



李兴山 主编

西方管理理论的 产生与发展

XIFANG
GUANLILILUNDE
CHANSHENG
YUFAZHAN



中共中央党校出版社

The Central Party School Publishing House

C93/177=2

2009



李兴山 主编

西方管理理论的 产生与发展



中共中央党校出版社

The Central Party School Publishing House

责任编辑 严宏伟
版式设计 尉红民
责任校对 王洪霞
责任印制 宋二顺

图书在版编目 (CIP) 数据

西方管理理论的产生与发展/李兴山主编. —北京: 中共中央党校出版社, 2009. 1

ISBN 978-7-5035-4025-7

I. 西… II. 李… III. 管理学-研究-西方国家 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 143735 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

编辑室: (010) 62806298

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

邮编: 100091 网址: www.dxcbs.net

新华书店经销

三河市华润印刷有限公司印刷装订

2009 年 1 月第 1 版 2009 年 1 月第 1 次印刷

开本: 700 毫米×1000 毫米 1/16 印张: 23.75

字数: 374 千字 印数: 1—5000 册

定价: 46.00 元

再版说明

本书自1999年11月出版发行以来，受到了一些单位和读者的支持和欢迎。全国党校系统、一些大专院校和培训机构都曾把本书采用为研究生和干部培训教材。为此，本书为满足需要，曾多次加印。这是本书之所以要修改再版的直接动因。在此，也趁本次再版的机会，向给予我们很大支持和鼓励的所有单位和读者表示衷心地感谢！

管理科学是目前世界上发展最快的学科之一。在本书出版发行的近十年中，这门学科的各种理论又有了很多的丰富和发展。此外，在本书的不断发行和使用中我们也发现了许多缺陷和不足，有些读者也曾来信提出了一些宝贵的修改意见。为此，在本书的再版中，我们对其中的一些内容进行了修改和纠正，对管理理论的一些新发展，特别是对20世纪末和本世纪初提出的一些新思想、新观点，进行了跟踪研究和必要补充。这也在一定程度上体现了对管理理论研究的“与时俱进”。正如马克思所说，管理具有两重性。西方管理理论也和西方的其他许多科学一样，既有其科学性的一面，也有其社会属性的一面。因此，我们总的态度就是既要大胆借鉴，又不能照抄照搬。这是我们在本书中反复强调的一个重要指导思想。根据我们长时期从事这门课程教学的经验，结合目前社会上在借鉴国外先进经验中所出现的一些问题，本书在修改中也进一步充实了一些评论的内容。但是，尽管如上所说，毕竟由于我们的水平有限和材料掌握的不全面，书中肯定还有许多缺点和不足，诚恳欢迎广大读者继续提出宝贵意见。我们将在大家的鞭策和鼓励下，不断深入研究，续写管理理论的新篇章，并尽最大努力，争取为广大读者提供更好的服务。

李兴山

2008年于北京

绪论 西方管理理论产生与发展概况

西方管理理论或管理科学，亦即资本主义国家的管理理论或管理科学，正式产生于 19 世纪末、20 世纪初，至今仅有一百多年的历史。但是，近一百多年来，管理科学可以说是诸学科中发展最快、应用最广的学科之一，目前已形成一个包罗许多学派、涉及各个领域的庞大学科体系。现将有关西方管理理论或管理科学的产生发展情况概述如下：

一、西方管理理论产生与发展的四个阶段

现在一般认为，到 20 世纪 70 年代末，西方管理理论的产生与发展经历了四个阶段，目前正向第五个阶段迈进。

（一）孕育产生阶段

18 至 19 世纪英国及其他一些资本主义国家的产业革命，促进了资本主义制度的确立，也引起了资本主义国家生产力水平和生产方式的重大变革。在这一时期，大机器工业逐渐代替了手工业，工厂这一新的生产组织形式逐渐代替了以家庭为单位的手工作坊。在这种情况下，过去那种小生产的管理方式和管理方法已经过时，新的、适用于社会化大生产和资本主义生产方式的管理制度、管理思想必然孕育产生。

资本主义早期的管理思想涉及到管理理论的许多方面，也是后来西方许多管理理论学派形成和发展的直接起点。但是，由于这个时期许多管理思想还没有从其他学科中分离出来形成独立的理论体系，因此只能把这一时期称为西方管理理论或管理科学的孕育产生阶段。

在西方管理理论的孕育产生时期，有许多杰出的代表人物，他们所提出的管理思想对后期西方管理理论的发展都有重大影响。

英国重商主义的后期代表人物之一詹姆斯·斯图亚特，不但以政治经

经济学教程的形式，系统地阐述了重商主义的观点，而且先于亚当·斯密提出了劳动分工的概念。他比泰罗早一百多年就提出了工作方法研究和刺激工资制的实质。他指出：“如果给一个人每日劳动规定一定的量，他就会以一种固定的速度工作，永远不想改进他的方法；如果他是计件付酬的，他就会想出一千种办法来增加其产量……我就用这种观点来解释古代和现代工业进步之间的差异。”

英国古典政治经济学的奠基人亚当·斯密在他的代表作《国富论》所提出的每个人的一切活动都受“利己心”的支配，每个人追求个人利益会促进整个社会共同利益形成的所谓“经济人”的观点，不但是资本主义早期经济自由主义思想的基本出发点，也是后期古典管理理论的基本出发点。

罗伯特·欧文是英国的空想社会主义者。他于1800—1828年在苏格兰新拉那克担任纺织厂经理。欧文在新拉那克工厂进行了人事管理方面的试验，是人事管理的先驱者。他认为，“人是环境的产物”，并非常重视人的因素在工业中所起的重要作用。他在一篇论文中对监工们说：“你们之中的许多人长期以来有这样的经验，在你们的制造工作中，由于设计良好和运转正常的优良机器而得到很大好处。既然你们对死的机器赋予适当的注意就能带来如此大的好处，那么如果你们对主要的、构造得远为奇异的机器（即工人）赋予同样的注意，有什么后果不能期望得到呢？”

18、19世纪一些经济学家提出一些非常有价值的管理思想，这些思想已经很接近古典管理理论思想，从而表明西方管理理论或管理科学的孕育产生。法国庸俗经济学创始人让·巴蒂斯特·萨伊是西方经济学家第一个明确地把管理作为生产的第四要素而同土地、劳动力、资本相并列的人。他是首先承认管理是一个独立的生产要素的人。他指出，虽然有些“冒险者”（企业家）对所经营的企业拥有完全的所有权，但更经常的是他们往往只拥有部分的所有权，而从其他人那里借入一部分资本，或同别人合伙。这样，这些“冒险者”（企业家）就成为其他人的经理而承担着把土地、劳动力和资本这三个要素结合起来的危险。

18、19世纪，一些经济学家已提出一些管理职能。如萨伊和庸俗经济学集大成者艾尔弗雷德·马歇尔强调管理中的计划职能。马歇尔在《政治经济学原理》一书中曾指出：“那些控制着大量资本并积极从事于生产的人永远不能静止不动。他必须充满着新思想，必须能提出扩展他的市场的新方案，必须能对新的发明的采用作出判断而又不至于在其价值和效率

上受骗。”以后又有一些经济学家强调管理中的组织职能、控制职能、人事职能等。

法国数学和经济学教授查尔斯·杜平是最早提出管理技术可以通过讲授来获得的人。他曾说过：“工场和工厂的管理者应该借助于几何和应用机械学，对节省工人劳力的所有方法进行专门的研究。对于一个成为别人的领导者的人来说，体力工作只占有第二位的重要性，使他处于高位的是他的智力。”英国数学家、发明家查尔斯·巴贝奇则进一步提出，在科学分析的基础上有可能制定出企业管理的一般原则。1832年，他在《论机器和制造业的经济》一书中曾指出：“我在过去十年中曾被吸引去访问英国和欧洲大陆的许多工场和工厂，以便熟悉其机械工艺。在这过程中，我不由自主地把我在其他研究中自然形成的各种一般化原则用到这些工场和工厂中去”。这同80年以后泰罗在《科学管理原理》一书中的一些阐述极为相似。

19世纪末期，在美国涌现出一批研究和推行科学管理的先驱者。其中有《美国铁路杂志》编辑亨利·普尔、工程师亨利·汤及从事军工企业管理的亨利·梅特卡夫等。其中，梅特卡夫以自己的管理经验为依据，于1886年撰写了《制造业的成本和公营及私营工厂的管理》一书，被人誉为是管理科学产生的开创性著作。梅特卡夫在这部著作中指出：“选来作为说明的管理技巧固然非常重要，但始终存在着一种相应的管理科学。这种管理科学搜集过去的记录并加以分类，以便将来的技巧能更有效地发挥作用。对兵工厂和其他工厂的管理在很大程度上是一种技巧，并以某些原则在各种不同情况下应用为论据。把这些原则归并起来，就形成所谓管理科学。”至此，管理作为一门科学或理论已到了“一朝分娩”的时刻了。

需要进一步说明的是，尽管在西方管理理论的孕育产生阶段，提出了许多有价值的管理思想，但在这一时期管理尚未形成专门的科学，在实际中还基本上是一种手工作坊式的经验管理。因此，我们也可把这一阶段称为“经验管理阶段”。

（二）古典管理理论阶段

19世纪末、20世纪初，资本主义进入到垄断阶段。与此同时，科学技术得到了空前发展，社会生产力水平也达到了一定的高度。但是，当时一个突出的矛盾就是管理落后于技术，致使许多生产潜力得不到充分地发挥。如有人估计，如果改进管理，当时美国企业中同样的人力和设备就可

以提高几倍的产量。这种情况首先引起了企业中一些具有科技知识和管理经验的管理人员和技术人员的注意。他们围绕如何提高企业劳动生产率的问题进行了大量的试验和研究,提出了一系列科学的管理制度和管理方法,完成了从经验管理向科学管理的转变,为古典管理理论的产生和发展奠定了基础。

古典管理理论最杰出的代表人物就是美国管理学家弗雷德里克·温斯洛·泰罗。19世纪末、20世纪初,他在美国米德维尔钢铁厂工作期间,针对当时管理落后、劳动生产率低的问题,经过大量的试验,提出了一整套的科学管理方法和管理制度。其中主要包括:定额管理制、差别计件工资制、工人培训制、职能工长制以及操作标准化、工具标准化等。1911年,泰罗在上述研究的基础上,写成并出版了《科学管理原理》一书。现在一般认为,这部著作的出版是资本主义管理理论或管理科学正式产生的标志,因此在西方管理理论发展史上具有划时代的意义,泰罗也由此被誉为“科学管理之父”。古典管理理论的另一位代表人物是法国管理学家亨利·法约尔。法约尔最主要的代表作是1916年出版的《工业管理和一般管理》一书。在这部著作中,他首次区分了经营和管理概念,系统地提出并阐述了管理的计划、组织、指挥、协调、控制等五种职能;强调了进行管理教育和建立管理理论的必要性,明确提出“一个大型企业高级人员最必需的能力是管理能力”,而“管理能力可以也应该像技术能力一样,首先在学校里,然后在车间里得到”。其次,法约尔还根据自己长期任矿业公司总经理的工作经验,从一般意义的角度,提出了管理的十四条原则,从而从一般管理原理的角度对管理理论进行了系统地研究。资本主义古典管理理论的另一重要组成部分,就是由德国管理学家马克斯·韦伯提出的行政组织理论。韦伯与泰罗、法约尔等人是同代人,所不同的是,他不是从企业管理的角度而是从行政管理角度对管理理论进行了一系列的研究。韦伯所提出的行政组织理论开辟了资本主义管理理论研究的新领域,为后来的行政管理研究奠定了理论基础,为此他被西方誉为“组织理论之父”。在泰罗、法约尔、韦伯等人从不同方面创立了古典管理理论之后,西方许多学者进行了深入地研究和广泛地传播,其中英国管理学者林德尔·厄威克和美国管理学者卢瑟·古利特在对古典管理理论进行综合和系统化方面作出了重要贡献。

厄威克和古利特通过对古典管理理论综合,提出管理的八条原则和七项职能。其中八条原则是:

1. 为组织机构配备合适的人员；
2. 一个最高主管或一人管理原则；
3. 统一指挥；
4. 专业参谋和一般参谋；
5. 工作的部门化原则；
6. 授权原则；
7. 责权相符原则；
8. 控制幅度原则。

七项职能是：

1. 计划；
2. 组织；
3. 人事；
4. 指挥；
5. 协调；
6. 报告；
7. 预算。

（三）行为科学理论阶段

20 世纪 20 年代以后，随着资本主义经济危机的加剧和工人思想觉悟的提高，过去泰罗等人所提出的以“经济人”假设为依据的科学管理理论和由此而制定的基本上是“胡萝卜加大棒”的管理制度，已表现出很大的局限性。面对当时劳资双方矛盾日益加剧，工人组织起来与资本家的斗争愈演愈烈的情况，以新的人性假设理论为依据的行为科学理论便应运而生。行为科学理论包括对人际关系理论、个体行为理论、团体行为理论、组织行为理论等不同阶段和不同层次的研究。

人际关系理论，主要是指美国哈佛大学教授乔治·埃尔顿·梅奥等人从 1924 年到 1932 年通过著名的“霍桑试验”所提出的理论。其要点是：（1）人是社会人，因此不能单纯从技术物质条件着眼，还必须从心理方面来鼓励工人提高劳动生产率。（2）企业中不但存在着“正式组织”，而且还存在着“非正式组织”。因此，在企业管理中，不但要发挥“正式组织”的作用，而且要注意发挥“非正式组织”的作用。（3）新的领导能力在于提高职工的满足度。职工的满足度在很大程度上是由职工的社会地位决定的，相对金钱和物质刺激来说，它在提高企业劳动生产率中起第一位的作

用。梅奥等人的这些观点,为后来行为科学理论的形成和发展奠定了理论基础。

个体行为理论,最有代表性的就是由马斯洛等人提出的人类需要层次理论和麦格雷戈等人提出的关于人性的 X 理论和 Y 理论。这两种理论总的说就是研究如何通过不断满足人的需要,调动人的积极性来提高劳动生产率的问题。

团体行为理论,主要是研究如何协调由两个人以上所组成的团体的行为,不断增强团体合力的理论。它主要包括团体动力理论、信息交流理论和有关团体成员之间相互关系的理论。其中最有代表性的是美国行为科学家卢因提出的团体力学理论。这一理论对团体要素、团体“力场”、团体目标、团体结构、团体领导方式、团体规模等问题进行了深入地研究,提出了许多颇有价值的观点。

在组织行为理论的研究中,西方学者重点对领导行为进行了研究,提出了关于领导者的品质、领导方式等方面的理论,探讨了领导者如何处理好对人的关心和对生产的关心的关系问题,其中以美国行为科学家布莱克和穆顿所撰写的《新管理方格》一书最为著名。

此外,行为科学还包括为满足人们不同层次需要的各种激励理论。其中主要有赫茨伯格的激励因素——保健因素理论、阿特金森的成就需要激励理论、麦克利兰的成就需要理论、弗鲁姆的期望几率模式理论、波特——劳勒的期望几率理论、亚当斯的公平理论、凯利的归因理论、斯金纳等人的强化理论等等。

(四) 现代管理理论阶段

第二次世界大战以后,西方管理理论发展到现代阶段。之所以称为“现代”,不仅有时间的含义,还因为有以下特征:

1. 在这一时期的管理理论研究中,充分运用了现代自然科学和社会科学的研究成果,如系统论、控制论、信息论等,使管理思想、管理观念进一步现代化。

2. 电子计算机、现代通信设备等高科技成果广泛运用于管理中,使管理方法、管理手段进一步现代化。

3. 管理理论向综合和“软化”发展,使管理决策和管理组织进一步现代化。

西方管理理论发展到现代阶段,形成了许多学派。1961年,美国管

理学家哈德罗·孔茨在美国《管理学杂志》上发表了一篇名为《管理理论丛林》的文章。在这篇文章中,他从历史和现实出发,把西方现代管理理论划分为6个学派。1972年,他在《管理学的原则》一书中,又根据研究方法和研究问题的重点不同,把西方现代管理理论划分为7个学派。1980年,他又在一篇题为《再论管理理论丛林》的论文中指出,现在“管理理论丛林不但依然存在,而且已显得更加茂密而难于通过了”。他认为,当时管理理论学派已不是过去的6个或7个而是发展到11个了。这11个学派分别是:

1. 以孔茨等人为代表的管理过程学派;
2. 以麦格雷戈等人为代表的人性行为学派;
3. 以巴纳德等人为代表的社会系统学派;
4. 以马克兰特等人为代表的管理科学学派,也即数量管理学;
5. 以西蒙等人为代表的决策理论学派;
6. 以卡斯特等人为代表的系统管理学派;
7. 以德鲁克等人为代表的经验主义学派;
8. 以明茨伯格等人为代表的经理角色学派;
9. 以特里斯特等人为代表的社会—技术系统学派;
10. 以布里奇曼等人为代表的经营管理学派;
11. 以卢丹斯等人为代表的权变理论学派。

(五) 20 世纪八九十年代以来西方管理理论的新发展

20 世纪 80 年代以来,西方管理理论有许多新的发展。这些新发展主要表现在以下几个方面:

1. 比较管理理论的兴盛。

比较管理理论产生于 20 世纪 50 年代,但在 20 世纪 70 年代以前,由于这门学科只是在美国有所研究,国际影响不大,因此还未受到人们的注意。

进入 20 世纪 80 年代,比较管理理论开始在西方兴盛起来,其原因主要是:

(1) 20 世纪 70 年代末、80 年代初,世界经济发生了巨大变化。特别是在第二次世界大战中的一些战败国,如日本、原西德,在经济上迅速崛起,大有超过老牌工业强国美国的趋势。这一明显变化,引起了许多管理学家的注意。他们纷纷到这些国家考察,研究他们的管理经验并与本国相

对照。

(2) 随着国际经济的发展, 20 世纪 70 年代以后, 各资本主义国家跨国公司的海外公司急剧增加。由于海外子公司所在国的管理环境, 如经济、政治、法律、文化、风俗习惯等与母公司所在国有很大差异, 这就引起了管理中的这样一个矛盾: 有些在母公司非常有效的管理制度和方法, 在海外子公司并不适用。为了解决这一问题, 一些跨国公司的大老板们聘请管理学家进行比较研究, 以解决不同国家管理方式和方法的移植问题。

(3) 进入 20 世纪 80 年代, 社会主义国家普遍实行改革开放的政策。在这种情况下, 一方面社会主义国家需要研究、引进资本主义国家先进的管理方式和方法; 另一方面资本主义国家也要加强对社会主义国家的改革措施和投资环境的研究, 这就促使了比较管理理论向更加广泛深入的领域发展。

20 世纪 80 年代以后比较管理理论的发展, 除了 in 比较管理学的研究对象、比较方法等方面的研究有新的进展以外, 在管理理论方面也有许多新的认识。这些新的认识主要是:

(1) 通过比较管理学的研究, 普遍认识到一国文化传统对于管理方式、管理方法的形成和运用具有很大影响, 从而在寻求管理的普遍规律以及管理方式和方法的移植问题上向前迈进了一步。

(2) 通过比较管理学的研究, 更加认识到管理中“软因素”的重要性。所谓软因素, 简单地说就是强调管理中的人的因素, 特别是强调人的精神因素和主观能动因素。

1981 年, 美国斯坦福大学教授巴斯卡尔和哈佛大学教授艾索斯在《日本的管理艺术》一书中, 概括了日本的经验, 提出了管理的七个变量, 即“7S”管理模式。所谓“7S”, 即制度、策略、结构、作风、最高目标、人员、技巧。他们把前三个变量称为“硬 S”, 把后四个变量称为“软 S”, 并通过日本松下公司和美国国际电话电报公司进行比较研究后, 认为日本的成功之处, 就在于他们更重视“软 S”。

(3) 通过比较研究认识到小企业的优越性。按照过去规模经济的观点, 大规模批量生产具有成本低、效率高的特点, 因此认为企业规模还是大一些好。近些年, 由于科学技术发展和人们的需求日新月异, 企业间在产品质量、品种、更新换代方面的竞争日趋激烈, 通过对大小企业优缺点的比较研究, 又有一种认为“小更好”的倾向。这主要是由于企业小, 层次少、决策快、效率高, 具有船小好调头, 应变能力强的特点。在这种思

想的指导下,目前西方一些企业,特别是一些国际性大企业,开始划小或建立独立经营单位,在大公司仍有一定统一性的前提下,采取小而灵的组织形式。

2. 企业文化热。

“企业文化热”是20世纪80年代以后西方管理理论发展的一个重要特点。

西方“企业文化热”的兴起,有其深刻的经济和政治原因。从国际竞争来说,西方管理学家在对于日本的比较研究中,认为管理的差异主要在于文化。为了更好地吸收国外的管理经验,提高本国管理水平,不断在国际竞争中取胜,必然要重视对企业文化的研究。从企业内部来说,随着科学技术的发展,企业中劳动的性质和劳动力的构成发生了巨大变化。如到20世纪50年代末,美国的白领工人的数量就超过了蓝领工人。20世纪70年代,在新增的就业人员中90%以上集中在信息服务业(被称为灰领或新领工人)。到了20世纪80年代,这种情况已较普遍。由于这种变化,过去的一些管理理论和管理制度逐渐不适应,资本主义企业中的种种矛盾逐渐加剧。这就不得不以更高的管理境界和管理方式来使企业产生一种精神凝聚力。

20世纪80年代,在西方管理理论的研究中,关于企业文化的论著很多,并且都是畅销书。纵观这些著作对企业文化的论述,主要包括以下几个方面的内容:

(1) 关于企业文化的内涵外延及构成要素的论述。认为企业文化主要是由企业的最高目标或宗旨、共同价值观、作风和传统习惯、行为规范和规章制度等构成。它是一种以价值观为核心对全体职工进行企业意识教育的微观文化体系。

(2) 关于企业文化形成与发展的论述。认为企业文化不是少数企业家或“秀才”主观想象出来的,而是随着企业的建立和发展,通过全体职工的集体实践而形成的。影响企业文化形成的因素主要有企业任务、外部环境、民族习惯、历史传统等。

(3) 关于企业文化建设重要性的论述。企业文化的研究者和提倡者普遍认为,企业文化是现代企业的生存和发展、成功和失败的关键。这种渲染尽管有些闪烁其词,但也在一定程度上反映了当代企业管理的客观要求和发展趋势。

3. 非理性主义倾向开始抬头。

20 世纪 80 年代以后,由于比较管理理论的兴盛和掀起的一股“企业文化热”,使一种非理性主义倾向开始抬头。

20 世纪 80 年代初,美国的一些管理学家,特别是《寻求优势》一书的作者彼得斯等人,在研究日美两国的企业管理状况以后,分析批判了过去管理理论的缺陷,认为过去的管理理论,包括以泰罗为代表的科学管理理论,过分拘泥于以理性主义为基石的“科学管理”,只热衷于规章制度、数学模型和普遍原则等的研究,实际上是一种“见物不见人,甚至是与人为敌的管理”。因此,他们认为过去的管理模式已不适应时代的要求,必须进行一场“管理革命”,使管理“回到基点”,即以人为核心,做好那些人人皆知的工作,从而“发掘出一种新的以活生生的人为重点的带有感情色彩的管理模式”。彼得斯等人的这些观点,代表了当代西方管理理论发展中的一种非理性主义倾向的思潮。

非理性主义倾向的鼓吹者在批评传统理论的同时,提倡一种管理实务的研究。他们在研究中,不求理论体系的完整,逻辑推理的严谨,而是采用较松散的体系,运用大量实例阐述自己对管理的见解,其中许多“经验之谈”直接出自企业经理之口。例如,名噪全球的《寻求优势》一书,其副标题就是“美国杰出企业的成功经验”。书中重点分析了美国 43 家企业的经验,并把这些经验归纳为八条作为全书基本框架。又如著名的《一分钟经理》一书则是以讲故事的形式,叙述了一位经理的“一分钟管理术”,然后在这一基础上揭示了一些实用有效的管理方法和管理艺术。虽然非理性主义倾向有许多偏颇之处,但考虑到人们的认识总是要从感性到理性的规律,这是否意味着西方管理理论将要有新的突破,还需拭目以待。

4. 传统管理理论的发展方兴未艾。

如前所述,20 世纪 80 年代以后西方兴起的比较管理学与“企业文化热”,使一些人产生了批判传统管理理论,提倡非理性主义的倾向。那么,这是否意味着企业文化与传统管理理论是完全对立的呢?是否意味着在比较管理学兴起的同时,传统管理理论就没有任何发展了呢?实际并非如此。如果我们全面地分析 20 世纪 80 年代以后西方管理理论的发展情况,就会发现,当有人否定传统管理理论,鼓吹“回到基点”的同时,也有人提出“回到泰罗制”的口号。例如,美国管理学家、经验主义学派的代表人物德鲁克在 1982 年出版的《面对下一代的经济学及其他论文》一书中就指出:“泰罗的最大影响可能在今后”。他认为,今后不论在发展中国家或是发达国家,科学管理理论可能会产生重大影响。就发展中国家来说,

由于管理方式比较落后,同泰罗创建科学管理理论的情况有类似之处,所以“泰罗制”的某些部分有助于提高管理效率。就发达国家来说,把科学管理理论应用于脑力劳动的研究,也能大大提高劳动生产率。

实际上,20世纪80年代西方管理理论在比较管理理论和“企业文化热”掀起的同时,传统管理理论的发展同样是方兴未艾,而且二者之间出现了相互影响、相互交融的迹象。以下仅列举几个方面:

(1) 战略管理理论的新发展。西方战略管理理论创立于20世纪60年代。到了20世纪80年代,这一理论不但形成了一套体系,而且与企业文化紧密结合形成了所谓战略+文化=卓越的管理模式。这一模式改变了过去在战略管理中过分重视物质因素的作用和把战略管理仅仅看作是上层管理人员的事的倾向,更加注重人的因素在战略制定和实施中的作用,比较注意发挥下级人员在战略管理中的能动作用。20世纪80年代,由于重视了人的心理活动对战略决策的影响,因而形成了认知学派,由于注意探讨企业文化对战略管理的影响,因而形成了文化学派。

此外,20世纪80年代战略管理理论发展的另一个特点是,更加重视生产和技术管理的作用,改变了过去只重财务分析及股票行情与市场占有率的分析的倾向,从而使战略目标不是只考虑眼前的利益,而是重视产品开发和技術革新,把生产、技术的管理与创新作为战略的后盾。

(2) 组织行为理论的新发展。20世纪80年代以后组织行为理论在原来行为科学理论的基础上有了许多新发展,并提出了一些与过去不同的新观点。例如,过去心理学的需要层次说和动机说,强调人的内在潜能即各种基本需要对人的激励作用,新的行为心理学理论则否定人的心理过程在行为形成中的作用,认为外部强化决定行为;而更新的认知心理学理论则热衷于从人的认知过程出发进行研究,并在兼收并蓄需要理论和强化理论的基础上提出了更复杂的激励模式。在领导方式的研究方面,20世纪80年代随着非理性主义倾向的出现,以彼得斯为代表的一些管理学家提出了一种新的领导观。这种领导观认为“领导”意味着发挥大家的干劲和力量,培养人、解放人和发展人。为做到这一点,必须采取“深入基层、到处走走”的领导方式。认为这种领导方式有助于一个领导者完成倾听、教育、促进三件事。同以往的领导模式相比,这种新的领导观更强调领导者的实干精神。

在组织设计方面,20世纪80年代以后主要是向重视“软件”和小型化、民主化方向发展。美国管理学家威廉·大内在《Z理论》一书中提出

了“Z型组织”的概念。他认为“使员工关心企业是提高生产率的关键”。因此,企业组织应向民主化方向发展。他提出的“Z型组织”模式糅合了日本式组织和美国式组织的优点,其内容主要包括:实行长期或终身雇用制度,使员工与企业同甘共命运;对员工实行长期考核和逐步提升制度;培养适应各种工作环境的多专多能的人才;控制机制较为含蓄,并注重启发诱导,但检测手段较为严密和明确;采取集体研究和个人负责相结合的决策方式;人们树立牢固的整体观念,员工之间平等相待,每个人对事物均可作出判断,并能独立工作,以自我指挥代替等级指挥等。

(3) 数量管理理论的新发展。20世纪80年代初,当美国未来学家托夫勒的《第三次浪潮》和奈斯比特的《大趋势》等著作问世以后,在世界范围内掀起一股比“企业文化热”还要热的“信息热”。当时,许多有识之士四处奔走,大声疾呼:目前已进入“信息时代”,“知识越来越成为生产力、竞争力和经济成就的关键”。与此同时,各个国家的政府纷纷制定新的策略,准备迎接“新技术革命”的挑战。

信息与管理直接有关。20世纪80年代掀起的这股“信息热”也必然大大推动管理理论的发展。在这一时期的管理论著,几乎言必及信息,对于信息与决策、信息与领导、信息与组织、信息与控制以及管理信息系统现代化等问题进行了广泛深入地探讨。

在现代条件下,管理信息的收集、加工、传递和使用,离不开电子计算机和数据处理的手段。因此,在20世纪80年代的“信息热”中,数量管理理论不但没有衰退,而且有了很大发展。其主要表现在以下几个方面:

第一,在大量的数量分析和数据处理中,不但广泛运用传统的数学知识,而且还引进了现代数学知识,如模糊数学、突变理论等。

第二,经济数学模型涉及的范围已不再只限于一个地区、一个国家,而是发展到世界联结模型。目前这一模型的建立,已有包括我国在内的70多个国家和地区参加。

第三,有关数量管理理论的研究成果,质量更高、数量倍增。仅以目前世界上最著名的五种数理经济刊物为例,他们每年出版的总页数在20世纪的40年代只有400页,50年代600页,60年代1000页,70年代2000页,80年代仅到1986年就达到了6000页。由于这些研究成果在实际管理的应用中发挥了很大作用,其学术地位也愈来愈提高。仅从1980

年到1986年连续6年的经济学诺贝尔奖获得者来看,他们都是在数量管理理论和计量经济学研究方面作出了巨大贡献的人。

进入20世纪90年代后,信息产业、高科技产业在经济发展中占有越来越重要的地位,经济一体化、全球化的趋势越来越明显,“知识经济初见端倪”。在这种情况下,西方管理理论主要围绕知识经济的管理提出了一些新的观点。其中比较有代表性的看法是:

1. 未来最成功的企业将会是“学习型组织”。

这是美国麻省理工学院教授彼得·圣吉在1990年出版的《第五项修炼》一书中提出的观点。该书认为“在过去,低廉的天然资源是一个国家经济发展的关键。传统的管理系统也是被设计用来开发这些资源。然而,这样的时代正离我们而去,发挥人们的创造力现在已成为管理努力的重心。”

为此,该书提出:“未来唯一持久的优势是有能力比你的竞争对手学习得更快,未来真正出色的企业,将是能够设法使各阶层人员全心投入,并有能力不断学习的学习型组织。”

该书提出,在“学习型组织”中要进行“五项修炼”。这五项修炼是:

(1) 自我超越。即能够不断实现人们内心深处最想实现的愿望,不断创造和超越,是一种真正的“终身学习”。

(2) 改善心智模式。即不断适应内外变化,改变自己的思维定势以及由这种思维定势决定的思想、心理、行为转换方式。

(3) 建立共同愿景。即使组织具有全体衷心共有的价值观、目标和使命,设法让共同的愿景把大家凝聚在一起。

(4) 团体学习。即从“深度汇谈”而始,在群体中通过思想的自由交流,使集体智慧高于个人智慧,不仅取得团体整体的出色成果,使个别成员也得到更快地成长。

(5) 系统思考。即树立系统观念,善于运用完整的知识体系和工具,从整体上认识、分析和解决问题,能够有效地掌握事物的变化,不断开创新局面。

2. 通过建立虚拟企业、动态团队协作和知识联网来共同创造财富。

1991年美国管理学家查尔斯·M. 萨维奇出版了《第五代管理》一书。1996年作者对该书进行了修改再版,明确提出“通过建立虚拟企业、动态团队协作和知识联网来共同创造财富”的观点。书中指出:“在过去的一千年中,我们通过利用土地、劳动力和资本养育了自己,创造了财