



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



蒋显荣/著

现代西方 管理思想方法论

Philosophical Methodologies of Modern
Western Management Thoughts

光明日报出版社



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



蒋显荣/著

现代西方 管理思想方法论

Philosophical Methodologies of Modern
Western Management Thoughts

光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

现代西方管理思想方法论/蒋显荣著. —北京:
光明日报出版社, 2011. 4
(高校社科文库)
ISBN 978-7-5112-1196-5

I. ①现… II. ①蒋… III. ①管理学—思想方法—西
方国家—现代 IV. ①C93-095

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 073342 号

现代西方管理思想方法论

作 者: 蒋显荣 著

出 版 人: 朱 庆

终 审 人: 武 宁

责任编辑: 田 苗 钟祥瑜

封面设计: 小宝工作室

责任校对: 李 勇 王维杰

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区 (原崇文区) 珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010-67078245 (咨询), 67078945 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmchs@gmw.cn

法律顾问: 北京市华沛德律师事务所张永福律师

印 刷: 北京大运河印刷有限责任公司

装 订: 北京大运河印刷有限责任公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社发行部联系调换

开本: 690 × 975 1/16

字数: 323 千字

印张: 18

版次: 2011 年 6 月第 1 版

印次: 2011 年 6 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978-7-5112-1196-5

定价: 45.00 元

版权所有 翻印必究



作者简介

蒋显荣，湖南衡阳人，全国首届管理哲学博士，长沙理工大学教师，硕士生导师。2003年、2009年先后毕业于湖南大学、中国人民大学，分别获得哲学硕士和博士学位。主要研究方向为管理哲学、科技哲学，先后在国家级和省级学术刊物上发表学术论文30余篇。

本书获 2010 年湖南省优秀社会科学学术著作立项资助，获长沙理工大学出版资助。

自序

此书最初源自我对管理创新的反思，可以说，我用了十年的时间才完成这部书稿。2001年，我开始系统研究管理创新，发现中西管理思维差异很大。例如，在中国的大学里，教授们预设并创立管理范式，并把这个范式当做真理或者能解决问题的方法来教学生，学生学习管理的普遍原理，希望将来为组织出谋划策。如果书本管理原理是正确的，加上这些学生毕业后努力工作，我们的管理实践就能搞好，可事实上，组织很多问题就出在管理的哲学理念上。典型的管理主体能动论者，预设或者认定自己是组织行为的思想者为此而努力工作，其结果却忽视了多数人的宝贵思维，所出台的政策自然不能体现合力最佳，组织发展的速度自然不快。相反，西方管理思维中是多元的，从事管理的职业经理人从来不把自己置于权力的中心和创新的中心，他们的任务是从内外的智慧中寻找可能的最佳途径并落实为具体措施。管理阶层毕竟是组织和社会的少数，他们往往不直面最前沿的问题，故不宜作为创新的核心人群，但可以是创新思想的转化、应用阶层。故，引发这样的问题：管理创新依靠谁，是主要依靠管理阶层吗？中西思维是截然相反的答案。

西方的管理思维，尤其是现代西方管理思维究竟是怎样的思维？有没有统一的思维方式？能否复制并为我所用？抱着这样的想法，我断断续续研究了十年，不时在杂志上发表些文章，但不系统。在中国人民大学攻读管理哲学博士学位期间，我终于有时间系统研究和回答这些问题。在哲学上研究类似问题的有英国的格里斯利，他研究的是管理理论效用与真理性的关系。作为西方人，他在质疑西方管理思维的真理性的，而中国人却一直假设我们有个管理的绝对真理。管理的某些成功能够证明我们已经找到了真理吗？显然，我们对自己的管理思维的假设质疑得不够，甚至根本没有质疑。

随着研究深入，我试图创立一个范式，或管理的哲学思维的指导性范式，但我放弃了。我明白，创新思维没有范式，管理思想没有核心和绝对的正统，



也没有一元的真理。管理思想是一个互补的集合，在集合内，任何一家管理思想都不是别人解决问题的良药，也没有合成的管理思维能够统一解决管理的实践问题。这些形成了一个矛盾：既然现代西方管理思想无论是在西方还是在中国都不能作为一个处方，我们为什么还要研究它？

管理实践者都会有这样的经历：有个问题很棘手，想不出办法，在别人偶然的提示下（这个提示可能不是直接针对具体问题），办法很快就找到了。我这样来描述研究现代西方管理思想的作用还远远不够。管理的哲学思维是文化习惯形成的。我们习惯于本民族的“为民造福”、“带领大家”、“长官包揽”等思维方式，结果将管理主体所想的办法当做集体意志来贯彻。在社会人时代和管理丛林化时代，管理主体中心论已经远去了，社会更凸显多元、竞争、联想、公正、激励等理念。

管理理论的多元，管理思维的多元并不意味着思想混乱，在实践中究竟要用哪个思想取决于实践环境。如果没有多元的、相互独立的、竞争的管理思想，管理者很难在问题面前激发新想法。基于这种观点，我开始仔细探究现代西方管理思想，从中我发现了七种管理思想方法值得我们留意，它们之间相互补充并没有优劣之分。下面我把这七种管理思想的方法简单介绍如下：

在科学管理时代，西方管理思想家以科学理性方法为导向探索管理思想，科学理性方法具体表现为三个方法：效率至上的实证主义方法，基础主义方法和结构主义方法。它们各不相同，形成互补。泰罗受机械决定论的影响，以效率为实证标准，以比较、分析、归纳为实证手段获得“科学管理原理”。法约尔致力于基础主义，从实践的具体方法中抽象基础性的管理理论。韦伯欲解决经济组织自由竞争与垄断的矛盾，他领悟到了结构对于组织合理性的重要意义，提倡在经济组织中建立“官僚集权制”，形成相互制约的结构关系。

社会人时代伊始，霍桑试验推翻了运用物理学理论研究管理思想的方法，从此社会分析方法“步入正统”。梅奥从人际关系方面来研究管理，福利特则把社会分析方法上升到哲学的高度。社会系统学派理论产生的方法是系统分析，其创始人巴纳德对组织的寿命和效率特别留意，运用系统分析的方法研究组织的起源和生存，得出“组织失败的根本原因是内部关系协调的失败”的结论，进而把形成的“组织协作理论”化为操作性的方法，即领导的主要职责就是协调。圣吉继承和发扬了系统分析方法，并把系统分析方法建立在系统论、协同学、控制论的基础之上。圣吉的团队学习与组织创新理论主要是把系统论应用于管理并且作了量化，“五项修炼”是系统方法的具体化。



在多元探索时代，探索理论的方法纷繁复杂，主要有人性假设方法、文化分析方法、有限理性方法、经验主义方法。麦格雷戈的人性假设方法是运用了自然科学的假设方法，他对企业人进行预测性的假设，把人性看做是发展的，提倡管理策略根据人性变化而变化。沙因的文化分析方法是从文化的角度来研究管理的本质的。沙因受文化哲学和科学哲学的双重影响，把文化冲突理论应用到企业文化的研究之中，把科学进化的理论应用到企业文化发展研究之中，总结了企业文化发展的规律。西蒙的有限理性方法受到技术决定论、反技术决定论、复杂性思维的影响，他调和了相互对立的技术决定论和反技术决定论，在论述“人—机决策系统”的作用时更多地使用了类似复杂性方法。有限理性方法把计算机的科学程序、人的思维程序看做是有限的，因而要重视决策中的其它复杂因素，辩证地看待程序化和非程序化的统一。经验主义方法主要体现在德鲁克的著作之中，德鲁克是经验主义学派的杰出代表，他坚持认为管理思想来自于经验的总结而不是从普遍原则中推导出来。实践导致经验的变化，管理理论应随着实践的发展而发展。管理理论的发展受成果（任务）所导向，管理的任务随时代而变化。

现代西方管理思想哲学方法论在管理思想的形成和应用过程中起重要的作用，对管理思想的形成起催化作用，对应用起理性具体的作用。各方法论之间相互联系和补充，每一方法论都比较务实并把自身看做是有待改进的（甚至以假说形式出现），这对于我们解放思想、理论创新有借鉴作用。

本书是一部理论研究的著作，但并不意味着它只适合理论研究者阅读，广大的管理实践者也可从本书中汲取对于自己实用的管理方法。例如，德鲁克的企业技术管理思想并不为我国实践者所知晓，学习他的方法论能开拓环保、低碳、自主监控等思维。

组织兴衰与管理思想密切相关，而管理思想又与其哲学方法论紧密相连。挖掘现代西方管理思想背后的哲学方法论对于管理理论创新有重要的理论意义和现实意义。本书是研究现代西方管理思想所包含的自觉的或非自觉的哲学方法论。目的是为管理理论创新提供可借鉴的依据，为实践者提供可操作性的哲学方法。



CONTENTS 目 录

引 论 / 1

第 1 章 互补的科学理性方法 / 5

1.1 效率至上的实证主义方法 / 5

1.1.1 实证由来 / 5

1.1.2 实证方法 / 7

1.1.3 效率至上的优化与互惠 / 14

1.1.4 泰罗制方法的适合范围 / 17

1.2 基础主义方法 / 20

1.2.1 探索基础 / 21

1.2.2 抽象与具体 / 22

1.2.3 灵活性原则 / 26

1.2.4 借鉴“一般管理”应注意的问题 / 27

1.3 结构主义方法 / 29

1.3.1 寻求结构 / 30

1.3.2 最佳结构 / 31

1.3.3 制约关系 / 34

1.3.4 “官僚集权制”与我国国企体制 / 37

小 结 / 38



第2章 解决劳资矛盾的社会分析方法 / 39

2.1 人际关系视野 / 39

2.1.1 社会分析方法“步入正统” / 39

2.1.2 合作替代“主义” / 44

2.1.3 在批判中发展 / 50

2.2 矛盾分析 / 55

2.2.1 “建设性”冲突 / 56

2.2.2 领导者角色 / 60

2.2.3 个体作用 / 62

2.3 产业民主 / 63

2.3.1 满足“权力渴望” / 63

2.3.2 把“职权”看做“职能” / 68

2.3.3 共同控制 / 72

小结 / 76

第3章 基于组织发展的系统分析方法 / 77

3.1 组织协作之系统分析 / 78

3.1.1 组织的起源与发展 / 78

3.1.2 组织中的个性 / 83

3.1.3 组织协作的动因 / 87

3.1.4 “领导”的“职能” / 92

3.2 组织发展之系统分析 / 95

3.2.1 理论基石 / 95

3.2.2 系统方法与企业管理 / 98

3.2.3 系统方法的实践具体 / 101

3.3 组织创新之系统分析 / 126

3.3.1 整合核心价值 / 126

3.3.2 私利不再主导 / 127

3.3.3 参与式开放与反思式开放 / 128

小结 / 133

第4章 反映劳资关系发展的人性假设方法 / 135

4.1 人性假设的理论根据 / 135



4.1.1	科学假说	/ 135
4.1.2	预测功能	/ 136
4.1.3	学科根据	/ 137
4.2	人性假设重建的现实根据	/ 139
4.2.1	实践基础	/ 139
4.2.2	个体人性的发展	/ 142
4.2.3	劳资关系的发展	/ 145
4.3	人性假设与管理策略	/ 148
4.3.1	“理论 X”与管理策略	/ 148
4.3.2	“理论 Y”与管理策略	/ 150
4.3.3	“理论 Y”与领导	/ 155
	小 结	/ 161
第 5 章	融合科学方法的文化分析方法	/ 162
5.1	文化分析的视角	/ 162
5.1.1	“诊断性研究”	/ 163
5.1.2	企业文化分离与思考	/ 164
5.2	文化分析的手段	/ 166
5.2.1	区分企业文化层次	/ 166
5.2.2	文化表象量化	/ 170
5.2.3	假说推测	/ 172
5.3	企业文化规律与运用	/ 176
5.3.1	初期:缔造文化	/ 177
5.3.2	转型期:扬弃与学习	/ 179
5.3.3	成熟期:阻碍与改造	/ 185
	小 结	/ 186
第 6 章	信息浪潮下的有限理性方法	/ 188
6.1	有限理性的决策	/ 189
6.1.1	权威决策	/ 189
6.1.2	引入“人—机”决策系统	/ 196
6.2	有限理性的要素	/ 200
6.2.1	“事实要素”	/ 201



6.2.2	“价值要素”	/ 202
6.2.3	融合与区分	/ 203
6.3	有限理性的原因	/ 205
6.3.1	理性因素	/ 206
6.3.2	理性限制的因素	/ 209
6.3.3	有限理性方法与复杂性方法	/ 212
	小结	/ 215
第7章	以成果为导向的经验主义方法	/ 217
7.1	经验决定“任务”	/ 217
7.1.1	经济关系与管理任务	/ 218
7.1.2	社会关系与管理任务	/ 223
7.1.3	管理的合法性之基础	/ 226
7.2	经验决定范式	/ 230
7.2.1	共有的“工具”	/ 231
7.2.2	创新还是探求固定的组织形式?	/ 232
7.2.3	建构新范式应考虑的情况	/ 234
7.3	“绩效之途”	/ 238
7.3.1	对技术自觉管理	/ 239
7.3.2	有效决策	/ 243
7.3.3	合理升迁	/ 245
7.3.4	自我管理	/ 248
7.3.5	建立创新性组织	/ 251
	小结	/ 253
	结语	/ 255
	参考文献	/ 259
	附录 现代管理思想名著及相关大事年表	/ 268
	后记	/ 273

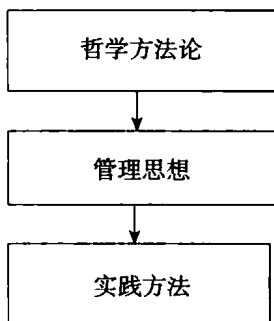


引 论

现代西方管理思想在产生发展和实践应用的过程中到底形成了哪些哲学方法论？研究这些问题，无疑具有重要的理论研究意义。其中，最重要的是两个方面：第一，在理论上弄清现代西方管理思想哲学方法论有哪些；第二，辩证地看待现代西方管理思想哲学方法论的借鉴作用。

西方社会对管理思想的研究分为工具主义方法和基础主义方法，前者研究具体的管理操作方法，后者研究管理基础理论，哲学方法论被归为基础主义方法之一。由于受到实用主义的影响，西方对管理思想中哲学方法论的专门研究很少，所出现的主要是一些零星的判定。如管理思想史学家克劳德和雷恩的著作包含了一定的哲学方法论，并且指出，一些管理思想家的思想具有哲学方法论。英国的格里斯利开始有意识地总结这些哲学方法论，但侧重于从总体上分析，没有联系到管理思想家的思维过程。本书结合管理思想家的基本思想和他们所提倡的实践方法，专门探讨现代西方管理思想的哲学方法论。

现代西方管理思想的哲学方法论与管理思想家的理论基础（本体论）密切相关，哲学方法论是管理思想家形成理论的根本方法，也是指导管理实践的根本方法。它们的逻辑关系是：哲学方法论催化管理思想；管理思想形成后，在方法论的引导下化为实践的具体操作方法。





一般说来，现代西方管理思想受科学理性和人文理性的指导，但这一说法有待进一步深化和具体。管理思想的具体哲学依据是什么有待挖掘，所以本书打破科学理性和人文理性两种分类方法的研究，提出七种哲学方法论，即科学理性方法、社会分析方法、系统分析方法、人性假设方法、文化分析方法、有限理性方法、经验主义方法。每一具体方法又具有时代或者内容的特点，这一特点在每章的标题中显示出来了，如科学理性的特点具有其时代的互补性（不仅包括追求自然规律的方法还包括追求组织结构的方法），文化分析方法的特点是融合了科学方法。

为了使概括具有历史逻辑性，本书重点是联系思想家的时代背景来进行研究，力图反映思想家的所受影响的过程、思维过程。再现思维的过程主要根据是奠基性作品与时代的关系，如“信息浪潮下的有限理性方法”的根据是西蒙的《管理行为》《管理决策新科学》与信息浪潮的关系。

为了使理论具有实用性，本书理论联系实际分析了现代西方管理思想方法论在理论创新和实践应用方面的借鉴作用，例如书中论述韦伯官僚集权制与我国国企体制、泰罗制方法的适用性范围等。文中还把管理思想家所蕴含的哲学方法以具体的可操作性的方法反映出来，供实践者参考、借鉴。

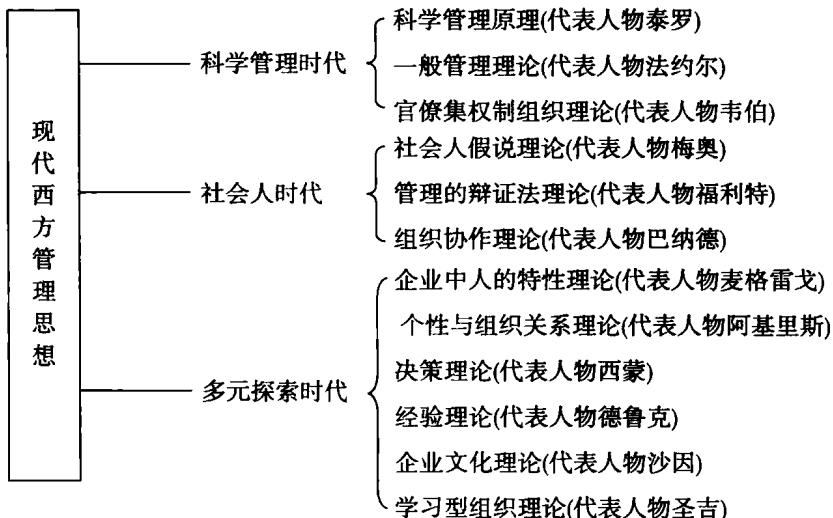
总体说来，本书运用辩证法的观点、唯物历史观的理论去分析现代西方管理思想的方法论；研究不同时期有重大影响的管理思想和人物；研究权威著作与历史背景的关系，与其他学科的关系，然后进行理论总结和抽象；寻找管理理论的逻辑起点和发展，再寻找背后的方法论根源，找到管理理论的哲学依据。本书属于基础理论研究。对于可以借鉴的西方管理思想方法论，在必要处本书联系我国的现实进行评说，具体说来使用以下两个方法。

第一，纵横结合。这一研究方法是我在研究过程中逐步形成的。起先我围绕所研究问题一个专题（如人性假设方法）在不同的思想家的著作里找线索，后来发现很难形成一个整体逻辑，继而发现任一思想家的方法论也是一个整体，就以他的整体思想为横断面来研究。后来发现方法论之间存在纵向或横向关系，关于方法论之间的纵横的关系越来越清晰。

先以奠基性作品为横断面对其哲学方法论进行分析。根据丹尼尔·雷恩的《管理思想的演变》和克劳德·小乔治的《管理思想史》，科学管理时期管理思想重要的奠基人物有：泰罗、法约尔、韦伯；社会科学时期的有福利特、梅奥、巴纳德、厄威克等（小乔治特别地把梅奥、福利特、巴纳德、谢尔登、厄威克等归为管理哲学家）；丛林化时代有圣吉、沙因、阿基里斯等。后我进



一步参阅了(1)[美]比斯盖特·舒尔茨的《顶尖管理思想：全球伟大管理者的14种管理思想》，(2)[美]W.J.邓肯的《伟大的管理思想：管理学奠基理论与实践》，把丛林化时代的西蒙和德鲁克分别纳入决策理论学派和经验主义理论学派的奠基人物。他们的管理思想包含或隐含了深刻的哲学方法论。这样，以奠基性作品为根据，在舒尔茨、邓肯分类的基础上，我把现代^①西方管理思想具有哲学思维的理论归为以下12种。



后发现，奠基性作品的方法论之间具有复杂的纵横关系。科学理性方法具有三个方面的特性（横向方面），社会分析方法具有前后的继承关系（纵向方面），系统分析方法具有发展的逻辑（纵向方面），其它的独树一帜，但与社会思潮的发展具有纵横交错的关系。于是，我把现代西方管理思想哲学方法论分为7种。

- | | | |
|------------|----|-------------------|
| (1) 科学理性方法 | —— | 科学管理原理（代表人物泰罗） |
| | | 一般管理理论（代表人物法约尔） |
| | | 官僚集权组织理论（代表人物韦伯） |
| (2) 社会分析方法 | —— | 社会人假说理论（代表人物梅奥） |
| | | 管理的辩证法理论（代表人物福利特） |

^① 厄威克 (Lyndall Urwick, 1891 ~) 在《管理备要》(孙耀君译, 中国社会科学出版社, 1994) 中认为: “现代管理史通常被认为开始于本世纪初美国人泰罗的著作。”



第 1 章

互补的科学理性方法

管理的首要目标应该是确保每名员工实现最大化的成功。——泰罗

管理，就是实现计划、组织、指挥、协调和控制。——亨利·法约尔

经验表明，纯粹的官僚集权式行政组织——各种独裁式的官僚集权组织——从技术的角度来看是能够取得最大程度的效率的。——马克斯·韦伯

19 世纪末 20 世纪初，科学技术有了较大的发展，但管理却相当落后，并且一般都建立在经验和主观臆断的基础之上，缺乏科学的根据。为适应生产发展的需要，在美国、法国、德国几乎同时都有科学管理运动，并形成了各自的特点。^①“科学管理原理”、“一般管理理论”和“官僚集权制理论”是科学管理运动的杰出成果。本章研究这些理论与方法论之间的关系，发现泰罗、法约尔、韦伯都在追求提高效率的方法，但各自的方式不同，形成互补。

1.1 效率至上的实证主义方法

1.1.1 实证由来

科学管理起源于现代，为什么？因为在此之前，管理理论不能被实证。管理理论自从能被实证起，才被认为是科学的，故泰罗自信地把他的管理理论叫做“科学管理原理”。泰罗^②也道出了“科学管理原理”与实证的关系：

^① 孙耀君：《西方管理思想史》，太原：山西经济出版社，1987，第 71 页。

^② 泰罗 (Frederick Winslow Taylor, 1856 ~ 1915 年)，生于美国费城一个富裕家庭。19 岁以前上学，19 岁进入一家小机械厂当徒工，22 岁进入费城米德维尔钢铁公司，开始当技工，后来任工长、总技师。这期间，曾在史蒂文斯工学院上夜校，并获得工程学学位。28 岁时，任钢铁公司总工程师，1890 年离开这家公司，从事顾问工作。1898 年进入伯利恒钢铁公司，从事管理研究工作，后来取得了发明高速工具钢的专利。1901 年后，主要从事写作、演讲，宣传自己的管理思想，主要著作有《工厂管理》(1906 年)、《科学管理原理》(1911 年)。