



西方管理思想史

彭新武 / 等著

A History of
Western Management Thought

 机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



A History of
Western Management Thought

西方管理思想史

彭新武 / 等著



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

本书的写作，紧紧围绕“管理思想的演变逻辑和范式转换”这一主线，从总体上分为：现代管理的分化与综合、现代管理的“新丛林”和现代管理的范式转换三大部分，确立出11个研究主题。本书力求克服政府、社会管理思想与企业管理思想长期分立的局面而进行综合阐述，立足于中国本土文化和具体管理实践的需要，对西方管理思想进行“中国式关照”，真正做到“洋为中用”。

图书在版编目（CIP）数据

西方管理思想史 / 彭新武等著. —北京：机械工业出版社，2017.11

ISBN 978-7-111-58666-1

I. ①西… II. ①彭… III. ①管理学-思想史-西方国家 IV. ①C93-095

中国版本图书馆CIP数据核字（2017）第300957号

机械工业出版社（北京市百万庄大街22号 邮政编码100037）

策划编辑：坚喜斌 责任编辑：坚喜斌 马碧娟 李欣遥

责任校对：黄兴伟 责任印制：常天培

涿州市京南印刷厂印刷

2018年1月第1版·第1次印刷

170mm×240mm·24.25印张·360千字

标准书号：ISBN 978-7-111-58666-1

定价：89.00元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

电话服务

服务咨询热线：010-88361066

读者购书热线：010-68326294

010-88379203

网络服务

机工官网：www.cmpbook.com

机工官博：weibo.com/cmp1952

金书网：www.golden-book.com

教育服务网：www.cmpedu.com

封面无防伪标均为盗版

前 言

现代管理学的诞生是以 20 世纪初期科学管理理论的出现为标志的。时至今日，经历了一个多世纪的演变，管理学日益成为一门“显学”。但是，关于管理思想史的研究却是一个相对冷清的领域。究其原因，主要在于：其一，管理学在其发展过程中，形成了诸多流派与分支；资料浩繁，条理凌乱，且存在无限发散的趋势，其研究工作量之大而令人望而生畏。其二，在管理学研究中，浩如烟海的个案分析、千奇百怪的研究视角以及对其他学科知识成果的借用，使得管理学在知识建构上依旧杂乱无章。管理学发展中的这种多学科范式的存在，自然加大了研究的难度。其三，急功近利的学术研究倾向，也是造成这一领域相对冷僻的一个重要原因。如人们乐于追逐新潮的管理理论和前沿的管理经验，却对历史上曾经发挥过重要作用的管理理论鲜有问津等。以上这几点对导致了管理思想史的研究在如今备受冷落局面。

即便如此，我们还是能够欣喜地看到一些有价值的成果问世。从改革开放之初至今，陆续被翻译过来的西方学者的研究著作主要有：克劳德·小乔治（Claude S. George）的《管理思想史》；丹尼尔 A. 雷恩（Daniel A. Wren）和阿瑟 G. 贝德安（Arthur G. Bedeian）的《管理思想史》（又译为《管理思想的演变》）；斯图尔特·克雷纳（Stuart Crainer）的《管理百年》《影响世界的西方管理思想》；米可斯维特（Micklethwait）和伍尔德里奇（Wooldridge）的《企业巫医：对当代管理大师与思想最权威的评述》；胡克金斯基（Huczynski）的《管理宗师：世界一流的管理思想》；查尔斯·汉迪（Charles Handy）的《大师论大师》；肯尼思·克洛克（Kenneth Cloke）和琼·戈德史密斯（Joan Goldsmith）的

《管理的终结》；汤姆·布朗（Tom Brown）等的《对话世界顶级管理思想家》等。这些翻译著作极大地启发了国内对现代管理思想的研究，涌现出一些影响较大的教材、专著等。无可否认，上述诸多成果在理论诠释上，不同程度地具有各自的创造性，也为西方管理思想的传播做出了各自的贡献。不过总体来看，目前关于西方管理思想史方面的研究仍存在着一些明显的不足。

其一，在内容上，当今西方管理思想史的研究主要涉及自泰勒以来的现代企业管理思想，而普遍忽视了西方有关政府和社会管理方面的内容（当今也存在单独的行政管理思想史论著，但内容上与企业管理思想史存在着很大程度的重叠。这种情况自然是基于学科精细化发展的需要，但也造成了对管理思想史的割裂）。同时，关于管理思想史的论著大多对20世纪80年代以后的西方管理思想述之甚略，从而不能及时地反映当今管理理论蓬勃发展的趋势。

其二，在思想的挖掘上，除丹尼尔 A. 雷恩和阿瑟 G. 贝德安合著的《管理思想史》、克劳德·小乔治的《管理思想史》和斯图尔特·克雷纳的《管理百年》等少数著作外，大多数论著存在较强的“同质化”倾向，往往局限于简单的介绍和评价，就事论事，缺乏对管理思想发展的内在逻辑及其矛盾的深入阐释，缺乏思想与特定管理实践的相互关联等。

其三，在写作方式上，当今有关管理思想史的著作主要有“编年体”和“纪传体”两种风格。“编年体”以时间为纲，能比较容易地反映出同一时期各个历史事件的联系，但会造成一些跨时代发展的思想流派的“前后隔越”，使读者难以稽其首尾（类似于《春秋》《资治通鉴》等中国历史论著）。目前关于西方管理思想史的大多数论著，往往将管理思想的演变划分为四个或五个阶段，诸如科学管理时代、社会人时代、文化人时代、知识管理时代等。问题在于，如果说在第二次世界大战以前，我们还能够大体地进行“科学管理时代”“社会人时代”这样的区分，那么随着管理研究主题的不断变换和多角度拓展以及多学科研究方法的渗透，管理学已成为一种非常庞杂的“知识拼盘”，故而管理思想演变的阶段性更替特征似乎已不那么明显了。相对于“编年体”而言，“纪传体”则以人物为纲，虽然能够有助于人们较为完整地了解某位管理学家的思想，

但缺陷是往往会造成内容上的“彼此错陈”（类似于《史记》），且不利于人们对管理思想整体发展脉络的把握。此外，还有“著作式”和“流派式”的写作风格。前者一般只涉及思想家的主要著作，从而不可避免地造成人物思想的“残缺”或“割裂”；后者以“流派”为纲（类似于南宋袁枢的《通鉴纪事本末》，以事件为中心，每事一题，为一专篇，按照时间顺序，详述事件发生的原因、过程和结果），虽然在一定程度上可以弥补如上三种体裁的局限，但这方面的著作大都没有突出与时代相适应的主导性的管理思潮，只是机械地罗列，有“轻重不分”之弊，且往往疏于对各种思想流派之间的逻辑关联的揭示等。

显而易见，克服如上不足，是当前西方管理思想史研究所面临的迫切任务。

二

西方管理滥觞于西方文明的摇篮——古希腊。古希腊人以其充满自由、批判色彩的理性精神，在政治和社会管理领域早已进行了许多卓有成效的探讨。正是在这种理性精神的光照下，古罗马人随后在实用科学，尤其是在法治方面为西方文明做出了自己的贡献。欧洲在漫长的中世纪结束后，经过文艺复兴和宗教改革的洗礼，古希腊、古罗马的古典文化得以重新复活。16至17世纪的科学革命和18世纪的启蒙运动更使理性主义得以全面复兴，从而导致了西方文化、科学和社会的空前繁荣。资本主义的工业文明以及资产阶级民主政治的建构，也由此开启。

随着工业革命使以机器为主的现代工厂成为现实，企业管理方面的问题越来越多地被涉及和研究，并促发了20世纪初的科学管理运动。美国工程师弗雷德里克·温斯洛·泰勒（Frederick Winslow Taylor，又译为“泰罗”）集前人管理思想和实践经验之大成，在一系列科学实验的基础上，用科学研究和方法代替了纯粹的个人经验，管理学由此成为一门真正意义上的科学。不过，泰勒尽管使人们对效率的追求成为时尚，但他所关注的只是企业内部的效率问题，基本没有涉及企业作为一个整体如何进行管理的问题。就在科学管理运动蓬勃开展之际，欧洲大陆也出现了一批管理学的代表人物。其中，影响最大的当推亨

利·法约尔 (Henri Fayol) 创立的一般管理理论和马克斯·韦伯 (Max Weber) 创立的官僚制组织理论。相比之下, 泰勒是一个注重实践的问题解决者, 关注的重点是微观的“车间管理”的效率, 强调技术性的科学管理。法约尔考虑的则是更宏观的有关管理的本质问题, 以一般组织作为研究对象, 强调普遍性的管理职能和原则。韦伯更是站在整个社会组织发展的高度, 分析社会组织的经济与政治结构, 对大型现代组织的基本模式——官僚制进行了广泛的阐述。泰勒、法约尔和韦伯这三位管理学的先驱最终共同奠定了现代管理学的基本框架, 包括金字塔结构、统一指挥、控制跨度、职业专业化概念, 以及适用于所有组织的一般“管理原则”等。

就在法约尔和韦伯对组织理论进行孜孜探求的时期, 美国女学者玛丽·帕克·福利特 (Mary Parker Follett, 又译为“福莱特”“芙丽特”“福列特”“芙利特”等) 则立足于科学管理的原则, 预先提出了与“人际关系运动”密切相关的许多观点和理念, 从而开启了人本主义管理的先河。而福利特提出的群体是个体整合的思想, 也开启了切斯特·巴纳德 (Chester Barnard) 协作系统理论的先声。两人都试图创造出一种合作和协作的精神, 强调通过共同的群体努力获得个体的成就, 因而成为连接科学管理学派与人际关系学派的“桥梁”。

从20世纪30年代乔治·埃尔顿·梅奥 (George Elton Mayo, 又译为“梅欧”) 等人进行霍桑实验开始, 一大批学者各自从社会学、心理学、生理学等角度, 关注和研究企业中有关人的心理及其行为等问题, 从而引发了“人际关系运动”, 使管理理论的分析焦点转向参与者的心理及行为。随着“人际关系运动”和组织行为研究的拓展, “人”越来越成为管理的焦点, “激励”日渐成为人力资源管理的核心要素, 并开始更多地将激励问题的研究深入到对“人性”的探索和挖掘上。与此同时, 许多管理学家、社会学家和心理学家从行为的特点、行为和环境、行为的过程及原因等多种角度进一步拓展了对人类行为的研究, 由此产生了一门对工作环境中个人行为 and 群体行为进行研究的综合性学科——行为科学。当然, 广义地看, 诸如心理学、社会学、社会人类学等研究在自然和社会环境中人的行为的科学, 也通常被称为行为科学。因此, 为了与

这些广义的行为科学相区分，20 世纪 60 年代之后，管理学中的行为科学开始被称为“组织行为学”。

而自科学管理理论和人际关系学说发展以来，现代管理学开始表现出一种分散化的发展趋势。尤其是自第二次世界大战以来，随着现代科学与技术、生产力的巨大发展以及企业组织的变革，现代管理理论进入了一个多元化发展的高潮期，出现了多个管理学派、多种管理理论共生并存的局面，这被管理学家哈罗德·孔茨（Harold Koontz）称为“管理理论丛林”。当然，就在各种新兴管理理论和思想蓬勃发展的同时，研究者对管理理论的综合也一直在进行，出现了更具综合性特征的系统管理学派、权变理论学派及管理过程学派，这都是对整个管理理论丛林进行“综合”的有益尝试。孔茨当年曾乐观地预想，随着管理学家们对实际管理工作情况的不断了解，各种管理理论能够不断融合，达成共识，最终形成一种统一的、更为有用的管理理论。然而，孔茨乐观的预想并没有成为现实，时代的变化和管理逻辑的演进不断催生出各种新的管理理论，管理学的研究进入了一个“全方位拓展”的时期。

三

管理学的“全方位拓展”发生在第二次世界大战之后。在这一过程中，涌现出许多管理学研究的新领域，管理学又进入了一个所谓的“新丛林”时代。这主要表现在：

其一，从泰勒的科学管理理论到人际关系学派，人们对管理问题的关注实际上主要集中在量化的管理效率、组织的规范化和有序化、人和组织之间的关系等问题上。而自 20 世纪 50 年代以来，随着管理实践的演进，管理学研究开始摆脱生产和组织运营的圈子，产品的质量和 Service 以及消费者等问题日益引起人们的重视，进而引发了世界范围内的质量管理运动以及关于品牌与营销的研究热潮，出现了一些管理学研究的新分支——质量管理、品牌管理和市场营销等。

其二，自 20 世纪六七十年代以来，随着企业竞争的日益加剧，管理研究的

关注核心逐渐从组织的内部经营转向了如何正确选择战略以更有效地参与竞争。这一时期，战略管理理论的基点是适应环境，战略的目标在于提高市场占有率。到了20世纪80年代，竞争优势的获得开始成为战略构成的本质要素，并相继产生了合作型竞争、战略联盟、蓝海战略等新理念。与此同时，随着日本经济的崛起和“日本式”管理的风行，如何培养企业文化成为了企业经营实践中的一个重大议题，管理学由此进入了一个“文化制胜”的时代。在这一过程中，随着不同国家企业竞争力差异的日渐凸显，比较管理的研究开始成为人们关注的话题。随着全球化经济的发展，文化的差异、矛盾和冲突日益成为国际竞争和冲突的焦点，跨文化管理的研究也应运而生，从而将管理文化的研究推入一个更为广阔的领域。

其三，与突飞猛进的企业管理理论相比，有关政府管理的研究在20世纪70年代之前则显得相对沉寂。不过，到了20世纪70年代末、80年代初，西方发达国家先后掀起了轰轰烈烈的借鉴企业管理模式、以提升政府效率为宗旨的政府改革浪潮，即新公共管理运动。然而，由于新公共管理运动的唯效率追求和市场化导向等弊端，90年代之后，西方发达国家又掀起了以倡导公民权利、公共利益和合作治理模式为特点的第二轮政府改革浪潮。随着这场运动的不断深入，长期以来由政府“独揽”公共权力的“管理”理念开始发生蜕变，而萌生出由政府、市场与公民共同参与、相互协作的“治理”理念和全球治理浪潮。这场轰轰烈烈的治理运动不仅体现在公共管理领域，也体现在企业管理领域，即事关公司所有权和经营权的“公司治理”，成为比企业的日常管理更为根本的问题。

其四，当今环境污染、贫富分化，特别是劳工问题和劳资冲突等一系列问题使得企业必须更多地关注绿色与环保及职工权益、社区关系等。在此情势下，原本在管理中长期处于边缘地位的“企业社会责任”迅速成为管理研究中的热点。相应地，企业（商业）伦理学及商业伦理教育活动也成为现代管理的重要组成部分。随着社会责任、企业伦理观念的推进，在当今的管理理论视野中，“效率”这一企业价值目标本身也不断被“修正”。在人类的商业活动中，经济

利益绝非是首要的及唯一的原动力，企业在其生产经营过程中不但要考虑自身的利益，也要考虑众多利益相关者的利益，因此，企业的评价标准也开始发生变化，即评价企业不能仅仅以会计利润为准，而应以创造价值为准等。

可以说，现代管理学在长达百年的历史演进中，其发展速度之快，很少有哪门学科可与之匹敌，它还表现出一种非常复杂的情形：一方面，随着科学管理运动和人际关系运动引发现代管理学的发展，管理学的研究领域从内而外、由表及里，开始了全方位的拓展，从车间管理到组织职能与组织原则，再到人与组织的关系、组织行为、质量、营销、战略、文化、竞争优势、知识管理、流程再造、组织学习、治理、管理伦理等问题；另一方面，传统管理理论在各自的领域内又不断得以深化，从而使管理学表现出一种交叉发展的态势，正如管理思想史学家丹尼尔 A. 雷恩所言：“管理思想的时代绝不会以某个特定的年份作为起止时间。相反地，存在各种运动的融合，各种主题在不同的调式中变换。”^①尤其值得注意的是，现代管理学在取得丰硕成果的同时，也产生了许多难以化解的思想对立和观念冲突，诸如科学管理与人本管理、X 理论与 Y 理论、集中控制与自我管理、集权与分权、机械组织与有机组织、理性决策与直觉决策、普遍原则与权变原则、竞争与合作、变革与稳定、确定性与不确定性等。

四

相对于对管理主题演变的外在表征的描述，更为重要的是对管理思想演变的内在逻辑的把握。一般而言，对管理学整体发展进程的考察，历史学的考察方式是对过去出现的各种人物及其思想、发生的各种重要事件及其变化的一种尽可能精确和全面的记述和解释；而要揭示管理思想发展的“内在逻辑”，则应以这种历史学的考察方式为基础，进而需要对诸如管理学的前提假设、研究主题的发展脉络、管理学发展过程中所产生的内在“矛盾”以及管理学的研究范式等问题进行探讨。

① 丹尼尔 A. 雷恩，阿瑟 G. 贝德安. 管理思想史 [M]. 6 版. 北京：中国人民大学出版社，2012：216.

自 20 世纪 90 年代以来，人类社会开始进入一个新时代。这场社会变迁的一个重要特征，就是从传统工业经济向知识经济的转变。这场由“知识革命”所引发的社会变革过程表明，知识要素的影响力已经不局限于企业组织中，更成为“创造新社会的权力”。^①由此，知识管理、组织学习和创新日益成为企业管理研究的重点。而员工作为组织学习和创新的主体，在知识管理中的重要地位也日益凸显，即不能把员工仅仅视为“资源”“资产”，或是企业应该降低的成本，而应将其作为组织和管理的最最终目的。这种从物本管理到人本管理的转变，标志着管理理念的一次深刻变革。相应地，组织形式也开始摆脱传统等级结构的制约，展现出向分权化、有机化和过程化转变的趋势。

从哲学视角看，现代主流管理理论研究更多地停留在科学和技术层面——人们或普遍热衷于数学建模，或囿于经验而使案例分析法大行其道。这种对管理的“科学”方面的过多强调，导致了管理实践的机械化：员工为了谋生而工作，却不一定能认同公司；管理者除了谋利没有更高的企业目标和生活目标等。隐藏在这种主流管理知识背后的，正是西方科学研究的机械论范式——组织是一台“机器”，其构建和运营遵循着一种线性的、决定论的因果逻辑，这种范式在当代日趋复杂、动态和充满不确定性的全球商务环境中已日益暴露出其缺陷。

值得注意的是，近年来管理理论受到了自然科学发展的极大影响。这其中，系统自组织理论，或者说复杂性科学在管理学中的应用最为引人注目：一些新概念，如非线性、不确定性、重复性模式等已经开始替代我们所熟悉的机械、数学和几何模型。事实上，这些新生的理论因子的背后隐藏的正是 20 世纪初以来科学研究所经历的一场极为重要的范式转换，即从传统的以牛顿力学为表征的机械论范式向以生物学、生态学研究为主要依据的有机论范式的转换，从而展示出一种有别于传统统治型管理和机械组织模式的管理新范式的雏形。

在复杂性科学开始渗透进入现代管理研究的同时，一股对传统管理模式进行基础性批判的“后现代管理”思潮也日渐涌现。后现代管理呼吁对传统的管理观念进行彻底变革，极力瓦解现代管理的理性主义和实证主义的分析方法。

① 彼得·德鲁克. 后资本主义社会 [M]. 上海: 上海译文出版社, 1998: 50.

尽管后现代管理在如今尚未形成统一的理论体系，但是它与以往现代管理学术共同体内部的批判不同，乃是对现代管理理论基础性、整体性的一次颠覆式批判。后现代管理思潮的兴起折射出以西方话语为主导的现代管理学裂变的征兆，促使现代管理学的研究者做出深刻反省和自我修复，可以说这是重建管理研究范式的一次积极努力。当然，不同的管理环境和不同的实践要求，使得无论是现代管理还是后现代管理，都存在各自适用的场合，因此二者之间并不是一种简单的取代或被取代的关系，而是一种并存的关系。可以预期，未来管理思想发展的基调，依然是管理范式和方式的多元并存和协同发展。

五

本书的写作，紧紧围绕“管理思想的演变逻辑和范式转换”这一主线，从总体上分为三大部分：“现代管理的分化与综合”“现代管理的‘新丛林’”和“现代管理的范式转换”，并进一步以彰显时代管理特征的、占据当时主导性的管理思潮为纲，确立11个研究主题（相应构成本书的1~11章）。同时，本书汲取“编年体”的写作风格，并大体按照时间顺序进行排列。之所以说是“大体按照时间顺序”，是由于很多管理思潮往往跨越了管理学发展中的许多“阶段”。为了有利于人们对该管理思潮的总体认识和把握，本书在某些局部环节将打破时间顺序而进行集中诠释（由于个别管理思想家往往涉及许多领域，因而也难免对其思想进行“切割”。不过，这种情况仅涉及彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）、孔茨、阿基利斯（Achelis）、艾尔弗雷德·D·钱德勒（Alfred Dupont Chandler）、亨利·明茨伯格（Henry Mintzberg）、汤姆·彼得斯（Tom Peters）等少数管理学家）。

在写作方式上，本书力求克服政府、社会管理思想与企业管理思想长期分立的局面而进行综合阐述。同时，本书对思想的阐释，始终坚持理论与实践相结合的原则。如梁启超先生所言：“凡思想皆应时代之要求而产生，不察其过去及当时之社会状况，则无以见思想之来源。”^①更为重要的是，“将过去的研究作

^① 梁启超. 先秦政治思想史 [M]. 天津: 天津古籍出版社, 2004: 11.

为未来的序幕”^①，这才是我们回顾管理思想史的目的所在。当然，作为中国本土学者，我们的立场是：立足于中国本土文化和具体管理实践的需要，对西方管理思想进行“中国式关照”，真正做到“洋为中用”。

笔者接触西方管理已有十余年，先后撰写过《进化管理学》《管理哲学导论》《西方管理名著赏析》等著作及相关一些论文。其间，一直想撰写一本相对完整的西方管理思想史，却一直未能如愿。所幸，这两年工作、生活略有闲暇，故才得以践行。

本书除如下章节与几位同仁合作外，其余均由本人独立完成：国家宗教事务局的朱宇杰博士与我合写了第6章第四节“文化制胜的时代”；中国人民大学哲学院管理哲学专业的徐尚昆副教授与我合写了第8章第一节“企业的社会责任”；东北财经大学工商管理学院的胡国栋副教授撰写了第11章“后现代管理的‘幽灵’”。

在本书写作过程中，中国石油大学（华东）经济管理学院纪光欣教授和东北财经大学工商管理学院的胡国栋副教授分别对部分章节进行了许多加工和润色；海南师范大学经济与管理学院的裴广一博士和曲阜师范大学政治与公共管理学院的李培挺博士提供了他们各自关于德鲁克、福利特的最新研究资料；中国人民大学哲学院管理哲学专业的一些研究生做了大量的注释校对和文字修订工作，他们是：王义忠、张时坤、叶源辉、王芳芳、李宏亮、杨松超、苏立涛、张彬、陈双、尹同刚、夏鹏志、郭正日、牟彬彬、尚华星、董莹、李肇元、李磊、黄丽琼、周玉乔、顾小蕙、宋馨、王雪扬、黄美君、孙颖霖。在此，一并致以最诚挚的谢意。

本书在写作过程中，借鉴了大量的相关文献，力求充分汲取同行研究的精华，但由于材料过于庞杂，难免有所遗漏，故而深感遗憾。

每次写书的感觉基本都是一样的：开始时总觉得信心满满，急不可耐；结束时却总是若有所失，不忍回顾。尽管书稿经过多次修改，但还是存在许多不足与疏漏。恳请业内专家不吝赐教，本人将不胜感激。

^① 丹尼尔·A·雷恩，阿瑟·G·贝德安. 管理思想史 [M]. 6版. 北京：中国人民大学出版社，2012:4.

| 目 录 |

前言

第一部分 现代管理的分化与综合 / 001

第1章 管理：从经验到科学 / 002

一、工业革命与企业浪潮 / 003

1. 重商主义、重农主义及经济自由主义 / 003
2. 工业革命与现代工厂制度 / 007
3. 企业浪潮与管理运动 / 009

二、泰勒的科学管理理论 / 011

1. 科学的诉求 / 011
2. 泰勒的“精神革命” / 016
3. 泰勒主义的“遗产” / 018

三、科学管理运动 / 020

1. 卡尔·巴思与亨利·甘特 / 021
2. 吉尔布雷斯夫妇 / 022
3. 哈林顿·埃默森和莫里斯·库克 / 023
4. 福特之路 / 025
5. 管理科学学派 / 026

第2章 组织的探索 / 029

一、法约尔：一般管理理论的先驱 / 030

1. 管理的职能 / 030
2. 管理的基本原则 / 032
3. 管理能力与管理教育 / 035

4. 法约尔的贡献与缺失 / 036

二、韦伯：“组织理论之父” / 037

1. 现代行政学的开端 / 037
2. 合理性：官僚制的理论基础 / 039
3. 官僚制的基本特征 / 041
4. 官僚制的“民主悖论” / 043

三、福利特：“管理学的先知” / 046

1. 团体原则 / 046
2. 整合统一论 / 047
3. 情景规律 / 049
4. 福利特思想的现代价值 / 050

四、巴纳德与社会系统学派的创立 / 052

1. 协作系统的性质 / 052
2. 组织平衡理论 / 053
3. 权威的接受理论 / 055
4. 巴纳德对现代管理学的意义 / 057

第3章 “人”的发现 / 058

一、霍桑实验与梅奥主义 / 058

1. 霍桑实验 / 059
2. 梅奥主义 / 060
3. 人际关系教育 / 064

二、人的需要、动机与激励 / 066

1. 马斯洛：个体行为激励的推动者 / 067
2. “双因素理论”和“三种需要理论” / 070
3. 期望理论、强化理论和公平理论 / 071

三、人性假设与管理 / 073

1. 麦格雷戈的“X理论”和“Y理论” / 073
2. 复杂人假设和超Y理论 / 077
3. 超越人性假设 / 078

四、组织行为学的兴起 / 080

1. 群体动力学与团队建设 / 081
2. 阿吉里斯的“成熟—不成熟”理论 / 084
3. 领导行为与领导模式 / 085

第 4 章 管理学丛林 / 088

一、管理过程学派的崛起 / 089

1. 穆尼和赖利 / 089
2. 厄威克和古利克 / 090
3. 戴维斯 / 091
4. 哈罗德·孔茨 / 093

二、决策理论的奠基与发展 / 094

1. “有限理性”与“满意解” / 094
2. 决策的前提、类型与程序 / 096
3. 西蒙与公共行政学的发展 / 097

三、经验主义的反叛 / 099

1. 经验主义学派 / 100
2. 德鲁克：让管理回归实践 / 102
3. 经理角色学派 / 104

四、走出“管理学丛林”的尝试 / 105

1. 权变管理理论 / 106
2. 系统管理学派 / 107
3. 孔茨的“综合”及其问题 / 109

第二部分 现代管理的“新丛林” / 113

第 5 章 质量、品牌与营销 / 114

一、质量的诉求 / 114

1. 戴明与日本经济奇迹 / 115
2. 约瑟夫 M. 朱兰与费根鲍姆 / 119

3. “零缺陷”与“精益制造” / 121

4. 六西格玛 (6 σ) 管理模式 / 123

二、品牌的力量 / 126

1. 从品牌到品牌资产 / 127

2. “No Logo”：品牌时代的反思 / 129

三、营销的演绎 / 132

1. 从产品导向到顾客导向 / 132

2. 营销组合的变迁 / 135

3. 从“交易”到“关系” / 137

4. 营销的扩展与整合 / 140

第6章 战略与文化的凸现 / 142

一、现代战略观及其局限 / 143

1. 现代战略观的起源 / 143

2. 理性的僭妄 / 146

3. 精英主义的偏执 / 149

二、战略观的当代变革 / 150

1. 从战略规划到战略思维 / 151

2. 从“温室模式”到“草根模式” / 154

3. 战略权变与战略柔性 / 156

三、竞争优势的演进 / 157

1. 市场导向观 / 158

2. 资源基础论和核心能力观 / 161

3. 整体能力观与动态能力理论 / 164

4. 从竞争到合作 / 165

5. 蓝海战略 / 169

四、文化制胜的时代 / 171

1. 企业文化的“新潮四重奏” / 172

2. 管理文化的比较 / 176