

德鲁克

管 理 经 典

新社会 — 对工业秩序的剖析

The New Society

[美] 彼得·F·德鲁克 著

沈国华 译
王伯言 校



上海人民出版社

德鲁克

管 理 经 典

新社会 —
对工业秩序的剖析

The New Society

[美] 彼得·F·德鲁克 著

沈国华 译
王伯言 校

上海人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新社会:对工业秩序的剖析/(美)德鲁克(Drucker,
P.F.)著;沈国华译.

—上海:上海人民出版社,2002

(德鲁克管理经典)

书名原文:The New Society

ISBN 7-208-04270-5

I. 新... II. ①德...②沈... III. 工业经济—经济
秩序—研究 IV. F4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 057805 号

责任编辑 曹培雷

封面装帧 吴骑飞 储平

美术编辑 甘晓培

· 德鲁克管理经典 ·

新社会——对工业秩序的剖析

[美]彼得·F·德鲁克 著

沈国华 译

王伯言 校

世纪出版集团

上海人民出版社出版、发行

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.cc)

新华书店上海发行所经销

商务印书馆上海印刷股份有限公司印刷

开本 890×1240 1/32 印张 14.625 插页 2 字数 287,000

2002 年 9 月第 1 版 2002 年 9 月第 1 次印刷

印数 1-6,000

ISBN 7-208-04270-5/F·907

定价 30.00 元



作者介绍

“你想做的是什么事？”是当今管理学上耳熟能详的德鲁克式的问句。

被尊称为“管理学之父”的彼得·F·德鲁克(Peter F. Drucker)1909年出生于维也纳，在奥地利及英国完成教育。1929年起，担任报社的海外通讯记者。同时也为伦敦一家国际银行做经济评论工作。1939年起，到美国担任一家英国银行及保险集团企业的经济分析员，不久就成为美国几家大企业和跨国公司最知名的管理顾问。此后在纽约大学管理研究所教书二十余年。

德鲁克著述颇丰，其著作涉及工业社会的本质、企业管理的基础知识和技术变革等多个方面，见解独到而精辟，每一部著作都为管理学树立了里程碑，同时也奠定了他“当代世界最不朽的管理思想大师”的地位。

The New Society: The Anatomy of Industrial Order

Copyright: 1950, 1993 By Peter F. Drucker

This Edition Arranged With TRANSACTION PUBLISHERS

Through Big Apple Tuttle-Mori Agency, Inc., and
Beijing International Rights Agency

Simplified Chinese Edition Copyright:

2002 SHANGHAI PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

All Rights Reserved.

版权所有, 未经许可, 不得翻印、转载。

出版说明

彼得·F·德鲁克是当代世界最著名的企业管理顾问,由于他在管理学上的伟大成就,被尊称为“管理学之父”。德鲁克也是杰出的教育家和著作家,著述颇丰,他的著作给现代商业公司提供了许多理论和实用的基础,被推举为“当代最不朽的管理思想大师”。本丛书所推出的四本著作,都是德鲁克的代表作,其中《公司的概念》、《工业人的未来》、《新社会》完成于20世纪40年代末到50年代初,一出版便引起轰动,在60年代和90年代不断重版,是德鲁克对第二次世界大战后形成的工业社会进行分析和评判的系列专著;《创新与创业精神》作于20世纪90年代,是德鲁克对企业如何进行创新活动的精辟论述。书中所论述的企业管理组织理论和管理原则、实务及训练,对我国管理理论与实践,有许多借鉴和帮助。但由于立场、观点的不同,书中的有些见解过于偏颇,请读者在阅读时注意。

献 词

谨以此书献给我的孩子凯思琳、文森特、塞西莉和琼，
愿他们能够生活在一个无忧无虑的世界上。

事务出版公司版序

《新社会》一书是我对第二次世界大战后形成的工业社会进行分析和评判的第三本(也是最后一本)专著。本书写在《工业人的未来》(1949年)和《公司的概念》(1946年)这两本书之后,而以上三本书均通过事务出版公司(Transaction Publishers)才得以重新发行。在《工业人的未来》一书中我试图构建一套阐述社会一般和专门论述工业社会的社会理论。在《公司的概念》一书中我则对一家大型的工业企业——世界上最大的而且是最为成功的制造公司——美国通用汽车公司——的实况作了分析和揭示,该书的分析和揭示是我受通用汽车公司之邀并对其进行了为期十八个月的调查的结果。而本书——《新社会》——则将前两本书得出的结论作了提炼,并形成了一套经过组合的、系统化的理论与实践分析框架,分析的内容涉及工业社会及其组成要素、主要机构、社会特征、社会问题和社会未来等方面。人们以前从没有对这类问题作过分析,实际上,人们迄今也从来没有想到要对这类问题进行分析。而《新社会》一书不仅对那些主要机构——大型企业、企业的治理机构(这里指企业的管理层。——译者注)、劳工联合会——作了分析,而且还力图将个人放在这样一个社会的框架内进行阐述;此外,本

书还试图从研究工业社会的社会学的角度来透视自由社会的各项政治原则。

本书中的一个设疑“工会组织能否生存”(这也是本书的一个章名),可能会使今天的读者感到惊讶。对四十年前的大多数读者而言,这曾是个愚蠢的问题,而且,当时有相当多的评论家也这么认为。工会组织在当时曾经是工业社会中地位牢固的统治者、真正的赢家,以及真正的权力机构。但是,即使在当时,我已经与某些大型工会组织打了几年的交道,因此我清楚,工会组织的权力基础极为狭窄,而且,当时的人们并不明白工会组织在工业社会中的真正作用究竟是什么。本书清楚地说明了拥有权力的企业管理层需要的是一种抵消工会组织权力的权力——对于这一点,我在四十年前就坚信不疑,现在依然坚信不疑。但是本书总觉得,我们从19世纪继承下来的工会组织——不管其是否带有马克思主义的色彩——是能够有效地行使自己的职能的。从那时起发生的各种事就已经证实了笔者的结论:1949年存在于社会中的工会组织——这种工会组织仍然是我们在美国所能真正知道的、惟一的工会组织——能够继续生存。今天的读者也许会觉得,本书在谈及工会组织的问题时用了过多的篇幅,而且阐述也过于严肃。但是,笔者这样做使得工会组织的基本问题——它是一个真正有关雇佣社会基本“政治”结构的问题——得到了凸现,而对于这一问题至今仍然需要人们加以解答。

本书所描写的工会组织可能比今天的其他同类书籍所描写的要来得夸大些,但与此同时,本书又显然没有触及现代社会中的一个重要因素。在1949年,当时还没人——我是

指“连一个人都没有”——看到这一重要因素：知识劳动者。而在此以后，我则成了第一个注意到知识工作和知识劳动者的人。实际上，是我创造了这一术语，只是它出现在八年后我的下一本阐述社会和进行社会分析的专著《明日的里程碑》(*Landmarks of Tomorrow*, 1957 年版；此书也已由事务出版公司再版)中。现在回想起来，这是令人吃惊的：当时我们所有的人无一例外地都没有预料到这种受过教育的、被人雇用的中产阶层——知识劳动者——会出现在社会中，而这一阶层在此后的十年至十五年间已成了社会的中心阶层。因为当时已经出现了一个能够使知识劳动者问世的条件：《第二次世界大战后美国士兵人权法案》(*the G. I. of Rights of post-World War II America*)的颁布使得美国的各高等院校为成千上万从战场归来的美国退伍军人敞开了大门。甚至在当时，我们中的一些人就已经真正地认识到，这是一场激动人心的革新。我回想起当时自己曾写过一篇文章，在该文中我指出，这一政策对于那些在第一次世界大战结束后不久的人们来说是难以想像的，同时，那些在第一次世界大战结束后退役的美国军人则根本不会想到这种机遇实际上是相当“实惠的”，而且，他们中也不会有人利用这种机会。在当时，包括本人在内的每一个观察者都没有发现这一意味着社会价值观并且最终意味着社会结构会发生基本转变的政策所具有的意义，而现在看来，这一政策所具有的意义本应是相当明显的。

本书所描写的“工业社会”在当时正处于巅峰，而今天看来就不是这样。首先，发达国家中的经济重心已经从制造业转向了各种服务业。同时，在工业内部，经济重心已经在很

大程度上从巨型企业——它们是 20 世纪 30 年代和 40 年代（也包括 50 年代）的成功骄子——转向了中型企业。其次，社会的重心显然已不再是商务型企业了；那些非营利性的“第三方”在当今的每一个发达国家（只有日本除外）中已日显重要。同时，正如我已经说过的那样，发达国家的社会基本问题已不再是从事工业活动的工人的问题；从事工业活动的工人的问题已成为这些国家社会中的次要问题。我们今后的注意力将逐渐地集中在知识工作的“生产率”和服务工作的尊严上，而这一点是《新社会》这本书和笔者撰写这本书当时所处的时代所无法知晓的。

尽管如此，通过上述修正，本书的基本方法、基本分析和基本的理论框架（例如，本书对企业基本机构、对企业管理层的作用及其局限性、对个人独立的需要、对发达国家中各种机构的协调，以及对被各种文献称为是第一资源的人力等方面所作的讨论）仍然可以为今日所用。也许有必要指出，本书因为对利润的作用和功能以及对企业管理层进行了讨论，而且最主要的是，本书因为在讨论时把人力当作是一种资源和组建工厂社区的一种必要因素，所以它成了笔者所有的专著中第一本对日本产生了重大影响的书籍。本书在日本还被认为是一本对该国工业的重新构建、对日本现代管理的发展，以及最主要的是对彻底改革定型于 20 世纪 50 年代的日本的雇佣制度、雇佣政策和雇佣实践都具有指导作用的读物。

彼得·F·德鲁克

写于加利福尼亚州克莱门特

1962 年版序

本书论述了两个主题。首先,20 世纪的工业社会是一个与以往迥然不同的崭新社会,并且是一个世界性的社会,而不是“西方”或“资本主义”社会,这一点鲜为人知,但又很值得知晓。其次,这个崭新的社会拥有一个特殊的社会机构,那就是工业化企业。它有自己的管理层、自己的工厂社区以及自己的孪生兄弟——工会。

本书第一次出版时,这些言论会令许多人感到新奇,甚至惊讶不已。今天,仅仅相隔十二个年头,它们已经成了家常话题。譬如说,任何一位优秀的马克思主义者都曾经嘲讽过正统的管理思想,更不用说是赞同关于“无论社会主义、共产主义还是资本主义社会,都必然存在由工业体系性质所决定的、生产的客观需要与雇员个人的需要和愿望之间的永久性差异”的论点。今天,在苏联公开谈论这方面的问题,仍然是不明智之举。不过,自斯大林逝世以来,管理组织和管理职能问题业已成为俄国政界和经济学界争论最热烈的国内问题。他们所讨论的问题同我们“腐朽的资本主义”制度下的高层管理人士所关心的问题有着惊人的相似之处。这些问题和试图解决这些问题的尝试与涉及我们大型公司最高管理层的问题和解决这些问题的尝试简直难以分辨。换句

话说,从制度的角度来看,我们这个崭新的社会处处呈现出相同的外表和结构特征,尽管在政治和道德——而不是制度——方面仍存在差异(而且是很大的差异)。类似地,解决组织的非人格逻辑与个人动机和愿景之间的冲突已经成为苏联小说家和剧作家的流行题材。

在美国,我们现在听到了大量关于“组织人”,亦即“工业社会强加在雇员头上的身份”的言论。可是,十年以前,人们,特别是开明人士,对美国社会的主要批评就是其过分的“个人主义”性质。

今天,重读这本书,觉得它特别贴近 20 世纪 60 年代。诚然,书中没有合适的答案。本书的目的是要帮助读者理解。显然,读者在今天比起十年或十二年来更加需要理解。发明包治百病的灵丹妙药的想法在当时非常流行。痛苦的经验告诉我们,降服“朗姆酒这个恶魔”的普通药剂,并没有像许诺的那样治愈社会、家庭和个人的所有病痛。不过,在导致我们接受第一次世界大战以后实施的禁酒令的这个巨大的经济世界里,对于灵丹妙药的向往在第二次世界大战以后仍然非常强烈,只不过是改头换面了而已。它们被贴上了“共产主义”或“自由企业”、“劳工运动”或“世界政府”的标签。甚至有许多聪明人,他们也相信,如果民主和繁荣无法保障世界和平的话,那么原子弹这种“威力无比”的新式武器本身就能够保障世界和平。朝鲜战争(爆发于 1950 年 6 月,只比本书的出版晚几个月)在美国人心里造成了如此深刻的震撼,在很大程度上是因为它打破了——除了别的以外——这个特殊的幻想。而且,有关包治百病的灵丹妙药的幻想从此以后也开始走向破灭。

今天,尤其是在第二次世界大战以后长大成人,并且已经在政府部门和政界、自由职业界、科学艺术界以及企业界担任领导职务的年轻一代中间,他们所寻求的就是理解。我们今天所熟悉和承认的任何真正问题都没有简易的答案。我们明白,有许多事实需要面对,有许多艰巨的任务需要去完成。征途上不乏艰难险阻,必须设法克服;问题和机会同在。我们(这里的我们至少包括所有发达国家的国民)正在成为非乌托邦者,甚至是反乌托邦者,这与我们的父辈和祖辈形成了鲜明的对照。当然,就像上一代人曾经极其简单那样,我们正变得极其复杂(例如,就像许多现代文学批判,以及当代人格心理学的某些过分精细和复杂的形式)。其实,两者是一样危险的。不过,至少我们已不再被现实世界要比按照美好的愿望所想像的世界复杂许多这一事实所吓倒。而且,这就是《新社会》的主要假设,它公然反对乌托邦,因此是非乌托邦的。

《新社会》由哈珀出版公司作为启蒙书籍再版,不可能再度引发该书首版时曾经产生的震惊。不过,正因为它不可能再导致震惊,所以对于新读者来说具有更大的意义,而且本书主要是为他们再版的。他们读了这本书以后,也许会说(至少这是本书作者的希望):“我不知道应该表示赞同还是反对,不过至少我读懂了。”

目 录

事务出版公司版序	1
1962 年版序	1
引 言 世界工业革命	1
第一篇 工业化企业	21
第一章 崭新的社会秩序	23
专业化与一体化	24
第二章 现代社会中的企业	32
作为社会镜子的企业	36
控制权与所有权的分离	40
工业社会是一个多元化社会	43
第三章 对企业的解剖	45
新生阶层	48
企业的三重性	51
工厂社区	56
经济业绩优先	59

第四章 “避免亏损”法则	62
工业生产的未来成本	65
“干井”	70
“避免亏损”与社会利益	72
第五章 “产出更高”法则	76
前工业经济所经历的变化	77
工业经济的扩展	79
第六章 盈利性与业绩	81

第二篇 工业秩序问题：经济冲突 89

第七章 工资冲突方面的实际问题	91
作为本期成本的工资	93
作为收入的工资	94
第八章 工人对“更高产出”的抵制	100
第九章 对利润的敌视	107
作为剥削手段的利润	109
经理报酬与利润问题	112
我们需要更多而不是更少的利润	115

第三篇 工业秩序问题：管理层与工会 121

第十章 管理层能否成为正当的治理机构	123
所有权与控制权的分离	127
开明专制的回归	128
第十一章 工会组织能否生存	132

工会组织的局限性	136
工会的结构性问题	139
第十二章 工会的需要与共同的福利	142
合理的工资政策	142
罢工权	147
工会的忐忑不安	153
大型工会与权力集中	158
第十三章 工会领导人的困境	162
作为某种象征的工会领导人	163
工会领导层的使命	167
作为工会领导人出路的个人原则	177
个人统治与工会的凝聚力	180
工会领导层是否会逐渐成熟	183
第十四章 企业员工一分为二的忠心	186
 第四篇 工业秩序问题：工厂社区	 195
 第十五章 个人对地位和职责的需求	 197
何谓“满足”	202
第十六章 对管理者态度的要求	204
管理者态度	205
企业对领导人的需要	210
第十七章 劳动者与工作	217
使人适应工作	218
使工作适应人	221
员工与工作团队	224