



Business Administration Classics 21世纪工商管理系列教材

The History of Management Thought

管理思想史

方振邦 徐东华 编著



Business
Administration
Classics

21世纪工商管理系列教材

The History of Management Thought

管理思想史

方振邦 徐东华 编著

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

管理思想史/方振邦, 徐东华编著. —北京: 中国人民大学出版社, 2011. 4
21 世纪工商管理系列教材
ISBN 978-7-300-13557-1

I. ①管… II. ①方…②徐… III. ①管理学-思想史-世界-高等学校-教材 IV. ①C93-091

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 049219 号

21 世纪工商管理系列教材

管理思想史

方振邦 徐东华 编著

Guanli Sixiangshi

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn		
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京东君印刷有限公司		
规 格	185 mm×260 mm 16 开本	版 次	2011 年 5 月第 1 版
印 张	17 插页 1	印 次	2011 年 5 月第 1 次印刷
字 数	376 000	定 价	32.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

前 言

自有人类社会，就有管理实践。管理随着人类共同劳动的出现已经有几千年的历史，但是把管理知识体系作为一个独立领域进行研究与发展只有百年历史。在管理思想百年发展历程中，大师辈出、星光璀璨，管理智慧和思想火花光芒耀眼，形成一幅光彩夺目、意蕴深远的管理思想历史画卷。回顾管理科学历史发展进程，梳理管理思想演进基本线索，提炼管理思想发展主要规律，对于发展管理科学、传承管理思想、提升管理水平，都具有十分重要的意义。

本书是作为管理学专业的本科生专业课教材以及研究生入学考试专业参考书目编写的。本书内容丰富、重点突出、条分缕析、简明扼要，不仅可供管理类专业的学生和初次接触管理学的人士作为系统学习管理思想史的教材，而且对不同行业的各级管理者同样有着积极的指导意义，可作为其丰富自身管理学、管理思想史知识的参考书籍。本书具有以下优势和特点：

(1) 梳理管理思想之脉络。本书以具体年代及具体学派为维度，清晰勾勒出百年管理思想发展脉络，并着重梳理各种管理学派和思想产生、发展状况及来龙去脉，以帮助读者理清思路、掌握规律和学习记忆。可以说，管理思想发展脉络清晰，是本书的主要亮点之一。

(2) 浓缩管理思想之精华。管理思想博大精深、纷繁复杂。本书精选并浓缩管理思想之精华，重点而系统地阐述百年来管理思想发展历程，涉及其背景、其人、其事、其作、其思想、其贡献、其特点、其关联以及其评论，以方便读者在相对较短的时间内能够熟悉和掌握主要管理思想及内容。

(3) 触摸管理思想之前沿。本书对 20 世纪 90 年代以来出现而且至今仍风靡世界的管理学思想前沿给予重点关注和阐释。这些思想前沿或体现为管理学大师的最新著述及思想，或体现为包括卓越公司理论、知识管理理论、创新理论、学习型组织理论、团队角色理论、流程再造学派、核心竞争力理论、蓝海战略以及平衡计分卡等在内的具体学派和理论。

管理思想源于管理实践，又应用于管理实践。我们相信，通过认真研读本书，读者能够全面系统地理清管理思想脉络、掌握管理思想精髓、透析管理思想前沿，并将学习到的先进管理思想和管理方法自觉地应用到管理实践当中去，必定能够提升管理实践水平。



本书付梓之际，我们要特别感谢中国人民大学出版社的编辑为本书的出版所付出的劳动；感谢中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所的研究生廖振宇、陈曦、金洙成、罗海元、陈校云、葛蕾蕾、侯纯辉、徐相锋等为本书的编写所做的各项工作。

由于时间紧迫和水平有限，书中纰漏和不足在所难免，敬请各位同人、专家学者批评指正。

方振邦

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 管理思想史概述	(1)
第二节 早期管理思想	(5)
第三节 管理思想百年发展与未来趋势	(13)
第二章 19 世纪末 20 世纪初管理思想	(19)
第一节 古典管理理论	(19)
第二节 行为科学萌芽	(39)
第三章 20 世纪 30—40 年代管理思想	(44)
第一节 人际关系学派的诞生与主要观点	(44)
第二节 社会协作系统学派	(48)
第三节 其他管理思想及发展	(52)
第四章 20 世纪 50 年代管理思想	(60)
第一节 行为科学理论盛行	(61)
第二节 经验主义学派	(72)
第三节 决策理论学派	(77)
第四节 其他管理思想及发展	(81)
第五章 20 世纪 60 年代管理思想	(86)
第一节 战略管理学派	(87)
第二节 营销管理学派	(91)
第三节 权变理论学派	(94)
第四节 系统管理学派	(96)
第五节 管理科学学派	(99)
第六节 组织理论发展	(101)
第七节 行为科学发展	(105)
第八节 其他管理思想及发展	(116)
第六章 20 世纪 70 年代管理思想	(128)
第一节 经理角色学派	(129)
第二节 组织理论发展	(130)

第三节	行为科学发展	(133)
第四节	战略管理学派发展	(142)
第五节	其他管理思想及发展	(145)
第七章	20世纪80年代管理思想	(157)
第一节	日本企业研究	(158)
第二节	质量管理理论	(160)
第三节	未来学派	(164)
第四节	跨国企业和跨文化研究	(168)
第五节	组织理论发展	(171)
第六节	战略管理学派发展	(180)
第七节	其他管理思想及发展	(186)
第八章	20世纪90年代以来管理思想	(205)
第一节	知识管理理论	(206)
第二节	创新理论	(213)
第三节	跨国企业与跨文化研究发展	(217)
第四节	组织理论发展	(222)
第五节	营销管理学派发展	(237)
第六节	流程再造学派	(240)
第七节	战略管理学派发展	(246)
参考文献	(264)

C 第一章

Chapter 1 绪论

第一节 管理思想史概述

一、管理与管理思想发展

管理是人类的一种实践活动。它起源于人类的共同劳动，是一个协调工作活动的过程，以便能够有效率和有效果地同他人一起或通过他人实现组织的目标。正如马克思所说：“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动，都或多或少地需要指挥，以协调个人的活动……一个单独的提琴手是自己指挥自己，一个乐队就需要一个乐队指挥。”^① 协调工作的过程也是管理者发挥计划、组织、领导和控制等一系列管理职能的过程。有效率指所从事的管理活动以尽可能少的资源（金钱、时间、原料、人力等）投入获得尽可能多的产出；有效果则指所从事的管理活动有助于组织达到预期目标。在成功的组织中，有效率和有效果是相辅相成的；有效的管理者既关注效率，更注重效果。

凡是有许多人共同劳动即协作的地方，就需要管理。可见，自从有了人类社会，就有了管理实践。随着管理实践的发展，人们对管理活动逐步产生认识，这种认识亦即人们所掌握的有关管理的知识，就是管理思想。将管理思想系统化并上升到理论形态，便形成管理理论。进而言之，管理思想是管理实践的理论表现，它是实际存在的有关管理活动及其职能、目的和范围等的知识主体。从一定意义上讲，人类的历史就是一部管理实践和管理思想的发展史。

管理思想既是文化环境的一个过程，也是文化环境的产物。这是因为一方面人们对人、管理和组织的思想是根据整个历史中各种不同的文化道德准则和制度变化的方向而向前发展的。有关如何进行管理的知识体系的发展也是根据各种文化中经济、社会和政治等方面的变化而演变的。另一方面，管理具有开放性，管理者总是在特定的文化价值准则和体制内管理组织及作出决定的，他们分配和利用资源的方式也随着文化的缓慢变迁而发生变化。这里的文化是指我们整个社会的遗产，它具有非生物属性的人类遗传的特性，包含着与人类行为相联系的经济、社会和政治的形式。经济方面是指人同资源的关系；社会方面是指一个特定文化中人与人的体

^① 《马克思恩格斯全集》，中文1版，第23卷，367页，北京，人民出版社，1972。

系；政治方面是指个人与国家的关系。管理思想总是要适应环境的变化而创新和发展，这是管理思想发展的一般规律。

管理的历史源远流长，管理思想的演变也经历了漫长的历史过程。现代意义上的管理思想是伴随着近代资本主义文明的诞生而发展起来的。西方工业革命之前，尽管也有人对管理进行了探索，但基本上属于经验管理，管理实践与个人经验分不开，因此管理思想比较零散，缺乏系统性，进而发展缓慢。直到19世纪六七十年代，随着第二次工业革命的出现，大机器生产和垄断组织客观上对管理方式、组织形式提出了全新的要求，于是人们开始对管理进行系统的研究。而管理思想质的飞跃出现于19世纪末20世纪初的西方社会。1911年泰勒的《科学管理原理》问世，标志着管理由经验上升为科学，使管理走上了规范化、制度化和科学化的轨道，管理学则成为一门正式学科逐步发展起来。自此，管理思想史上大师辈出，其中有学者，有管理实践者，也有管理咨询顾问，他们仁者见仁，智者见智，为管理思想的发展和完善作出了巨大贡献；同时，管理思想及学派纷纷涌现、异彩纷呈，形成博大精深的思想宝库，对管理实践产生了极其深远的影响，进而大大地推动了社会及经济的发展。

二、管理思想史的研究对象与研究视角

管理思想史是自古至今有关管理的观点、见解、议论和理论的产生、发展、演变的历史，是管理实践经验的概括和系统化。从学科的角度说，管理思想史是研究和揭示人类管理思想的产生、发展、演变的历史过程及其规律的科学。

（一）管理思想史的研究对象

历史上曾经有一些著名学者对管理思想史进行过研究。其中较早的要数英国管理史学家林德尔·厄威克，他于1956年出版了《管理备要》，介绍了70位管理思想先驱的理论，考察了管理思想的发展和演变，总结了人类自首次运用科学的方法探讨管理问题以来的各种观点。此后，美国管理史学家小乔治于1972年正式出版了《管理思想史》，该书篇幅不大，简明扼要地介绍了西欧和美国的 management 思想发展过程；而美国管理史学家丹尼尔·雷恩在其《管理思想的演变》（1979）一书中，按照时间顺序对有重大贡献的管理理论和实践工作者的活动背景、主要思想及其影响进行了研究。随后，美国管理学家哈罗德·孔茨对管理学派进行了重新梳理，并于1980年发表了《再论管理理论的丛林》一文，将当时的管理理论划分为11个学派。通过分析各位著名管理史学家及经典管理思想史著作，不难发现，管理思想史的研究对象，既包括管理实践，也包括管理思想和管理理论及其辩证关系，还包括社会生产方式的变革与管理思想演变的相互关系等。

第一，研究不断发展的管理实践。管理实践是人们在社会组织中为实现一定目的而进行的各种实际管理活动。管理实践具有很强的社会性、组织性，具有明确的目的性，产生着广泛的影响与作用。管理实践体现着管理思想，是管理思想的表现形式，因而是管理思想史研究的主要对象。在现实社会生活中，传统的经验型管理

与现代的科学管理往往交织在一起，现代管理实践始终处在发展变化之中，成为推动管理思想和理论发展的巨大动力。

第二，研究管理思想的演进规律。管理思想是在管理实践基础上逐渐形成发展起来的。在古代社会的长期历史进程中，人们对管理实践的思考处于不自觉的状态，在管理的具体问题与具体环节、方法等方面提出了许多见解，记录了许多成功的管理经验和方法，形成了丰富的古代管理思想遗产。然而这些管理思想是分散零碎的，缺乏理论的分析与概括，更谈不上思想体系。直到19世纪后期，在社会生产力高度发展与科学技术飞速进步的推动下，管理问题得到重视与关注，对管理实践的观察、研究与总结不断发展，人们对管理的认识日益全面而深入，管理思想逐渐形成一个独立的思想体系，进而使管理成为一门学科。管理思想史正是以不同社会阶段管理思想的演进过程作为研究对象，探索其发展规律。

第三，研究社会生产方式与管理思想的关系。社会生产方式是管理思想产生和发展的基础。研究管理思想的发展，必须联系当时社会生产力发展水平和生产关系状况。管理思想是人们在总结、研究一定生产方式下的管理实践的基础上产生的，而生产方式的变革、管理实践的发展和管理中出现的现实问题又必然促使人们去进行理论的思考与探索，从而使新的管理思想不断产生出来，经过管理实践检验与充实，使管理思想逐渐上升到理论的高度，形成系统的、综合的管理理论。

（二）管理思想史的研究视角

管理思想史作为一门研究管理学历史的学问，正像其他历史科学一样，从方法论角度看，必然有三个基本的研究视角：

（1）时间系列的视角。任何管理思想都是在管理活动和管理科学发展的时间系列中形成、存在与变化的，所以只有将某一管理思想放入管理活动和管理科学发展的时间系列中，才能再现管理科学的历史过程。

（2）研究领域系列的视角。任何管理思想都与前后相继的管理思想存在内容上的继承和变更关系，这种内容上的继承和变更决定了管理思想学派的异同，也决定了管理思想学派不同的历史地位。

（3）研究方法系列的视角。任何管理思想都必须借助于一定的研究方法才能得出。研究方法的相同，可以使内容相近的管理思想表现出继承关系，甚至可以使内容相左的管理思想呈现出某种关联。

总之，管理思想史的基本研究视角可以概括为：将各种管理思想放入相应的时间系列、研究领域系列和研究方法系列中，以理清各种管理思想产生、形成和发展的环境条件、主要过程及历史地位，进而揭示管理科学发展变化的基本规律。

三、学习与研究管理思想史的重要意义

管理思想史作为一个独立的研究领域，往往被绝大多数管理学院（系）所忽视。尽管不同层次的院系都讲授管理思想史知识，但是这个领域通常缺乏深度，也缺乏指导和整合。事实上，管理思想史所反映的内容最具一般性，它集管理科学基

本原理于一身，通过深刻分析这些基本原理和基本思想产生、发展、演变的过程及其应用条件，从而对各个领域的管理都具有普遍指导意义。

第一，传承和发展管理思想。马克·吐温曾经说过，历史不可能重复自己，“但有时候它有一种律动”。对于管理学者来说，管理史上有许多内容要学习，其中重要的一课就是，将过去的研究作为未来的序幕。学习和研究管理思想史，可以更清楚地了解古今中外管理实践和管理思想的发展过程，了解某些具体管理经验的来龙去脉以及它们在整个管理思想发展中的地位和作用，这样，就便于我们掌握管理的灵魂，吸收管理思想的精华，对先进管理经验和思想加以鉴别与取舍，在总结发展的基础上进一步实现管理思想的创新。

第二，引领和指导管理实践。本书研究的管理思想，绝大部分是西方自管理科学产生以来的管理思想。应该说，这些管理思想是资本主义工业革命以来特别是资本主义大生产条件下如何组织生产的实践经验和理论总结。作为组织社会化大生产的产物，西方的管理思想对于我们的管理实践有着直接的指导作用。资本主义的生产发展到今天，没有管理上的成就是不可想象的。在我们的市场经济体制已初具形态的情况下，企业的生存不仅取决于资金、设备、产品等“形象化”的因素，还取决于管理的因素，在这方面，对于管理思想史的学习和研究，无疑具有重要的意义。我国正在进行社会主义现代化建设，要实现全面建设小康社会这一宏伟目标，必须提高经济管理、政府管理、教育管理、科技管理、社会管理水平。如何提高管理水平？重要的是掌握与运用管理思想史中关于管理科学的基本原理，并结合各行业特点进行管理变革与管理创新实践。

第三，弘扬和培育管理文化。人们对管理的认识的深化，是伴随历史上各种不同的文化道德准则的变化而发展的，管理思想的发展既是文化演进的一个过程，也是文化环境的产物。美国管理学家丹尼尔·雷恩认为“管理是文化的产儿”。彼得·德鲁克认为：“企业管理不仅是一门学科，还应是一种‘文化’，即有它自己的价值观、信仰、工具和语言的一种文化。”管理以文化为基础，它根植于文化、社会、传统、风俗、信念及种种制度中，管理受到而且应该受到文化的影响；但同时管理和管理人员又影响文化与社会形成。研究和学习管理思想史，就可以了解各个时期社会文化、传统、风俗、习惯及其对组织管理的影响，并掌握每个时期管理文化的思想精髓，在继承与融会贯通的基础上发展管理科学，进而弘扬和培育管理文化。

第四，开发和提高管理素质。有关管理思想演变的研究，能够向我们展现各种理念和方法的起源，使我们追溯它们的发展历程，给我们提供文化环境方面的观察视角，所以，它提供一个加快整合过程的理论框架。通过回顾睿智的前辈的管理经验和思想，可以改善目前的教学方法，扩展知识，获得洞察力。理论——在任何学科中都是一个合理的目标——是以管理学内容中各种个人的思想为基础的。追溯现代管理概念的起源和发展，能使我们更好地理解该领域中的分析工具和概念工具。当我们了解了大型公司的成长和壮大、科技的快速发展、各种文化价值观的兴衰，就可以开阔视野，了解和掌握丰富的管理成果，增强对外开放的积极性和主动性，使我们站得更高、看得更远，提高管理能力和管理水平。

第二节 早期管理思想

随着人类社会从低级向高级发展,管理实践和管理思想也日益丰富。当今许多管理思想都可以从早期管理思想中寻找渊源。不过,由于历史环境的限制,早期管理思想还不够系统全面,也没有形成专门的管理理论和学派。但这些思想却是管理思想史上不可缺少的重要组成部分,此后的管理学家正是在这些思想基础上发展出各自的管理理论,形成了独特的管理学派。

一、古代管理思想

管理思想的历史渊源可以追溯到远古时代。最早期的例子,如埃及的金字塔(最早始建于约公元前5000年)和中国的万里长城(最早始建于约公元前220年),都是几千年以前在由负责计划、组织、领导和控制活动的专门人员的管理与指挥下,由成千上万的劳动者共同协作建造的。古代管理思想主要源于文明古国。随着人类蒙昧时代的结束和文明时代的到来,管理实践和管理思想也不断发展。

(一) 古代中国人的管理思想

中国古代管理思想源远流长、博大精深、独具魅力。其中,极具代表性的有儒家、道家、法家管理思想,其中都有不少适用于今天管理活动的精辟见解。儒家提倡贵和中庸的管理方法。在儒家文化中,“和”既是管理的目的,也是管理的方法。孔子强调:“君子和而不同,小人同而不和。”他主张在无关原则的小事上,要讲协调、重和睦;凡事关原则性的大问题,则要坚持原则,不应苟同。孔子提倡中庸,是反对在处理问题时走极端,防止片面性。适中办事才是“正”道,才符合事物常理。道家有着无为而治的管理智慧,提倡“柔道”管理,基本思想是强调顺应自然、以柔克刚。从“无为”的原则出发,老子提出了一整套的道家管理战略。老子说:无为而无不为。取天下常以无事,及其有事,不足以取天下。也就是说,按照“无为”的原则办事和管理,天下就没有不能办好的事,管理就一定能取得预期的成效。这正所谓“为无为,则无不治”。兵家管理思想是在战争中产生的,以“谋略”或“运筹”为中心,强调“人谋”,要求“谋定而动”。例如,《孙子兵法》提出:“上兵伐谋”,主张“计战”、“智战”、“庙算”。孙子认为,计划、决策应从“道、天、地、将、法”五方面入手,才能保证战争的胜利。

(二) 古埃及人的管理思想

古埃及人在公元前5000年到公元前525年期间建造了70多座金字塔(国王的陵墓)。金字塔本身的修建,用了10万人,花了20年的时间,体现出古埃及人高超的组织和管理能力。修建过程中,石块的采掘、搬运和凿刻以及大量人员的管理,都需要周密的计划、组织和控制工作。古埃及也兴修了大规模的水利工程,这

些工程都需要国家建立专门的机构和任命专职人员来管理。古埃及人还认识到实行专业化的重要性，通过法律禁止手工工人从事祖传手艺以外的手艺和参加政治活动，以便他们专精于祖传手艺。在工程管理中，每个监工大约管理 10 名奴仆，反映出他们已知道每个管理者所能监督人数的管理跨度是“以十为限”。总之，古埃及人通过相当复杂、精巧的管理方法，通过预测、规划，给不同的人 and 部门分配工作，并确定一位“专业的”全职管理者来协调和管理国家与公共事务。这些管理思想至今仍有价值。

（三）古巴比伦人的管理思想

古巴比伦王国第一王朝处于两河流域奴隶制社会兴盛时期。汉谟拉比是上古帝王中有名的政治家和军事家，他执政 40 余年，各方面都有所建树。汉谟拉比把全国的行政、军事、立法、司法、祭祀等大权集中在自己手里，直接任命从中央到地方的各级官吏，亲自下令开凿运河、沟渠，甚至亲自调动劳动力，其中最大的一条叫“汉谟拉比运河”，能为整个巴比伦提供充足的水源。汉谟拉比为了巩固其统治地位，颁布了《汉谟拉比法典》，作为国家行为的准绳。该法典共包括 282 条，涉及个人财产、商业活动、租赁、借贷、生产控制、劳动刺激、工资报酬等多个方面，体现出经济管理思想的萌芽。法典中规定了最低工资标准，并提出支付工资时，可以根据人们所从事工作的自然状况，将工资划分为计时工资和计件工资，可见当时对人员的管理已经比较规范了。

（四）希伯来人的管理思想

希伯来人很善于利用宗教来控制人和管理国家。原先希伯来人信奉的是多神教，其中耶和华是诸神中的主神。大卫王建立了统一的国家后，为适应政治统一的需要，将耶和华神的地位进一步提高。大约在公元前 6 世纪左右的所谓“巴比伦之囚”期间，沦为新巴比伦王国之囚虏的一批犹太人酝酿着新的宗教思想。犹太祭司开始竭力宣扬耶和华神是宇宙间的唯一真神，是犹太人的“救世主”，他将帮助犹太人复国，建立一个祭司宗教权力与贵族政治权力合一的统一的神权政体国家。在波斯灭掉新巴比伦王国后，犹太人重返耶路撒冷，建立了神权政体国家，重修被毁坏的神庙与宫殿。与此相应，犹太教也就形成了。犹太教的主要经典是圣经中的《旧约全书》。

摩西是希伯来的伟人之一。他率领希伯来人逃出埃及，摆脱埃及人的奴役。在逃出埃及的准备、组织和实施中，他显示出自己的管理才能。摩西在政府、立法、人际关系、人员选择和训练等方面都有出色的能力。摩西的岳父叶忒罗可以说是人类最早的管理咨询人员之一，他对摩西的管理方式提出批评，指出了摩西在处理政务中事必躬亲的方式不对头，光靠个人管理不但完不成任务，还会累垮自己。他建议摩西采用授权原则和例外原则，挑选一些能干的人在各地进行管理：“他们应该对每一件小事自行做出判断；但每一件大的事情，他们应该向你报告。”他向摩西提出了三条建议：一是制定法令，昭告民众；二是从百姓中挑选出能干的人，分别担任千夫长、百夫长、五十夫长和十夫长，建立起社会等级，委任管理；三是实行

分级管理，一般事务由下属各级处理，只有最重要的政务才呈报摩西处理。这已体现了管理宽度、组织层次与管理例外原则等思想。

（五）古希腊人的管理思想

古希腊文明是欧洲最早、影响最为深远的古代文明，是欧洲文明的摇篮。古希腊人崇尚民主管理，他们构建了一种复杂的民主政府，并形成了科学的方法。希腊人发展出一种新型的城市政府——城邦。城邦鼓励自由交换意见。城邦提供了自由讨论的实践经验，并证明了我们称之为协商式管理的价值。古希腊的一些改革家和思想家受到先进文化与先进生产力的影响，其思想中也孕育着管理萌芽，主要代表人物有苏格拉底、柏拉图、色诺芬和亚里士多德。

苏格拉底（Socrates，公元前469—前399）很早就认识到管理的普遍性。他认为公众事业的管理技术和私人事业的管理技术是可以相互通用的；如果一个人不能管理他的私人事务，他肯定也不能管理公共事务。他还认为，成功的管理者是那些了解这些原则并在各个领域中以恰当应用的人，而失败的管理者是那些不了解这些原则应用的普遍性的人——这条原则不论在哪个事业领域中都适用。

柏拉图（Plato，公元前427—前342）是苏格拉底的著名学生。他在《理想国》一书中首先提出了经济科学中的专业化或劳动分工原理。他认为，一个人不应该同时在木料和铁两个方面都进行工作，因为那会使其不能获得优异成绩。他把人分为三等：第一等是治国贤哲，即管理国家的哲学家，其职能是以其智慧来管理国家；第二等是卫国的武士，其职能就是以其勇敢来帮助统治者实施暴力和防御，以保障从事各种行业的人的生活需要；第三等是民间艺工，由手工业者、农民、商人等组成，其职能是通过其劳动供给国家物质财富并接受上面两个等级的统治。

色诺芬（Xenophon，约公元前430—约前355或前354）也是苏格拉底的著名学生。他的《家庭管理》（又称《经济论》）一书是古希腊流传下来的专门论述经济问题的第一部著作。这部著作对管理思想的发展具有重要贡献：第一，首先提出了经济管理的研究对象。色诺芬认为“家庭管理”研究的是优秀的主人如何管理好自己的财产。第二，首先提出了管理水平优劣的判别标准。色诺芬认为，检验管理水平高低的标准是财富是否得到增加。第三，首先认识到了管理的中心任务是加强对人的管理。色诺芬的主张无疑从客观上否定了奴隶制的基础，也为随后的管理思想的发展奠定了思想基础。他提出，对奴隶的管理应该严厉，但对顺从的奴隶应该给予较好的待遇。第四，色诺芬分析了分工的重要性。他认为分工可以提高产品的质量。因为一个人不可能精通一切技艺，所以劳动分工是必要的。

亚里士多德（Aristotle，公元前384—前322）是柏拉图的著名学生。他在《政治学》一书中提出了有关管理和组织的许多见解：第一，论劳动的专业化。他认为，劳动者的注意力专注于工作，各种工作便可做得更好。第二，论部门分工，即每一办公室都应当具有特定职能。第三，论集权、分权及代表制。第四，论协作，即整体当然高于部分。第五，论领导。他认为，未曾学会服从者，不可能成为好的指挥官。

（六）古罗马人的管理思想

古罗马最初是意大利北部的一个奴隶制城邦，到公元前3世纪逐渐强大起来，不仅统一了意大利，后来还成为一个横跨亚、欧、非三洲大片土地的帝国。古罗马帝国之所以兴盛，很大程度上应归功于古罗马人卓越的组织管理才能。他们采取了较为分权的组织管理形式，从一个城市直至发展成为一个世界级的帝国。古罗马对人类文明的贡献主要表现在法律和治国施政方面。古罗马的法律成为后来社会文明的范例，而古罗马的立法和司法的分权制则为后来的立宪政府的制约和平衡体制树立了一个典范。此外，古罗马的农庄管理提供了许多管理方面的经验。古罗马人应用明智讲理和良好管理的方法来解决农庄管理问题：农庄主在视察农庄时，应该注意工作的进展情况，什么事情已做好，还有些什么事情没有做，然后应该把监工人员召集来并要他们报告已做了什么事情，并询问为什么未能完成其余的事情；农庄主应该给监工一份全年的书面工作计划，而对监工来说，应该承担维持纪律等职责。

二、中世纪管理思想

“中世纪”这个词是文艺复兴时期的作家创造的，指的是从罗马帝国衰亡到文艺复兴前这段时间。罗马帝国衰亡后，大庄园的出现和政治上的动荡，引起了经济、政治和社会的混乱，它为封建主义制度的出现创造了成熟的条件，欧洲的社会发展从此进入了封建主义时期。从管理思想看，中世纪在经济管理领域的研究没有重要成果，因为局限于某一地区的仅能维持生存的经济不需要经济管理理论来帮助它们发挥作用。但是，在社会管理领域，中世纪后期还是产生了不少影响深远、值得研究的管理思想成果，代表学者有阿奎那、马基雅弗利和莫尔。

托马斯·阿奎那（Thomas Aquinas，约1225—1274）出生于意大利的贵族家庭，中世纪著名神学家和经院哲学家。他的著述甚多，其中以《神学大全》最为著名，被誉为中世纪经院哲学的百科全书，阿奎那因此被奉为“神学之父”。他认为宇宙秩序是按等级的阶梯来安排的，从非生物体开始，逐级上升到人、圣徒、天使，最高是上帝，每一个较低的等级都有高一级的目的，并力求达到这个目的，所以整个体系都倾向于上帝，上帝是宇宙的最终目的。所有知识都必须为神学服务，如果知识不以证知上帝为目的，那么任何知识都是罪恶。阿奎那的神学观直至现在还支配着天主教会的思想体系。从管理学的角度看，阿奎那从自然法的观点出发，对如何协调人们的相互关系进行探讨，具有重要的历史意义。他认为，当每个人有他自己的业务需要照料时，人世间的任务就会处理得更有条理，如果每个人都对自己的处境感到满意的话，可以使人类处于一种比较和平的境地；相反，在共同占有某种东西的人们中间，往往最容易发生纠纷。阿奎那的这种宗教伦理思想，在某种程度上与后来关于人性假设的伦理学基础的探讨有着明显关联。

尼克罗·马基雅弗利（Niccolò Machiavelli，1469—1527）出生于佛罗伦萨的一个破落士绅家庭，是意大利文艺复兴初期著名的政治思想家和历史学家，被称为

“政治学之父”。他曾担任佛罗伦萨共和国国务秘书，主张结束当时意大利的政治分裂，建立一个统一而强大的君主国，为了实现这个目的，可以不择手段。他的这种主张被后人叫做“马基雅弗利主义”，反映了当时意大利新兴资产阶级的要求。他写作的范围很广，包括信件、剧本、诗、政论、历史等，其中最有名的是《君主论》、《战争的艺术》、《罗马史论》、《佛罗伦萨史》等。这些著作中渗透的管理思想主要有：第一，“性本恶”的人性假定。马基雅弗利将“权力欲望”和“财富欲望”看做人性的基础，认为人“是反复无常的、忘恩负义的，是怯懦、虚假、伪善、嫉妒、对他人满怀敌意的”，因此，必须使用强制手段对人进行管理和控制才能达到目标、完成任务。第二，物质利益决定论。马基雅弗利认为，人们冲突的根本原因是物质利益。第三，共和制优于君主制的政体观。马基雅弗利在对政治体制的研究中指出，由于人民总是比国王更聪明，更为坚定，更有理性，所以与君主制相比，共和制更优越。在国家生活中明确强调人民的作用，这对管理思想的影响是巨大的。第四，强调领导者的素质问题。在他的著作《君主论》中，运用“案例分析”的方法，说明了一个君主应该具备的条件和才能。他对领导者的素质提出的名言是：“要比狮子还勇敢，比狐狸还狡猾。”这样才能使“狼”感到恐惧，才能使自己不落入陷阱。马基雅弗利的这些思想对研究现代领导科学具有一定的借鉴意义。

托马斯·莫尔（Thomas More, 1478—1535）出生于伦敦一个富裕的法官家庭，是欧洲早期空想社会主义学说的创始人、才华横溢的人文主义者和阅历丰富的政治家，历任国家要职，当过下议院的议长，任过大法官，以其《乌托邦》（全译为《关于最完美的国家制度和乌托邦新岛的既有益又有趣的金书》）而名垂史册。《乌托邦》首次系统地阐述了空想社会主义的基本思想，同时也阐述了许多同管理有关的思想：第一，批判私有制，主张公有制；第二，统一调配人力和组织生产；第三，民主管理国家事务。

三、英国工业革命时期管理思想

人类社会进入18世纪60年代以后，以英国为代表的西方国家开始了第一次工业革命，生产力得到了很大发展。在一个工业化的社会中，工商企业本身的管理已经成为专门研究的主题，人们不得不开始把科学思想运用到管理过程中，进而出现了一批卓有贡献的思想家、经济学家和管理学家，即开始了所谓的传统管理阶段或经验管理阶段。在传统管理阶段，管理基本上处于积累经验阶段，为后来泰勒等人创立科学管理体系打下基础，开始从经验管理向科学管理的过渡。这个时期的主要代表人物有詹姆斯·斯图亚特、亚当·斯密、让·巴蒂斯特·萨伊、查尔斯·巴贝奇和罗伯特·欧文等。

詹姆斯·斯图亚特（James Denham Steuart, 1712—1780）是英国重商主义后期重要代表人物，也是探讨资产阶级政治经济学整个体系的第一位英国学者。他的主要著作《政治经济学原理研究》出版于1767年，比亚当·斯密的《国富论》还早9年。斯图亚特发现了货币流通的一般规律，反对经济自由主义，主张国家全面干预经济生活，并先于斯密提出了劳动分工的概念，论述了工人由于重复操

作而使作业动作更加灵巧。他比泰勒早 100 多年就提出了工作方法研究和刺激工资制的实质，指出：“如果给一个人每日规定一定的劳动量，他就会以一种固定的方式工作，永远不想改进他的工作方法，如果是计件付酬的，他就会想出一千种的方法来增加其产量”。他还提出了管理人员和工人之间的分工问题。关于机器在制造业中的应用问题，他指出机器代替工人的劳动不会使工人失业，反而会有更多的就业机会。

亚当·斯密（Adam Smith，1723—1790）是英国古典经济学的杰出代表和理论体系的建立者。1776 年，他最重要的著作《国民财富的性质和原因的研究》（也称《国富论》）出版。该书主要研究促进或阻碍资产阶级财富发展的原因，论证资本主义制度比封建制度更能促进生产力的发展和财富的增长。斯密研究经济问题的出发点是人的本性。他认为每个人的一切活动都受“利己心”的支配。这种个人利益的追求者就是经济人。他的经济思想的中心内容是经济自由，反对重商主义，要求自由地发展资本主义经济。斯密的著作涉及许多现代管理的核心问题。他以大头针的制造为例，论述了劳动分工及其经济效果，认为分工在管理上对于提高劳动生产率有三个好处：（1）分工可以使劳动者技术熟练程度很快提高；（2）分工可以使某个人专门从事某种作业，可以缩短从一个工种转换到另一个工种所耗费的时间；（3）分工可以使专门从事某项作业的劳动者经常改革劳动工具和发明机器。斯密还讲到管理中的控制职能，认为如果要真正地控制一个人，就必须使他为自己的工作成绩对某个人负责，而他对这个人则无法施加任何重大的影响。他的经济人的观点对早期古典管理理论的发展具有重要意义。

让·巴蒂斯特·萨伊（Jean Baptiste Say，1767—1832）是法国庸俗政治经济学的创始人之一。他在《政治经济学概论》中讨论了企业家的问题，认为一些“冒险家”（企业家）拥有企业，但是他们经常只是拥有其中的一部分，他们是向别人借钱或者同别人合伙经营企业的，这些“冒险家”成为管理他人的管理人员，而在把土地、劳动力和资本这三个要素结合在一起时他们又承担了另一种风险，因而他们除了获得他们本人投资的利润外，还得到另一笔管理的报酬。萨伊第一个明确承认生产力继土地、资本、劳动力之外还存在第四种要素——管理。

大卫·李嘉图（David Ricardo，1772—1823）是英国资产阶级古典经济学的杰出代表和完成者，他的代表作是 1817 年出版的《政治经济学及赋税原理》。李嘉图在经济理论上的最大贡献是坚持和发展了劳动价值论，并由此分析了资本主义社会中阶级对立关系在分配领域的经济表现。他在管理思想方面也有许多论述，对于资本和管理技术的关系，提出了所谓的“工资铁律”；还提出了关于经济人方面的群氓假设，强调用绝对的、集中的权力来统治和管理群氓。这些思想对后世经济学和管理学的发展有相当大的影响。

查尔斯·巴贝奇（Charles Babbage，1792—1871）是英国数学家、发明家和科学管理的先驱，被后人称为“性情暴躁的天才”。与他同时代的其他人一样，巴贝奇偏重于技术方面的研究，取得了杰出的科学成果。1822 年，他制造了世界上第一部实用机械计算机。巴贝奇在管理学上的贡献是多方面的，他的名著《论机器和制造业的节约》于 1832 年出版。他的思想与“科学管理之父”泰勒的思想有许多