

# 前 言

从管理学的角度看,构成社会的基本单元要素是组织,而组织划分为两大领域。公共领域和非公共领域是现代生活社会的两大基本领域。政府和非政府公共组织是公共领域的主要组织形式。它们代表着社会公共利益,承担着社会公共事务,构成公共领域的活动主体。而企业则是非公共领域的主要组织形式,它们是市场的主体。与社会这两大基本领域及其两大主体组织形式相适应,现代社会的管理也可划分为公共管理和工商企业管理两大基本类型。公共管理是以公共组织为依托,运用公共权力,为实现公共利益而进行的管理活动。工商企业管理是活动于市场机制环境之中,为实现单个企业的利益而进行的管理活动。

管理学首先诞生于市场环境的工商企业领域。对企业管理一般和个案的深入而系统的研究,催生了管理科学。由早期发端于工商企业的管理,继而扩展到公共领域乃至整个社会的其他各个不同领域的管理,标志着管理学的完善和成熟。组织,在各个不同领域有各自的特点,与此相适应,各领域各类组织的管理,也是千差万别。但一般原理、一般规律、基本手段、主要管理技术和方法、管理程序等等都是相通的,一致的。这种管理一般和共同性的内容,就是管理学研究的主要内容。

自管理学创立以来的 150 多年间,涌现出了很多管理大师,产生了许多不朽的管理名著。每一个管理大师代表着一个时代的管理高端,每一部管理名著代表了管理学发展的一个阶段,构成管理学完整知识体系的有机组成部分。管理大师及其名著所形成的管理学流派



## 目 录

前 言 .....	( 员 )
员《科学管理原则》 .....	( 员 )
员《工业管理和一般管理》 .....	( 远 )
猿《社会和经济组织的理论》 .....	( 猿 )
源《经理人员的职能》 .....	( 源 )
缘《工业文明的人类问题》 .....	( 缘 )
远《实验性社会环境中的激进行为模型》 .....	( 远 )
猿《科学和人类行为》 .....	( 猿 )
愿《企业的人性方面》 .....	( 愿 )
怨《人类动机理论》 .....	( 怨 )
员《工作的推动力》 .....	( 员 )
员《一种有效的领导原理》 .....	( 员 )
员《组织》 .....	( 缘 )
员《工作与激励》 员《领导与决策》 .....	( 缘 )
员《成就动机》 员《有成就的社会》 .....	( 远 )
员《职业战略》 .....	( 远 )
员《领导职责的十四条》 .....	( 远 )
员《质量控制手册》 .....	( 苑 )
员《日本的全面质量管理方法》 .....	( 苑 )
员《管理学》 .....	( 苑 )
员《管理实践》 员《有效的管理者》 .....	( 愿 )
员《战略管理》 .....	( 愿 )

《战略与结构》	(怨)
《存在理论》	(怨)
《竞争战略》 驭《国家竞争优势》	(怨)
《文化的重要性》	(员)
《组织环境的非正式结构》	(员)
《管理和工会》	(员)
《管理创新》	(员)
《时间的自由度》	(员)
《将竞争战略与人力资源相联系》	(员)
《第五项修炼》	(员)
《企业流程再造》	(员)
《变革的力量》 驭《领导变革》	(员)
《竞争大未来》	(员)
《追求卓越》	(员)
《公共行政与公共事务》	(员)
《突破官僚制 政府管理的新愿景》	(员)
《改革政府 企业精神如何改革着公营部门》	(员)
《公共事物的治理之道 集体行动制度的演讲》	(员)
《公共管理导论》	(员)
《无缝隙政府 :公共部门再造指南》	(员)
《新有效公共管理者》	(员)
《摒弃官僚制 政府再造的五项战略》	(员)
《多中心治道与发展》	(员)
《公共行政学 管理、政治和法律的途径》	(员)
《后现代公共行政——话语指向》	(员)
《政府未来的治理模式》	(员)
主要参考文献	(员)

## 科学管理原则》

### 作者简介

弗里克·温斯洛·泰勒(云墨通译) 1875年1月18日出生于美国费城一个富有的律师家庭,中学毕业后考上哈佛大学法律系,但不幸因眼疾而被迫辍学。1893年,未能上大学的泰勒进入一家小机械厂当学徒,最初接受学徒训练,后来进入夜校。1895年转入费城米德瓦尔钢铁厂(云墨通译)当机械工人,他在该厂一直干到1901年,在此期间,由于努力工作,表现突出,很快先后被提升为车间管理员、小组长、工长、技师、制图主任和总工程师,并在业余学习的基础上获得了机械工程学士学位。在米德瓦尔钢铁厂的实践中,他感到当时的企业管理当局不懂得用科学方法来进行管理,不懂得工作程序、劳动节奏和疲劳因素对劳动生产率的影响,而工人则缺少训练,没有正确的操作方法和适用的工具,这一些都大大影响了劳动生产率的提高。为了改进管理,他在进行各种试验,开展了创立动作研究并指出对工业工程的影响。

1901年泰勒学成获得机械工程硕士学位后,着手进行一系列有关时间的研究,首先是为了达到提高效率的目的而对机器切割金属的速度进行分析。他在工厂的生产第一线系统地研究劳动组织与生产管理问题,发现生产效率不高是由于工人们“故意偷懒”,他进行了一项“金属切削试验”,由此研究出每个金属切削工人工作日的合适工作量。经过两年的初步试验之后,给工人制定了一套工作量标准。这项试验延续了10年之久,进行的各项试验达猿万次以上,10万磅

的钢铁被试验用的工具削成切屑,总共耗费约 150 万美元。试验结果发现了能大大提高金属切削机工产量的高速工具钢,并取得了各种机床适当的转速和进刀量以及切削用量标准等资料。

1915 年间,受雇于伯利恒钢铁公司(即现在的阿贡国家实验室)期间继续从事管理方面的研究,进行了著名的“搬运生铁块试验”和“铁锹试验”。

搬运生铁块试验是在这家公司的五座高炉的产品搬运班组大约 25 名工人中进行的。铁锹试验首先是系统地研究铲上的负载应为多大问题,其次研究各种材料能够达到标准负载的锹的形状、规格问题,与此同时还研究了各种原料装锹的最好方法的问题。此外还对每一套动作的精确时间作了研究,从而得出一个“一流工人”每天应该完成的工作量。由于这一研究改进了操作方法,训练了工人,其结果使生铁块的搬运量提高 3 倍,堆料场的劳动力从 100 人减少为 33 人,平均每人每天的操作量从 10 吨提高到 30 吨,每个工人的日工资从 1.5 美元提高到 4.5 美元。

这些试验集中于“动作”、“工时”的研究;工具、机器、材料和工作环境等标准化研究,并根据这些成果制定了每日比较科学的工作定额和为完成这些定额的标化工具。并在此基础上从事咨询、写作和演讲等工作,来宣传他的一套管理理论——“科学管理”,即通常所称的“泰勒制”,为科学管理理论在美国和国外的传播做出了贡献。

1911 年,泰勒写成了《工厂管理》一书,这本书使他称为知名的作家和演说家。随后的 1912 年,泰勒在另一家兵工厂继续实施他的将工具和任务标准化的方法。1915 年发表《科学管理原则》,其间由于受劳工组织的上诉和国会调查,泰勒的科学管理得到广泛宣传,所以《科学管理原则》的发表,标志着泰勒科学管理思想的全面成熟。

1915 年 3 月,泰勒因肺炎死于费城。因为他在管理理论方面所做的许多重要的开拓性工作,为现代管理理论奠定了基础,被后人尊为“科学管理之父”。其代表著作有:《工厂管理》(1911)、《科学管理

原则》(1911)、《关于科学管理的两篇文章》(1919),其中尤为著名的是《科学管理原则》。泰勒对生产管理发展成为一门学科有着重要的影响,他开创了对工作流程组织的系统化研究。

## 内容概要

在《科学管理原则》中,“科学管理”理论的主要内容概括为以下八个方面:

### 一、科学管理的中心问题是提高效率

泰勒认为,要制定出有科学依据的工人的“合理的日工作量”,就必须进行工时和动作研究。方法是选择合适且技术熟练的工人,把他们的每一项动作、每一道工序所使用的时间记录下来,加上必要的休息时间和其他延误时间,就得出完成该项工作所需要的总时间,据此定出一个工人“合理的日工作量”,这就是所谓工作定额原理。

### 二、为了提高劳动生产率,必须为工作挑选“第一流的工人”

所谓第一流的工人,泰勒认为:“每一种类型的工人都能找到某些工作使他成为第一流的,除了那些完全能做好这些工作而不愿做的人”。在制定工作定额时,泰勒是以“第一流的工人不损害其健康的情况下维护较长年限的速度”为标准的。这种速度不是以突击活动或持续紧张为基础,而是以工人能长期维持正常速度为基础。泰勒认为,健全的人事管理的基本原则是:使工人的能力同工作相配合,管理当局的责任在于为雇员找到最合适的工作,培训他成为第一流的工人,激励他尽最大的努力来工作。

三、要使工人掌握标准化的操作方法,使用标准化的工具、机器和材料,并使作业环境标准化,这就是所谓标准化原理

泰勒认为,必须用科学的方法对工人的操作方法、工具、劳动和休息时间的搭配,机器的安排和作业环境的布置等进行分析,消除各

种不合理的因素,把各种最好的因素结合起来,形成一种最好的方法,他把这叫做是管理当局的首要职责。

#### 四、实行刺激性的计件工资报酬制度

为了鼓励工人努力工作、完成定额,泰勒提出了这一原则。这种计件工资制度包含三点内容:

员通过工时研究和分析,制定出一个有科学依据的定额或标准;

员采用一种叫做“差别计件制”的刺激性付酬制度,即计件工资率按完成定额的程度而浮动。例如,如果工人只完成定额的~~原~~像,就按~~原~~像工资率付酬,如果超过了定额的~~原~~像,则按~~原~~像工资率付酬;

员工资支付的对象是工人而不是职位,即根据工人的实际工作表现而不是根据工作类别来支付工资。泰勒认为这样做,既能克服消极怠工的现象,更重要的是能调动工人的积极性,从而促使工人大大提高劳动生产率。

五、工人和雇主两方面都必须认识到提高效率对双方都有利,都要来一次“精神革命”,相互协作,为共同提高劳动生产率而努力

在前面介绍的铁锹试验中,每个工人每天的平均搬运量从~~员~~吨提高到~~缘~~吨;工人每日的工资从~~员~~美元提高到~~员~~美元。而每吨的搬运费从~~苑~~美分降到~~猿~~美分,对雇主来说,关心的是成本的降低,而对工人来说,关心的则是工资的提高,所以泰勒认为这就是劳资双方进行“精神革命”,从事协调与合作的基础。

六、把计划职能同执行职能分开,变原来的经验工作法为科学工作法

所谓经验工作法是指每个工人用什么方法操作,使用什么工具等,都由他根据自己的或师傅等人的经验来决定。泰勒主张明确划分计划职能与执行职能,由专门的计划部门来从事调查研究,为定额

和操作方法提供科学依据,制定科学的定额和标准化的操作方法及工具,拟订计划并发布指示和命令;比较“标准”和“实际情况”,进行有效的控制等工作。至于现场的工人,则从事执行的职能,即按照计划部门制定的操作方法和指示,使用规定的标准工具,从事实际的操作,不得自行改变。

### 七、实行“职能工长制”

泰勒主张实行“职能管理”,即将管理的工作予以细分,使所有的管理者只承担一种管理职能。他设计出八个职能工长,代替原来的一个工长,其中四个在计划部门,四个在车间。每个职能工长负责某一方面的工作。在其职能范围内,可以直接向工人发出命令。泰勒认为这种“职能工长制”有三个优点:

①对管理者的培训所花费的时间较少;

②管理者的职责明确,因而可以提高效率;

③由于作业计划已由计划部门拟定,工具与操作方法也已标准化,车间现场的职能工长只需进行指挥监督,因此非熟练技术的工人也可以从事较复杂的工作,从而降低整个企业的生产费用。

后来的事实表明,一个工人同时接受几个职能工长的多头领导,容易引起混乱。所以,“职能工长制”没有得到推广。但泰勒的这种职能管理思想为以后职能部门的建立和管理的专业化提供了参考。

### 八、在组织机构的管理控制上实行例外原则

泰勒等人认为,规模较大的企业组织和管理,必须应用例外原则,即企业的高级管理人员把例行的一般日常事务授权给下级管理人员去处理,自己只保留对例外事项的决定和监督权。这种以例外原则为依据的管理控制原理,以后发展成为管理上的分权化原则和实行事业部制管理体制。

《科学管理原则》的发表,受到广泛的关注,也使着社会对他的评价褒贬不一。但是泰勒的管理思想还是在它的后继者中得到了升

华。和泰勒同时代或他以后的许多追随他的人,也在管理理论方面做出了巨大的贡献。主要有:

吉尔布雷斯与利莲女士。他们从工作效率和心理作用两个方面入手,在动作简化研究方面做出了特殊的贡献。

埃默森对美国铁路部门推广科学管理起了很重要的作用。

甘特是泰勒的亲密合作者,创制出“甘特图”,提出了新的工资制度。要求注重人的因素,强调金钱的刺激只是影响人们的许多动机中的一个。

他们研究的主要是企业的基层作业管理和工人的工作效率,其理论成了管理学的起点。

## 《工业管理和一般管理》

### 作者简介

亨利·法约尔(1868-1940),1868年7月生于君士坦丁堡,曾在法国里昂的公里中学学习,1890年毕业于圣爱丁的国立矿业学院,之后进入康门特里原弗尔香包特煤矿公司,在那里他一直工作到去世。

作为煤矿公司的中层管理者,因此而进行的地质学问题的研究报告获得荣誉,并成长为第一批发展管理模型的专家,从1896年起,法约尔对于专业领域的贡献开始集中于管理问题。1906年他在煤矿工业协会举办的周年纪念庆祝讨论会上发表论文。

1906年从私人部门退休后,法约尔的研究转向公共管理领域。他在国家军事学院讲学,并成立了中央管理学院,以此来宣传他的管理理论。法约尔积极参与英国的哈尔丹改革和随后的一系列公共领域的管理方面的改革,并出席1909年在布鲁塞尔举行的第一次管理科学国际会议。1910年布鲁塞尔举行的第二次会议上,法约尔成为

重要的人物,更加明确的论述公共管理理论。他认为,管理理论是指“有关管理的、得到普遍承认的理论,是经过普遍经验并得到论证的一套有关原则、标准、方法、程序等内容的完整体系”。有关管理的理论和方法不仅适用于公私企业,也适用于军政机关和社会团体。这正是其“一般管理理论”基石。其代表著作有《一般管理和工业管理》(1916)。

一般管理思想的系统性和理论性强,对管理无党派五大职能的分析为管理科学提供了一套科学的理论构架,来源于长期实践经验的管理原则给实际管理人员巨大的帮助,其中某些原则甚至以“公理”的形式被人们接受和使用。

因此,继泰勒的科学管理之后,一般管理也被誉为管理史上的第二座丰碑。

很多人以为,在今天看来,法约尔的主张和术语实在是太平凡了,未曾系统学习过的管理理论的人也会对一般管理理论产生“于我心有戚戚焉”之感,因而常被看做是极其一般的东西。然而,正是由一般管理理论才淬炼出管理的普遍原则,使管理得以作为可以基准化的职能,在企业经营乃至社会生活的各个方面发挥着重要的作用。时至今日,法约尔的一般管理思想仍然闪耀着光芒,其管理原则仍然可以作为我们管理实践的指南。

管理思想既是文化环境的产物,又是文化环境的过程。它是依于文化模式、道德水准和社会制度的变迁而不断向前发展的。只有站在这个高度,才能真正领会到法约尔一般管理理论中所蕴含的精神实质,才能在现代管理中“巧用其芒”。没有原则,人们就处于黑暗和混乱之中,但是如果缺乏经验和尺度,即使有最好成绩的原则,人们仍将处于困惑和不安之中。原则是灯塔,它虽能照明所有的路,且一视同仁,但它只会被那些知道自己方向的人所利用。法约尔提出的管理原则,包含了许多对管理精髓的感悟。这些原则是用来指导理论和实际工作的,是指导行动的灵活信条,而不是一成不变的法则。教条化的理解只能导出教条化的结局——管理失败;要使管理

真正有效,还必须积累自己的经验,并适宜地掌握合理运用这些原则的尺度。

管理必须善于预见未来。法约尔十分重视计划职能,尤其强调制定长期计划,这是他对管理思想做出的一个杰出贡献。他的这一主张,在今天看来仍像在他那个时代一样重要。面对剧烈变化的环境,计划职能更为关键。许多企业缺乏战略管理的思维,很少考虑长期的发展,不制定长期规划,其结果多为短期行为,丧失长远发展的后劲,埋下了不稳定的隐患。尽管法约尔早就提出了“管理能力可以通过教育来获得”的思想,但今天,企业界的许多领导人仍然信奉“经验至上下班主义”,认为“实践和经验是取得管理资格的惟一途径”,在企业运营中,他们推崇经验管理,墨守成规,轻视管理培训,最终导致在企业快速成长阶段,管理能力不足和管理人才匮乏的并存局面。通过管理教育,可以迅速提升管理层的管理能力,也可以迅速造就急需的管理人才,这是世界级大企业的公认准则。企业的所有管理人员均应该接受必要的管理培训,这也是企业得以良性发展的重要基准。接受正规的商业教育的酝酿的职业化成功,一定程度上将依赖企业界人士的转变。

亨利·法约尔是直到 19 世纪上半叶为止,欧洲贡献给管理运动的最杰出的大师,被后人尊称为“现代经营管理之父”。他最主要的贡献在于三个方面:从经营职能中独立出管理活动,提出管理活动所需的五大职能和 14 项管理原则。这三个方面也是其一般管理理论的核心。它与泰勒的科学管理并不是矛盾的,只不过是从两个方面来看待和总结管理实践的。这些管理的职能和原则对企业而言,是“为和不为”的问题,而不是“能和不能”的问题,实质上也是企业维系长期的有效竞争的平台,有之未必然,无之必不然。

## 内容概要

法约尔的著述很多,1899 年出版的《工业管理和一般管理》是其最主要的代表作,标志着一般管理理论的形成。其主要内容如下:

## 一、从企业经营活动中提炼出管理活动

法约尔区别了经营和管理,认为这是两个不同的概念,管理包括在经营之中。通过对企业全部活动的分析,将管理从经营职能(包括技术、商业、业务、安全和会计等五大职能)中提炼处理,成为经营的第六项职能。进一步得出了普遍意义上的管理定义,即“管理是普遍的一种单独活动,有自己的一套知识体系,由各种职能构成,管理者通过完成各种职能来实现目标的一个过程。”

法约尔还分析了处于不同管理层次的管理者各种能力的相对要求,随着企业由小到大、职位由低到高,管理能力在管理者必要能力中的相对重要性不断增加,而其他诸如技术、商业、财务、安全、会计等能力的重要性则会相对下降。

## 二、倡导管理教育

法约尔认为管理能力可以通过教育来获得,“缺少管理教育”是由于“没有管理理论”,每一个管理者都按照他自己的方法、原则和个人的经验行事,但是谁也不曾设法使那些被人们接受的规则和经验变成普遍的管理理论。

## 三、提出五大管理职能

法约尔将经营活动分为计划、组织、指挥、协调和控制五大管理职能,并进行了相应的分析和讨论。管理的五大职能并不是企业管理者个人的责任,它同企业经营的其他五大活动一样是一种分配于领导人与整个组织成员之间的工作。

## 四、提出十四项管理原则

法约尔提出一般管理的十四项原则:

1. 劳动分工。法约尔认为劳动分工是有效的,但也存在某一极限,一旦超出就会造成报酬递减;

**权**权利与责任。法约尔认为应给管理极限,但权利和责任要挂钩;

**律**纪律。主要指协议和规则的执行;

**源**统一指挥。雇员不应得到两个不同或相互矛盾的命令;

**缘**统一领导。法约尔把经营机构比喻成生物体,一个生物体不应有两个脑袋,所以经营要统一领导;

**远**个人利益服从整体利益。法约尔认为这一点很重要,即一个利益集团利益的增长不应以其他集团或整个组织的利益损失为代价;

**赏**人员报酬。法约尔认为酬劳应该是公平的,应具有激励作用,但不应过多。他对把利润分享作为解决资本和劳动间的一种方式表示怀疑,他认为找到合适的工资比率所需要的是公正和经验;

**愿**等级制度。尽管法约尔正式的倾向是,所有的雇员安排均有明确的等级结构,但他也认识到上下级存在沟通问题,因此他也提倡使用恰当的横向“联系”;

**怨**集中。尽管法约尔把最高管理层看做是机构的灵魂,也明确指出雇员不是机器上的齿轮,在现实经济生活中,他们同样影响了规则的制定;

**严**秩序。每一件事都有它特定的规律,但绝不是对任何细节都加以组织的指令;

**秉**公平。所有的管理者都应该持一种公正的态度。在看待公正的问题上,法约尔明显的从雇员的角度而不是从僵硬的条例的角度出发;

**愿**人员稳定。由于培养熟知企业内部事务的经理需要成本,所以雇员队伍的稳定性很重要;

**愿**创造精神。鼓励创造是对员工的一种激励,管理者应由自己的“无为”来激发鼓励员工的创造行为;

**愿**团队精神。法约尔是一个组织一体化的倡导者,有趣的是他经常被当做官僚管理的典范。但他反对笔头传达命令,认为这是造

成分裂的原因。

法约尔的一般管理理论是西方古典思想的重要代表,后来成为管理过程学派的理论基础(该学派将法约尔尊奉为开山祖师),也是以后各种管理理论和管理实践的重要依据,对管理理论的发展和企业管理的历程均有着深刻的影响。

## 《社会学和经济组织的理论》

作者简介

马克斯·韦伯(1864-1920),德国著名古典管理理论学家、经济学家和社会学家,19世纪末至20世纪初西方社会科学界最有影响的理论大师之一,被尊称为“组织理论之父”。与古典管理理论学家法约尔(法国)、泰勒(美国)并称为西方古典管理理论的三位先驱,并被尊为管理过程学派的开山鼻祖。

韦伯于1864年出生于德国图林根的埃尔富特的一个富有的中产阶级家庭。韦伯学习勤奋,涉猎极其广泛。在上大学前的青少年时期,他就阅读过荷马、维吉尔、西塞罗、西宾诺莎、歌德、康德、叔本华等人的著作。1884年就读于德国海德堡大学法学院,专攻法律并兼及历史、哲学、经济和神学;1886年应征入伍,服兵役一年后即转入柏林大学和哥丁根大学继续学习;1890年通过了博士论文《中世纪商业企业史》的答辩并获得法学博士学位,同年注册为开业律师;1895年发表了有关罗马农业及其法律意义的论文,并通过答辩成为柏林大学的法学讲师;1896年升为副教授,其学术研究中心也转向政治经济学;1898-1902年间先后任弗里堡大学和海德堡大学的经济学教授,此间,他与德国新德主义哲学家李凯尔特过从甚密并深受其哲学思想的影响;1902年韦伯与前来探望他的父亲发生争吵,其父因此去世,此次的精神和心理创伤使得韦伯患上神经官能症,赴欧

美各地治疗、休息达 3 年之久；1895 年韦伯复任海德堡大学教授；1896 年与 宰·桑巴特和 耘亚菲等人共同创办了学术杂志《社会科学和社会政策文献》并担任编辑，该杂志是 19 世纪初至 19 年代德国最有影响的社会学期刊之一；从 1898 年起韦伯的学术创作进入极盛期，以惊人的速度出版了大量学术论文和专著；1906 年韦伯继承了一笔可观的遗产使他能脱离大学教职专心从事社会科学研究；1907 年韦伯与滕尼斯、齐美尔等人共同发起成立德国社会学学会，开创了德国社会学发展的新时代；自 1908 年起，韦伯的研究方向由以往的经济、历史学转向宗教社会学、政治社会学、法律社会学、音乐社会学以及社会学理论与文化论；一战期间，韦伯站在民族主义的立场上支持自己的国家，自愿入伍并担任后备野战医院管委会成员；1914-1918 年间韦伯为《法兰克福报》撰稿，发表多篇有关时政的文章；1918 年大战结束后再返大学讲坛任维也纳大学社会学讲座教授；1919 年缘月韦伯以专家的身份作为德国政府代表团成员出席巴黎和会，会上他反对德国签署《凡尔赛和约》；1920 年 远月韦伯迁居慕尼黑，在慕尼黑大学任经济通史教授；1924 年韦伯去世，时年 缘岁。其代表著作有《新教各教派与资本主义精神》（1905-1906）、《社会和经济组织的理论》（1917）、《一般经济史》（1921）。

## 内容概要

韦伯毕生从事学术研究，对社会学、政治学、经济学、法学、哲学、历史学和宗教学等领域都有较深的造诣。他在管理理论上的研究主要集中在组织理论方面，主要贡献是提出了“官僚组织结构理论”或称“理想的行政组织体系理论”，这集中反映在他的代表作《社会和经济组织的理论》一书中。

韦伯认为社会上有三种权利：传统权利，由传统惯例或世袭而来；超凡权利，表现为自然崇拜或追随；法定权利，由法律或制度规定的权利。对经济组织而言，应以合理合法权利为基础，才能保障组织连续和持久的经营目标。而规章制度是组织得以良性运作的保证，

是组织中合法权利的基础。

韦伯构建的理想官僚组织模式为 组织依据合法程序产生 ,有明确的目标和完整的规章制度。官僚组织模式包括如下原则 :

组织的结构是层控体系 ,组织中的人依据其职位的高低和正式的工作职责行使职权。

人与人的关系是人对工作的关系 ,而不是人对人的关系。

按职位需求 ,公开甄选适岗人才。

对人员进行合理分工 ,并进行专业培训 ,以提高生产效率。

按职位和贡献付酬 ,并建立升迁奖惩制度 ,以提高工人事业心和成就感。

“官僚组织结构理论”的核心是组织活动要通过职务或职位而不是通过个人或世袭地位来管理。韦伯也认识到个人魅力对领导作用的重要性。他所讲的“理想的” ,不是指最合乎需要 ,而是指现代社会最有效和最合理的组织形式。之所以是“理想的” ,因为它具有如下一些特点 :

明确的分工。即每个职位的权利和义务都应有明确的规定 ,人员按职业专业化进行分工。

自上而下的等级系统组织内的各个职位 ,按照等级原则进行法定安排 ,形成自上而下的等级系统。

人员的任用。人员的任用要完全根据职务的要求 ,通过正式考试和教育训练来实行。

职业管理人员有固定的薪金和明文规定的升迁制度 ,是一种职业管理人员。

遵守规则和纪律。管理人员必须严格遵守组织中规定的规则和纪律以及办事程序。

组织中人员之间的关系完全以理性准则为指导 ,只是职位关系而不受个人情感的影响。这种公正不倚的态度 ,不仅适用于组织内部 ,而且适用于组织与外界关系。

韦伯的“官僚组织结构理论”主要是针对当时德国社会的企业 ,