

部  
门  
哲  
学  
系  
列  
丛  
书

# 管理哲学通论

G L Z X T L

何捷一 著

湖北长江出版集团  
湖北人民出版社

部  
门  
哲  
学  
系  
列  
丛  
书

# 管理哲学通论

G L Z X T L

何捷一 著

湖北教育出版社  
湖北人民出版社

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

管理哲学通论/何捷一著.

武汉:湖北人民出版社,2009.9

ISBN 978 - 7 - 216 - 06114 - 8

I. 管…

II. 何…

III. 管理哲学

IV. C93 - 02

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 162296 号

· 部门哲学系列丛书 ·

管理哲学通论

何捷一 著

出版发行: 湖北长江出版集团  
湖北人民出版社

地址:武汉市雄楚大街 268 号  
邮编:430070

印刷:武汉市楚风印刷有限公司

印张:7.875

开本:880 毫米 × 1230 毫米 1/32

插页:1

版次:2009 年 1 月第 1 版

印次:2009 年 1 月第 1 次印刷

字数:198 千字

印数:1 - 3 000

书号:ISBN 978 - 7 - 216 - 06114 - 8

定价:22.00 元

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

# 目 录

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 导 论 .....               | 1  |
| 一、管理哲学的形成与发展 .....      | 1  |
| 二、管理哲学的本质界定 .....       | 18 |
| 三、管理哲学的范畴体系及其理论体系 ..... | 27 |
| 四、当代管理哲学研究的目的和意义 .....  | 44 |
| 第一章 管理本质论 .....         | 49 |
| 第一节 管理范畴的本质规定 .....     | 49 |
| 一、管理范畴的多种解释 .....       | 49 |
| 二、管理本质的当代解说 .....       | 52 |
| 三、管理与经营、领导的关系 .....     | 56 |
| 第二节 管理与生产力和生产关系 .....   | 60 |
| 一、管理的二重性 .....          | 60 |
| 二、管理也是生产力 .....         | 63 |
| 三、管理和生产关系 .....         | 68 |
| 第三节 管理与政治和文化 .....      | 70 |
| 一、管理与政治 .....           | 71 |
| 二、管理与文化 .....           | 73 |
| 第四节 管理的基本类型 .....       | 78 |
| 一、管理类型的多角度划分 .....      | 79 |
| 二、现代管理的三种基本类型 .....     | 80 |

|                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| <b>第二章 管理主体论</b> .....                   | 85  |
| <b>第一节 管理主体的本质规定</b> .....               | 85  |
| 一、管理主体的基本规定性 .....                       | 85  |
| 二、管理主体的特殊规定性 .....                       | 87  |
| <b>第二节 管理主体的系统结构</b> .....               | 99  |
| 一、决策系统和智囊系统 .....                        | 99  |
| 二、执行系统和监督系统 .....                        | 103 |
| <b>第三节 优化管理主体系统的基本原则及管理主体的行为方式</b> ..... | 106 |
| 一、管理主体系统建设的基本原则 .....                    | 106 |
| 二、管理主体的行为方式 .....                        | 111 |
| <b>第三章 管理客体论</b> .....                   | 116 |
| <b>第一节 管理客体及其要素</b> .....                | 116 |
| 一、管理客体的基本构成 .....                        | 116 |
| 二、管理客体中人的要素 .....                        | 118 |
| 三、管理客体中物的要素 .....                        | 121 |
| <b>第二节 管理客体的特点</b> .....                 | 125 |
| 一、管理客体的基本特征 .....                        | 125 |
| 二、管理客体的特殊属性 .....                        | 128 |
| 三、管理客体的系统性 .....                         | 131 |
| <b>第三节 管理主体和客体的辩证关系及其矛盾运动</b> .....      | 132 |
| 一、管理主体和客体的辩证关系 .....                     | 133 |
| 二、管理主体和客体的矛盾运动 .....                     | 137 |
| <b>第四章 管理意识</b> .....                    | 145 |
| <b>第一节 管理意识及其分层</b> .....                | 145 |

---

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 一、管理意识的基本特点 .....       | 145 |
| 二、管理意识的分层 .....         | 149 |
| 第二节 管理人性观 .....         | 155 |
| 一、人性假设与管理 .....         | 155 |
| 二、“经济人”、“社会人”人性假设 ..... | 158 |
| 第三节 管理价值观和管理效益观 .....   | 169 |
| 一、管理价值观 .....           | 169 |
| 二、管理效益观 .....           | 174 |
| 第五章 管理决策论 .....         | 182 |
| 第一节 决策及其过程 .....        | 182 |
| 一、决策的基本含义及其特点 .....     | 182 |
| 二、决策的类型 .....           | 185 |
| 三、决策的过程及其基本原则 .....     | 190 |
| 第二节 管理预测的特点和功能 .....    | 196 |
| 一、管理预测及其基本特点 .....      | 196 |
| 二、管理预测的基本功能 .....       | 204 |
| 第三节 管理决策中的计划和控制 .....   | 205 |
| 一、决策过程中的计划 .....        | 206 |
| 二、决策过程中的控制 .....        | 209 |
| 第六章 管理方法论 .....         | 212 |
| 第一节 管理方法及其分层 .....      | 212 |
| 一、管理方法的基本内涵 .....       | 212 |
| 二、管理方法分层 .....          | 215 |
| 第二节 管理方法的历史演进 .....     | 219 |
| 一、传统管理方法 .....          | 219 |
| 二、现代管理方法 .....          | 223 |

---

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| 三、现代技术管理法 .....          | 227 |
| <b>第三节 行为规范管理法</b> ..... | 235 |
| 一、法律规范管理法 .....          | 235 |
| 二、行政规范管理法 .....          | 238 |
| 三、道德规范管理法 .....          | 241 |
| <b>参考文献</b> .....        | 245 |
| <b>后 记</b> .....         | 248 |

# 导 论

管理实践是一项人类的基本实践形式,它伴随着人类社会的始终。人类社会产生之初,从原始祖先沿袭下来群居生活,构成了最初的原始部落氏族组织,也就开始了最初的管理实践活动。随着人类社会的发展和思维能力的提高,人类开始反思自己的管理实践活动,并逐步地从管理意识的萌发到管理理念的确立直至管理理论丛林的形成。管理理论和实践的日益发展迫切需要哲学理性思维去进行反思,去概括形成指导管理实践的一般方法论。管理哲学正是从哲学理论思维的向度去探讨和研究管理学的基本理论问题,是哲学理论思维反思于人类的管理活动而形成的一门部门哲学。它是在人类管理实践的基础上,从管理学理论的逐渐升华中生长出来的,是管理理论的最高层次。对管理实践中所形成的管理思想和管理理论进行高度的理论概括而建立起来的管理哲学,为人类管理实践提供最基本的理论指导。

## 一、管理哲学的形成与发展

管理活动作为一项人类特殊的实践活动,是从人类产生之日起,就伴随着人类社会组织和社会活动的发展而不断地扩展的。而对管理活动的认识,或曰管理意识则是从人类进入文明社会以来贯穿于人类社会发展的历史进程,并随着人类管理实践活动的深入和多样化形成了各种各样的管理理论。管理哲学作为人类管理实践的理论反思,是伴随着人类管理活动和管理科学的发展,而逐渐形成和成熟起来的。



## (一) 管理学发展的历史回顾

人类对管理活动的反思经历了一个由自发到自觉,由零散到系统,由模糊到清晰,由管理意识到管理理念再到管理思维的逐步渐进,向高层次发展的过程。管理哲学作为一种理论化了的部门哲学真正地形成是在 20 世纪 70 年代末、80 年代初。我国与西方管理哲学发展基本上同步或稍晚一些。要想把握管理哲学的学科性质,就须从管理哲学“生长”的土壤——管理科学的产生和发展来探寻其形成的历史轨迹。

### 1. 古代人类管理实践中萌生的朴素管理意识

在古代,原始初民是从生活实践的习惯运作中自发地产生了原始的管理意识。人类是群居的高级动物,自从有了人类和人类社会,就有了其最初的组织——氏族部落大会,从而必然地会产生原始社会的各项管理实践活动,也就会在按照传统习惯进行的管理实践中产生朴素的、自发的管理意识。

随着社会分工和交换的扩大、阶级的产生,国家作为阶级统治的工具和社会管理中心而得以出现。管理意识也由朦胧的、朴素的、自发的阶段向着经验的、自觉的阶段发展,逐步形成了各种各样的国家管理理论和社会管理理念。而这时的哲学家也开始从哲学理性思维的高度来讨论和思考政治与国家管理的问题,古希腊三位著名的智者在阐述其管理思想和理念时,就是将其放在哲学的视域中加以演绎的。

苏格拉底认为:管理公共事务和管理私人事物只是在量上有区别,而在质上是相通的。如果一个人管理不好他的私人事物,也就管理不好公共事务。同时,他认为:从教育入手,“改善自己的灵魂”乃是“治国之本”。<sup>①</sup>

---

<sup>①</sup> 《西方哲学原著选读》上卷,商务印书馆 1981 年 1 版,第 68 页。

柏拉图认为：国家是放大的个人，个人是缩小了的国家。而只有哲学家和懂得哲学的人才能真正地管理国家。“除非是哲学家当上了王，或者是那些现今号称君主的人像真正的哲学家一样研究哲学，集权力和智慧于一身……否则国家是永无宁日的，人类是永无宁日的。”<sup>①</sup>

亚里士多德在其《政治学》一书中把人分为管理者和被管理者，并指出两者的关系是指令和服从的关系。主张用“适中”原则来治理国家，在整个社会管理中，家庭管理具有代表性。

中国古代儒家的齐家、治国、平天下，就是指向家庭管理、国家管理和社会管理。并以修身为本，以格物致知、诚意正心为内容，强调个人的伦理道德修养是管理的基础和起点，通过“修己”达到“安人”即国家管理的目标。这些思想都包含着管理哲学思想的萌芽。

古代农业社会实践和封建国家管理所产生的管理意识、管理思想表明那时的管理哲学思想处于萌芽和刚刚发育的阶段。

## 2. 20 世纪初现代管理科学理论的产生和发展

20 世纪初，伴随着资本主义的发展，新的物质技术手段的更新，以及社会化大生产和生产力的迅猛扩展，人类的管理活动更加趋于复杂化。资本主义发展所导致的所有权与管理权的分离，致使管理职能逐渐专门化，人类对管理活动的认识，由管理意识、管理理念上升到了管理理论的层面，逐步地形成了专门的系统化的管理科学理论。同时，资本主义生产的追求利润最大化原则和片面强调效率的功利化倾向，促使了在工业生产中对其规范化管理的研究及其具体的实施。

### (1) 科学管理学派(或为古典管理学派)

美国人弗雷德里克·温斯洛·泰罗(1856—1915)是被世界所

---

<sup>①</sup> 《西方哲学原著选读》上卷，商务印书馆 1981 年 1 版，第 118 页。

公认的科学管理的开创者和管理理论的奠基人。

泰罗年轻时,从学徒工做起,由一名普通工人升为职员,后又升为机工、机工班长、车间工长、负责全厂修理和维修的总技师,最后升为总工程师。在管理实践中泰罗概括了科学管理的原则,提出了以工作行为为依据的管理思路。他认为人是理性的,人在工作中做出的抉择是基于物质回报的,因此人是“经济人”。这一理论促使他设计了他的薪酬体系,这种薪酬制度将员工收入的核定建立在其对企业的价值之上。

泰罗的科学管理理论主要是通过工作定额、标准化作业、职能化管理来实行科学管理,解决如何在工厂、企业中提高劳动生产率和经济效益。

他在1911年发表了《科学管理原理》这本著作,标志着现代管理理论的正式诞生。同时他也是首先提出“管理哲学”这个概念的人。“科学管理的理论或者说科学管理哲学,虽则刚为人们所理解,而管理实践本身却已逐步推进。”“科学管理包括着某种主要的普遍原则,是一种能以各种方法运用的哲学观。”<sup>①</sup>

法国人亨利·法约尔(1841—1952)是著名的管理实践家、管理学家、地质学家、国务活动家,科学管理理论创始人之一。1860年,19岁的法约尔作为矿山工程师进入法国第一流的矿业公司——高芒特里—福尔尚布德矿业公司。不久就被提拔为该公司一个矿的矿长。1888年升任该公司总经理,1918年任董事。从1888年一直到1918年退休,法约尔在该公司担任了30年的总经理以上的职务。在此期间,他采用科学的管理方法,把这个濒临破产的企业变成当时法国财力最雄厚的公司。

1916年法约尔发表了《工业管理与一般管理》一书,把工业管

---

① [美]泰罗:《科学管理原理》,上海科技出版社1984年版,第16、17页。

理和一般管理加以了区分,分析了管理的基本要素和一般原则。可以说法约尔丰富了泰罗的科学管理思想,把它进一步地推广到工业之外的一切社会活动领域。

在《工业管理与一般管理》一书中,法约尔以泰勒的理论学说为基础,提出了技术、经营、财务、安全、会计、管理六项职能。其中,管理职能又包括计划、组织、指挥、协调和控制五种职能活动。

法约尔十分重视管理原则的系统化。他努力探求确立企业良好的工作秩序的管理原则。根据自己长期的管理经验,提炼出十四项原则:分工、权力与责任、纪律、统一指挥、统一领导、个人利益服从整体利益、人员报酬、集中、等级链、秩序、公平、人员的稳定、首创精神、集体精神。

法约尔推崇科学管理理念,认为他的管理理论是可以应用于各种形式团体活动的、能够应用于所有工作的第一个全面的、综合的管理理论;并提出在学院和大学中开设管理课程来宣传和传播他的管理理论。正如雷恩所指出的:“法约尔提出的管理要素提供了现代管理过程的概念理论。它的原则像灯塔指引着管理者的行动。”“这些要素不是在真空中起作用的,而是要把它们应用到某些方面。法约尔认为就是要将其应用到公司的主要活动和资源上。”<sup>①</sup>

然而,科学管理理论或称之为古典管理学、传统管理学,从“经济人”的人性假设出发,只重视经济动机这一经济因素单方面的作用。它们认为:人都是为了获取最大经济利益而工作的“经济人”。工人是为了获得更多的报酬,工厂主是为了获取更多的利润,人的一切行为都是为了满足自己的经济利益。因此,经济动机是唯一激励人们工作的要素。依据这种“经济人”的人性假设,人被看成

---

<sup>①</sup> [美]丹尼尔·A. 雷恩:《管理思想的演变》,中国社会科学出版社1997年版,第253页。

了为利益所驱使的工具,亦即“工具人”,人的社会性、意识性被抹杀或物化。不仅如此,科学管理理论侧重于研究企业的物流和组织,其主要任务是提高本企业的短期的工作效率,提供的是具体的组织原则和指导方法,因此带有直观性、片面性、实用性、功利性的特点,缺乏辩证性、超前意识和创造性。

科学管理理论由于自身所具有的缺陷导致了在实践的运用中遇到了不少的问题,特别是激起了劳动工人们的强烈不满。从而使得一些管理学者结合管理实践进行反思,在进一步的研究中他们发现支配工人行为的不仅仅是经济利益,还有人的生理、心理、社会的等诸多方面的因素。梅奥等人在电器公司的工厂进行了试验,并在此基础上首创了不同于科学管理学的“行为科学”理论。

## (2)行为科学学派

“行为科学”理论认为:工人不仅是“经济人”,而且是“社会人”。因为他们除了有经济利益方面的需求,而且还有社会、心理方面的需求,还有在实际工作中的安全、情感、归属等方面的需要和因素的影响。企业中除了有正式组织之外,还有企业成员在共同工作中而形成的一种“非正式组织”,这是在共同劳作中形成的特殊情感,它也会左右和影响工人的行为。由此,行为科学认为:应该注重研究工人在生产中的行为及其产生的原因,分析生产过程中工人行为所受到的社会舆论、感情因素、心理状态、人际关系等社会因素的影响。

这一学派前期被称为“人际关系论”,后来发展成为行为科学理论,并在20世纪50年代初期开始受到普遍的重视。其中一些主要的理论观点如下。

哈佛大学的教授乔治·埃尔顿·梅奥(1880—1949),是美籍澳大利亚人,行为科学家。通过“霍桑”实验,他发现支配工人行为的不仅有经济上的原因,还有社会心理上的原因,影响工人生产积极性的主要因素是心理因素和社会因素。

在他的代表作《工业文明的人类问题》一书中,总结了霍桑试验及其他几个试验的初步成果,比较系统地阐述了他的人群关系论的主要思想:

首先,工人是社会人而不是经济人。他们并不是单纯地追求金钱收入,还有社会心理方面的需求。即追求人与人之间的友情、安全感、归属感和受人尊重等。

其次,企业中除了“正式组织”之外,还存在着“非正式组织”。“非正式组织”即企业成员在共同工作过程中由于具有共同的社会感情而形成的非正式团体。梅奥认为,人是社会动物,在企业的共同工作当中,人们必然相互发生关系,由此就形成了一种非正式团体,这些团体有其内部的规范和舆论,是影响其成员的一股强大的力量。在该团体中,人们形成共同的感情,进而构成一个体系,这就是非正式组织。非正式组织形成的原因很多,有地理位置关系、兴趣爱好关系、亲戚朋友关系、工作关系等。正式组织如企业、工厂的车间、班、组等是以效率逻辑为其行动标准,非正式组织则以感情逻辑为其行动标准。一般说来,管理人员的逻辑多为效率逻辑,而感情逻辑可以认为是工人或被管理者的逻辑。由此,对非正式组织的作用必须辩证地思考,非正式组织对企业的运作是有利也有弊的。作为管理者的一方,要充分认识到非正式组织的作用,注意在正式组织的效率逻辑与非正式组织的感情逻辑之间搞好平衡,以便使管理人员之间、工人之间、管理人员与工人之间搞好协作,充分发挥每个人的作用,提高劳动生产率。

第三,生产效率的提高主要取决于职工的工作态度以及他和周围人的关系。新型领导的能力和管理成效的体现,就在于通过提高职工的需要满足度而激发士气,以提高劳动生产率。职工的需要既包括经济上、金钱上的需要,也包括感情需要。

鉴于此,梅奥认为,提高生产效率的主要途径是提高职工的需要满足度,即职工在安全方面、归属感方面、友谊方面的需求的满

足程度。而职工对这些方面的需求是因人而异的,这主要取决于两方面的因素:职工的个人情况和工作场所的情况。个人情况包括由于不同的经历、不同的家庭生活和不同的社会生活所形成的不同态度;工作场所情况包括职工之间、职工与领导者之间人群关系的好坏。这两方面因素中,个人情况是企业无能为力、不能改变的,工作场所的情况则是可以改变的,这就是管理者应该努力的地方。

亚伯拉罕·马斯洛(1908—1970),是美国社会心理学家、人格理论家和比较心理学家,人本主义心理学的主要发起者和理论家。1933年在威斯康馨大学获博士学位,第二次世界大战后转到布兰代斯大学任心理学系教授兼主任,并开始对健康人格获自我实现者的心理特征进行研究。曾任美国人格与社会心理学会主席和美国心理学会主席。

在《人类动机的理论》、《激励与个人》等著作中,马斯洛提出了“需要等级论”。这种理论认为,人类动机的发展和需要的满足有密切的关系,需要的层次有高低的不同,低层次的需要是生理需要,向上依次是安全、爱与归属、尊重和自我实现的需要。自我实现是指创造潜能的充分发挥,追求自我实现是人的最高动机,它的特征是对某一事业的忘我献身。高层次的自我实现具有超越自我的特征,具有很高的社会价值。健全社会的职能在于促进普遍的自我实现。

他认为:人的需要和行为动机是不断地向上演进的,低一级的层次需要得到了满足之后,就必须向满足高层次的需要发展,否则,将失去向上发展的刺激因素和积极性。人的行为,就是由其所追求满足的需要所驾驭的,因此了解职工的需要,才能激发职工的工作热忱,管理就是要找准人们的需要,提供满足需要的条件,就能成为激发有效行动的动力。

在马斯洛以前,管理理论对人的认识,已经从“经济人”发展到

“社会人”。马洛斯的“需要等级论”可以说是对人的认识的进一步深化。因为“经济人”的模式可以说只是看到了人的低层次的需要。这种需要只能从外部使人得到满足,“社会人”的模式反映了人的高层次的需求,这种需要能从内部使人得到满足,因而具有更为持久的动力作用。因此,从管理上来说,组织必须给职工创造各种环境和条件,使他们能从低级向高级逐级递进,最大限度地满足“自我实现”的需要,这样也就能够最大限度地激励职工。

行为科学管理克服了古典管理理论片面强调经济因素的缺陷,重视人的因素,强调人际关系、心理因素对生产的影响,主张实行民主管理和职工的参与,提出了具体的“目标管理”措施,以调动工人的积极性来达到提高劳动生产率的切实效果。可以说“行为科学”理论较之古典管理理论在理论上和实践中都前进了一步。

### (3)管理科学丛林

第二次世界大战期间,运筹学、系统论、信息论、控制论等新的自然科学学科和方法论的产生,以及电子计算机技术的新成就,为人们管理活动的科学化提供了物质技术基础和理论方法上的准备。与此同时,“二战”之后,生产社会化程度的日益提高,企业的扩大,经济全球化发展趋势,使得企业管理问题日益突出,一些管理学家、自然科学家、哲学家、社会学家结合现代科技成果和理论方法,从不同的角度来研究管理活动,形成了西方新兴的管理科学理论的丛林。

在众多的新兴管理理论中影响较大的是社会系统学派,其代表人物为美国的巴纳德(1886—1976)以及继承者西蒙。巴纳德积他多年的管理经验和对管理活动的研究,于1938年出版了他的代表作《经理的职能》,系统地阐述了他的管理思想。由此,巴纳德也被人们称之为现代管理学之父,由巴纳德创立并由西蒙加以继承和发展的管理理论被称之为巴纳德、西蒙理论。

巴纳德的正式组织论认为:管理就是经营组织。社会的各级



组织是一个协作的系统。组织是合乎目的的人相互作用的行为系统。共同的目的、协作的愿望和信息的传递是构成组织的三个要素,由经理来管理的组织是正式组织,同时,还有非正式的组织,两者既相互区别,又密切相关、相互渗透。在正式组织中存在着非正式组织是必然的,非正式组织对正式组织有着积极辅助作用。因此,应当把对非正式组织的管理纳入到对正式组织的管理之中。组织的存在和发展依赖于对信息系统的管理,而信息系统的管理又表现为权限系统中的命令能否为被管理者所接受和服从。这里关键在于管理者发出的指令的内容如何,实际上就是看组织的决策是否得当。因而,决策是组织和管理的关键,这是巴纳德组织论的中心问题。

决策论是由巴纳德提出的,西蒙加以继承并进行了完整系统的论述。在管理学中,人们往往把决策论称为西蒙理论,其代表作为《管理决策新科学》。西蒙认为:管理就是决策,对组织的管理就是通过组织对个人的决策施加影响,决策是组织活动的实质和核心问题,现代管理中的正式组织论,就是把管理决策及决策的合理性等问题涵盖其中的决策论。

在现代西方管理理论的丛林中,尽管有着不同的学派,但是各种理论派别有着其共同的基本特征,这主要表现在:

第一,他们都强调系统管理,注重发挥整个系统的总体功能。

第二,他们都把现代科技的新成果,特别是现代数学和电子计算机技术运用于管理过程,使管理理论的研究从定性分析进到了定量分析,并把二者有机地结合起来。

第三,重视信息、科学预测和决策的作用,特别是发展战略决策,认为它决定着整个管理系统的发展方向。

第四,注重管理中人的自觉能动性。遵循“人的知识不如人的智力,人的智力不如人的素质,人的素质不如人的觉悟”的信条。强调智力开发和投资以及人才的作用。现代管理要以人为中心,