组织理论→管理理论 (图1—1)。比起管理的过程和职能来, 更侧重于说明管理的基础和管理的原理。

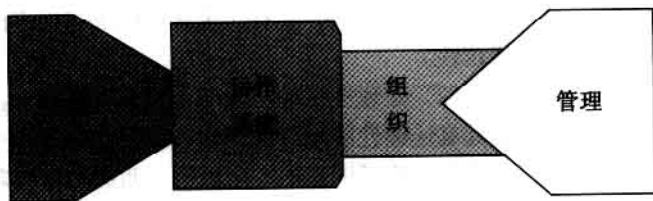


图1—1 巴纳德理论的结构

(二) 正式组织与非正式组织。在对个体基本特征和协作过程进行分析的基础上, 巴纳德提出著名的正式组织和非正式组织理论。该理论认为, 正式组织是两个或两个以上个人的有意识协调的行为或力的系统; 而非正式组织是个人相互接触中无意识地带有体系化、类型化特征的多种心理因素的体系。

正式组织包含协作意愿、共同目标、信息沟通三个基本要素。正式组织与非正式组织互为条件、相互制约、相互促进, 组织是正式组织侧面与非正式组织侧面的统一。

(三) 组织平衡。组织维持其生存和发展必须实现三个方面的平衡:
(1) 组织内部个人和整体之间的平衡。其关键在于组织成员为组织所做贡

献与从组织获得的各种诱因之间的比较。(2) 组织与环境之间的平衡。其关键在于组织目标的选择和组织目标的实现两种过程。(3) 组织动态平衡,即在内外各种因素变化前提下,打破旧平衡、建立新平衡的过程。

组织平衡是组织与管理之间的联结环节。

(四) 管理人员的职能。管理人员最根本的职能是协调,实现组织三方面的平衡。管理人员有三方面的基本职能:建立和维持一个信息联系的系统;从组织成员那里获得必要的努力;规定组织的共同目标。

除此之外,管理人员还要有领会组织的整体及其有关形势、把握管理过程的艺术。

巴纳德开创的组织管理理论研究,揭示了管理过程的基本原理。经西蒙(Herbert Alexander Simon)、马奇(James Gardner March)、赛尔特(Richard Michael Cyert)等人的进一步发展,形成管理学领域的组织管理流派,对当代管理学体系产生了重要影响。巴纳德被誉为近代管理理论的奠基人。

二 梅奥(George Elton Mayo, 1880—1949),原籍澳大利亚的美国行为
梅奥—— 科学家。他与罗特利斯伯格(Fritz G. Roethlisberger, 1898—1974)通过霍
人际关系学说 桑试验,提出著名的“人际关系学说”,开辟了行为科学研究的道路。



(一) 霍桑试验。从1924年开始,美国西方电气公司在芝加哥附近的霍桑工厂进行了一系列试验。这次试验最初的目的是根据科学管理原理,探讨工作环境对劳动生产率的影响。试验结果出乎研究者预料,不论照明程度提高还是降低,产量都增加了,当时试验者无法对此作出合理解释。从1927年开始,梅奥和罗特利斯伯格参加到该项试验中,研究心理和社会因素对工人劳动过程的影响。1933年,他们出版了《工业文明的人类问题》,总结霍桑试验研究工作。

(二) 工人是社会人。工厂的工人不是单纯追求金钱和物质收入的“经济人”,还有心理上和社会方面的感情需要,是“社会人”。他们有诸如友情、安全感、归属感等方面的需要。试验中发现,比起照明程度的变化来,工人受重视的感觉更能调动其工作积极性。管理过程中要重视工人作为社会人的需要。

(三) 企业中存在非正式组织。由非正式的接触和感情纽带联结在一起,企业中存在非正式组织。非正式组织有自己的行为规范,很多时候与管理者的正式规定相冲突,影响劳动生产率。管理者要善于利用非正式组织的作用,不能只重视正式组织的作用;既要有科学管理、理性分析能力,也要通晓人性,重视人际关系协调。

(四) 行为科学。继梅奥和罗特利斯伯格的研究之后, 有很多学者从心理学、社会学角度致力于这方面的研究和探索。梅奥和罗特利斯伯格的理论通常被称为人际关系学说。从 1949 年起, 该领域的研究成果被称为行为科学。20 世纪 60 年代以后, 则更多地使用“组织行为学”一词。

行为科学的研究成为西方管理理论发展的一个重要侧面, 主要涉及对个人需要和行为的研究、团体行为研究、组织行为研究、激励方式研究和领导行为研究等方面。

第 3 节 当代管理理论

经历了 20 世纪 30 年代至 40 年代的发展时期后, 管理学进入蓬勃发展阶段。特别是第二次世界大战后, 管理领域出现了百花齐放、百家纷呈的局面, 其中既有沿着历史线索逐渐丰富和完善的历史源流, 也有新出现的思想和主张。美国著名管理学家孔茨 (Harold Koontz) 将之概括为“管理理论的丛林”, 这种概括未必准确, 却也反映了管理理论研究的多姿多彩局面。

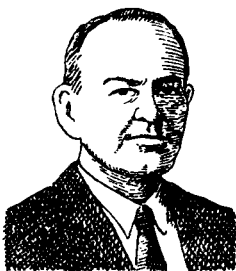
—— 从既有一定历史渊源, 又涉及管理过程重要侧面, 对管理学整体具有管理理论中的重要意义角度划分, 当代管理理论有以下主要流派。



(一) 管理过程流派。管理过程流派一直致力于研究和说明“管理人员做些什么和如何做好这些工作”, 侧重说明管理工作实务。管理过程流派的开山鼻祖为古典管理时期的法约尔, 当代最著名的代表人物是孔茨, 其间还有很多管理学家从事这方面的研究。管理过程流派吸收其他管理学家的思想和主张, 不断丰富各项管理职能的内容, 具有非常广泛的影响。当代管理过程流派对管理职能的概括是: 计划职能、组织职能、人员配备职能、领导职能 (含激励)、控制职能。

(二) 管理科学流派。管理科学流派指管理过程中采用科学方法和数量方法解决问题的主张, 侧重分析和说明管理中科学、理性的成分和可数量化的侧面。管理科学的研究可以追溯到泰罗所从事的科学管理运动。虽然在漫长的发展过程中有许多人从事这方面的研究, 但管理科学的突破性进展应当说是在第二次世界大战后运筹学在工商管理中的应用。特别是电子计算机技术的迅猛发展, 为组织管理过程中运用数量方法和科学方法提供了广阔的空间。电子计算机管理信息系统的广泛应用和网络技术的应用, 使组织管理过程在深层次上发生了一系列变化。目前这场革命方兴未艾, 但可以肯定, 这场革命必将深刻地改变人类的管理生活。

(三) 组织管理流派。通过揭示组织形成、生存和发展的内在必然性



探讨管理原理和管理方法的流派，主要致力于组织过程的研究。如果说管理过程流派关心的是“管理人员做些什么和如何做好这些工作”的话，组织管理流派则更多地关心管理人员为什么要做这些工作。巴纳德是组织管理流派的奠基人，西蒙、马奇、赛尔特进一步发展和丰富了这方面的研究，特别是西蒙关于决策问题的研究对管理理论做出了很大贡献。在当代，组织理论已成为管理学中非常重要的研究领域。

(四) 行为科学流派。从心理学、社会学角度侧重研究个体需求和行为、团体行为、组织行为、激励和领导方式的流派。继梅奥的开创性研究之后，行为科学方面的研究长盛不衰，构成管理学的一个重要方面。其中著名的成果有马斯洛 (Abraham H. Maslow) 的“需求五层次论”，麦格雷戈 (Douglas M. McGregor) 的“X 理论—Y 理论”，赫茨伯格 (Frederick Herzberg) 的“双因素理论”，李克特 (Rensis Likert) 的“领导方式理论”等。



行为科学研究以西方心理学理论假设为基础，所以反映西方人际关系特征较多，适合于中国人际关系的理论解释还不很充分。

(五) 经验管理流派。以大企业管理人员的管理经验为主要研究对象，重视经验借鉴、重视案例分析的流派。这说明重视管理经验的传统古已有之。该流派的主要代表人物有德鲁克 (Peter F. Droccker)、戴尔 (Ernest Dale) 等。

(六) 其他学说和主张。除以上几个方面外，按照孔茨的划分，还有社会技术系统学派、系统学派、决策理论学派、权变理论学派、经理角色学派等学说和主张，此处不再一一列示。

二 进入 20 世纪 70 年代以后，管理领域又出现了一些新的发展趋势。其管理发展的新趋势 中最为突出的，一是企业文化热潮的兴起，二是正在发展中的信息技术对管理的影响。

(一) 企业文化理论。企业文化是与企业相伴而生的客观现象，在企业这一经济组织形态诞生之时，就存在企业文化。但人们对这一文化现象的认识和研究，则始于 20 世纪 80 年代初期，首先提出并倡导企业文化理论的是美国的管理学者。

70 年代后期，日本经济迅速发展，冲击和占领了美国曾居于优势的若干领域，引起美国各界的震惊和深刻反思。经过多方面的比较研究，美国学者发现，成功的企业管理是日本经济发展的重要原因之一，而日本的企业管理方法中有不少是为美国企业所忽视的。其根本差异表现在，美国

企业多注重管理的硬件方面，强调理性的科学管理；日本企业则重视为全体职工共有的价值观念，注重强化职工对本企业的向心力，注重企业中的人际关系。比较的结果使美国学者认识到，文化是企业管理中不可忽视的重要因素，对于企业的成功与否具有深刻的影响。

为此，美国一批管理学家提出要向日本学习，许多学者著书立说，探索企业文化的有关理论与模式。美国关于企业文化的研究引起日本企业界和理论界的强烈反响，并相继波及其他国家，由此兴起一股世界范围的企业文化热潮。其中影响较大的著作有沃格尔（Ezra F. Voger）的《日本名列第一》、帕斯卡尔（R. T. Pascale）和艾索斯（A. G. Athos）的《日本的管理艺术》、彼德斯（Thomas J. Peters）和沃特曼（Robert H. Waterman）的《追求卓越》、迪尔（Terrence E. Deal）和肯尼迪（Allan A. Kennedy）的《公司文化》等。

目前，企业文化在理论和实践方面均得到长足的发展，企业文化学作为一门新兴边缘学科，已成为现代管理理论的重要组成部分。企业文化理论的形成标志着企业管理从物质的、制度的层面向文化层面发展的趋势。

（二）信息技术对管理的影响。早在 20 世纪 70 年代末期，西蒙就在其《管理决策新科学》一书中富有预见性地探讨了信息技术对管理过程的影响，提出很多富有价值的观点。90 年代以来，信息技术的发展突飞猛进，正在进一步改变人类的社会生活，企业的工作和生产过程、企业组织结构、管理者的工作、企业间关系，都将发生重大变化。相应地，管理技术和管理过程也将发生重大变化。

第 4 节 管理历史演进的规律 和线索

在一个世纪以来管理思想的发展中，在哪一阶段，在什么样的地方，出现哪些管理实践和管理思想？其中有没有必然性的东西在起作用？应该用什么样的历史观去把握和解释管理思想的历史发展？

一 马克思主义关于历史发展的思想至少可以给出一种令人信服的解释，
管理思想发展 即物质资料的生产方式是人类社会大的阶段性变化的最终力量。物质资料
与历史发展 生产方式的变化发端于技术变化，然后是劳动生产方式改变，再后是人与人之间的社会关系发生变化。物质资料的生产方式发生变化后，才是结构制度层面的变化，最后是意识形态、文化层面的变化。

按照这一线索进行分析，工业革命首先在技术层次引起变革。技术变化导致生产组织方式和过程发生变化，农业、牧业、渔业和手工作坊为主的生产生活方式变得不适应，于是有了科学管理和泰罗制的出现。科学管理只解决劳动生产组织过程和方式问题，劳动者的工作观念、习惯、人际关系仍然是传统的，两者之间不相适应，于是人际关系—行为科学理论应

运而生。

在单一企业内部生产组织管理过程问题基本得到解决后，开始进入制度层面的问题。组织管理理论、企业制度方面的研究、管理过程研究，都与结构、制度层面的问题有关。

同时，企业与外部环境相关问题逐步成为关注的对象。企业战略问题、营销问题、竞争与垄断问题、企业的社会责任等问题，都先后成为注意的对象。进一步才是涉及意识形态、文化层次的问题，即工业革命以来资本主义的经济组织、经济管理、经济运作逻辑与古老的意识形态和文化传统如何融合、整合的问题。日本战后经济发展所提供的无非是这方面一个成功的实例而已。

这是一条管理思想发展与历史发展的粗略线索。

二 管理思想演进 的主要线索

总体上来看，管理实践和管理思想发展的历程，是组织生活、管理过程中发现因素越来越多，内容日益丰富、完善的过程。管理脱胎于一种类型的传统文化，伴随着近代工业文明发展成为一套独立的知识体系，一定程度上带有很深的市场经济、资本主义印迹。

工业革命以来管理发展总的趋势是科学化和理性化，对效率、效用、科学、理性的追求，是推动管理发展演变的根本性力量。科学化和理性化本身并没有错，20世纪管理发展过程中的问题是科学和理性成了至高无上的，有时甚至是惟一的逻辑，产生了一定程度的偏离，组织与人的协调发展受到一定的压抑和忽视。

进一步梳理，到目前为止管理学发展有几条较为显著的线索。

（一）科学化、理性化线索。广义上，整个管理发展过程中始终得到不断强化和重视的，是科学化、理性化。狭义上，由泰罗发端，直到第二次世界大战后的运筹学应用，当代的信息技术应用是科学管理发展的主要线索。

（二）重视人的趋势。从梅奥把人当作“社会人”，巴纳德把人当作“独立的个体”开始，研究人的需要和行为、尊重人、重视人的发展成为管理研究中的一个主题。此后行为科学的发展、组织管理理论的发展，对管理过程中如何尊重人，如何为人的发展创造条件，提出了很多探索性的理论和切实可行的方法。

（三）管理过程线索。从法约尔到孔茨，对管理过程、管理职能的探索和研究始终不懈，构成管理发展过程中一条显著的轨迹。

（四）实证分析线索。强调实践的重要性，强调操作过程的倾向，有史以来就存在。当代兴盛的案例分析、案例研究，是这一传统的具体表现。