

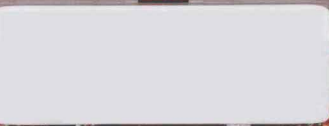
# 西方管理思想史

郭咸纲 著


(插图修订第4版)

二十年磨炼，  
铸就中文管理思想史权威杰作！

畅销  
15年！



北京联合出版公司  
Beijing United Publishing Co., Ltd.

 后浪出版公司

大学堂016-02

# 西方管理思想史

郭咸纲 著

(插图修订第4版)



北京联合出版公司  
Beijing United Publishing Co., Ltd.

## 图书在版编目 ( CIP ) 数据

西方管理思想史 ( 插图修订第4版) / 郭咸纲著. -- 北京: 北京联合出版公司, 2013.8

ISBN 978-7-5502-1851-2

I. ①西… II. ①郭… 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 ( 2013 ) 第 193597 号

## 西方管理思想史 ( 插图修订第4版 )

作 者: 郭咸纲

选题策划: 后浪出版咨询 ( 北京 ) 有限责任公司

出版统筹: 吴兴元

特约编辑: 徐 樟

责任编辑: 刘 凯

封面设计: 红杉林文化

版面设计: 张宝英

营销推广: ONEBOOK

装帧制造: 墨白空间

---

北京联合出版公司出版

( 北京市西城区德外大街83号楼9层 100088 )

北京联兴华印刷厂印刷 新华书店经销

字数600千字 787毫米×1092毫米 1/16 29.5印张

2014年1月第2版 2014年1月第1次印刷

ISBN 978-7-5502-1851-2

定价: 68.00元

---

后浪出版咨询 ( 北京 ) 有限公司常年法律顾问: 北京大成律师事务所 周天晖 copyright@hinabook.com

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书部分或全部内容

版权所有, 侵权必究

本书若有质量问题, 请与本公司图书销售中心联系调换。电话: 010-64010019

## 对管理学基本命题和管理学研究的思考

美丽的爱琴海中，有一个小岛名字叫萨摩斯岛，充满智慧的毕达哥拉斯(Pythagoras)就出生于此。与被誉西方文明“第一个哲学家”称号的泰勒斯(Thales)将世界万物归于水的命题不同的是：毕达哥拉斯认为数的原则就是万物的原则。由此形成了一水之隔的米利都学派和毕达哥拉斯学派。此后的世界文明由此沿着外在的统一和内在的统一两条道路一直走到了今天。这也成了科学研究无法回避的两个基本的也是最高的命题。

经济学研究的出发点是经济人假设。但是，今天的经济人假设使经济学因其研究主体的极度贪婪和无尽欲壑走到尽头。要想解决这一难题，经济学家、管理学家和社会学家们都在做着前所未有的努力，不甘寂寞的政客们也加入了这一行列。人们普遍认为，在一个复杂的社会系统中，可以通过管理行为达到目标。但是，管理行为是有成本的，于是人的欲望的满足就要受到局限，这样就不得不重新思考和修正人的欲望。这个过程实质上隐含着或者修正人性假设或者修正社会公认的道德准则的两种选择。管理学的基本命题也由此产生。

在管理学的一系列基本命题中，最基本的命题莫过于：管理学的起点是什么？管理学的终点是什么？管理学或者管理学研究的起点又可以分为管理学的历史起点、逻辑起点、理论起点、方法论起点等命题。管理学的终点命题又由“管理有无最优境界”、“管理的最优境界是什么”等命题组成。所有命题又无外乎三大命题的延伸，即管理学的自然哲学命题、经济哲学命题和社会哲学命题。

管理学的自然哲学命题：管理学的人性假设是什么？这是管理学最基本的命题。人性研究古而有之，但是至今没有一个统一的认识。究其因，是源于人性植于人的内心世界中，同时又与人们的行为密不可分。人的内心世界的丰富多彩不亚于自然界，人们可以通过科学工具和仪器窥探自然界的奥妙，然而人的内心世界是很难甚至是无法观测的。这样在研究中就出现了一系列的设想或假设，有些是有科学道理的，有些则完全是一种猜想。在人性假设研究中，性格是有着先天的成分，而善恶则完全是后天社会的杰作。这些因素集中在一个人身上就显得复杂而多变，所以，人性假设就成为管理学研究的自然哲学命题。

管理学的经济哲学命题：个人、组织、社会三者的关系是什么？这是一个中间层

面的命题,由于其离现实社会最近,于是就成了目前管理学研究的主战场。个人、组织、社会三者之间的关系也是经济学研究的主要领域。生产方式、劳动关系、经济结构和组织方式的变化和演进成为管理学的经济哲学命题的内涵。

管理学的社会哲学命题:管理的道德基础是什么?解决管理困境的方案除了深刻认识人性和充分协调优化个人、组织与社会三者之间的关系,以使其达到和谐之外,还要重建管理的道德基础。管理的道德基础是降低管理成本最有效的途径之一。

我的研究领域跟上述命题紧密相连。其中,第一个领域是西方管理思想史,延伸出来的一个方向是中外管理思想比较研究。在管理思想史和中外管理思想比较研究的基础上,我进入了第二个研究领域:理论管理学。理论管理学是从管理学的公理系统、假设系统和定理体系出发,通过构建管理学的理论框架,形成的管理理论体系,这部分研究成果集中体现在我在澳大利亚国立大学和悉尼科技大学留学期间的博士论文《理论管理学:关于管理最优境界的研究与探索》中。人性假设理论应该是理论管理学的核心理论也是前沿理论,我在保加利亚索菲亚大学攻读第三个博士的论文就是《多维博弈人性假设:理论管理学前沿课题研究》。新的人性假设的提出不仅丰富了管理学研究的视野,也丰富了我从人性层面上对整个社会发展变化规律的认识。第三个研究领域是一般管理模式研究,在这个研究领域我形成了近20部著作的研究成果。在此基础上,我将研究延伸到“企业管理模式”和“政府管理模式”中。在企业管理模式研究中,我着重于通过打造企业的自我管理平台来实现企业快速、稳健、持久的发展。这部分是我在美国得克萨斯大学读MBA期间的主要研究领域。在政府管理模式研究中,我致力于政府管理模式比较研究和政府行为经济学研究。政府管理模式比较研究是通过“2+10”的研究计划完成的。“2”主要指以中国与美国政府管理模式比较为主线,以“10”个国家——新加坡、日本、菲律宾、澳大利亚、英国、法国、德国、俄罗斯、巴西、埃及的政府管理模式为参照系,通过同源政体比较、非同源政体比较和交叉比较,形成政府管理模式完整的理论体系。这部分工作是我在保加利亚索菲亚大学中国经济与政治研究中心和华中师范大学政府管理研究中心工作的主要研究方向。第四个研究领域是未来的管理模式。在这个研究领域中,我全面分析和论证了影响管理模式演进的未来要素,以及未来的社会形态和生产、生活方式发生变化后管理模式在理论和实践上的再造。第五个研究领域是未来社会构想。通过对后资本主义、后社会主义、后马克思主义以及后现代社会形态的研究和探索,试图勾勒出未来社会的图景。这一研究领域与未来的管理模式研究呼应相连,互动融合,是我目前在哈佛大学、牛津大学、索菲亚大学、澳大利亚国立大学、菲律宾国立大学等从事研究工作的主要方向。

《西方管理思想史》一书,自1999年9月初版以来,历时10年,仍畅销不衰,现已出至第四版。其间,我在欧美澳的学习、研究与工作经历丰富和完善了我初期对管理思想形成和发展轨迹与理论点演进的认识,对管理思想产生的历史轴线和实践轴线有了更加清晰和深刻的感受。作为《西方管理思想史》的研究学者,除了对基本的管理学命题进行思考之外,还要对该领域的研究对象进行分析。我将管理者划分为六种类型:管理学大师、管理学家、管理实践家、管理理论与教学工作、管理培训师、管理理论与实践参与者。在这个金字塔形的结构中,每一名与管理相关的工作者都可以找到自己的位置。但是,研究西方管理思想史要有一些较为严格的定义和划分,我们这里所说的“管理学大师”是严格意义上的、在管理学思想历史上有所突破、建立其完整理论体系的思想大师,这与一般意义上自称或者自封的所谓“大师”完全不是一个概念。从管理思想史的角度,到目前为止,真正能称得上管理学大师的在世界范围内一般不会超过20位。而“管理学家”也是严格意义上在管理学思想和理论上独树一帜、自成体系,普遍为理论和实践所公认的卓越理论家和思想家。同样,从管理思想史的角度,到目前为止,真正能称得上管理学家的一般不会超过200位。而管理实践家,则是在管理实践中,不断探索、创新,形成有独特思想体系和管理模式的实践家。管理思想史研究的特定范畴决定了我们的研究对象是前面三个层次的思想家和实践家。对目前纷繁的理论和实践,我们只能予以关注,只有等待浮躁渐渐远去,历史和智慧的曙光重新普照知识的圣殿,并且荡涤掉我们这个时代特有的幼稚后,真正沉淀下来的有价值的思想才能进入管理思想史的殿堂。只有睿智的管理思想大师在管理历史长河中形成的一座座思想灯塔,才是人类管理进步的航标,才是人类精神家园的宝贵财富。

是为序。

郭咸纲

2009年2月8日识于保加利亚索菲亚大学

各位专家学者和各界朋友,如果发现书中的错误或愿意深入探讨有关西方管理思想史的问题,可与我联系。

E-mail: guoxiangang@hotmail.com 手机:13718973888

## 我对管理终极目标的理解

“道，不可须臾离也，可离非道也。”思考管理的终极目标，我想，它应当是为了提升人类的生活品质，促进人类社会的和谐与共同进步。

传统西方实体性思维方式表现出还原论(原子主义的)、机械性、客观性、主客二分等特点，并将理性推上统帅宇宙的至高无上的地位，这种思维方式无疑也表现在西方管理理论的发展及管理模式的选择上。

西方社会在工业革命时代，物理学方法的“无往不胜”，使人们自以为能够凭借科学理性分解清楚并掌握任何知识领域。在西方管理学理论中，人，是管理的主体，也是管理的客体，不仅财、物，而且人性和事态都被纳入到机械性的管理模型中去加以分析和整合。

当然，不可否认，一方面科学管理在相当程度上提高了人们组织行为的效率，为人类经济目标的实现作出了巨大的贡献；另一方面，由于这种思维方式将人“物化”，忽视了人的主动性和自我发展性，因而未能充分开发人的潜能，甚至使人异化，失去自我和生活的原本目标，沉沦为商业化的、贪图享乐的、甚至最终被货币主宰的物的附庸。人们为达成目标而破坏生态环境，从而造成人类心灵与生存环境的双重困境。

当然，并非说西方传统的管理思想弊莫大焉，而是说由于东西方思维方式各有千秋，体现于管理实践中，亦显现出各自不同的所长与所短。特别是，由于中国传统文化相对缺乏分析性思维，较少将世界作为独立于己的客体进行追根究底地研究，较少采用实验方法，故当代中国人在管理上更多地凭借经验和感性，这就需要我们虚心吸取西方文化的理性精神与科学精神，将其活用于管理理论与实践，从而实现“中国管理的科学化”。

同时，面对西方工业文明带来的种种“弊病”，当代中国人应挖掘、发挥中华传统文化中“天人合一”思想的精华与智慧，将人文与科学、伦理与心智、整体与分析结合起来，从而在中西方文化相互沟通的基础上，实现中西方管理理论的兼容与互长，取长补短，建立合于“道”的、遵循生态的、合乎人性的管理理论。

我认为，从总体观念上来说，中国传统思维方式可以在以下两方面补充西方传统管理思想。

首先,在中国传统文化中,如《易经》,把人的因素、物的因素、相互的因素整合成为一个系统过程,人能够基于其内在本性来参与并实现一种创造性的活动,尽人之性,尽物之性。而且,有机宇宙本体是生命存在与发展的方式。人,作为宇宙的精灵与世界的主宰,对宇宙本体价值的体验呈现为道德价值,人性的完成也就是宇宙性的完成。从广义上来说,“一切为了人”是管理的出发点和归宿,而管理学意义上的人是与自然协同进化的人,因此,管理的最终目的是推动人与自然的和谐与共同进步。

最高境界的管理模式应当是在对人性普遍价值目标、宇宙价值目标的认知与自觉的基础上发展出来的。事实上,价值与哲学可以说是管理的真正起点。只有把握本体价值,进而把握道德价值,我们才能把经济活动维护在一定范围,使它不因为手段而丧失目的,使人不至于在经济活动中工具化、机械化。

其次,将中国传统文化表现出的整体观念、动态思想应用于管理学中,要把握不同主体、时空、历史、社会关系、限制条件等。管理方法与模式亦当“整体定位,适时权变”。

总之,我们应以中国传统文化补充西方的管理思想,实现“西方管理的中国化”。当我们越深刻地把握宇宙之“道”,掌握它演变发展中的各个方面,就越能发挥它,越能主动变化,主动去改变事物,进而达到“进可攻、退可守、收放自如”的境界。

事实上,当代西方有关人性理论的研究已经逐渐体现出东方文化的些许特征,管理思想也随之不断向系统整合的方向发展。

《西方管理思想史》是一部致力于系统描述西方管理理论发展演变历程的书籍,也是本人 20 多年来研究西方管理思想发展演变的总结。本书有三条主线:第一条是时间线,以时间为轴充分体现其历史性;第二条是理论线,以西方管理理论的历史演进过程为轴,充分反映其发展性;第三条线是人性线,以管理思想发展进程中的人性理论的深化为轴,蕴含着对管理最优境界的追求,充分反映其突破性。此书的再次出版,如果能给中国的管理学界、经济界、企业界、教育界和想了解西方管理思想史的读者带来一些帮助,那我就倍感欣慰了。

郭咸纲

1999 年 6 月识于北京

2004 年 2 月识于澳大利亚国立大学



## 管理理论的发展线索和研究方法综述

任何学科的建立必须要有其假设和前提,并且这些前提能否接受实践的反复检验是这门学科存在和发展的基础。管理学理论与经济学理论赖以建立的前提所要接受的检验截然不同。

20世纪30年代,科斯的经典性文章(Ronald Coase,“The Nature of the Firm”,*Economica*,Vol.4, p.386~405,1937.),以事实说明经济学家因经济学理论无力明确阐述它的假定而痛苦,因为建立理论时通常忽视检验其理论所赖以建立的基础,而今天,经济学家仍然为无力检验其理论赖以成立的某些重要假定而苦苦思索。管理学领域的情况恰恰相反,管理学家在为其理论及其前提接受的检验太多而备受折磨,任何一种管理理论从产生开始,就要受到丰富多彩的实践活动的检验。管理实践活动的丰富多彩,使得管理理论相形见绌,以至于人们至今还很难给管理下一个精确而统一的定义。

截至目前,管理理论还不是从假设开始的,经验性的实证分析是管理理论的重要特征。无论针对什么对象,因为环境背景因素是理论和实践赖以存在的基础,所以从不同的实践环境中诞生出来的理论往往有着巨大的差异,甚至会产生截然相反的理论体系。从构成古典管理理论大厦的泰勒(Frederick Taylor)的科学管理、法约尔(Henri Fayol)的组织理论和马克斯·韦伯(Max Weber)的行政管理理论开始,到行为科学的产生,以至现代管理理论丛林,都有这一特点。所以“管理理论形成与发展的历史进一步表明管理系统多视角审视的歧义性、复杂性。”(席酉民:《再谈管理、管理研究和管理理论》,载《世界科技研究与发展》,第19卷第1期,1997年。)

### 管理理论的发展线索

管理理论的发展是和生产力的发展以及生产组织方式的变化紧密相连的,可以说是这些因素决定着管理理论的发展和变化。尽管管理理论形式千差万别,但是研究的主题仍有着共同的特点。我们可以认为管理学是研究管理与被管理的关系以求最优化实现其目标的科学。管理涵盖人、思想、观念、行为、方法和结果。古典组织理论是在当时市场环境比较稳定的情形下产生的,开管理理论先河的管理学大师泰

勒在《科学管理原理》(*The Principles of Scientific Management*)一书中明确指出:管理的主要目的应该使雇主实现最大限度的富裕,同时也使每个雇员实现最大限度的富裕。在提出管理者和被管理者关系后,他进一步明确指出,管理目标是采用最佳管理模式使工人最大程度地发挥积极性,作为回报则从他们的雇主处取得某些特殊的刺激。法约尔将管理理解为领导者对组织进行管理,他将管理划分为计划、组织、指挥、协调和控制五个因素,其目标是企业的稳定和发展,达到目标的最优方法是14条管理原则。韦伯的行政管理理论指出,行政组织的内在要求是稳定、严密、有效、精确,采取的最优方法是科层制。古典组织理论隐含着一系列重要的管理思想,如管理行为的动力是为达到既定的组织目标,管理行为的有效模式是选择管理与被管理之间的关系处于最佳状态时的管理模式等。

行为科学是为解决效率与人性之间的矛盾而出现的。解决这一矛盾的方法是对人性进行深入的研究并采取相应的行为准则。人与人、人与组织、组织与组织、人和组织与环境的关系如何处于最佳的平衡状态,是行为科学的研究对象。现代管理的各种学派也在不同层面上体现了管理和谐这一重要思想。尽管孔茨(Harold Koontz)等人把法约尔的组织理论发展成为管理过程学派,但是其基本思想仍然是:“每个主管人员的任务就是设计和维护一种环境,使身处其间的人们能在集体内一道工作,以求有效地完成集体的目标。”巴纳德(Chester Barnard)的社会系统学派自成一派,他在分析了个人与组织后提出了组织的三要素:协作的意愿、共同目标和信息的沟通;给出了协作系统在共同目标下的组织结构关系,目标是使组织有效和有能。西蒙(Herbert Simon)继承了巴纳德的思想而创立了决策理论学派,并以《管理行为》(*Administrative Behavior*)获得诺贝尔经济学奖。西蒙等人认为:组织就是作为管理者的个人所组成的系统,决策贯穿于管理的全过程,管理就是决策。在他的组织系统中,理论上的决策最优与实际上的令人满意之间达到了高度的统一。运筹学在“二战”中兴起,并奠定了数量学派的基础。数量学派认为管理就是制定和运用数学模型与程序系统,用数学符号和公式来表示计划、组织、控制、决策等合乎逻辑的程序,并求出最优解,以达到组织的目标。在组织的目标下,用数学来解决管理与被管理之间的关系是该学派的特色。以德鲁克(Peter Drucker)为代表的经验主义学派认为,企业的目的是创造顾客,在此目的下管理就是对人进行管理的技巧,管理是用技巧来解决管理和被管理的关系问题。经理角色学派认为,管理是由经理工作的性质所决定的,而经理所承担的角色体现了管理与被管理的关系。“角色这一概念是行为科学从舞台术语中借用于管理学的,角色就是属于一定职责或地位的一套有条理的行为。……演员、经理和其他人的角色都是事先规定好的,虽然各人可能以不同的方式来解释这些角色。”(明茨伯格:《管理工作的本质》,方海

萍译,北京:中国人民大学出版社,2007。)系统学派以系统理论为其理论基础,把组织看做是一个系统,它由具有相互依赖、相互关联、相互作用的两个以上的要素或部分构成,是一个具有特定目标、功能和结构的有机整体。系统内部由管理者与被管理者构成其组成要素,系统的外部是组织的环境。(卡斯特、罗森茨韦克:《组织与管理:系统方法与权变方法》,傅严等译,北京:中国社会科学出版社,2000。)如果以整个系统科学作为系统学派的理论基础的话,那么管理理论就有可能从这里走出现代管理理论的丛林。这正是我们的基本观点。

把古典管理理论和现代管理理论进行比较,在外部环境变化不大的情况下,古典管理理论带有的系统思维色彩比较小。“二战”后,市场愈加变幻莫测,由此所形成的现代管理理论丛林系统思想的色彩明显增强了。根据系统科学的新理论,用系统的思维观点对客观世界进行分析将更加接近于现实。随着人们对客观世界认识的不断深入,管理思想的发展和建立逐步向系统整合方向发展,这正是和现代系统科学的发展相一致的。在管理系统的运作机制上,管理行为有既定的系统目标,系统内有多种变量相互作用,这些变量和外界环境有着非线性的动态关系。外界环境给定了这些变量发生作用的边界,目标给定了变量作用的最优化选择。最为关键的变量可能是由管理和被管理行为所形成的两个相互作用的管理力场,这个力场的肇因是人及其表现的人性,还有就是和外界紧密联系的背景文化和组织文化。这里的每一个变量本身也是一个极其复杂的系统,且都是呈非线性关系的。这样,一个动态的系统模型就有可能建立起来,不过这是一个超大系统。现代系统理论的各个组成部分给出解决这个超大系统的某一方面或某一部分问题的方案。对于这个超大系统的彻底解决,可能有待于超大系统理论的建立。

信息论给出解决系统的信息流的流动机制及其影响的问题;控制论对超大系统中各个部分的稳定性问题的解决作出了贡献;耗散结构理论为系统从无序走向有序的自组织机制指出了方向,如何输入负熵成为问题的关键;而协同学为这个超大系统“建立一种用统一的观点去处理复杂系统的概念和方法”,(哈肯:《协同学:自然成功的奥秘》,戴鸣钟译,上海:上海科学普及出版社,1988。)涨落和快慢变量对系统的演化将起关键作用;突变论是解决系统的突变和拐点问题,通过涨落达到有序,系统的整体发生突变,系统通过失稳从一种组织状态变成另一种组织状态;而超循环理论是解决“块复制”的机制问题,即组织的发展如何把自身的核心能力复制到要发展的区域并和环境融合起来。

美国的系统动力学专家福莱斯特(Jay Forrester)教授,首创了一套关于社会系统的建模和分析的方法。(福莱斯特:《系统学原理》,杨通谊等译,上海:上海市业余工业大学,1982。)建立一个社会大系统模型,首先要明确系统的目标、系统的边界、

划分子系统、明确子系统的相互关系。对于管理系统这样一个超大系统,与福莱斯特教授的要求比较相符。除了采用动力学方法以外,还有模糊系统理论建模方法和灰色系统理论建模方法。尽管采用了这些现代系统理论的方法,但是对于管理系统这个巨大系统来说,最主要的问题仍然没有解决,管理理论走出丛林的路还很长。

“人们并不是理性的,而是由本性支配的,因而通过理解这些本性,就可揭开迄今未经探索过的心灵的秘密。”(雷恩:《管理思想的演变》,李柱流、肖聿译,北京:中国社会科学出版社,2002。)对人性的探索是管理理论发展的另一条线索。人性的变化随着生产力的发展和教育程度的提高而变化。人性问题是人的本质问题,管理可以看做是由人性驱使的一种社会活动。对人性的探索最初来源于《国富论》(*The Wealth of Nations*),亚当·斯密(Adam Smith)认为,个人的一切活动都受“利己心”支配,每个人追求个人利益会促进整个社会的共同利益,这种个人利益的追逐者就是“经济人”。李嘉图(David Ricardo)把经济人的观点发展成群氓假设。而把“经济人”的观点用到管理上并建立其理论的是泰勒。“社会人”的发现是梅奥(George Mayo)对管理理论的贡献,它为行为科学的建立打开了大门。“自我实现的人”是马斯洛(Abraham Maslow)的需要层次理论中的最高一级,是人的更高一级的追求。而对人性进行归纳性分类的是麦格雷戈(Douglas McGregor)的X理论—Y理论。约翰·莫尔斯(John Morse)和杰伊·洛希(Jay Lorsch)在1970年发表的《超Y理论》(*Super Theory Y*),是对上述经典人性研究的总结。“复杂人”的观点揭示了人性多维结构上的多面性。对人性的层层揭示和多面展示,在引导管理理论不断发展的同时使流派纷呈。20世纪80年代后的“文化人”假说对人性进行了进一步揭示,这在特伦斯·迪尔(Terrence Deal)和艾伦·肯尼迪(Allen Kennedy)于1982年写的《企业文化——企业生活中的礼仪与仪式》(*Corporate Cultures: the Rites and Rituals of Corporate Life*)一书中得到了阐述:人是环境的动物,环境是自变量,人是因变量,由此得出人的未来本性是不可知的。20世纪80年代后期兴起的建立在“理性人”基础上的博弈论经济学,也许能找出人性更深层次的本质,人的最优选择或许更趋于理性。然而对人性全面了解也许还要求助于心理学和行为科学的突破。对人性的认识永远不会终结,管理理论在未来的研究中定会更加异彩纷呈。

“管理是文化的产儿”,(同上书。)管理理论发展是和文化紧密相连的,并且根据各种不同的文化底蕴酝酿产生的道德准则和制度变化而向前演进。管理思想的发展既是一个文化的过程,又是文化的产物。管理理论沿着文化的轨迹演化主要有三条线索:一是马克斯·韦伯在《新教伦理与资本主义精神》(*The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*)中提到的管理理论的文化基础,理论家们在这个基础上

构建了古典组织管理理论；二是环境地域文化(主要是美国文化)氛围形成的现代管理理论丛林；三是东方文化对西方文化的渗透成为当代管理理论的主要特色。“文化管理的理论和实践,必将使管理走出管理理论丛林……成为当代管理发展的大趋势。”(谢雪华:《文化管理:当代企业管理发展的大趋势》,载《石油大学学报(社会科学版)》,1997年第1期。)管理文化的最优境界极有可能是东西方文化最和谐的融合。

管理学是研究在一个管理系统中为了达到管理目标,使管理与被管理关系趋于最优境界的问题。管理系统存在着最优境界,这个最优境界是实现管理目标的最佳路径。它是由三个层面的最优组成的:一是管理所形成的力场和被管理所形成的力场在达到完全重合时管理达到最优,因为在这种状况下任意一点的管理强度最大;二是当管理文化达到完全和谐与融合时,其组织文化的氛围达到最优;三是个人的理性和组织的理性完全一致时管理达到最优。当一个管理系统达到了这三方面时,管理的最优境界就实现了。而通过理论探索建立管理最优境界的理论体系,就形成理论管理学的基本架构。在现实的管理活动中,管理者始终在自觉或不自觉地追求着这种管理的最优境界。(郭咸纲:《企业多级动力机制分析》,载《江海学刊》,1998年第2期。)

### 管理学研究方法的新角度

管理学的形成和发展可以梳理出三条线索:第一条,从具体的管理实践中总结出来的管理原理和方法,这是目前管理学发展的主线,我们可以称之为应用管理学。第二条,以基本的人性假设出发构造的管理理论,每一个新假设的提出和新理论的出现都对管理思想的发展产生重大影响,这种从假设出发构造的管理理论体系我们称之为理论管理学。第三条,以企业管理案例(如MBA案例)研究为主要代表的管理学,这一条线索实际上给管理提供了一块试验田,使每一位受教者把自己假想为管理活动中的一员,对管理环境进行假想式的试验,以求各种可能的管理结果,我们称之为实验管理学。不同的管理学其研究方法是不同的。

在管理行为中贯穿于其间的是本体论、认识论和方法论。同时对于管理行为中人的研究的深化是对连续的过程模型进行不断改进的基石,并由此不断揭示管理世界的一些真理。

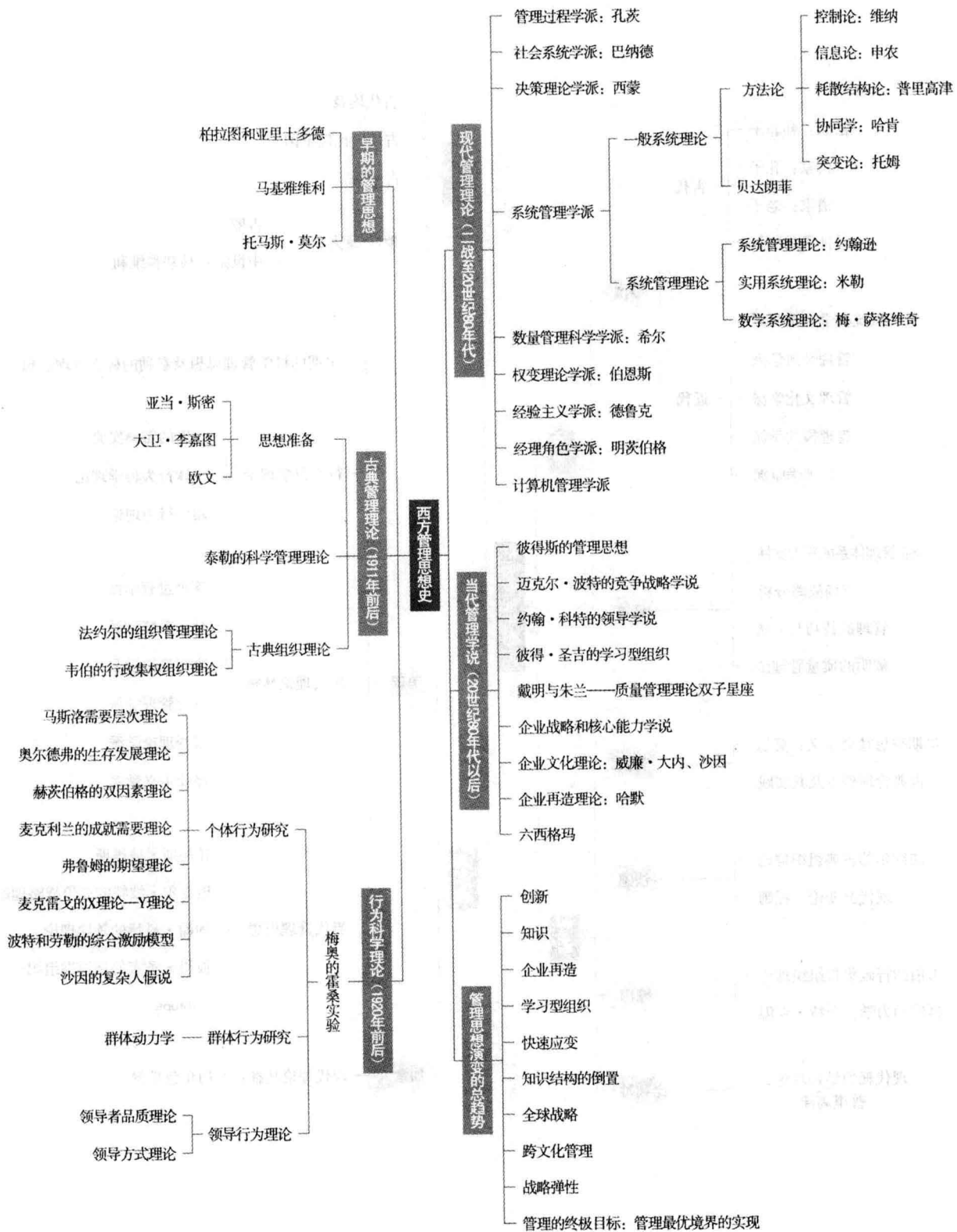
管理的研究领域是一个多约束的领域,管理从已建立的社会科学范畴中汲取了许多营养,并且将面向商业团体的具体运作作为整个管理理论产生和发展的主要动因。理论的和经验主义的知识主要来源于社会学、心理学、人类学、政治学、数学和统计学。而对管理理论来说,它们相互协调并有机地结合在一起;这种来源的

多样性的直接后果是客观地存在着各种各样的研究方法。而复杂的管理实践使管理者不被狭隘的理论和经验传统所束缚,他们能从广泛的方法中进行选择,并能在具体的管理项目中从多个学科的角度把相关的方法和知识加以整合和应用。

可以说,作为管理学基础的理论管理学体系截至目前还没有建立,这使得管理学看起来更像一门纯粹的经验科学。从一定意义上来讲,理论管理学落后于应用管理学和经验管理方法,这种状况就成为管理理论与实践发展的桎梏。管理学诞生于泰勒的科学管理,科学管理的产生是由于生产力发展追求效率的结果。管理学的实用性一直是管理学发展的主线,但是对这一学科的内在机理的探索却显得不够。管理是有人类以来就存在的社会现象,对这一社会现象的机理分析应该是理论管理学主要研究和探索的领域。人是管理的主体也是管理的客体,有了人才有管理,所以人是理论管理学研究的出发点。故而理论管理学的研究方法应该与应用管理学不同。应用管理学是从实证主义出发的,而理论管理学应该从对人性的研究出发,有什么样的人性就应该有与之相对应的人的社会活动的特征和管理模式,因此建立人性模型就成为理论管理学的主要研究方法。尽管在应用管理学中也有一系列人性假设,但是从这些假设出发建立理论模型显然是不充分的。

理论管理学的研究方法应该从经济学中汲取营养,把理论架构的建立作为研究的重心。研究方法可以从一个高度抽象的人性模型出发,探索在一定的管理环境下的管理行为模式,并以此建立科学的管理理论,继而把模型的约束条件逐步放宽。在理论上每放宽一级就可能向真实的人性靠近一步,从而就会有相应的管理环境和管理模式以及相关的理论、原理、定律和法则诞生。这样就可能逐步建立起理论管理学的理论体系。当管理者能明确自己管理人性的假设模型后,就可以把理论管理学所提供的管理规律作为自己管理行为的指南。

理论研究的这个构思并不是没有问题。因为尽管建立起了理论管理学的核心体系,但是模型的基础是对人性的构建,而对人类行为的研究还远远没有完结,人类在各种环境中不同角色的转换规律还有待于探索,所以,理论管理学将是一个随着其他人文科学发展而一起发展的学科。我们无法对各种环境、各类文化背景中人的行为进行全面构建,这是不可能也是不现实的。但是,作为人们探索管理这一伴随人类诞生以来就有的社会活动提供的又一个研究思路,将是十分有益的。



柏拉图和亚里士多德  
马基雅维利  
托马斯·莫尔

早期的管理思想

亚当·斯密  
大卫·李嘉图  
欧文

思想准备

古典管理理论 (20年前后)

泰勒的科学管理理论  
法约尔的组织管理理论  
韦伯的行政集权组织理论

古典组织理论

马斯洛需要层次理论  
奥尔德弗的生存发展理论  
赫茨伯格的双因素理论  
麦克利兰的成就需要理论  
弗鲁姆的期望理论  
麦克雷戈的X理论—Y理论  
波特和劳勒的综合激励模型  
沙因的复杂人假说

个体行为研究

群体行为研究

领导行为理论

梅奥的霍桑实验

行为科学理论 (80年前后)

现代管理理论 (20至20世纪80年代)

管理过程学派: 孔茨  
社会系统学派: 巴纳德  
决策理论学派: 西蒙  
系统管理学派  
一般系统理论  
系统管理理论  
系统管理理论: 约翰逊  
实用系统理论: 米勒  
数学系统理论: 梅·萨洛维奇  
数量管理科学学派: 希尔  
权变理论学派: 伯恩斯  
经验主义学派: 德鲁克  
经理角色学派: 明茨伯格  
计算机管理学派

方法论

贝达朗菲

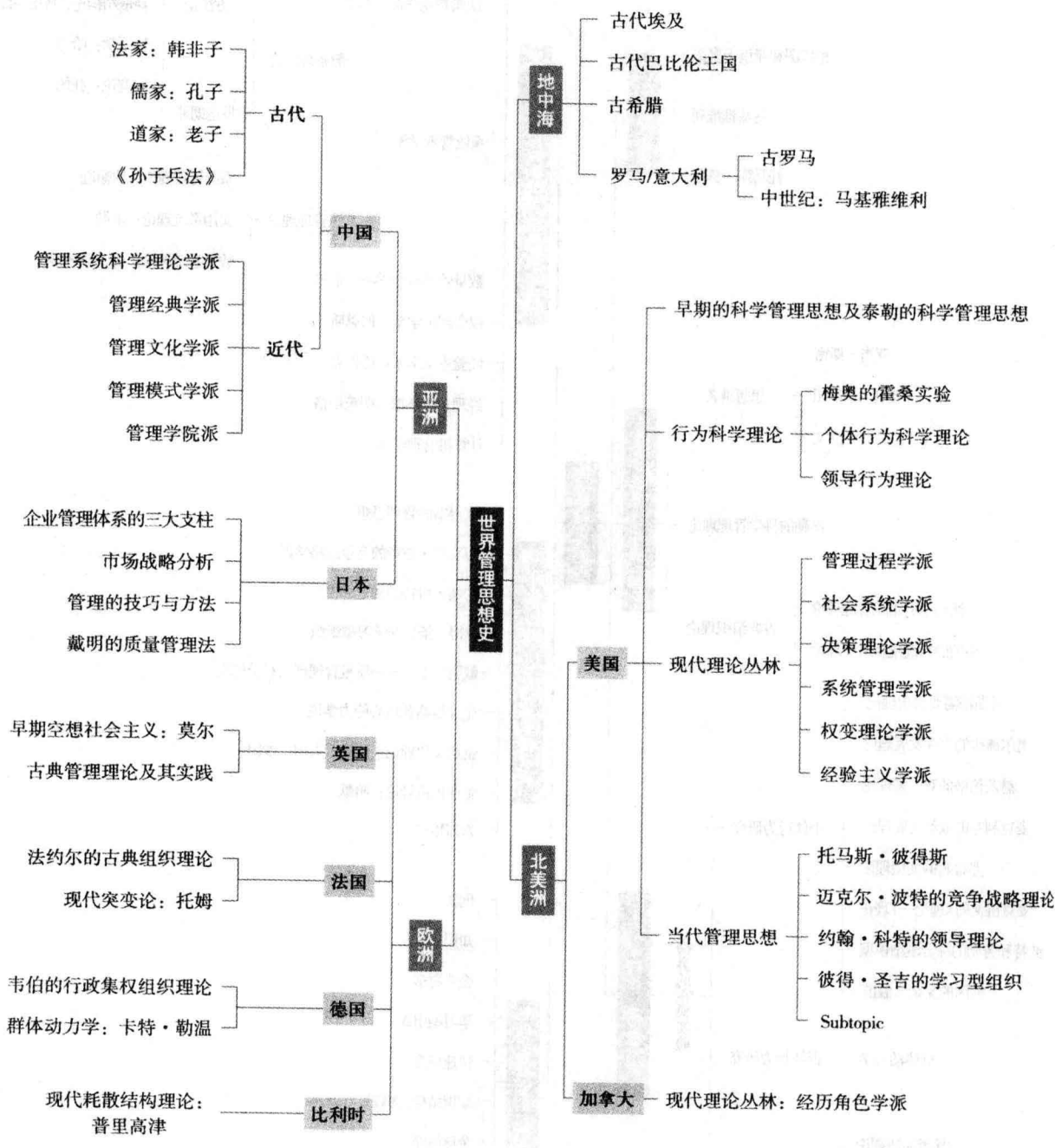
控制论: 维纳  
信息论: 申农  
耗散结构论: 普里高津  
协同学: 哈肯  
突变论: 托姆

当代管理学说 (20世纪80年代以后)

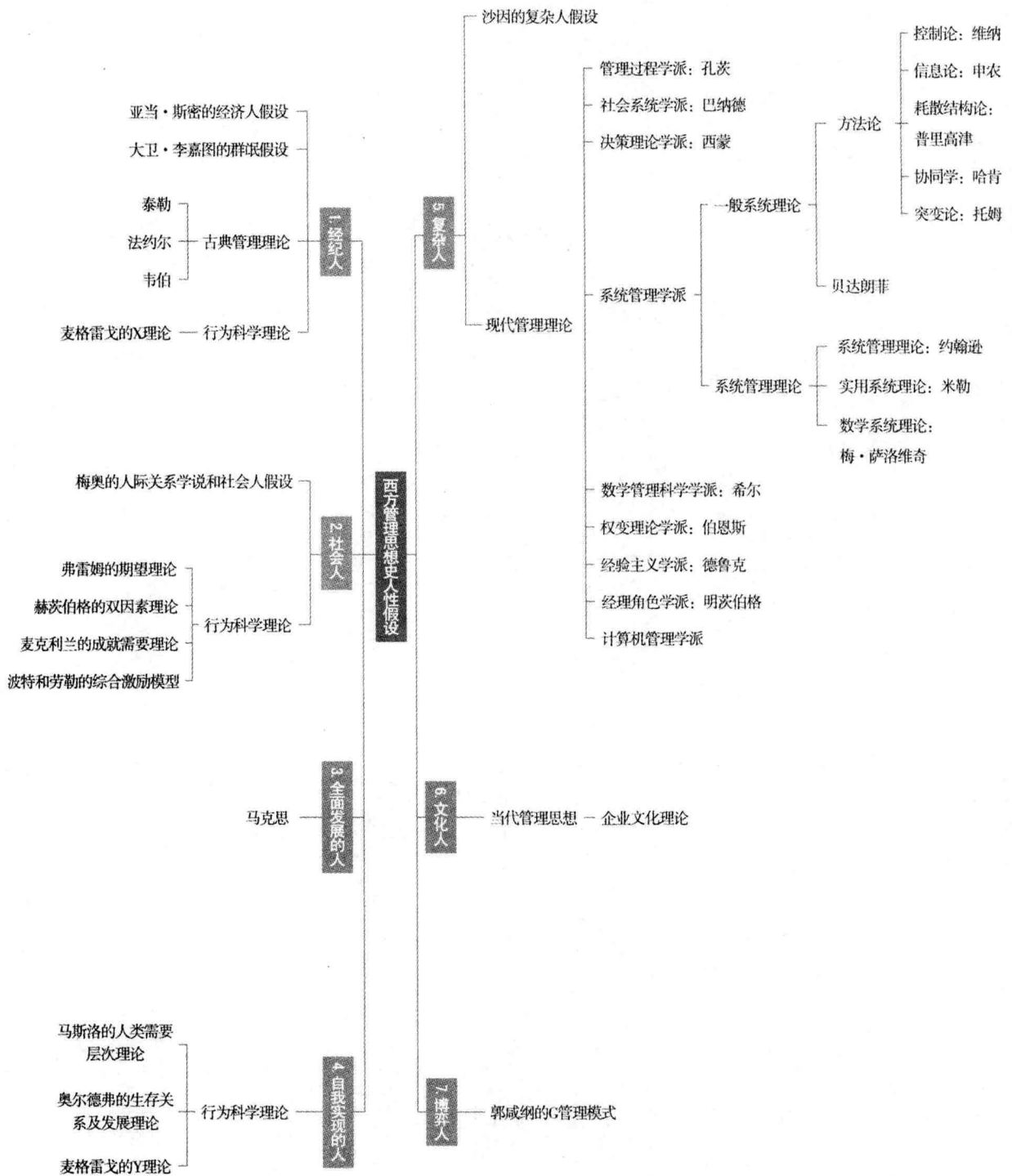
彼得斯的管理思想  
迈克尔·波特的竞争战略学说  
约翰·科特的领导学说  
彼得·圣吉的学习型组织  
戴明与朱兰——质量管理理论双子座  
企业战略和核心能力学说  
企业文化理论: 威廉·大内、沙因  
企业再造理论: 哈默  
六西格玛

管理思想演变的总趋势

创新  
知识  
企业再造  
学习型组织  
快速应变  
知识结构的倒置  
全球战略  
跨文化管理  
战略弹性  
管理的终极目标: 管理最优境界的实现







注：序号表示出现的时间先后顺序；后期的人性假设是在前期的基础上发展的，并非矛盾关系。