

管理学高级教程

Advanced Management

高良谋 主编



机械工业出版社
China Machine Press

管理学高级教程

Advanced Management

高良谋 主编



机械工业出版社
China Machine Press

图书在版编目 (CIP) 数据

管理学高级教程 / 高良谋主编. —北京: 机械工业出版社, 2015.1

ISBN 978-7-111-49041-8

I. 管… II. 高… III. 管理学—教材 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 306887 号

本书内容包括管理学理论发展的主线与构建路径、作为学科和科学的管理学多视角下的学科属性争鸣、管理学的价值性矛盾、组织理论的研究视角、组织设计理论、网络组织治理、企业家理论、管理者理论、领导理论、员工行为理论、知识管理理论、组织社会资本理论、目标管理理论、战略管理理论、流程管理理论、组织文化理论、绩效管理理论、企业社会责任理论、比较管理理论、本土管理理论、后现代管理理论、第三次工业革命与管理创新。

本书适合作为管理学及相关专业研究生的教材, 也适合作为管理学爱好者学习参考用书。

出版发行: 机械工业出版社 (北京市西城区百万庄大街 22 号 邮政编码: 100037)

责任编辑: 程 琨

责任校对: 殷 虹

印 刷: 北京市荣盛彩色印刷有限公司

版 次: 2015 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 185mm×260mm 1/16

印 张: 35.5

书 号: ISBN 978-7-111-49041-8

定 价: 65.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

客服热线: (010) 88379210 88361066

投稿热线: (010) 88379007

购书热线: (010) 68326294 88379649 68995259

读者信箱: hzjg@hzbook.com

版权所有·侵权必究

封底无防伪标均为盗版

本书法律顾问: 北京大成律师事务所 韩光 / 邹晓东

管理是人类活动中普遍存在的社会现象,凡是有人群的地方,就有管理活动。管理活动是由人类活动的组织性特征所决定的,是由人类活动对组织目标性追求所产生的。人类活动广泛的组织性决定了对管理活动的普遍性需求,但是管理活动对于人类组织的普遍意义并不意味着管理活动的内容是相同的,不同的组织性质、组织目标和管理对象等因素决定了管理活动的差异性。例如政府组织的管理与企业组织的管理,高层管理人员与中层和基层管理人员的管理活动都有其特殊性。

由管理活动的差异性所决定的管理教育应该是分类型、分层次的,因此针对政府部门人员与针对企业管理人员的管理培训内容应该是不同的,用于本科生和研究生的管理学教材也应该是有差异的。但遗憾的是,在现有的管理学教材中,试图立足于普适性用途的居多,标明“既适合政府、企事业单位管理人员在职学习和培训,也适合高等学校教学;既适合管理院校的广大教师教学之用,也适合本科生、研究生、MBA/EMBA 学习使用”的教材比较常见。这些“万能型”的教材在使用中存在的普遍问题是不能很好地满足特定对象、特定层次的教学要求的。

本书是专门为管理类研究生从事管理研究工作而编写的。我们认为,研究生的管理学与本科生的管理学在教学目标上应当是有本质区别的。如果说本科生阶段的主要任务是学习,学习的本质是继承;研究生阶段的主要任务是从事研究,而研究的本质是批判,那么进入到研究生阶段也就意味着进入到了开展研究、学会批判、创造知识的阶段。但是由于缺乏适合研究生的管理学教材,有些院校出现了在本科生阶段学习过的中文教材,在研究生阶段又只好再学一遍外文原版教材的情况,这表明适合研究生阶段学习的管理学教材供给不足,也反映出对研究生管理学教材的迫切需求。本书在阐述一般管理理论的基础上,重点介绍管理学理论研究中具有争议的和前沿性的问题。我们的目的是将研究生,特别是学术型研究生引领到管理学学术研究的大门口。考虑到本书主要适用于研究生层次和满足研究工作的特定需求,在前沿性、新颖性和内容深度等方面都高于一般的管理学教材,我们将书名确定为《管理学高级教程》。

本书的体系是围绕研究人员对管理活动的认知过程而设计的。本书的基本逻辑和主要内容是在对管理学理论体系进行综合和重构的基础上,围绕管理主体、管理客体以及两者之间相互联系和作用的管理机制以及管理情境而展开的,与通常基于管理过程学派的教材体系存在着很大的不同。全书共分为七篇二十三章。第一篇是管理学概论,主要介绍管理学理论建构的维度和体系,分为四章;第二篇是组织理论,主要介绍对作为管理载体的组织的研究视角变化及其设计和治理理论,分为三章;第三篇是管理主体,主要介绍有关企业家、领导者、管理者等管理主体的经典

和前沿理论,分为三章;第四篇是管理客体,主要介绍作为管理客体的员工、知识、社会资本等方面的理论研究,分为三章;第五篇是管理机制,主要是从目标、战略、流程、文化和绩效方面研究管理主体作用于管理客体的方式和机制问题,分为六章;第六篇是管理情境,主要介绍由于不同时间、空间条件下管理活动的差异所产生的比较管理和本土管理问题,分为两章;第七篇讨论后现代管理,主要介绍技术变革和思想变革对管理变革的巨大影响作用,并对未来的管理趋势进行判断和展望,分为两章。为了便于读者阅读原文和对感兴趣的问题进行拓展研究,我们在每章后面都给出了延伸阅读文献。

本书是由东北财经大学工商管理学院部分承担国家自然科学基金、国家社会科学基金课题的教师共同完成的,相应章节的内容与他们已发表的研究成果密切相关。高良谋负责整个书稿框架的设计和总纂,具体编写分工如下:高静美,第一至四章;白景坤,第五、六章;陈仕华,第七章;高良谋,第八章;苗莉,第九、十章;陈文婷,第十一、十八章;李浩,第十二章;王磊,第十三、二十一章;韵江,第十四、十五章;胡国栋,第十六、二十、二十二章;郑文全,第十七、十九章;李宇,第二十三章。最后,由高良谋做全书的统稿和定稿。

本书同时也是东北财经大学工商管理学院承担的辽宁省研究生精品课“管理学”课程的建设成果之一。在写作过程中,我们参考借鉴了国内外同行的研究成果,在此一并致以衷心的感谢。同时,本书在内容和体系上都做了新的尝试,肯定会存在诸多缺点和不足,我们诚恳地希望国内外同行提出宝贵的批评、修改意见。

目 录

前 言

第一篇 管理学概论

第一章 管理学理论发展的主线与构建

路径 2

第一节 管理理论发展的主线 2

一、古典管理理论阶段：理性思维 2

二、行为管理理论阶段：非理性思维 3

三、现代管理理论阶段：理性思维与非理性思维管理融合 3

四、后现代管理理论阶段：非理性思维 4

第二节 管理学理论构建的路径选择 5

第三节 本书的理论体系与架构 6

一、作为载体的“组织” 7

二、管理活动的主体 7

三、管理活动的客体 8

四、管理主体作用于客体的“机制” 8

五、管理的“情境” 10

延伸阅读文献 11

第二章 作为学科和科学的管理学 13

第一节 管理的科学化进程 13

一、作为常识的管理 13

二、作为职业教育的管理 13

三、作为研究性学科的管理 14

四、作为科学的管理 15

五、管理学科学化的启示 17

第二节 管理学在科学史上的总体

定位 18

一、科学与人文的演化及近代各学科间的关系与分界 18

二、管理学的科学特质与人文特质 19

三、管理学的学科属性定位 21

第三节 管理学的人性假设 23

一、管理的科学性 24

二、管理的道德性 25

三、管理的艺术性 26

延伸阅读文献 28

第三章 多视角下的学科属性争鸣 30

第一节 哲学视角下的管理学学科

属性 30

一、对于管理理论构建主体的哲学反思 30

二、对于管理理论构建客体的哲学反思 34

三、管理理论的研究方法 35

四、哲学视角下管理学学科属性的启示 37

第二节 社会学视角下的管理学学科属性	40	二、理论构建中的“多样性”与方法匹配	63
一、学科属性定位的一个社会学分析框架	40	三、理论构建中的“成长周期”与方法之间的匹配	66
二、管理学的学科属性探析	41	延伸阅读文献	67
三、社会学视角下的管理学属性启示	44		
第三节 科学哲学视角下的管理学学科属性	45	第二篇 组织理论	
一、实证主义——管理理论证实的困惑	46	第五章 组织理论的研究视角	76
二、证伪主义——管理理论证伪的困惑	46	第一节 封闭系统视角的组织理论	76
三、范式理论——管理理论科学共同体的困惑	47	一、封闭、理性系统的组织理论	76
延伸阅读文献	49	二、基于封闭自然系统的组织理论	82
第四章 管理学的价值性矛盾	52	三、理性系统观和自然系统观差异的比较	88
第一节 实用性与科学严谨性之间的鸿沟	52	第二节 基于开放系统的组织理论	89
一、“科学严谨性”与“实践相关性”之间的矛盾不可融合的观点	53	一、开放理性系统的组织理论	91
二、“科学严谨性”和“实践相关性”之间的矛盾可以弥合的观点	54	二、开放自然系统的组织理论	95
第二节 学科合法性与跨学科发展之争	56	第三节 组织理论的发展趋势	101
一、学科借鉴构成了管理学的基本知识来源	56	延伸阅读文献	105
二、学科借鉴动摇了管理学的学科基础	57	第六章 组织设计理论	107
第三节 学科方法与理论构建之间的背离	60	第一节 组织设计的维度和范式	107
一、学科方法和理论构建之间的契合度和贡献度	61	一、组织结构的维度	108
		二、组织设计的情境维度	109
		三、两种组织设计范式	109
		第二节 组织结构的形态及其演化	111
		一、职能型结构	112
		二、事业部型结构	113
		三、矩阵型结构	114
		四、横向型结构	115
		五、虚拟网络型结构和外包	116
		六、混合型结构	118
		第三节 组织设计的影响因素	118
		一、组织结构的连续流	118

二、影响组织设计的权变因素	119
延伸阅读文献	128
第七章 网络组织治理	130
第一节 网络组织	130
一、网络组织的形成	130
二、网络组织的内涵与基本特征	132
第二节 网络组织治理	134
一、网络组织治理的提出	134
二、网络组织治理的概念	134
三、网络组织治理的重要意义	135
四、网络组织治理与层级治理的区别	135
第三节 网络组织治理机制	136
一、网络组织治理机制的地位	136
二、网络组织治理机制	136
延伸阅读文献	139
第三篇 管理主体	
第八章 企业家理论	142
第一节 企业家的概念界定	142
一、功能的视角	142
二、角色的视角	143
三、企业家的特征	144
第二节 企业家理论的主要内容和研究趋向	144
一、企业家利润的视角	145
二、新制度经济学的视角	146
三、企业家才能及影响因素	147
四、企业家理论的研究趋向	149
第三节 企业家精神	150
一、企业家精神及测度	150
二、公司企业家精神	152
三、企业内创业的本质及内涵	154

四、企业内创业与企业持续成长	156
五、内企业家	157
延伸阅读文献	160
第九章 管理者理论	162
第一节 一般管理者研究	162
一、管理者的定义与类型	162
二、管理者工作研究	164
三、管理者晋升问题研究	168
第二节 职业管理者研究	171
一、职业经理人的产生与特征	171
二、高管团队研究	174
三、中层管理者研究	178
四、基层管理者研究	180
第三节 家族企业中的管理者研究	182
一、家族企业的代际传承	182
二、家族企业中的职业经理人研究	187
延伸阅读文献	191
第十章 领导理论	194
第一节 概述	194
一、领导的定义	194
二、领导者与管理者的区别	195
第二节 以领导者为中心的领导理论	196
一、领导特质理论	196
二、领导行为理论	201
第三节 以情境为中心的领导理论	204
一、领导权变理论	204
二、领导-成员交换理论	209
三、领导替代理论	211
第四节 以下属为中心的领导理论	213
一、变革型领导理论	214
二、超越型领导理论	217

三、自我领导理论	218
延伸阅读文献	221
第四篇 管理客体	
第十一章 员工行为理论	224
第一节 员工行为研究的理论基础	224
一、认知理论	224
二、社会交换理论	227
三、学习理论	228
第二节 员工行为的分析框架	229
一、员工行为的前因变量	230
二、员工行为的动机过程	232
三、员工行为的表现类型	233
第三节 员工行为理论的新进展	235
一、工作-家庭冲突与平衡	235
二、心理资本与积极组织行为	237
三、创造力与员工创新行为	238
四、情绪劳动与情绪管理	239
五、新型雇佣关系与劳资关系改进	240
延伸阅读文献	241
第十二章 知识管理理论	244
第一节 组织的知识资源和知识管理	244
一、从数据、信息到知识	244
二、知识的界定和特性	245
三、组织的智力资本	247
四、知识管理界定	250
第二节 企业的知识管理	253
一、企业的知识管理过程	253
二、企业的知识市场	256
三、企业中的知识转移	259
四、企业中的知识创造与应用	260
第三节 战略联盟的知识管理	261
一、战略联盟知识转移	261

二、战略联盟知识创造与应用	262
第四节 集群的知识管理	263
一、集群的体系知识	263
二、集群知识转移	266
三、集群知识创造与应用	267
延伸阅读文献	268
第十三章 组织社会资本理论	270
第一节 组织社会资本理论溯源与界定	270
一、社会资本的理論脉络	270
二、社会资本的概念界定	277
三、组织社会资本理论的分析框架	279
第二节 组织内部社会资本的管理与功效	281
一、员工的组织内部社会资本与员工效能	282
二、团队内部社会资本与团队效能	284
三、非正式组织的内部社会资本的 正负效应	286
第三节 组织外部社会资本的管理与功效	288
一、企业家社会资本与组织成长	288
二、高管团队的外部社会资本与治理绩效	291
三、联盟网络内组织外部社会资本 与组织创新	292
四、集群内组织外部社会资本与 组织竞争优势	294
第四节 组织社会资本的传导与转化	295
一、外部社会资本的跨层次 转化	295

二、内部社会资本的跨层次传导	297
延伸阅读文献	298
第五篇 管理机制	
第十四章 目标管理理论	304
第一节 目标管理的基本概念与模式	304
一、目标与目标管理	304
二、目标管理的模式/基本框架	307
第二节 目标管理理论的发展历程	309
一、目标管理的起源——对“目标”的认识	309
二、目标管理的理论基础	311
三、目标管理的实践历程	315
第三节 目标管理的争议与拓展	316
一、目标管理的争议	316
二、目标管理的拓展研究——方针管理	318
延伸阅读文献	320
第十五章 战略管理理论	322
第一节 战略管理的基本概念与模式	322
一、战略与战略管理	322
二、战略管理的模式/基本框架	323
第二节 战略管理理论的发展历程	328
一、以环境为基础的经典战略管理理论	328
二、以产业结构分析为基础的竞争战略理论	329
三、以资源、能力、知识为基础的核心竞争力理论	330
四、20世纪90年代后期战略管理理论的新发展	331
五、战略管理理论的对比分析	333

第三节 战略管理理论研究中的悖论及发展	333
一、内容与过程的悖论	333
二、适应与创造	335
三、短期与长期的悖论	337
四、竞争与合作	341
延伸阅读文献	345
第十六章 流程管理理论	347
第一节 流程管理的兴起	347
一、技术演进与分工重组：流程管理的历史缘起	347
二、价值链理论（VC）：流程管理的理论起源	349
三、企业流程再造理论（BRP）：流程管理的理论代表	350
第二节 流程管理的思想精髓	352
一、流程管理与职能管理的比较分析	352
二、由分工到整体：流程管理的系统思想	353
三、由标准化到柔性化：流程管理的操作思想	354
四、由层级到网络：流程管理的组织思想	356
第三节 流程管理的方法及技术	357
一、精益生产（LP）	357
二、全面质量管理（TQM）	360
三、企业资源规划（ERP）	361
第四节 流程管理的组织形态	362
一、流程型组织及其特征	362
二、流程型组织的结构	364
延伸阅读文献	365
第十七章 组织文化理论	367
第一节 组织文化理论的形成与发展	367

一、组织文化理论的形成背景	367	二、内部员工	420
二、组织文化理论的诞生标志	370	三、利益相关者与社会绩效	421
三、组织文化理论的发展脉络	375	四、不同层次绩效管理间 的关系	422
第二节 组织文化的测评研究	383	第四节 绩效管理的基本内容	424
一、组织文化的测评模式	383	一、绩效管理的评价体系	424
二、组织文化的评价工具	386	二、绩效评价的原则	427
三、组织文化的测量工具	392	三、绩效管理的过程	428
第三节 组织文化的形成与作用 机制	403	第五节 绩效管理理论的发展问题	429
一、组织文化与前因变量：形成 机制的研究	404	一、绩效管理的理论基础	429
二、组织文化与中介变量：作用 机制的研究	406	二、理论性与应用性的权衡	430
三、组织文化与结果变量：影响 作用的研究	408	三、绩效管理评价方法的 科学性	431
延伸阅读文献	412	延伸阅读文献	431
第十八章 绩效管理理论	416	第十九章 企业社会责任理论	433
第一节 绩效管理的基本概念与分析 框架	416	第一节 企业社会责任的内涵	433
一、绩效管理的基本概念	416	一、企业社会责任内涵的经典 认识	433
二、绩效管理的三维分析框架	418	二、企业社会责任内涵经典认识 评析	436
第二节 绩效管理的发展过程	418	第二节 企业社会责任的本质	438
一、19 世纪末至 20 世纪初：对 生产效率的测评	418	一、第一次争论：Berle 与 Dodd 之争	438
二、20 世纪四五十年代：财务 指标至上	419	二、第二次争论：Berle 与 Manne 之争	439
三、20 世纪 50 年代：针对职能 部门的测评	419	三、第三次争论：实证检验之争	441
四、20 世纪 70 年代：整体绩效 测量和管理（PMM）	419	四、企业社会责任的资源配置 效率观	442
五、20 世纪 90 年代：战略性绩效 管理（SPM）	420	第三节 企业社会责任的承担方式	444
第三节 绩效管理的层次	420	一、企业社会责任承担的两种方式 理论	444
一、企业组织	420	二、企业社会责任承担与战略 适应	445
		第四节 有限社会责任及其动态扩展	447

一、企业的有限社会责任	447
二、社会责任动态扩展模型	447
延伸阅读文献	449

第六篇 管理情境

第二十章 比较管理理论

第一节 文化、国家与管理	454
一、管理的文化建构	454
二、文化的国家差异：霍夫斯坦德模型	456
三、文化差异与管理模式：威廉·大内 Z 理论	459
第二节 管理模式的国别差异	461
一、日本：以人事为中心的文化管理	461
二、美国：以产权为中心的制度管理	462
三、德国：以专家为中心的技术管理	465
第三节 管理知识的移植与创新	466
一、比较管理视域中的鞍钢宪法	466
二、管理移植与创新的演化分析模型	467
三、20 世纪中西方管理移植的基本路径	469
四、管理移植的相关讨论	472
延伸阅读文献	474

第二十一章 本土管理理论

第一节 本土管理理论建构的理论依据	477
一、后现代主义思潮对地方性知识的强调	477
二、管理理论本身所暗含的文化情境	478

三、以人为研究对象所指涉的价值性判断	479
四、建构本土管理理论所具备的世界意义	479
第二节 国外基于中国情境的管理理论研究进程	480
一、关于“情境化”的认识	480
二、Li 和 Tsui (2002) 的研究 (分析区间：1984 ~ 1999 年)	483
三、Tsui 等 (2004) 的研究 (分析区间：2000 ~ 2003 年)	484
四、Jia 等 (2012) 的研究 (分析区间：1981 ~ 2010 年)	485
第三节 国内中国本土管理理论的发展脉络	487
一、中国本土管理理论的研究进程	487
二、晋商制度——古代企业实践典范	488
三、鞍钢宪法——新中国企业实践典范	491
四、差序式领导——本土领导理论的核心构念	493
第四节 本土管理理论建构的路径与标准	495
一、本土管理理论建构的路径	495
二、建构本土管理理论的原则与出路	496
三、建构本土管理理论的评判标准	497
延伸阅读文献	498

第七篇 后现代管理

第二十二章 后现代管理理论

第一节 后现代管理的兴起	502
--------------------	-----

一、现代管理的困境：科学管理 模式批判	502
二、后现代管理理论的兴起 背景	504
第二节 后现代管理的代表理论	506
一、彼得·德鲁克的知识管理 理论	506
二、查尔斯·汉迪的非理性管理 理论	508
三、汤姆·彼得斯的混沌管理 理论	510
四、克莱格的后现代组织理论	511
第三节 后现代管理的核心思想	512
一、后现代管理的本体论：非理性 解放与“主体离心化”	513
二、后现代管理的认识论：差异性 与价值介入	514
三、后现代管理的方法论：“延异” 与多元话语分析	515
四、后现代管理的其他思想主张	516
第四节 后现代管理的价值评价	517
一、后现代管理的理论贡献	517
二、后现代管理的理论弊端及 启示	521
延伸阅读文献	522

第二十三章 第三次工业革命与 管理创新	524
第一节 第一次与第二次工业革命的 管理模式	524
一、第一次工业革命	524
二、第二次工业革命	528
第二节 第三次工业革命的管理 模式	532
一、第三次工业革命的性质	532
二、管理变革的技术基础	535
三、管理变革的生产组织基础	537
四、管理变革的社会基础	538
第三节 第三次工业革命的管理 创新	539
一、由管理职能到社会资源 “再平衡”的管理变革逻辑	540
二、由大型企业到平台型企业的 价值创造模式	541
三、由层级组织到节点网络的组织 协同性管理	545
四、由企业制造到社会制造的用户 资源内化管理	549
五、由封闭式创新到开放性创新的 资源共享模式	552
延伸阅读文献	554

管理学概论

第一篇

管理学概论

管理学概论

管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。

管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。

管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。

第一章 管理学理论发展的主线与构建路径

第一章 管理学理论发展的主线与构建路径

第二章 作为学科和科学的管理学

第三章 多视角下的学科属性争鸣

第四章 管理学的价值性矛盾

管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。

管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。

管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。

管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。

管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。管理学概论是管理学的一个分支，主要研究管理的基本原理、方法和技巧。

第一章

管理学理论发展的主线与构建路径

第一节 管理理论发展的主线

在管理学的百年发展史中，“理性”和“非理性”的管理模式构成了整个管理理论发展和演进的主线。在工业革命兴起之初，规模经济和劳动分工迅速发展，大规模流水线直接导致了生产效率的极大提高，理性的思维也占据了主导性地位；在科学技术迅速发展、信息技术高度发达的知识经济时代，外界环境的变化日新月异，过去企业所选择的那种以强制性、程式化、逻辑化为特征的管理模式已无法适应这个充满不确定性和偶然性的社会。企业的生存和发展需要其具备对变幻不定的外界环境做出灵活、迅速的动态反应的能力，以及富于弹性和敏捷性的执行力。传统的刚性管理和理性思维退居次位，取而代之的是受到越来越多的认可和应用的柔性化管理模式与非理性思维。“理性”和“非理性”思维的这种交替更迭，并非简单、纯粹的重复，而是呈现出螺旋式上升的特征。每种模式都是在继承之前该模式有益思想和理念的同时，摒弃其中的消极因素，并且增添了与特定时代的社会经济与文化相适应的新元素，是管理思想发展和进步的体现。

一、古典管理理论阶段：理性思维

古典管理理论产生于20世纪初，被誉为“科学管理之父”的泰勒（Taylor）的科学管理拉开了古典管理理论的序幕。科学管理倡导按科学而非经验办事，通过对时间和动作的研究以及对工作的分析，实现使每个劳动者都能发挥出最大的工作效率、获得最大产出的目标。简言之，科学管理的主要目的就是提高人的劳动效能。以泰勒为代表的古典管理理论对人性提出了“经济人”假设，即认为企业的目标是追求利益最大化；管理的中心问题是提高劳动生产率，为了谋求最高的工作效率可以采取任何必要的方法；工人的目标是争取最大限度的工资。这一阶段的管理模式表现为理性管理。

与泰勒同时代的法国著名管理学家法约尔（Fayol），曾是法国一著名矿业公司总裁，他卓越的管理才能使公司起死回生。他提出了重要的管理14条基本原则：劳动分工原则、权责相当原则、纪律严明原则、统一指挥原则（运转过程）、统一领导原则（机构设置）、个人利益服从整体利益原则、报酬原则、集权原则、等级链原则、秩序原则、公平原则、人员稳定原则、主动性原则—首创精神、团体精神原则—团结。这些原则是组织理性精神的体现，是组织实现制度化管理的重要依据和基石。法约尔也将企业中的经营活动分为了六种：技术活动（包括生产、制造、加工）、商业活动（包括购买、销售、交换）、财务活动（筹集和最恰当地利用资本）、安全活动（包括保护财产和人员）、会计活动（包括财产清点、资产负债表、成本、统计等）以及管理活

动（计划、组织、指挥、协调和控制）。法约尔所倡导的管理五大要素或五大职能，即计划、组织、指挥、协调和控制的思想，已成为认识管理职能和管理过程的一般性框架，是“理性”精神的高度体现。法约尔也被称为“一般管理理论之父”。

此外，在德国，著名学者韦伯（Weber）也将理性精神推向了极致。韦伯是一位在社会学、政治学、经济学、宗教学、法学、哲学等诸多领域都颇有建树的学者。他将大型组织称为“科层式”组织，并提出了科层式组织的几大特征，如职权等级、正式选拔、正式的规则制度、非人格化和职业定向。科层式组织使得管理具有行使权力的法律依据和手段，是合理性与效率性的体现。

综上，“科学管理之父”泰勒是从工人的地位开始研究工作的，而法约尔却是从管理天平的另一端总经理的地位开始的，韦伯是站在社会学等更广泛的层次上去研究管理尤其是组织的，但他们都具有两个显著的特征：第一，强调理性的力量；第二，注重物质上的满足，基于“经济人”假设之上。但这一假设必须满足两个条件才能成立：第一，人们的收入水平很低，不足以满足自身的基本需要；第二，“合理的日工作量”可以完成。在19世纪末到20世纪初，这两个条件均存在，因此实施科学管理和强调理性思维取得了一定的成效。

二、行为管理理论阶段：非理性思维

20世纪二三十年代，美国哈佛大学教授埃尔顿·梅奥（Elton Mayo）在美国西方电器公司的霍桑工厂进行的一系列实验：工厂照明试验、继电器装配室试验、大规模访谈调查和接线板小组实验。通过霍桑实验，梅奥等人否定了古典管理理论中的“经济人”假设。霍桑实验的研究结果表明，工人的行为不仅仅受到工资的影响，而且与他们的工作情绪密切相关；另外，工人不是被动的、孤立的个体，他们的行为受到其所在工作小组其他成员（非正式组织）的影响。小组的情绪、内部的人际关系以及工作保障在决定产出上发挥的作用相比于工资而言更加重要。梅奥认为人际关系是影响生产效率的最重要因素，因此摒弃了古典管理理论的“经济人”假设，提出了“社会人”假设，即认为在社会上活动的人除了有物质需求外，还有其他诸如情感、友谊、自尊等方面的需求，而这些需求都是归属于非理性需求。在以人际关系学派为代表的行为管理理论阶段，管理模式转向非理性管理。

三、现代管理理论阶段：理性思维与非理性思维管理融合

1961年12月，孔茨（Koontz）的论文《论管理理论的丛林》发表于美国《管理学会杂志》，将管理理论分为六种：管理过程学派、经验或案例学派、行为学派、社会系统学派、决策学派、数学学派。1980年，孔茨又发表《再论管理理论的丛林》，提出了11个管理学派：管理过程学派、经验或案例学派、人际关系学派、群体行为学派、社会系统学派、决策学派、数学（管理科学）学派、社会技术系统学派、系统学派、权变学派和经理人角色学派。管理理论丛林的提出使得管理内涵进一步拓展，管理组织向多样化发展，其中的人性假设也由“社会人”向“自我实现人”、“复杂人”转换，研究的侧重点也开始关注人的需要、动机、激励、组织中人性、非正式组织及群体行为等。在这一过程中，“非理性思维”得到了越来越多的关注，但“非理性思维”也并不是唯一的主导性思维。

作为现代管理理论阶段的代表性学派之一管理科学学派，其理论基础是建立在科学的方法之上，强调管理活动的科学性和系统性。管理科学理论以系统的观点，运用数学、统计学、运筹学

的方法和计算机科学的技术,为现代管理的决策提供了科学的依据。这一理论是泰勒科学管理理论的继承和发展,其主要目的是探求最有效的工作方法或最优方案,以最短的时间、最少的支出,取得最大的效果。同泰勒的科学管理理论类似,管理科学理论也忽视了人的社会性,而仅仅是看重了人的数字意义。这一阶段的管理模式回归到了古典管理理论阶段的理性管理。

综上,现代管理已经出现了理论丛林的多样化发展阶段,在这个过程当中,理性思维和非理性思维出现了一定程度的杂糅并存的局面。

四、后现代管理理论阶段:非理性思维

1947年,英国学者阿诺德·汤因比最先提出了后现代的概念,但直到20世纪50年代末欧美国家全面进入后工业社会之时,后现代主义才真正兴起。而1979年被誉为“后现代哲学之父”的法国哲学家J. F. 利奥塔(J. F. Lyotard)所著的《后现代状况》一书的出版,则推动了整个欧美哲学界对“后现代思想”的大讨论。后现代主义作为一种对现代之后的反思,其理念渗透到了美术、艺术、文学、逻辑学、自然科学等各种领域,它是一种前卫的、批判的、创新的思潮和精神。后现代思潮在继承现代主义合理性的前提下对现代主义进行了抨击,它“不是与现代主义的大幅度偏离,而是一种对它的(指现代主义)细腻的修正和改造系统”。

后现代主义哲学理念和方法在管理学中的推广和应用催生了后现代管理思潮的兴起。1957年,管理学大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)在他的著作《未来的里程碑》(*Landmarks of Tomorrow* 又译《明日地标》)中首次使用了“后现代世界”这样的概念,管理学的后现代问题也因此受到了重视。20世纪80年代,后现代主义在美国勃然兴起,并迅速蔓延世界,后现代管理思想应运而生。后现代管理思想反思、怀疑、消解、破坏了现代管理思想,后现代管理理论也向现代管理理论提出了批判:后现代管理理论“否定理性主义作为管理理论的基石,否定传统管理学人性的基本假设,否定管理的普遍主义意义,否定传统管理理论的研究方法”。可见,以科学和理性为基石的管理理论受到了冲击,非理性作为后现代主义的主要特征之一,在后现代管理中得到了宣扬。

多元化是20世纪社会发展中的最大变化,它的兴起使社会呈现出了更多地以民主性、非程式化、差异性和流动性为主流的后现代特征,迫使传统的以强制性、标准化、同质化和固定式等为代表的现代性特征退出社会舞台。这种社会的多元化趋势,不可避免地对企业形成了冲击。

在知识经济时代,新技术的不断涌现和信息化的高速发展,扩大了人们搜集和获取信息的途径,提高了人们处理信息的能力,结果不但使人们掌握了更加丰富的知识,而且更为可贵的是促进了整个社会文明程度以及精神境界的改善和提高。随着个人知识的丰富、员工素质的提高,传统意义上的管理者与被管理者在能力、才华等方面的差距越来越小,员工在企业中的地位和价值被提高到新的高度,无论是在决策的制定过程还是执行过程,员工参与的必要性和重要性都受到了高度的重视。管理者与被管理者之间的界限趋于模糊,企业中人人都是管理者。一元化的管理主体模式逐渐被多元化所取代。

管理主体多元化意味着企业中被管理者的性质发生了改变:他们在企业管理活动中的地位得到了提高、价值受到了肯定,在经营决策中的重要性得到了宣扬。无论是管理者还是被管理者,都是作为管理的主体来从事企业的经营管理活动。企业成员具备工作所需的专业知识、技能和分析、处理、解决问题的能力,企业管理要做的关键就是如何开发、优化和利用成员的这种才能和才智,以最大限度地发挥每名成员的价值,推动企业经营目标的实现。因此,此时企业需要的是—种能够激发企业成员积极地、主动地、富有创造性地投入工作、开展管理活动的管理模式。原