

管理学

辛爱洪 著

论要



人民大学出版社

管理学

辛爱洪 著

论 要

人 民 大 学 出 版 社

责任编辑:陈寒节

责任校对:湖 催

图书在版编目(CIP)数据

管理学论要/辛爱洪 著. —北京:人民出版社,2011.9

ISBN 978-7-01-009881-4

I. ①管… II. ①辛… III. ①管理学 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 079411 号

管理学论要

GUANLIXUE LUNYAO

辛爱洪 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京市文林印务有限公司印刷 新华书店经销

2011 年 9 月第 1 版 2011 年 9 月第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:17

字数:250 千字 印数:0,001-2,200 册

ISBN 978-7-01-009881-4 定价:35.00 元

邮购地址:100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话:(010)65250042 65289539

《云南民族大学学术文库》

委 员 会

学术顾问:郑杭生 孙汉董 汪宁生 马 戎 杨圣敏 李路路
姚 洋 文日焕 陈振明 陈庆德 彭金辉

学术文库委员会

主 任:甄朝党 张英杰

副主任:和少英 马丽娟 王德强 张桥贵 王四代

成 员:安学斌 尤仁林 李若青 李 骞 张建国

高梦滔 孙仲玲 吕国光 赵静冬 李 列

刘劲荣 李世强 杨光远 马 薇 杨柱元

高 飞 郭俊明 聂顺江 普林林 高登荣

赵世林 鲁 刚 杨国才 张金鹏 焦印亭

《云南民族大学学术文库》

总 序

云南民族大学党委书记、教授、博导 甄朝党

云南民族大学校长、教授、博导 张英杰

云南民族大学是一所培养包括汉族在内的各民族高级专门人才的综合性大学,是云南省省属重点大学,是国家民委和云南省人民政府共建的全国重点民族院校。学校始建于1951年8月,受到毛泽东、周恩来、邓小平、江泽民、胡锦涛等几代党和国家领导人的亲切关怀而创立和不断发展,被党和国家特别是云南省委、省政府以及全省各族人民寄予厚望。几代民族大学师生不负重托,励精图治,经过近60年的建设尤其是最近几年的创新发展,云南民族大学已经成为我国重要的民族高层次人才培养基地、民族问题研究基地、民族文化遗产基地和国家对外开放与交流的重要窗口,在国家高等教育体系中占有重要地位,并享有较高的国际声誉。

云南民族大学是一所学科门类较为齐全、办学层次较为丰富、办学形式多样、师资力量雄厚、学校规模较大、特色鲜明、优势突出的综合性大学。目前拥有1个联合培养博士点,50个一级、二级学科硕士学位点和专业硕士学位点,60个本科专业,涵盖哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、理学、工学和管理学9大学科门类。学校1979年开始招收培养研究生,2003年被教育部批准与中国人民大学联合招收培养社会学博士研究生,2009年被确定为国家立项建设的新增博士学位授予单位。国家级、省部级特色专业、重点学科、重点实验室、研究基地,国家级和省部级科研项目立项数、获

奖数等衡量高校办学质量和水平的重要指标持续增长。民族学、社会学、经济学、管理学、民族语言文化、民族药资源化学、东南亚南亚语言文化等特色学科实力显著增强,在国内外的影响力不断扩大。学校科学合理的人才培养体系和科学研究体系得到较好形成和健全完善,特色得以不断彰显,优势得以不断突出,影响力得以不断扩大,地位与水平得以不断提升,学校改革、建设、发展不断取得重大突破,学科建设、师资队伍建设和校区建设、党的建设等工作不断取得标志性成就,通过人才培养、科学研究、服务社会、传承文明,为国家特别是西南边境民族地区发挥作用、做出贡献的力度越来越大。

云南民族大学高度重视科学研究,形成了深厚的学术积淀和优良的学术传统。长期以来,学校围绕经济社会发展和学科建设需要,大力开展科学研究,产出大量学术创新成果,提出一些原创性理论和观点,得到党委政府的肯定和学术界的好评。早在20世纪50年代,以著名民族学家马曜教授为代表的一批学者就从云南边疆民族地区实际出发,提出“直接过渡民族”理论,得到党和国家高层领导刘少奇、周恩来、李维汉等的充分肯定并采纳,直接转化为指导民族工作的方针政策,为顺利完成边疆民族地区社会主义改造、维护边疆民族地区团结稳定和持续发展发挥了重要作用,做出了突出贡献。汪宁生教授是我国解放后较早从事民族考古学研究并取得突出成就的专家,为民族考古学中国化做出重要贡献,他的研究成果被国内外学术界广泛引用。最近几年,我校专家主持完成的国家社会科学基金项目数量多,成果质量高,结项成果中有3项由全国哲学社会科学规划办公室刊发《成果要报》报送党和国家高层领导,发挥了资政作用。主要由我校专家完成的国家民委《民族问题五种丛书》云南部分、云南民族文化史丛书等都是民族研究中的基本文献,为解决民族问题和深化学术研究提供了有力支持。此外,还有不少论著成为我国现代学术中具有代表性的成果。

改革开放30多年来,我国迅速崛起,成为国际影响力越来越大的国家。国家的崛起为高等教育发展创造了机遇,也对高等教育提出了更高的要求。2009年,胡锦涛总书记考察云南,提出要把云南建成我国面向西南开放的重要桥头堡的指导思想。云南省委、省政府作出把云南建成绿色经济强省、

民族文化强省和我国面向西南开放重要桥头堡的战略部署。作为负有特殊责任和使命的高校,云南民族大学将根据国家和区域发展战略,进一步强化人才培养、科学研究、社会服务和文化传承的功能,围绕把学校建成"国内一流、国际知名的高水平民族大学"的战略目标,进一步加大学科建设力度,培育和建设一批国内省内领先的学科;进一步加强人才队伍建设,全面提高教师队伍整体水平;进一步深化教育教学改革,提高教育国际化水平和人才培养质量;进一步抓好科技创新,提高学术水平和学术地位,把云南民族大学建设成为立足云南、面向全国、辐射东南亚南亚的高水平民族大学,为我国经济社会发展特别是云南边疆民族地区经济社会发展做出更大贡献。

学科建设是高等学校龙头性、核心性、基础性的建设工程,科学研究是高等学校的基本职能与重要任务。为更好地促进学校科学研究工作、加强学科建设、推进学术创新,学校党委和行政决定编辑出版《云南民族大学学术文库》。

这套文库将体现科学研究为经济社会发展服务的特点。经济社会需要是学术研究的动力,也是科研成果的价值得以实现的途径。当前,我国和我省处于快速发展时期,经济社会发展中有许多问题需要高校研究,提出解决思路 and 办法,供党委政府和社会各界参考和采择,为发展提供智力支持。我们必须增强科学研究的现实性、针对性,加强学术研究与经济社会发展的联系,才能充分发挥科学研究的社会作用,提高高校对经济社会发展的影响力和贡献度,并在这一过程中实现自己的价值,提升高校的学术地位和社会地位。云南民族大学过去有这方面的成功经验,我们相信,随着文库的陆续出版,学校致力于为边疆民族地区经济社会发展服务、促进民族团结进步、社会和谐稳定的优良传统将进一步得到弘扬,学校作为社会思想库与政府智库的作用将进一步得到巩固和增强。

这套文库将与我校学科建设紧密结合,体现学术积累和文化创造的特点,突出我校学科特色和优势,为进一步增强学科实力服务。我校2009年被确定为国家立项建设的新增博士学位授予单位,这是对我校办学实力和

水平的肯定,也为学校发展提供了重要机遇,同时还对学校建设发展提出了更高要求。博士生教育是高校人才培养的最高层次,它要求有高水平的师资和高水平的科学研究能力和研究成果支持。学科建设是培养高层次人才的重要基础,我们将按照国家和云南省关于新增博士学位授予单位立项建设的要求,遵循"以学科建设为龙头,人才队伍建设为关键,以创新打造特色,以特色强化优势,以优势谋求发展"的思路,大力促进民族学、社会学、应用经济学、中国语言文学、公共管理学等博士授权与支撑学科的建设与发展,并将这些学科产出的优秀成果体现在这套学术文库中,并用这些重点与特色优势学科的建设发展更好地带动全校各类学科的建设与发展,努力使全校学科建设体现出战略规划、立体布局、突出重点、统筹兼顾、全面发展、产出成果的态势与格局,用高水平的学科促进高水平的大学建设。

这套文库将体现良好的学术品格和学术规范。科学研究的目的是探寻真理,创新知识,完善社会,促进人类进步。这就要求研究者必需有健全的主体精神和科学的研究方法。我们倡导实事求是的研究态度,文库作者要以为国家负责、为社会负责、为公众负责、为学术负责的高度责任感,严谨治学,追求真理,保证科研成果的精神品质。要谨守学术道德,加强学术自律,按照学术界公认的学术规范开展研究,撰写著作,提高学术质量,为学术研究的实质性进步做出不懈努力。只有这样,才能做出有思想深度、学术创见和社会影响的成果,也才能让科学研究真正发挥作用。

我们相信,在社会各界和专家学者们的关心支持及全校教学科研人员的共同努力下,《云南民族大学学术文库》一定能成为反映我校学科建设成果的重要平台和展示我校科学研究成果的精品库,一定能成为我校知识创新、文明创造、服务社会宝贵的精神财富。我们的文库建设肯定会存在一些问题或不足,恳请各位领导、各位专家和广大读者不吝批评指正,以帮助我们将文库编辑出版工作做得更好。

自序

本书内容包括“古典管理理论——管理学的产生”、“行为科学理论——管理学的新发展”、“现代管理理论——管理理论丛林”、“当代管理理论”、“中国古代管理思想理论概述”、“组织与管理”、“管理学中的人性假设理论”、“伦理道德与管理”、“管理的层次与管理的幅度”、“管理与领导”、“领导理论”、“激励理论”、“决策类型及方法”、“组织结构类型及组织力量的整合”、“组织环境”、“组织(企业、公司)文化理论”十六个专题。

现代大学的三大功能是培养人才、科学研究、服务社会。作为一个教师,科研是工作职责的“题中之义”。我国现代杰出的数学家、教育家熊庆来先生在云南大学担任校长时曾指出:“大学如无思想上之贡献,则其所传授必枯燥而寡味”。教师开展学术研究,一方面可以通过知识创新推动人类文明的进步,另一方面可以促进学科发展,为教学提供新的思想和知识资源。科研和教学的关系是“源”与“流”的关系,大学的教学如果没有科研作支撑,就会成为无源之水,无本之木,最终会枯竭而亡。本书的十六个专题是本人从事管理学教学工作十余年以来悉心研究的一些成果。《管理百年》的作者、著名管理学家斯图尔特·克雷纳说:“管理只有恒久的问题,没有终结的答案。”由于水平有限,本书涉及的管理学问题只是管理学理论的冰山一角,当属管中窥豹,如有纰漏和错误之处,肯请学界同仁和读者批评赐教。

李爱洪

2011年2月24日

目 录

《云南民族大学学术文库》总序	1
自序	1
古典管理理论——管理学的产生	1
行为科学理论——管理学的新发展	16
现代管理理论——管理理论丛林	25
当代管理理论	45
中国古代管理思想理论概述	68
组织与管理	92
伦理道德与管理	105
管理学中的人性假设理论	122
管理的层次与管理的幅度	143
管理与领导	150
领导理论	167
激励理论	184
决策类型及方法	198
组织结构类型及组织力量的整合	217
组织环境	231
组织(企业、公司)文化综述	246
附录:主要参考文献	260

古典管理理论——管理学的产生

管理、管理思想、管理理论(管理学),是三个既有联系又有区别的概念。管理作为实践活动,自从出现了有组织的人类活动,就有了管理活动。有人甚至认为管理的历史比人类本身的历史还要悠久,在人类产生之前,动物界就有了特有的管理模式,比如蜜蜂、狼群、大雁、蚂蚁等等。确实,从管理对群体生存与发展的实践意义方面看,动物和人类的管理活动有相通之处。而管理思想是管理者有意或无意地对管理活动的某些共性的、具有一定普遍性的经验进行朴素、零散的总结。各国的古代典籍中都蕴含着丰富的管理思想,它们主要表现在以下几个方面:部落、教会、国家等大型组织机构的治理;军事;人性、用人和团队管理;大型工程项目建设等^①。管理活动一直伴随着人类文明的发展,管理思想源远流长,但管理理论的形成却只有近百年的时间。理论是以一定的思想为基础,在一定的假设和公理的基础上,归纳和推理出的相对完整的思想表达体系。因此,“管理理论”是对管理思想的提炼与概括,是较成熟、系统化程度较高的管理思想^②。管理理论或者说管理科学具体形成于什么时间?管理学界普遍把美国人泰罗发表《科学管理原理》一书的时间,即1911年作为管理科学诞生的时间,把泰罗作为管理科学的创始人。到目前为止,人类管理理论和管理思想的发展主要经历了史前积累、古典管理理论、行为科学理论、现代管理理论、当代管理理论等五个发展阶段。

① 丹尼尔·A. 雷恩:《管理思想的演变》之“第一部分 早期管理思想”,中国社会科学出版社1997年版。

② 周三多:《管理学》,高等教育出版社2005年版,第4页。

一、古典管理理论产生的背景

古典管理理论,又称科学管理理论,产生和形成于19世纪末20世纪初的资本主义世界。而十九世纪末二十世纪初,是资本主义社会从自由竞争转变为垄断竞争的重要阶段,这时的“资本主义最典型的特点之一,就是工业蓬勃发展,生产集中于愈来愈大的企业的过程进行得非常迅速”。这个时期,西方各主要资本主义国家已先后完成了工业革命,生产力迅速发展,生产规模的急剧扩张,大规模的工厂生产取代了小规模的手工工场生产,组织规模越来越大,结构越来越复杂,传统的经验管理方式已不能满足生产组织发展的需要。如何应对这种挑战和变化,改革原始落后的管理方式,建立符合社会化大生产特点的新的管理制度和管理方法以提高生产效率,成为人们普遍关注和迫切需要加以解决的问题。正是在这种背景下,以泰罗为代表的科学管理理论应运而生了。古典管理理论最杰出的代表人物和理论主要有泰罗的科学管理理论、法约尔的一般管理理论、韦伯的理想的行政组织理论。

二、泰罗的科学管理理论

(一) 泰罗生平(1856~1915)

弗雷德里克·泰罗(Frederick Winslow Taylor)出生于美国宾夕法尼亚的一个律师家庭,家里希望他子承父业,成为一名律师。经过努力,他于1875年考入哈佛大学,但由于学习太勤奋得了眼疾,不得不中途辍学;1875~1893年,他从做学徒工开始,先后在机械厂、钢铁厂、制造投资公司等企业担任管理员、技师、小组长、工长、维修工长、制图部主任、总工程师、总经理等职务;1893~1901年,在一些企业做咨询顾问;1901年退休;1911年出版《科学管理原理》一书,并被公认为管理科学诞生的标志。泰罗作为“管

理学之父”，不仅是一个管理学家，而且是一个发明家，一生获得过 40 多项专利。另外，泰罗还是个运动健将，他曾于 1881 年夺得了美国网球冠军赛的双打冠军。^①

（二）泰罗科学管理理论要点

泰罗是从 1880 年开始他的科学管理实验和研究的，他的科学管理要解决的中心问题或者核心问题是提高劳动生产率，因此，他的一切研究和对一切问题的论述都是围绕着如何提高劳动生产率来展开的。为了提高企业的劳动生产率，他先后进行了铁块搬运、铁砂和煤炭铲掘、金属切削三项著名的实验。通过搬运生铁试验，摸索出工人的日合理工作量，从而为实行定额管理奠定了基础；通过铲具试验，探索出铁锹多大时，铲物效率最高，从而为实行工具标准化奠定了基础；金属切削试验前后共花了 26 年的时间，15 万美元的费用，写出了 3 万多份试验报告，仅形成的切屑就超过 80 万磅，最后取得了丰富资料，为制定各种机床进行高速切削和精密加工的操作规程提供了科学的依据。泰罗的“科学管理原理”主要包括以下内容：

1. 工作方法标准化原理（制定标准的工作方法）：当时，工厂里的劳动工具、劳动材料、操作方法、作息时间等等，都是工人和管理者凭自己的经验、直觉、主观判断而定，具有很大的随意性。这种生产中的随意操作极大地影响了工厂的生产效率。因此，泰罗的科学管理原理的一个重要内容就是反对凭经验、直觉、主观判断进行管理和操作，通过实地观察和实验分析，为工人制定出科学、合理、标准的劳动工具、劳动材料、操作方法、工作步骤、作息时间，用最好的方法、最少的时间，达到最高的工作效率。

2. 工作定额原理（确定合理的工时定额）：当时，不论是雇主还是工人，对于一个工人一天能够干多少活，都心中无数，工人们因此常常“磨洋工”，绝大多数人的实际劳动生产率仅仅是他们可能发挥的劳动生产率的 1/3。^②“在整个文明世界里，20 个工人中就有 19 个工人坚定地认为，慢些干比快

^① 斯图尔特·克雷纳：《管理百年》，邱琼等译，海南出版社出版，第 6 页、第 7 页。

^② 赵丽芬主编：《管理学概论》，立信会计出版社 2001 年版，第 23 页。

些干更符合自己的利益。他们坚持认为,他们的利益就是以尽可能少的工作来回报他们实际得到的薪酬。”^①泰罗的科学管理原理的第二项重要内容就是,在工作方法标准化的基础上,选择技术最熟练的工人,把他们的每一项动作、每一道工序所使用的时间记录下来,加上休息时间和必要的延误时间,据此制定出一个工人“合理的日工作量”。

3. 差别计件工资原理(实行刺激性的差别计件工资制):工人工时定额的确定为计件工资的实行提供了可能,从量化角度看,计件工资更能体现多劳多得,因此也就更能提高工人的劳动积极性。但是,简单的计件工资存在一个问题,就是当工人提高劳动生产率得到的报酬太高时,雇主认为原来的定额太低,他们要么提高定额标准,要么降低每件产品的报酬单价,使工人的工作量越来越大,而报酬却没有增加。所以,工人们不得不把握一个尺度,做到一定数量就不再多做。泰罗据此认为计时工资是怂恿和鼓励工人怠工(磨洋工),计件工资则使怠工艺术达到了极点。针对此种情况,泰罗提出实行刺激性的差别计件工资制,即按照定额制定两种不同的工资率,定额以上为一种,定额以下为另一种。如果工人没有完成定额,全部工资均按“低”工资率付给(正常工资的80%),如果工人达到或超额完成定额,全部工资均按“高”工资率付给(正常工资的125%)。^②假如,工作的定额是20件,每件为0.1元,则达到定额的20件的工资为2.5元($20 \times 0.1 \times 125\%$),没有达到定额的19件的工资为1.52元($19 \times 0.1 \times 80\%$)。工作量只相差1件,但工资差额却达近1元。泰罗认为这种工资制度将激发工人的劳动热情,克服消极怠工现象,提高劳动生产率。

4. 合理配备工人原理:泰罗认为要提高劳动生产率,就必须挑选配备“第一流的工人”。泰罗所谓“第一流的工人”,是指那些自己愿意努力干,工作对他又适合的工人。也就是说要按工人的特长分配工作,使每个人都能胜任自己的工作,使每项工作都有“第一流的工人”。泰罗的这一观点已

^① 斯图尔特·克雷纳:《管理百年》,邱琼等译,海南出版社出版,第10页。

^② 泰罗:《科学管理原理》,刘祺主编:《一次读完28本管理学经典》,中国商业出版社2005年版,第22页。

为现代人事管理所接受,成为现代人事管理中“因事设岗,以岗择人,人尽其才,才尽其用,适才适所,各尽所能”原则的重要理论渊源。

5. 劳资双方密切合作原理:由于雇主关心的是降低成本,工人关心的是提高报酬,要解决这个矛盾,劳资双方就必须进行一次“伟大的思想革命”,以友好合作代替对立斗争,把注意力从对盈余的分配共同转向盈余的增长,努力提高劳动生产率,只有这样才能使双方都达到自己的目的。泰勒在美国国会听证会上的“证词”中指出:科学管理“不是在谈到科学管理时一般人所想到的任何方法”,“科学管理在实质上包含着要求在任何一个具体机构或工业中工作的工人进行一场全面心理革命,要求他们在对待工作、同伴和雇主的义务上进行一场全面的心理革命。此外,科学管理也要求管理者;包括工长、监工、企业所有人、董事会进行一场全面的心理革命,要求他们对管理部门的同事、对他们的工人和所有问题的责任上,进行一场全面的心理革命。没有双方的这种全面的心理革命,科学管理就不能存在”。在这段证词中,可以看出科学管理的实质不是效率措施、工资制度、成本核算,也不是时间研究、动作研究,而是劳资双方的“思想大革命”,即劳资双方之间的合作。

6. 管理职能独立化原理:泰罗认为要提高劳动生产率,就必须改变传统的凭经验工作的方法,把计划职能和执行职能分开。计划部门制定计划,包括制定工作指标、方法、标准化工具、操作步骤等,执行部门只负责执行。泰罗的这一原理首次将组织中的业务工作和管理工作分离开来,或者说将管理工作从业务工作中独立出来,成为组织的一项专门职能,使管理工作同业务工作一起成为任何组织都必须完成的两项工作。

7. 管理职能分工原理:把管理职能从业务工作中独立出来以后,泰罗还把管理职能进一步细化,设计出了“职能工长制”,把原来一个工长的职责分给几个工长来履行(泰勒共设了八个工长),每个工长只承担一种管理职能,让工人同时接受不同的职能工长发出的指示。由于这种“职能工长制”因多头指挥,违反了统一指挥的原则,容易引起管理上的混乱,在实践中没有得到普遍推广,但泰罗的这种职能管理的思想却为以后职能部门的建立

和管理职能的专业化提供了思路。亚当·斯密首先提出了劳动分工的原理,泰勒的管理职能分工原理则将这一原理推广到管理领域,即管理也要进行分工。

8. 例外原则:就是企业的高级管理人员把一般的日常事务授权给下级管理人员去处理,而自己只保留对例外事项(即重要事项)的决策权和监督权,如重大政策的决定和人事任免等,这样就能集中精力处理重大的或最主要的事情。这个原则以后发展成为管理上的分权化原则和事业部制管理体制。

(三)泰罗科学管理原理的贡献

泰罗的科学管理主要有两大贡献:首先是对提高劳动生产率方面的贡献。许多企业通过运用科学管理,生产率得到空前的提高。如伯利恒钢铁公司,运用泰罗设计的标准铁锹以后,工场工人的数量由原来的 600 人裁减为 140 人,每个工人每天的搬运量从 16 吨提高到了 59 吨,同时,工人每日的工资从 1.15 美元提高到了 1.88 美元,每吨的搬运费从 0.072 美元降到了 0.033 美元;^①1910 年,通过运用科学管理,美国的铁路每天节约 100 万美元(按 1994 年价格计算为 1400 万美元),使铁路票价大幅度降低。根据彼得·杜拉克的说法,科学管理的直接结果是可以显著降低制造品的成本。成本常常降至以前成本水平的 1/10,甚至 1/20。这就使更多的人可以买得起这些商品。^②被尊称为“给世界装上轮子的人”的福特,在泰罗的单工序动作研究基础之上,进一步对如何提高整个生产过程的效率进行了研究,并于 1913 年发明创造了世界上第一条流水生产线,生产汽车的成本大幅度下降,同时工人的日工资从 2.34 美元/9 小时提高到 5 美元/8 小时,造就了千千万万个有车阶级,汽车开始进入家庭。现代管理学大师德鲁克说“不管泰罗的局限与不足,……没有哪个美国人具有他那样的影响力。”科学管理是

① 泰罗:《科学管理原理》,孙耀君主编:《西方管理学名著提要》,江西人民出版社 1995 年版,第 68 页。

② 斯图尔特·克雷纳:《管理百年》,邱琼等译,海南出版社 2003 年版,第 11 页。

席卷世界,甚至是胜过美国宪法及联邦文献的一种哲学。^①

其次是对管理科学的贡献。他完成了管理从经验到科学的转变,为管理理论奠定了基础,成为“科学管理之父”。具体地讲,一是把管理工作从业务工作中分离出来,使管理成为一项独立的工作;二是科学管理原理已涉及到一些在今天看来都是非常重要的问题,如激励问题、人员配备问题、授权问题、管理职能分工问题等。

当然,泰罗的科学管理也有局限性。一是,由于研究范围狭窄,其研究的重点是具体作业工作的效率问题,很少涉及企业作为一个整体如何经营和管理的问题,加之对管理缺乏一个总体的概念,因此,没有把管理发展成为一门总体学科(由法约尔完成);二是完全以“经济人”假设为前提,把人当作机器来对待,忽视人在生产中的主动性作用,把效率置于伦理道德之上。

三、法约尔和一般管理理论

(一) 法约尔生平(1841~1925)

亨利·法约尔(Henri Fayol)出生于法国的一个资产阶级家庭,1860年毕业于圣艾蒂安国立矿业学院。同年进入科芒特里——富香博公司担任工程师。1888年,公司濒临破产,重新改组为科芒博联营公司,四十七岁的法约尔被任命为总经理,直至1918年退休,因此,法约尔具有30年担任总经理的经验。而且,法约尔是一位著名的企业家,因为他上任时公司濒临倒闭,而他退休时,公司已发展得非常好,至今仍是法国著名的冶金工业公司。法约尔是古典理论在法国最杰出的代表,他的管理理论与同时期泰罗的科学管理理论相互补充、相得益彰,不同的是,泰罗是从最基层的工作实践中归纳、提炼出科学管理的基本原理而形成一般结论,法约尔则是从高层管

^① 张隆高:《德鲁克论21世纪管理挑战》,《管理科学》2001年3期。