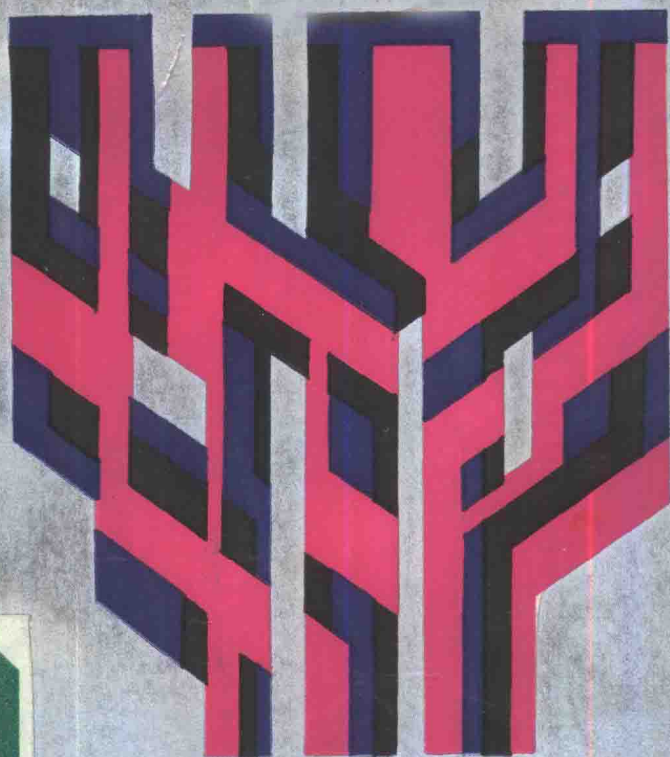


组织管理学 名家思想荟萃

英 D·S·廖元 等著

唐 亮 沈明明 邵明生 译



组织管理学名家思想荟萃

[英] D·S·皮尤 等著

唐 亮 沈明明 邝明生 译

中国社会科学出版社

一九八六·北京

责任编辑：邝明生

封面设计：王彦革

责任校对：孟繁红

版式设计：李玲玲

组织管理学名家思想荟萃

Zuzhi Guanlixue Mingjia Sixiang Huicui

【英】D.S.皮尤 等著

唐 亮 沈明明 邝明生 译

*

中国社会科学出版社出版

新华书店北京发行所发行

北京新华印刷厂印刷

787×960 毫米 32 开本 7.5 印张 123 千字

1986 年 10 月第 1 版 1986 年 10 月第 1 次印刷

印数 1—9,000 册

统一书号：17190·085 定价：1.30 元

D. S. PUGH, D. J. HICKSON AND C. R. HININGS

Writers on Organizations

Second edition

Penguin Books, 1982, Made and printed in Great Britain.

根据英国企鹅出版公司1982年版译出。

目 录

前言	1
导言	4
第一章 组织的结构	7
第一节 马克斯·韦伯	10
第二节 阿尔文·W·古尔德纳	18
第三节 艾米特依·埃特奥尼	27
第四节 琼·伍德沃德	35
第五节 汤·伯恩斯	48
第六节 埃里克·特里斯特和塔维斯托克 研究所的工作	56
第二章 组织的功能	68
第一节 亨利·法约尔	71
第二节 切斯特·I·巴纳德	81
第三节 威尔弗雷德·布朗	89
第四节 E·怀特·巴基	96
第五节 理查德·M·赛尔特和詹姆 斯·G·马奇	103
第六节 C·诺斯古德·帕金森	114
第七节 劳伦斯·J·彼得	119

第三章 组织的管理	125
第一节 弗雷德里克·泰勒	128
第二节 玛丽·派克·福莱特	135
第三节 林道尔·F·厄威克和E·F· L·布雷克	139
第四节 赫伯特·A·西蒙	144
第五节 彼得·德鲁克	150
第六节 艾尔弗雷德·斯隆	156
第四章 组织中的人	164
第一节 埃尔顿·梅奥和霍桑实验	167
第二节 埃利奥特·贾克斯和冰川调查	173
第三节 克里斯·阿吉里斯	178
第四节 弗雷德里克·赫茨伯格	185
第五节 伦西斯·利克特和道格拉斯· 麦格雷戈	191
第六节 罗伯特·布莱克和简·穆顿	199
第五章 社会中的组织	209
第一节 詹姆斯·伯纳姆	211
第二节 威廉·H·怀特	215
第三节 肯尼斯·E·博尔丁	221
第四节 约翰·K·加尔布雷斯	225

前 言

当前，严肃认真的学生越来越希望从学科的发展史中找到问题的答案。在这一探索过程中，他们或许会经历各种各样的失望，但却能得到更多的报偿。即：学科的发展史向他们揭示了最初的原则是如何形成的，其思想又是怎样变得具体和深化的；尤其是，它将激励读者对知识的追求。

管理专业的学生在该方面面临的困难，要比其它专业学生面临的困难大得多。一方面，他们难以识别有益的思想；另一方面，他们又缺乏足够的时间去汲取杰作的精华。他们必须花很大的精力才能对整个管理学领域有所了解，而对这点，他们通常没有思想准备，或者为他们的精力所不支。泰晤士亨利管理干部学院的确存在着此类问题。为了解决此一问题，我们约请D·S·皮尤、D·J·希克森和C·R·欣宁编写了这本书。

这是一本管理学的入门书，读者可以从中学到不少东西；至少，它可以使他们在掌握了一定的知识以后，对管理知识的渊源作某些探索。

概述和编写为大家熟识的著作，是一项简单却又乏味的工作。本书的作者把重点放在组织面临的各个方面的问题上。在这本极为通俗易懂的教科书中，他们以组织的结构、组织的功能、组织的管理、组织中的人以及社会中的组织为主题，介绍了当今和已故的三十三位管理学家在理论上所做的贡献。此书又反映了作者的学术造诣：对管理学文献极为熟悉，又有出色的写作技巧。

作者并不以为他们在书中已将管理学的理论介绍得很全面。但是，由于他们深知学生的苦衷，所以，在本书中，用一种极为严密的逻辑关系，介绍了管理领域现有的一些最有价值的学术著作。

本书自1964年出版后，收到了很好的效果。只是当时它的篇幅远没有现在那么大。当时我们觉得，对读者来说，简明扼要至关紧要。不过，在此后的六年中，我们越来越倾向于一千多位实际管理者（他们是该书第一版的读者）的意见：篇幅更大，此书的价值也就会更大。我相信，本书的第二版列入企鹅现代管理丛书以后，它不仅是管理干部学院以后几届学生的学习手册，而且也是有志于研究组

织和管理的人们的基本读物。

J·P·马丁·巴特

泰晤士亨利管理干部学院院长

导 言

常常可以听到行政管理人員和工商企業管理人員在那里議論說，沒有相同的組織。此一議論的實際含義是，組織與組織各不相同，因而很難根據一種嚴密的邏輯關係對各種各樣的組織進行描述。即便如此，管理人員們卻仍繼續聚會，討論他們所面臨的問題。這一事實首先說明了，相互之間的經驗和意見交流，對他們所有的人來說，都是有益的。

就算所有的組織的確各不相同，總還可以描述出這些不同之處，並加以分類。如此這般，我們便能發現某些有益於各類組織的東西來，幫助它們改進履行功能的方式。在本書中，我們概述了一些管理名家在從事這種分析時提出的理論。這些管理名家們具有各種各樣的背景。他們的思想，有的是對自己作為實際管理人員時的經驗總結；有的來自他們對地方和全國政府行政管理的了解概括；有的則來源於

他们在研究工作中的发现。因为他们的著作都在最近的五十年内产生了影响，所以，这些管理学家又都属于现代的。他们中的每一个人都试图汇总知识，概括出组织如何发挥功能以及如何进行管理的理论。

他们的著作是理论性的，因为他们试图找到适用于所有组织的一般管理原则。管理者所采取的每一个行动，有赖于他们设想发生了什么以及推测将会发生什么。这也就是说，实际的管理活动是建立在理论基础上的，理论和实践密不可分。

我们把全书分为五章，分别阐述关于组织的不同方面的问题。我们并不以为此书包括了组织管理的全部内容，但所选主题却是互为补充，相得益彰。由许多人结合在一起而产生的关系的复杂性，构成了各种各样的组织的结构。本书的第一章就要涉及这方面的问题；对管理活动和其它活动的各种分析，是本书第二章——组织的功能所要讨论的主题；本书第三章主要阐述各种组织在管理中面临的问题；一些管理名家提出的关于组织成员行为的理论和观点是本书第四章所要介绍的内容；本书第五章所论述的是组织在现代社会发展中所处的地位问题。

根据这些管理学家所产生的主要影响，我们分别把他们的思想归入各章中进行介绍。当然，这是一种极为简单化的做法。不过，我们希望它能帮助刚刚涉及管理领域或此方面书读得不多的那些人，

他们需要这样的书。需要强调指出的是，此种分类法完全是人为的，主要是为了便于介绍。事实上，各章之间的内容有许多重叠之处；而且许多管理名家所做的贡献也不只已介绍的那一方面。

我们的目标是对管理学家们的观点予以直接的介绍，而不发表自己批判性的评论，后者是一项完全不同的工作。我们希望由读者自己进行此种评价。尽管如此，我们还是十分清醒地认识到，经过重大的加工后，将原作中的思想浓缩在短短的几页中进行介绍，恐怕难免会有些曲解发生。对此，我们只好恳请读者阅读众多的原著。

D·S·皮尤、D·J·希克森、C·R·欣宁
于伯明翰高级技术学院工业管理研究室
1963 年

本书的再版，给予我们一个机会，可对书的内容进行重要修改，使其适应最新的需要。此外，我们还趁机补充介绍了其他九位管理学名家的思想。在此书的修改和增补中，我们的目标一如既往：扼要地介绍各位管理学家的学术贡献；对管理科学领域进行一种基本的描述；激发读者阅读原著的兴趣。

D·S·皮尤、D·J·希克森、C·R·欣宁
于艾伯塔大学组织行为研究室 1970 年。

第一章

组织的结构

官僚组织*发展的根本原因，在于它在专业知识方面优越于其它任何形式的组织。

——马克斯·韦伯

断言官僚们的存在仅仅是因为他们的工作效率高，这完全是一种幼稚的说法。

——阿尔文·W·古尔德纳

绝大部分组织在绝大部分时间里，不能指望其成员会自觉地完成委派给他们的任务。

——艾米特伊·埃特奥尼

当管理学的原理尚未得到系统的检验，而仅仅是在某些情况下改进工作的权宜之计，把它们当

* 在组织理论中，官僚制度(原文 Bureacracy)指内部实行层级结构的一种组织形式。或译为吏员制度和科层制度。组织理论只是从组织效率的角度分析官僚制度的利弊，因此，它不同于我们在贬义上所说的官僚制度。——译注

作科学的规律来讲授，是一种危险的倾向。

——琼·伍德沃德

人们的管理知识开始于他认识到没有一种最有效的管理制度。

——汤·伯恩斯

当引进一种新的工艺技术时，如果对机器进行技术检验的那个业务部门的组织形式不合适，那么，这种不合适的组织形式就往往会传给引进新的工艺技术的那些操作部门。

——埃里克·特里斯特

为了实现既定的目标，所有的组织都必须对其持续的活动作出规定。这样，活动上的规则性，例如，任务的分配，监督与协调，就发展起来了。组织的结构正是由这种规则性构成的。同时，组织还可以采取不同的方式来安排其活动。这一事实表明，组织可以有不同的结构。实际上，在组织结构方面，每一组织都有某些独一无二的地方。尽管如此，还是有许多组织管理的理论家，对各种各样的组织结构进行了考察，他们试图从中找出适合于一切组织的普遍的原则。此外，组织结构方面的多样性，与不同的组织在组织的目标、组织的规模、组织的性质、组织的地理位置、生产的工艺技术等诸多方面因素的多样性有关。正是这些因素的多样化，才使

得银行、医院、生产密集型企业，以及地方政府等不同类型的组织，在组织的结构方面具有不同的特点。

本章将介绍六位组织管理理论家。其中的三位理论家，提出了如何对不同类型的组织结构进行分类。而另外三位理论家，则分析、研究了那些导致不同的组织结构产生的种种因素。马克斯·韦伯通过考察组织行使权力的各种基础，概括出三种不同类型的组织。阿尔文·W·古尔德纳，从韦伯的官僚制度组织形态出发进行研究，结果发现，即使在实行官僚制度的这样的一个组织中，就可以有三种官僚制度的变态。艾米特伊·埃特奥尼考察了不同类型的组织如何使它们的成员“服从”组织的领导。琼·伍德沃德研究了在制造业的康采恩中，生产制度、生产的工艺技术与组织结构之间的关系。结果她证明，生产的工艺技术是决定组织结构的关键性因素。汤·伯恩斯论述了工艺技术的变化对组织结构所产生的影响，以及如何使旧公司适应新的环境。而埃里克·特里斯特和他在塔维斯托克研究所的同事们，则证明了把组织看作是相互依赖的社会技术系统的好处。

本章的所有撰稿人指出，对组织效率来说，一种良好的组织结构是至关重要的。因此，组织的结构值得我们去作认真仔细的研究。

第一节 马克斯·韦伯

马克斯·韦伯(Max Weber, 1864—1920), 出生在德国。他取得了法律方面的学位, 然后成为柏林大学的讲师。韦伯毕生从事学术研究。他从社会学的角度, 对宗教生活和经济生活进行了研究, 并由此对文明史这一广阔的领域产生了十分浓厚的兴趣。在对宗教和经济这两方面的问题所作的理论探讨中, 韦伯所涉及的领域大得惊人, 他考察了世界上主要的宗教, 例如, 犹太教、基督教和佛教, 描述了前封建时代以来的经济发展过程。新教徒的信念对西欧和美国的资本主义发展产生了十分重大的影响。韦伯对新教徒信念的这种影响作了经典性的研究, 并在此研究中将他的两种研究兴趣结合了起来。韦伯在学术上取得了巨大的成就, 他的著述甚多, 只是他采用了典型的德国哲学家在著述中常用的那种文体, 令人枯燥乏味。不过, 韦伯那些被翻译成英文的著作, 却使他成为社会学方面的重要人物。

韦伯对组织理论的贡献主要在于他的权威结构理论。这一理论使他得以根据组织内部的权威关系, 揭示出不同的组织所具有的特性。权威结构理论对组织问题的研究, 是从这一基本的问题开始的, 即: 个人为什么会服从命令, 人们为什么会按

他们被告知的那样去行事？为了阐述这一问题，韦伯对权力和权威作了区分。韦伯指出，权力是无视人们反对，强使人们服从的能力；而权威则意味着人们在接受命令时是出于自愿。可见，在权威制度下，下级把上级发布的命令看作是合法的。正是根据这种权威合法化的方式，韦伯对不同类型的组织进行了区分。他描述了三种完全不同的组织形态，并分别把它们称之为“神秘化的组织”、“传统的组织”和“合理化——法律化组织”。其中每一种组织形态都意味着其独特的管理机构或管理体制。当然，在现实生活中，任何的组织都可以是三种组织形态的结合；然而，对于我们分析组织来说，区分三种完全不同的组织形态，还是十分有益的。

第一种组织形态行使权威的方式是基于领导者个人的人格。韦伯用“超凡魅力”一词来说明领袖人格的特性。借助于这一特性，领袖成为超脱凡人、被赋予了超自然、超人的权力，或起码具有非同一般的权力或才能的神秘化人物。在韦伯看来，先知、救世主、政治领袖就属于这类神秘化的人物。他们的组织由他们本人和一批弟子构成。弟子们在领袖和群众之间起着中间媒介的作用。韦伯认为，典型的“神秘化的组织”是以宗教或政治形式出现的小规模的革命运动。不过，许多组织都有这种具有“超凡魅力的”创始人，如纳菲尔德勋爵（莫里斯汽