



中国人民大学出版社

**同等学力
申请硕士学位
综合水平统考
管理学学科
考前辅导**

中国人民大学 工商管理学院
会计系

编写

同等学力申请硕士学位综合水平统考
管理学学科考前辅导

中国人民大学 工商管理学院 编写
会计系

中国人民大学出版社

一、管理学原理

第一章 管理的历史发展

一、概述

本章从古典管理理论、近代管理的发展以及当代各种管理流派的理论主张三个阶段介绍了管理的发展过程。对每一阶段的主要代表人物和学派的理论观点作了概要说明，如古典管理理论阶段包括泰罗的科学管理理论、法约尔的管理职能理论、韦伯的官僚制理论；近代管理阶段的代表有巴纳德的一般组织管理理论、梅奥等人的人际关系学说；当代管理阶段的流派很多，主要有管理过程学派、管理科学学派、组织管理学派、行为科学学派、经验管理学派等。在介绍这些学派的基础上分析了管理思想演进的规律，提出了一般管理学原理的几个基本问题。

二、名词解释

1. 泰罗 (F. Taylor, 1856—1915) 美国著名管理学家，科学管理理论奠基人。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。其代表作为《科学管理原理》。

2. 法约尔 (H. Fayol, 1841—1925) 法国一家大型矿业联合企业的管理者，古典管理理论奠基人之一。法约尔具有长期从事高层管理工作的经历，对全面管理工作具有深刻的体会和了解，积累了丰富的经验和智慧。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产生了重大影响，成为管理过程学派的理论基础。

3. **马克斯·韦伯** (M.Weber, 1864—1920) 德国著名社会学家、思想家,对古典管理理论形成起了重要作用。他提出的通常称作“官僚制”、“科层制”或“理想的行政组织”理论,对工业化以来各种不同类型的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。他被誉为“组织理论之父”。

4. **巴纳德** (C.I. Barnard, 1886—1961) 美国著名管理学家,近代管理理论奠基人之一。其代表作是1938年出版的《经理人员的职能》。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,经后人进一步发展,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。

5. **梅奥** (G.E.Mayo, 1880—1949) 原籍澳大利亚的美国行为科学家,行为科学研究的开创者。梅奥负责主持著名的霍桑试验,即在西方电气公司所属的霍桑工厂,为测定各种有关因素对生产效率的影响程度而进行的一系列的实验,提出著名的“人际关系学说”,开辟了行为科学研究的道路。

6. **官僚制** 著名德国社会学家马克斯·韦伯提出的通常所说的“官僚制”或“科层制”、“理想的行政组织”。官僚制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。

7. **协作意愿** 正式组织包含的三个基本要素之一。它是个体为组织贡献力量的愿望。协作意愿意味着个人自我克制,个人行为非个体化,凝聚的个人努力。

8. **职能工长制** 泰罗制的一个重要方面,指由一个工长负责一方面的职能管理工作,细化生产过程管理。这种职能管理思想为以后职能部门的建立和管理的专业化提供了参考。

9. **霍桑试验** 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。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。后来梅奥参加该项试验，研究心理和社会因素对工人劳动过程的影响。1933年出版了《工业文明的人类问题》，提出著名的“人际关系学说”，开辟了行为科学研究的道路。

10. 管理过程学派 当代管理理论的主要流派之一，主要致力于研究和说明“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（H.Koontz）。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，具有广泛的影响。

11. 管理科学学派 当代管理理论的主要流派之一，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。管理科学的突破性进展是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突飞猛进的发展，为组织管理过程中运用定量方法和科学方法提供了广阔的空间。

12. 组织管理流派 当代管理理论的主要流派之一，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。巴纳德是组织管理流派的奠基人。西蒙（H.A.Simon）、马奇（J.G.March）、赛尔特（R.M.Cyert）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作出很大贡献。在当代，组织理论已成为管理学中非常重要的研究领域。

13. 行为科学流派 当代管理理论主要流派之一，从心理学、社会学角度侧重研究个体需求和行为、团体行为、组织行为和激励、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，构成管理学一个重要方面。

14. 经验管理学派 当代管理理论主要流派之一。以大企业管理人员的管理经验为主要研究对象，重视经验和案例分析。该流派的主要代表人物有德鲁克（Peter F. Droccker）、戴尔（Ernest Dale）等。主张从企业管理实际出发，以大企业管理经验为主要研究对象，通过研究各种各样成功的和失败的管理案例，了解和研究管理问题。

三、简答题

1. 试述史前管理思想积累对工业革命以来管理发展的重要意义。

历史上的管理实践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、著名大型水利工程等历史遗迹，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，马基雅维里的《君主论》，古罗马帝国、中华帝国的管理实践，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。

从史前时期人类管理积累和近代管理理论的突飞猛进发展来看，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。这主要表现在：（1）人类集体协作、社会化活动实践中积累起来的管理思想和管理经验为近代管理发展奠定了认识基础。（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，为企业的发展奠定了制度背景。（3）近代自然科学发展开创的以试验、分析方法为特征的方

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。

2. 泰罗制主要包括哪些内容？

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好方法，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。这主要是通过制定合理的工作定额，实行差别计件制，即完成任务正常报酬、未达到标准低酬、超标准高酬，根据工作表现衡量等基本措施实现。

(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，即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。他是名副其实的“科学管理之父”。

3. 为什么称泰罗为科学管理之父？

泰罗 1856 年出生于美国费拉德尔菲亚一个富裕的律师家庭。由于眼疾他中途退学，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，他进入费拉德尔菲亚的米德维尔钢铁厂当机械工人，到 1890 年期间，从普通工人升至总工程师。1890 年到 1893 年期间，他在一家制造纸板纤维的制造投资公司任总经理。后来他独立开业，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。（答案见上题。）

4. 法约尔对管理学的主要贡献是什么？

法约尔 1841 年出生于法国一个富裕的资产阶级家庭。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，担任总经理职务长达 30 年之久。法约尔具有长期从事高层管理工作的经历，对全面管理工作具有深刻的体会和了解，积累了丰富的经验和智慧。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，成为所谓管理过程学派的理论基础。

(1) 六种经营活动和五大管理职能。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）。

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。管理是一种具有一般性的，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，成为认识管理职能和管理过程的一般性框架。

(2) 管理的一般性。法约尔认为，人的管理能力可以通过教育来获得，可以也应该像技术能力一样，首先在学校里，然后在车间里获得。为此，他首次指出管理理论具有普遍性，可以用于各个组织之中，把管理视为一门科学，提出在学校设置这门课程，并在社会各个领域宣传、普及和传授管理知识。

(3) 14条管理原则。法约尔提出的著名的14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的原则；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。

5. 什么是理想的行政组织？

著名德国社会学家马克斯·韦伯提出的通常称作“官僚制”、“科层制”或“理想的行政组织”理论，对工业化以来各种不同

类型的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。因此，马克斯·韦伯被誉为“组织理论之父”。理想的行政组织的核心内容是：

(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。官僚制的主要特征有：

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，但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。

6. 官僚制的特点和优点是什么？

马克斯·韦伯提出的通常称作“官僚制”或“科层制”、“理

想的行政组织”理论，对工业化以来各种不同类型的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。

(1) 权威的基础。(答案见上题。)

(2) 官僚制的特征。(答案见上题。)

(3) 官僚制的特点和优点主要体现在以下几方面：

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，存在着有一套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，有准确、连续、稳定的秩序来保证。

7. 巴纳德的一般组织管理理论包括哪些内容？

巴纳德，美国著名管理学家，近代管理理论奠基人之一。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的主要思想是：

(1) 组织论的管理论。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。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。

(2) 正式组织与非正式组织。在对个体基本特征和协作过程分析的基础上，巴纳德提出著名的正式组织和非正式组织理论。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、互相制约、互相促进，组织是正式组织侧面与非正式组织侧面的统一。

(3) 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，打破旧的平衡，建立新的平衡的过程。

组织平衡是组织与管理之间的联结环节。

(4) 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，即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，管理人员还需要有领会组织的整体及其有关整个形势和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、马奇、赛尔特等人进一步发展，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。

8. 梅奥人际关系学说的主要思想是什么？

梅奥与罗特利斯伯格 (F.G. Roethlisberger, 1898—1974) 通过霍桑试验，提出著名的“人际关系学说”，开辟了行为科学研究的道路。

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。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，于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 年起，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，于 1933 年出版了《工业文明的人类问题》，总结霍桑试验研究工作，并以此为基础提出了人际关系学说。其主要内容包括：

(1) 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”，他们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。试验中比起照明程度的变化来，工人受重视的感觉更能调动工作的积极性。管理过程中要重视工人作为社会人的需要。

(2) 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。

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。

9. 当代管理思想的主要流派有哪些？

第二次世界大战后，管理领域中出现百花齐放、百家纷呈的

局面。其中既有沿着历史线索逐步丰富和完善的历史源流，也有新出现的思想和主张。美国管理学家孔茨将之概括为“管理理论的丛林”。虽然未必准确概括了当代管理理论的发展，却也反映了管理理论研究的多姿多彩局面。其中主要的思想流派包括管理过程流派、管理科学流派、组织管理流派、行为科学流派、经验管理流派等。

(1) 管理过程学派；(2) 管理科学学派；(3) 组织管理流派；(4) 行为科学流派；(5) 经验管理学派。(答案见本章名词解释 10~14。)

四、论述题

1. 试述当代管理思想发展的特征及其发展的新趋势。

经历了 30—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，管理领域中出现了百花齐放、百家纷呈的局面。其中既有沿着历史线索逐步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将之概括为“管理理论的丛林”。当代管理思想发展的主要特征就是管理理论的研究多姿多彩，各个学派各有所长、各有不同，共同组成了一个知识体系，形成一个学科群。

进入 70 年代以来，管理领域又出现了一些新的发展趋势。其中最为突出的，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。

(1) 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，则始于本世纪 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作用。

为此，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。

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。

(2) 信息技术对管理的影响。早在 70 年代末期，西蒙就在其《管理决策新科学》一书中富有遇见性地探讨了信息技术对管理过程的影响，提出很多有价值的观点。90 年代以来，信息技术的进步突飞猛进，正在和将要进一步改变人类社会生活。企业的工作、生产过程，企业组织结构，管理者的工作，企业间关系等都将发生重要变化。相应地，管理技术和管理过程也将发生重大变化。

2. 试用历史唯物主义的观点解释管理的历史演进规律。

在一个世纪以来管理思想的历史发展中，在什么阶段，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？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，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，在此之前农业、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、泰罗制出现。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，两者之间不适应，于是人际关系——行为科学理论应运而生。

在一个单一企业单位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。组织管理理论的研究、企业制度方面的研究、管理过程的研究，都主要与结构、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人们关注的对象。企业战略问题、营销问题、竞争与垄断的问题、企业的社会责任问题，都先后成为人们注意的对象。

进一步的，才是涉及意识形态、文化层面的问题，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。日本在第二次世界大战后所提供的，无非是这方面的一个成功的实例而已。

从总体上看，管理实践和管理思想发展的历程，是组织生活、管理过程中发现影响因素越来越多，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个独立的知识体系，在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