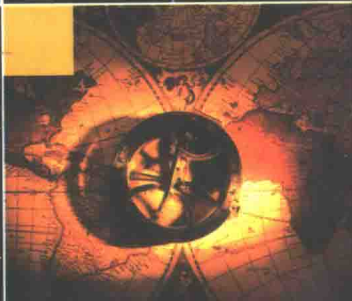


The  
History Of  
Western  
Management  
Thoughts

□ GUO XIAN GANG  
郭咸纲 著

西  
方  
管  
理  
思  
想  
史



· 经济管理出版社 ·

# 西方管理思想史

郭咸纲 著

经济管理出版社

责任编辑 郝光明 柴璐

版式设计 蒋 方

责任校对 郭虹生

### 图书在版编目(CIP)数据

西方管理思想史/郭咸纲著. - 北京:经济管理出版社,  
1999.11

ISBN 7-80118-882-9

I.西… II.郭… III.管理学-思想史-西方国家  
IV.C93-095

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 66427 号

## 西方管理思想史

郭咸纲 著

---

出版:经济管理出版社

(北京市新街口六条红园胡同 8 号 邮编:100035)

发行:经济管理出版社总发行 全国各地新华书店经销

印刷:京文印刷厂

---

850×1168 毫米 1/32 12 印张 304 千字

1999 年 11 月第 1 版 1999 年 11 月北京第 1 次印刷

印数:1-10100 册

---

ISBN 7-80118-882-9/F·839

定价:27.00 元

---

·版权所有 翻印必究·

(凡购本社图书,如有印装错误,由本社发行部负责调换。

地址:北京阜外月坛北小街 2 号 邮编:100836)

**管理历史的知识能够帮助你  
理解今天的管理理论与实践。**

——斯蒂芬·P·罗宾斯

# 序

## ——我对管理终极目标的理解

郭咸纲

“道，不可须臾离也，可离非道也。”思考管理的终极目标，我想，它应当是为了提升人的生活品质，促进人类社会协作与共同进步。

传统西方实体性思维方式表现出还原论(原子主义的)、机械性、客观性、主客二分，并将理性推上统帅宇宙的至高无上的地位等特点，这种思维方式无疑也表现在西方传统管理理论及传统管理模式上。

在西方工业革命时代，物理学方法的“无往不胜”使人们自以为能够凭借科学理性分解清楚并掌握任何知识领域。在管理学理论中，人是管理的主体，也是管理的客体，财物和人事都被纳入到机械性的管理模型中。

当然，不可否认，一方面科学管理在相当程度上提高了人们组织行为的效率，为人类经济目标的实现做出了巨大的贡献；另一方面，由于这种思维方式将人“物化”，忽视了人的主动性和自我发展性，因而未能充分开发人的潜能，甚至使人异化为技术的附庸，使人失去自我，失去生活的原本目标，使人沉沦为商业化的、消费型的、甚至最终被货币主宰的物的附庸。人们为达成目标而破坏生态环境，形成人类心灵与生存环境的双重困境。

当然，并非说西方传统的科学管理思想弊莫大焉，而是说由于东西方思维方式各有千秋，体现于管理实践中，亦显现出各自不同

的所长与所短。特别是,由于中国传统文化比较缺乏分析性思维,较少将世界作为独立于己的客体进行追根究底的研究,较少实验方法,故当代中国人当虚心吸取西方文化之理性精神与科学精神,将其活用于管理理论与实践,从而实现“中国管理的科学化”。

另一方面,面对西方工业文明带来的种种“弊病”,当代中国人当挖掘、发挥中华传统文化中“天人合一”思想之精华与智慧,将人文与科学、伦理与管理、整体与分析结合起来,从而在中西方文化相互沟通的基础上,实现中西方管理学的兼容并蓄,取长补短,建立合于“道”的、生态学的、强调人性的管理理论。

我认为,从总体观念上来说,中国传统思维方式可以在以下两方面补充西方传统管理思想。

首先,在中国传统文化中,如《易经》,把人的因素、物的因素、相互的因素整合成一个系统过程,人能够基于其内在本性来参与并实现一种创造性的活动,尽人之性,尽物之性。而且,有机宇宙之本体即具体价值性,它是生命存在的方式,是生命发展的方式。人,作为宇宙的精灵与世界的主宰,对宇宙本体价值的体验,呈现为道德价值,人性的完成也就是宇宙性的完成,从广义上来说“一切为了人”,这里的人是指与自然协同进化的人。

我以为,最高境界的管理模式应当是在对人性普遍价值目标、宇宙价值目标认知与自觉的基础上发展出来的。事实上,价值与哲学可以说是管理的真正起点。只有把握本体价值,进而把握道德价值,我们才能把经济活动维护在一定范围,使它不因为手段而丧失目的,使人不至于在经济活动中工具化、机械化。

其次,中国传统文化表现出的整体观念、动态思想应用于管理学中,要把握不同主体、时空、历史、社会关系、限制条件等,管理方法与模式亦当“整体定位,适时权变”。

总之,我以为,当以中国传统文化补充西方传统的管理思想,实现“西方管理的人性化”。当我们越深刻地把握宇宙之“道”,掌握它演变发展中的各个方面,就越能发挥它,越能主动变化,主动

去改变事物,就可以进可攻,退可守,达到收放自如的境界。

事实上,当代西方有关的人性理论研究已经逐渐体现出东方文化的些许特征,管理思想也随之不断向系统整合的方向发展。

《西方管理思想史》是一部十分有益于理解西方管理思想发展历程的巨著,也是近年来国内难得一见的专门论述西方管理思想发展演变的好书。读罢本书可以发现此书有三条主线:第一条是时间线,《西方管理思想史》以时间轴作为主线,充分体现了其历史性;第二条是理论线,这条线索以西方管理思想的历史演进过程为轴,充分反映了其发展性;第三条线是人性线,这条线索以管理思想发展进程中的人性理论的深化为轴,孕含着对管理最优境界的追求,充分反映了其突破性。此书的面世,如能给中国的管理学界、经济界、教育界、各类想了解西方管理思想史的读者带来一定益处,那就是我的最大欣慰。

作者

1999年5月于北京

# 目 录

导 言 管理理论的发展线索和研究方法综述·····	1
第一篇 早期的管理思想·····	9
第一章 管理思想的出现·····	11
第一节 古代社会的管理思想·····	12
第二节 封建主义和中世纪的管理思想·····	21
第三节 文艺复兴对管理思想发展的影响·····	30
第二篇 科学管理理论的形成和发展·····	35
第二章 工业革命与科学管理思想的形成·····	37
第一节 资本主义精神和资产阶级革命·····	38
第二节 英国的工业革命·····	44
第三节 工厂制度的产生及对管理提出的客观要求·····	51
第四节 科学管理理论和实践的初步尝试·····	56
第五节 工业革命后管理思想的延伸·····	65
第三章 科学管理理论的产生·····	73
第一节 科学管理理论产生的时代背景·····	74
第二节 美国早期的科学管理思想·····	78
第四章 泰勒与科学管理·····	86
第一节 工程师泰勒对科学管理所作的探索·····	86
第二节 科学管理原理·····	94
第五章 科学管理理论的演变与发展·····	106
第一节 泰勒同时代人对科学管理思想的贡献·····	106
第二节 科学管理理论的传播·····	115
第三篇 古典组织理论的形成·····	125



<b>第六章 古典组织理论的形成</b> ·····	127
第一节 法约尔的组织管理理论·····	127
第二节 马克斯·韦伯和他的行政集权组织理论·····	139
第三节 古典管理理论的集成·····	143
<b>第四篇 行为科学理论的产生和发展</b> ·····	151
<b>第七章 古典管理理论的新课题</b> ·····	153
第一节 行为科学产生的历史背景·····	153
第二节 管理思想发展的新方向——行为、心理 的困惑·····	158
<b>第八章 行为科学的建立</b> ·····	164
第一节 梅奥与霍桑实验·····	164
第二节 行为科学的建立·····	172
<b>第九章 关于人性的进一步探索</b> ·····	178
第一节 个体行为的研究·····	178
第二节 关于组织和领导行为研究的理论·····	187
<b>第五篇 现代管理理论丛林</b> ·····	197
<b>第十章 现代管理理论的时间界定</b> ·····	199
第一节 现代管理理论的历史背景·····	199
第二节 现代管理理论综述·····	207
<b>第十一章 现代管理理论丛林</b> ·····	217
第一节 管理过程学派·····	217
第二节 社会系统学派·····	223
第三节 决策理论学派·····	230
第四节 系统管理学派·····	236
第五节 数量管理科学学派·····	242
第六节 权变学派·····	247
第七节 经验主义学派·····	255
第八节 经理角色学派·····	262
<b>第六篇 当代管理思想的新视野</b> ·····	271

<b>第十二章</b>	<b>当代管理思想及代表人物</b> ·····	273
第一节	日新月异的管理世界·····	274
第二节	新形势下的西方管理思想(一)·····	280
第三节	新形势下的西方管理思想(二)·····	291
<b>第十三章</b>	<b>东西方管理思想在日本的实践</b> ·····	300
第一节	日本的文化特质·····	301
第二节	日本的企业管理体系的三大支柱·····	303
第三节	日本企业的市场战略分析·····	308
第四节	日本企业管理的技巧和方法·····	312
第五节	日本企业管理所遇到的新的难题·····	316
<b>第十四章</b>	<b>东西方管理思想的内在精神</b> ·····	319
第一节	西方管理思想的内在精神·····	319
第二节	东方管理思想的渊源(一)·····	322
第三节	东方管理思想的渊源(二)·····	332
第四节	东方的管理思想对管理理论的影响·····	349
第五节	管理思想演变的总趋势·····	357
<b>其他参考文献</b>	·····	366
<b>后    记</b>	·····	368

# 导言 管理理论的发展线索和 研究方法综述

60多年前科斯(Coase, 1937)的经典性文章以事实说明经济学家因经济学理论无力明确阐述它的假定而痛苦,因为建立理论时通常忽视去检验其理论所赖以建立的基础。而今天的经济学家仍然正在为无力检验他们的理论赖以成立的某些重要假定而苦苦思索。在管理学领域却恰恰相反,因为管理学家对其理论及其前提接受的检验太多而备受折磨。管理理论从产生(一般以泰勒1911年的《管理科学原理》为标志)开始,其从实践中产生又被实践所检验,周而复始,循环往复。管理实践活动的丰富多彩使得管理理论相形见绌,甚至于至今人们还很难给管理下一个精确而统一的定义。

截止目前的管理理论还不是从假设开始的,经验性的实证分析是管理理论的重要特征。管理理论无论针对什么对象,因为环境背景因素是理论和实践赖以存在的基础,所以从不同的实践环境中诞生出来的理论往往有着巨大的差异,甚至会产生截然相反的理论体系。从构成古典管理理论的泰勒的科学管理、法约尔的组织理论和韦伯的行政管理理论开始,到行为科学的产生以至到现在的管理理论丛林,都有这一特点,所以“管理理论形成与发展的历史进一步表明管理系统多视角审视的歧义性、复杂性”(席酉民,1997)。

## 一、管理理论的发展线索

管理理论的发展是和生产力的发展以及生产组织方式的变化紧密相联的,可以说是这些因素决定着管理理论的发展变化。尽管管理理论形式千差万别,但是研究的主题仍有着共同的特点即可以

认为管理学是研究管理与被管理之间关系以求最优化实现其目标的科学。管理涵盖着人、思想、观念、行为、方法和方式。古典组织理论是在当时市场环境比较稳定的情形下产生的,开管理理论先河的管理学大师泰勒在他的《科学管理原理》中明确其管理的主要目的应该是使雇主实现最大限度的富裕,同时也使每个雇员实现最大限度的富裕。在提出管理者和被管理者关系后并明确指出管理目标是采用最佳管理模式使工人最大程度发挥积极性,作为回报则从他们的雇主处取得某些特殊的刺激(Taylor, 1911)。法约尔的理论是领导者对组织进行管理,管理的过程分为计划、组织指挥、协调和控制四个部分。其目标是企业的稳定和发展,达到目标的最优方法是十四条管理原则(Fayol, 1916)。韦伯的行政管理理论给出了行政组织的要求为稳定、严密、有效、精确,采取的最优方法是科层制(Weber, 1926)。古典组织理论基本上是隐含着管理行为的动力是为达到既定的管理目标,选择管理与被管理之间的关系处于最佳状态时的管理模式。

行为科学是为解决效率与人性之间矛盾的需要出现的,解决这一矛盾的方法是对人性进行深入的研究和采取相应的行为准则。人与人、人与组织、组织与组织,以致人和组织与环境的关系如何处于最佳的平衡状态是行为科学所要追求的。现代管理的各种学派也体现了这一管理学的重要思想。尽管孔茨等人把法约尔的组织理论发展成为管理过程学派,但是其基本思想仍然是:“每个主管人员的任务就是设计和维护一种环境,使处身其间的人们能在集体内一道工作,以求有效地完成集体的目标”(Koontz, 1955)。巴纳德的社会系统学派自成一家,他在分析了个人与组织后提出了组织的三要素:协作的意愿、共同的目标和信息的沟通。给出了协作系统在共同目标下的组织结构关系,目标是使组织有效和有能力的(Barnard, 1938)。西蒙继承了巴纳德的思想而创立了决策理论学派,并因《管理行为》而获得诺贝尔奖。西蒙等人认为:组织就是作为管理者的个人所组成的系统。决策贯彻于管理的全

过程。管理就是决策(Simon, 1958)。在他的组织系统中在理论上决策最优和实际上的令人满意标准的二者之间达到了高度的统一(Simon, 1969)。运筹学在二战中的兴起奠定了数量学派的基础。数量学派认为管理就是制定和运用数学模型与程序的系统,就是用数学符号和公式来表示计划、组织、控制、决策等合乎逻辑的程序并求出最优的解答,以达到企业的目标。在企业的目标下,用数学来解决管理与被管理之间的关系是该学派的特色。德鲁克所代表的经验主义学派认为,企业的目的是创造顾客,在此目的下管理就是对人进行管理的技巧,是用技巧来解决管理和被管理的关系问题(Drucker, 1954)。经理角色学派认为管理是由《经理工作的性质》所决定的。而经理所承担的角色体现了管理与被管理的关系。“角色这一概念是行为科学从舞台术语中借用于管理学的,角色就是属于一定职责或地位的一套有条理的行为。……演员、经理和其他人的角色都是事先规定好的,虽然各人可能以不同的方式来解释这些角色。”(Mintzberg, 1973)系统学派则是以系统理论为其理论基础,把组织看作是一个系统,它具有相互依赖、相互关联、相互作用的两个以上的要素或部分构成的具体特定目标、功能和结构的有机整体的特征。系统内部由管理与被管理构成其组成要素。系统的外部是组织的环境(Johnson, Kast, Rosenzweig, 1963)。如果以整个系统科学作为系统学派的理论基础,则管理理论就有可能从这里走出管理理论的丛林。这正是本文的出发点。

把古典的管理理论和现代管理理论丛林进行比较,在外部环境变化不大情况下的古典管理理论带有系统思维的色彩比较小,而当二次大战后市场越来越变幻莫测,由此所形成的现代管理丛林其系统思想的色彩明显增强了。根据系统科学的新的理论,用系统的思维观点来对客观世界进行分析将更加接近于现实世界。管理思想的发展和理论建立的建立随着人们对客观世界认识的不断深入而逐步向系统整合方向发展,这是和现代系统科学的发展相一致的。在管理系统的运作机制上,管理行为有既定的系统目

标,系统内有多种变量相互作用,这些变量和外界环境有着非线性的动态关系,外界环境给定了这些变量发生作用的边界,目标给定了变量作用的最优化选择。最为关键的变量可能是由管理和被管理行为所形成的两个相互作用的管理力场,这个力场的始作俑者是人及其表现的人性,还有就是和外界紧密联系的背景文化和组织文化。这里的每一个变量其本身也是一个极其复杂的系统,且都是呈非线性关系的。这样,一个动态的系统模型就有可能建立起来,不过这是一个超大系统。现代系统理论的各个组成部分给出解决这个超大系统的某一方面或某一部分问题的方案。对于这个超大系统的彻底解决,可能有待于超大系统理论的建立。

信息论给出解决系统的信息流的流动机制及其影响的问题,控制论对超大系统中各个部分的稳定性问题的解决作出了贡献。耗散结构理论为系统从无序走向有序的组织机制指出了方向,如何输入负熵成为问题的关键。而协同学为这个超大系统“建立一种用统一的观点去处理复杂系统的概念和方法”(Haken, 1988),涨落和快慢变量对系统的演化将起关键作用。突变论是解决系统的突变和转折问题,通过涨落达到有序,系统的整体发生突变,系统通过失稳从一种组织状态变成另一种组织状态。而超循环理论是解决“块复制”的机制问题,组织的发展如何把自身的核心能力复制到要发展的区域并和能力的环境融合起来。

美国的系统动力学专家福莱斯特教授首创一套关于社会系统的建模和分析的方法。建立一个社会大系统模型,首先要明确系统的目标、系统的边界、划分子系统,明确子系统的相互关系。而对于管理系统这样一个巨大系统来说,是和福莱斯特教授的要求比较相符的。除了采用其动力学方式以外,还有模糊系统理论建模方法和灰色系统理论建模方法。但是尽管采用了这些现代系统理论的方法,对于管理系统这个巨大系统来说,最主要的问题仍然没有解决。管理理论走出丛林还有较长的路要走。

“人们并不是理性的,而是由本性支配的,因而通过理解这些

199860

本性,就可揭开迄今未经探索过的心灵的秘密。”(Wren,1979)对人性的探索是管理理论发展的另一条线索。人性的变化随着生产力的发展和教育程度的提高而变化,人性问题是人的本质问题,管理可以看作是由人性驱使的一种社会活动。对人性的探索最初来源于《国富论》。斯密认为个人的一切活动都受“利己心”支配,每个人追求个人利益会促进整个社会的共同利益,这种个人利益的追逐者就是“经济人”(Adam Smith,1776)。李嘉图把经济人的观点发展成群氓假设(David Ricardo,1817)。而把“经济人”的观点用到管理上并建立其理论的是泰勒(Taylor,1911)。“社会人”的发现是梅奥对管理理论的贡献,为建立行为科学打开了大门(Mayo,1933)。“自我实现的人”是马斯洛在他的人的需要层次论中的最高一级,是人的更高一级的追求(Maslow,1943)。而对人性进行归结性分类的是麦格雷戈的 X 理论和 Y 理论(McGregor,1960)。约翰·莫尔斯和杰伊·洛希在 1970 年发表的《超 Y 理论》是对上面经典人性研究的总结。“复杂人”的观点揭示了人的多维结构上的多面性。对人性的层层揭示和多面展示,在引导管理理论不断发展的同时使得流派纷呈。80 年代后的“文化人”进一步对人性的揭示在特雷斯·E·迪尔和阿伦·A·肯尼迪在 1982 年写的《企业文化—现代企业的精神支柱》一书中得到阐述。人是环境的动物,环境是自变量,人是因变量,由此得出人的未来本性是不可知的(Deal & Kennedy,1982)。但是八十年代后期兴起的建立在“理性人”基础上的博弈论经济学,也许能找出人性更深层次的本质,人的最优选择或许更加趋于理性。然而对人性全面了解也许还要求助于心理学和行为科学的突破。东西方学者对人性的揭示还有很长的路要走,因而管理理论在未来的研究中也就会异彩纷呈。

“管理是文化的产儿”(Wren,1979)。管理理论发展是和文化紧密相联系、并且根据历史中各种不同的文化道德准则和制度的变化而向前发展的。管理思想的发展既是一个文化的过程,又是文化的产物。管理理论沿着文化的轨迹演化主要有三条线索:一

是马克斯·韦伯在《新教伦理和资本主义精神》中提到的管理理论的文化基础(Weber, 1904),理论家们在这个基础上构建了古典组织管理理论。二是环境地域文化(主要是美国文化)氛围形成的现代管理理论丛林。三是东方文化对西方文化的渗透成为当代管理理论的主要特色。“文化管理的理论和实践,必将使管理走出管理理论丛林和管理实践的危机,成为当代管理发展的大趋势”(谢雪华,1997)。管理文化的最优境界极有可能是东西方文化最和谐的融合。

管理学是研究在一个管理系统中为了达到管理目标,使系统的管理与被管理关系趋于最优境界的问题。管理系统存在着最优境界,这个最优境界是实现管理目标的最佳路径。它是由三个层面的最优组成的:一是管理所形成的力场和被管理所形成的力场在达到完全重合时管理达到最优,因为在这种状况下任意一点的管理强度最大;二是当东西方管理文化达到完全和谐和融合时,其组织文化的氛围达到最优;三是个人的理性和组织的理性完全一致时管理达到最优。当一个管理系统达到了这三方面的最优时,管理的最优境界就实现了。而通过理论探索建立管理最优境界的理论体系就形成理论管理学的基本架构。在现实的管理活动中管理者始终在自觉或不自觉地追求着这种管理的最优境界(郭咸纲,1999)。

## 二、管理学研究方法的新角度

管理学的形成和发展可以梳理出三条线索:第一条是从具体的管理实践中总结出来的管理原理和方法,这是目前管理学发展的主线,我们可以称之为应用管理学;第二条是以基本的人性假设出发构造的管理理论,每一个新假设的提出和新理论的出现都对管理思想的发展产生重大影响,这种从假设出发构造的管理理论体系我们称之为理论管理学;第三条是以 MBA 案例研究为主要代表的管理学,这一条线索实际上给管理提供了一块试验田,使得每一位受教者把自己假想为管理活动中的一员,对管理环境进行假



想式的作用,以求各种可能的管理结果,我们称之为实验管理学。管理学的三大分支其研究方法是不同的。

在管理行为中贯穿于其间的是本体论、认识论和方法论。同时对于这个行为中人的研究的深化是对连续的过程模型进行不断改进的基石,并由此不断揭示管理世界的一些新的原理。

管理的研究领域是一个多约束的领域。管理从已建立的社会科学范畴中汲取了许多营养,并且将其视野面向商业团体的具体运作。理论的和经验主义的知识主要来源于社会学、心理学、人类学、政治科学、数学和统计学。而对管理来说它们是相互协调并有机地结合在一起。这种来源的多样性的直接后果是客观地存在着各种各样的研究方法。而复杂的管理实践使得管理人员不会被狭隘的理论和经验传统所束缚,他们能从广泛的方法中进行选择,并能在具体的管理项目中不从单一学科的角度把其他学科的方法和知识加以整合和应用。

可以说作为管理学基础的理论管理学体系截止目前为止还没有建立。这使得管理学看起来更像一门纯粹的经验科学,从一定意义上来讲理论管理学落后于应用管理学和经验管理学的状况就成为管理理论与实践发展的桎梏。管理学诞生于泰勒的科学管理,科学管理是由于生产力发展追求效率的结果。管理学的实用性一直是管理学发展的主线,但是对这一学科的内在机理的探索却显得不够。管理是自有人类以来就存在的社会现象,对这一社会现象的机理分析应该是理论管理学研究和探索的主要领域。人是管理的主体也是管理的客体,有了人才有管理,所以人是理论管理学研究的出发点。所以,理论管理学的研究方法应该和应用管理学不同。应用管理学是从实证主义出发的,而理论管理学应该从对人性的研究出发,什么样的人就应该有与之相对应的人的社会活动的特征和管理模式,因此建立人性模型就成为理论管理学的主要研究方法。尽管在应用管理学中也有一系列的人性假设,但是从这些假设出发建立理论模型显然是不充分的。