



FROM MANAGEMENT TO LEADERSHIP

Research on the history of modern Western
management philosophy

从管理到领导

现代西方管理哲学发展史研究

罗仕国◎著



人 民 出 版 社



FROM MANAGEMENT
TO LEADERSHIP

Research on the history of modern Western
management philosophy

从管理到领导

现代西方管理哲学发展史研究

罗仕国◎著



人民出版社

责任编辑：武丛伟

封面设计：王欢欢

图书在版编目(CIP)数据

从管理到领导：现代西方管理哲学发展史研究/罗仕国 著. —北京：

人民出版社, 2018.2

ISBN 978-7-01-018849-2

I. ①从… II. ①罗… III. ①管理学-哲学-发展史-研究-西方国家

IV. ①C93-02

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 011114 号

从管理到领导

CONG GUANLI DAO LINGDAO

——现代西方管理哲学发展史研究

罗仕国 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京龙之冉印务有限公司印刷 新华书店经销

2018 年 2 月第 1 版 2018 年 2 月北京第 1 次印刷

开本：710 毫米×1000 毫米 1/16 印张：26.5

字数：364 千字

ISBN 978-7-01-018849-2 定价：68.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

目 录

绪 论	1
-----	---

第一篇 工业化及其管理原则

第一章 科学管理原理	17
第一节 生产率问题：泰勒的斗争与思考	18
第二节 心理革命	21
一、效率在于科学管理制度	21
二、双赢是可能的	22
三、工人“磨洋工”的解决之道	23
第三节 科学管理原理的内容	26
一、科学作业原理	27
二、科学选择工人原理	28
三、教育与培训原理	29
四、合作原理	30
第四节 科学管理是管理哲学	32
一、科学管理是心理革命	32

二、科学管理的两重含义	34
第五节 同时代对科学管理作出贡献的其他人	36
一、泰勒的工作伙伴	37
二、科学管理的独立研究者	38
三、科学管理的传播者	41
第六节 科学管理的价值与局限性	42
第二章 理性化的组织原则	46
第一节 法约尔的一般组织管理原则	47
一、管理的概念及与其他职能的区别	49
二、管理能力的相对重要性与管理教育	61
三、一般管理的 14 条基本原则	64
四、原则性与灵活性相统一的管理哲学	74
第二节 韦伯的理想的官僚制	78
一、合法型是理想的行政组织	79
二、官僚体制的非人格化特征	83
三、理性主义的管理哲学	86
第三节 古典组织理论的系统化	92

第二篇 人类行为与激励

第三章 管理中人的因素的早期研究	98
第一节 古典管理理论对人的因素的重视	98
一、泰勒对合作关系的重视	98
二、法约尔对人的因素的重视	99
三、缪斯特伯格和丹尼森对人的因素的关注	101

第二节 谢尔顿：管理对人与社会的责任	102
一、管理哲学的对象	103
二、现代社会的特征及其对工业管理的影响	104
三、企业的社会责任	107
第三节 福利特：人的利益的整合	110
一、企业管理目标：整合的统一体	111
二、冲突处理的最佳方法：整合	112
三、命令客观化与权力共享	116
第四节 巴纳德：组织如何获得人的贡献	118
一、组织理论：组织是一个协作系统	119
二、非正式组织及其对正式组织的意义	122
三、组织的条件与经理人员的职能	123
四、领导能力与道德责任	125
五、权威在于接受	126
六、组织平衡理论	127
七、巴纳德组织理论的辩证性质	127
 第四章 人际关系理论及其情感逻辑	 129
第一节 梅奥与霍桑实验	129
一、霍桑实验前关于单调、疲劳和离职率问题的研究	130
二、霍桑实验及其解释难题	135
第二节 人际关系理论的主要观点	150
一、职工是“社会人”	151
二、企业中存在着非正式组织	152
三、新型的领导能力在于提高职工的满意度	154
第三节 进一步反思：工业文明对社会管理的挑战	158

一、现代文明转型所带来的解组与失范	158
二、“群氓”假设及其后果——绝对国家	161
三、加强人际关系与合作问题研究是解决工业问题的关键	163
第四节 科学人本主义的管理哲学	166
一、梅奥管理思想的人本主义特征	166
二、梅奥管理思想的科学主义特征	168
三、梅奥管理哲学的两个超越	171
第五节 个人成长背景对管理思想创建和特质的影响	173
一、家庭环境及文化背景对管理思想建立的影响	173
二、工作背景对管理思想特征的决定性影响	176
三、时代背景及时代精神对管理思想特征的重要影响	181
第五章 人性假设的具体性回归	184
第一节 个体需求多样化与激励	185
一、人性需求的多样化	185
二、基于人性的激励理论	198
第二节 群体动力来自何处	207
一、群体动力学	208
二、成熟个体与组织之间的冲突与协调	210
三、其他学者的思想	214
第三节 领导者品质与领导方式	216
一、领导者需要什么样的品质	216
二、领导方式的选择及其影响因素	217

第三篇 走向领导科学

第六章 领导者的系统思维与管理	228
第一节 管理过程的要素与原则	231
一、穆尼的组织效率三原理	231
二、孔茨的管理过程五要素	232
三、其他思想家的管理职能理论	235
第二节 作为系统的组织	236
一、系统观点	237
二、系统分析	238
三、系统管理	240
四、系统动态学	240
五、管理信息系统	241
第三节 系统动态性与权变管理	241
一、权变管理的理论基础和核心观点	242
二、权变管理思想的主要内容	243
第四节 管理中的社会生态学	249
一、德鲁克的管理实践论	250
二、其他经验主义者	262
第五节 数学模型与管理	263
一、员工是理性经济人	264
二、以模型为工具的定量分析方法	264
三、数学分析方法是一种程序化方法	264
四、管理的最终目标是最优化	265
第六节 有限理性与决策	265

一、决策的“满意准则”和“有限理性”依据	266
二、组织认同：决策的前提	268
三、决策的具体过程	270
四、决策的类型	271
第七节 经理的多重角色	272
一、经理工作的特征和经理的角色	273
二、提高经理工作效率的方法	274
 第七章 领导者的战略思考	276
第一节 战略与环境的关系	277
一、钱德勒：结构从属于战略	277
二、安索夫：战略规划与战略管理	278
三、安德鲁斯：战略要素与 SWOT 分析框架	280
第二节 一般竞争战略思想	281
一、波特的竞争优势理论	281
二、普拉哈拉德与哈默：核心能力理论	285
三、戴明与朱兰的质量管理战略思想	287
第三节 创新战略	295
一、管理创新：新世纪企业核心竞争力	295
二、罗杰斯的产品创新战略	297
三、组织流程再造理论	300
四、合作战略	302
五、金伟灿、莫博涅：蓝海战略	304
六、斯宾塞·约翰逊的权变思想：谁动了我的奶酪	307
七、卡普兰和诺顿的平衡记分卡思想	310

第八章 创建学习和创造型组织	316
第一节 创建学习型组织与系统思考	316
一、学习型组织理论的思想来源	318
二、学习型组织的含义和特征	321
三、组织学习的障碍	321
四、学习型组织的五项修炼	325
五、五项修炼的实施进阶	332
六、不可分割的整体	333
第二节 知识工作者的特征及其管理	334
一、知识工作者及其工作的特殊性	335
二、知识工作者个人价值观与组织的价值观的关系	336
三、知识工作者个人管理的基本原则	338
第三节 日本的企业知识创造理论	341
一、基本概念	342
二、企业知识创造的过程模式	344
三、野中和竹内主客一体的哲学思想	350
四、借鉴意义	355
第九章 创建优秀组织文化	357
第一节 组织文化的意义	358
一、帕斯卡尔和阿索斯的“7S”管理模型	359
二、威廉·大内：Z理论	360
三、迪尔和肯尼迪的公司文化理论	363
四、彼得斯的行动理论：追求卓越	366
第二节 组织文化的本质	368
一、沙因的组织文化内涵与形成理论	368

二、文化差异与跨文化管理	370
三、霍金森：组织文化的意义、层次与道德属性	374
四、柯林斯与彼得斯：卓越企业的文化特征	377
五、其他思想家：关注员工	381
第三节 日本共存共荣的组织文化	382
一、企业管理制度的三大支柱	384
二、基于发展的竞争优势战略	389
三、共存共荣的企业文化理论	393
 余 论 从管理走向领导	 403
 主要参考文献	 411
 后 记	 415

绪 论

一、研究对象

本书命名为“从管理到领导”，旨在体现现代西方管理哲学发展的动态过程和基本方向。整个 20 世纪西方管理思想包括管理哲学思想，从世纪初科学管理和古典组织理论强调科学的管理和严密的理性化的组织结构与组织规则，经过人性和人的激励的研究，随着对人的认识的深入和管理环境的变化，最终从管理走向领导。领导与最初的管理在方式上出现了根本性的转变。美国通用电气公司原 CEO 杰克·韦尔奇有句名言：“多一点领导，少一点管理。”他已经认识到了两者的区别。美国领导学家华伦·本尼斯把领导定义为“创造并实现梦想”，认为“领导关注的是方向、前景、意图、目标和效果”，用目标引领，既是领导者的领导方式，又是其职责与使命。他认为领导是做正确的事，管理在于正确地做事。西方整个 20 世纪的管理，发展的线索很多，比如人性假设、组织变革等，最终都可以体现在管理方式和理念的转变，即从管理到领导的转变。

本书的副标题为“现代西方管理哲学发展史研究”，对本书研究对象的把握，重点在于准确理解这一概念中的几个关键词：“现代”、“西方”、“管

理哲学”和“发展史”。

“现代”，是一个比较模糊的概念，在每门学科中的起点是有差别的。在管理思想史上，现代是指 20 世纪初期以来，以科学管理思想的产生为标志。根据学术界的一般划分，现代包括科学管理阶段（古典管理）、行为科学阶段、管理理论丛林阶段（管理科学阶段）和当代组织文化管理阶段。本书从“从管理到领导”这一思路出发，将现代管理分为三个时期：工业化及其管理原则、人类行为与激励和走向领导科学。以时间来划分，只是一种具有相对性的做法，因为管理思想从来就没有停止过，它的发展总是错综复杂的，只不过某个阶段，某种或几种管理思想占据主导地位，而其他的思想处于次要地位。各种管理思潮不仅在时间上有交叉重叠的情况，在内容上也有互相交叉重叠、互相借鉴的情况。所以，管理思想的本来面目是复杂的，我们对一些情况进行划分、分类，对之进行简化，是为了方便研究，抽象性、齐一性总是伴随具体性和差别性的遮蔽。

“西方”，指北美和欧洲国家。现代工业革命，最先发生在英国、美国这样一些资本主义国家，他们在管理思想上在世界范围内领先一步。这些管理思想和管理哲学思想，对其他国家的管理影响深远。英国、法国、德国、美国等主要资本主义国家的管理思想，在现代管理思想史上占据重要的地位，特别是美国的管理思想，连续性最强，在现代管理思想史上影响深远。几个时期的划分，主要以美国管理思想的变化为标志。这是与美国管理思想的地位、在国际上的影响力有关的。

何谓“管理哲学”？整个现代西方管理哲学的发展史基本上可以看作一部“关于发挥生产力中人的工作效率问题的反思的历史”。管理内容上，是一个从发挥人的工作积极性到发挥知识创造性的过程；管理对象上，是从体力劳动者的管理到知识工作者的管理的发展过程；管理方式上，从过程控制到目标管理和自我管理，从经济激励、人际关系激励到自我实现的激励，从管理到领导的过程。“管理哲学”，是指与管理技巧相对的概念，它不是一种

管理技巧，而是一种具有普遍性的思想成果，是对管理实践和理论的思考和从哲学上加以总结的结果，它对管理实践和理论研究具有普遍的指导意义。它是与历史文化相一致的，是与时代的一般思想一致的，特别是西方哲学思想中的科学主义和人本主义两大思潮，决定了现代管理思想发展的基本特征。当然，它们都是以现代人类管理实践为基本来源的，实践是认识的来源和基础。管理哲学思想，与管理技巧一样，也是管理实践需要的产物。不同时期的管理哲学的特点及其之间的差异，反映了不同时期管理实践要解决的问题，是管理实践的要求。

谢尔顿将管理哲学界定为：提供一种达到某种明确目标的方向，并且形成对那些根本原因的理解——那些根本原因从终极上可以解释管理的行为，说明那些支配作为一个整体的管理实践的目的、成长路线和原则。管理哲学家霍金森认为管理哲学是对管理的反思、分析、批判，是对人类最古老的合作行为的反思。具体来说，比如泰勒为何把自己的管理理论叫作管理哲学？为何又说具体的管理方法不是科学管理？只有心理革命称为科学管理？科学管理在何种意义上对今天的管理实践仍然具有借鉴价值？来自办公桌边的管理学家法约尔的管理哲学的特点是什么？其管理思想有什么方法论的特征？韦伯的管理学理性主义表现在什么地方？谢尔顿对管理哲学的含义是如何理解的？他提出企业要承担的社会责任的依据是什么？福利特和巴纳德为何把组织看作一个整合的和协作的系统？对权力的理解与传统的理解有什么不同？福利特提出的冲突解决方法是什么？巴纳德对经理人员职能界定的依据是什么？梅奥的人本主义特征是什么？与旧人本主义的区别是什么？是什么原因使梅奥在众多霍桑实验的解释中脱颖而出，为人们信服？行为科学对人性、人的需求的研究的发展方向是什么？在激励方式上有什么变化？被孔茨称为管理理论丛林的管理科学阶段的管理思想具有什么方法论特征？战略管理发展的轨迹是什么？为何从竞争战略向合作和创新战略转变？组织文化理论对文化的理解是什么？学习型组织在思维方式上为何强调系统思考？对西

方管理哲学影响很大的日本的组织文化的特征是什么？松下幸之助和稻盛和夫为何提出共存共荣和利他主义的管理思想？对这些问题从哲学上进行思考就是管理哲学，管理哲学在各个时期和不同的管理思想家那里是有很大差别的，包括本体论、认识论、方法论、人性观、历史观和价值观等多角度的研究，不能用一个所谓标准的模式去评判和取舍。

所谓“发展史”，就是发展的历史。而历史的特点，是研究发展的过程的，而不是对管理思想的简单罗列。它既要研究当时的管理实践甚至人类活动的实践对管理思想的影响，即研究管理的实践基础，也要厘清管理哲学思想的理论来源，弄清楚一些基本概念和基本思想的前后关联。在这方面，管理思想史学家雷恩的著作《管理思想的演变》给我们树立了标杆，值得我们学习。

关于西方管理哲学发展史的分期，根据研究对象可以分为科学管理、人本管理和知识管理三个阶段。这三个阶段根据我们的主题，即从管理到领导发展的过程，可以分为管理阶段、从管理到领导的过渡阶段和领导科学阶段。第一个阶段的特点是，工业革命引起的大工业生产提出了建立管理制度和管理原则的要求，从而产生了美国工程师泰勒的科学管理理论、法国工程师法约尔的一般管理理论和德国学者韦伯的基于合理性的官僚制。其特点是研究在管理中如何运用科学思想和科学方法，建立严密的合理的一般管理制度，建立科学的管理原则。其中泰勒主张用科学方法代替经验的方法，以提高生产效率特别是工人的生产效率。法约尔和韦伯各自建立了一套组织管理原则，他们的重点又有所区别，韦伯强调理性主义的原则，而法约尔要全面一些，甚至在其组织原则中注重个人的发挥和组织文化的建设。第二个阶段是行为科学的阶段，对人类行为和激励进行研究。行为科学这一名称是在1949年美国的一个跨学科国际会议上确定的，但是行为科学的初期研究成果产生于30年代初，它以1933年梅奥的《工业文明中的人类问题》为标志。人际关系理论以人的情感逻辑为研究的基本内容，研究社会因素对人的效率

的影响,研究人的社会需求而不是经济需求的满足对工作积极性的影响。随后的行为科学的发展对个人的需求和激励,以及群体行为和领导行为、组织文化对职工积极性的意义进行了研究,是对人际关系理论的深化。这个理论一直延续到 20 世纪 80 年代的组织文化理论。第三个阶段是知识管理阶段,这一阶段的理论中,管理者的作用发生了变化。知识管理阶段的研究对象是人的知识和知识工作者本身的管理,包括知识的保护、知识的创造和知识的运用,用德鲁克的话来说就是对知识工作者的生产率的研究。德鲁克认为在整个 20 世纪人类社会发生的对社会影响最大的事件就是人口结构的变化,即知识工作者的人数逐渐超过体力劳动者。特别是认为 21 世纪对管理的最大的挑战是如何提高知识工作者的生产率,提高知识工作者的生产率成为管理学研究的主要内容。由于科学技术的发展对人类社会也包括管理的深刻影响,人们逐渐认识到外部环境对企业等社会组织的影响,把组织看作一个开放的系统而不是封闭的系统,从而根据外部环境进行战略调整,包括组织结构的设计。人们看到了组织学习的重要性,深入研究知识创造过程。人们越来越重视组织文化建设的意义,领导自觉利用组织文化进行激励和管理。形成了这一时期的管理哲学思想的基本内容。三个阶段的内容相对独立,但也有时间上的交叉,这正体现了思想和实践的连续性与阶段性的特点。

二、研究方法

不同学者会钟情于不同的方法。我们认为管理思想史学家丹尼尔·雷恩的研究方法是一种可取的方法。他坚持了历史与逻辑一致的原则,既考察理论和实践之间的影响关系,也考察思想之间的理论渊源关系。这样才能更好地理解一种理论本身的精神实质和特点,以及变迁的原因和实质。这样学习历史,才有益于我们预测未来,至少对我们研究未来管理和思想提供

借鉴,指明方向。比如我们研究泰勒的管理思想,要对其产生的工业背景和管理要求进行研究,才能领会其科学管理思想的基本特征和内容,才能理解其管理思想的任务目标。我们也要对泰勒科学管理思想的一些基本思想的理论来源进行研究,才能很好地理解其理论精神,比如其“科学主义的态度”和“经济人”的概念。再比如,我们研究彼得·圣吉的学习型组织理论,如果不对其理论来源进行研究,特别是对学习理论、系统动力学等方面进行研究,就很难深刻理解学习型组织的真谛。正如西方现代哲学发展史一样,西方现代管理哲学发展史也体现了科学主义和人本主义两条路线的争论,管理思想的后续发展也是沿着科学主义和人际关系的路线进行的。管理科学继承了科学管理的传统,而组织文化理论是人际关系理论的深化和组织化,文化本质上是一种人际关系。此外我们还要考察管理思想家个人背景对其管理思想特质的影响,以便更好地理解思想家们的管理思想。正如管理史学家雷恩对泰勒和法约尔思想研究后得出的结论:泰勒是来自车间的管理学家,而法约尔是来自办公桌边的管理学家。这对我们理解泰勒和法约尔的思想有很大的帮助。同样我们也可以根据个人背景,对韦伯的思想——官僚制或科层制思想、梅奥的人际关系理论做类似的研究。为什么霍桑实验第一阶段的“出乎意料”的结果,没有得到很好的解释,梅奥后来加入实验后,比较好地解释了实验的结果,实现了一次管理思想的转变?这说明,管理思想史的研究,既要结合时代背景也要结合个人背景,才能更准确全面地理解其管理思想特征和精神实质。

三、研究的意义

研究历史,是为了更好地理解现在和将来。因为历史绝不是博物馆,历史具有“重演”的本性。比如,西方国家工业革命和工业化的历史,我们