

近代西方管理思想史

李长武 著

吉林大学出版社

近代西方管理思想史

李 长 武

责任编辑：张显吉

封面设计：甘 莉

吉林大学出版社出版

吉林省新华书店发行

(长春市东中华路29号) 长春市粮食系统印刷厂印刷

开本：850×1168毫米 1/32

1991年5月第1版

印张：13

1991年5月第1次印刷

字数：319千字

印数：001—950册

ISBN 7-5601-0825-3/D·139

定价：3.90元

目 录

第一章 绪 论	(1)
一 管理思想史的研究对象.....	(1)
二 管理思想史的研究方法.....	(2)
三 近代西方管理思想史的分期.....	(6)
第二章 资本主义早期的管理思想	(11)
一 工厂制度的确立.....	(11)
二 亚当·斯密.....	(13)
三 让·巴蒂斯特·萨伊.....	(18)
四 查尔斯·巴贝吉.....	(20)
五 安德鲁·尤尔.....	(24)
六 罗伯特·欧文.....	(26)
七 小詹姆斯·瓦特和马修·鲁宾逊·鲍 尔顿.....	(31)
第三章 科学管理的序幕	(35)
一 科学管理产生的社会经济背景.....	(35)
二 丹尼尔·麦卡勒姆.....	(38)
三 亨利·瓦农·普尔.....	(40)
四 提高效率运动.....	(42)
五 亨利·汤尼.....	(43)
六 弗雷德里克·哈尔赛.....	(46)
七 亨利·梅特柯夫.....	(48)
第四章 科学管理理论的确立	(52)
一 科学管理的实质.....	(53)

二	科学管理的原理·····	(55)
三	作业管理·····	(59)
四	管理组织·····	(64)
五	科学管理的基本思想·····	(71)
第五章	科学管理理论的发展 ·····	(74)
一	亨利·劳伦斯·甘特·····	(74)
二	弗兰克·邦克·吉尔布雷斯和莉莲· 莫勒·吉尔布雷斯·····	(79)
三	哈林顿·艾默森·····	(84)
四	亨利·福特·····	(89)
五	亚历山大·丘奇·····	(94)
六	对科学管理的评价·····	(99)
第六章	古典组织理论的确立 ·····	(102)
一	管理的概念·····	(103)
二	管理人员的素质和能力·····	(105)
三	管理的原则·····	(107)
四	管理的要素·····	(114)
第七章	“理想的”行政管理理论 ·····	(125)
一	官僚体制·····	(126)
二	权力的类型·····	(128)
三	理想的行政管理体制的特征·····	(131)
四	对韦伯管理思想的评价·····	(134)
第八章	古典组织理论的发展 ·····	(137)
一	詹姆斯·穆尼和阿兰·雷利·····	(137)
二	林德尔·欧威克·····	(141)
三	阿尔文·布朗·····	(146)
四	古典组织理论的其他代表人物·····	(151)
五	对古典组织理论的评价·····	(157)
第九章	人的因素和社会问题的早期研究 ·····	(160)

一	奥利弗·谢尔登·····	(160)
二	玛丽·派克·福莱特·····	(166)
三	对谢尔登和福莱特管理思想的评价·····	(174)
第十章	人群关系理论·····	(177)
一	霍桑实验·····	(178)
二	人群关系理论的基本观点·····	(185)
三	人群关系理论在管理实践中的应用·····	(192)
四	对人群关系理论的评价·····	(194)
第十一章	社会系统理论·····	(197)
一	协作系统·····	(197)
二	组织的构成·····	(199)
三	组织的分工理论·····	(203)
四	组织的权威理论·····	(205)
五	组织的决策理论·····	(209)
六	组织的平衡理论·····	(213)
七	管理者的职能·····	(217)
八	对巴纳德管理思想的评价·····	(221)
第十二章	激励理论·····	(224)
一	行为科学的由来及其发展的社会经济背景·····	(224)
二	需要理论·····	(226)
三	双因素理论·····	(235)
四	期望理论·····	(239)
五	强化理论·····	(244)
第十三章	人性假设理论·····	(248)
一	y 理论·····	(249)
二	“不成熟——成熟”理论·····	(254)
三	超 y 理论·····	(260)
第十四章	领导行为理论·····	(264)

一	双因素模式	(265)
二	方格理论	(267)
三	密执安研究	(273)
四	对行为科学的评价	(278)
第十五章	管理科学	(283)
一	管理科学的产生和发展	(283)
二	管理科学的主要特征	(287)
三	管理科学的几种主要模型及其应用领域	(291)
四	对管理科学的评价	(295)
第十六章	决策理论	(298)
一	决策的意义和基本过程	(299)
二	决策的类型	(302)
三	决策的合理模式	(305)
四	组织的影响力	(308)
五	决策过程中的冲突及其解决方式	(312)
六	决策的集权与分权	(314)
七	对西蒙管理思想的评价	(319)
第十七章	企业行为理论	(322)
一	企业目的的形成过程	(323)
二	代替方案的探索过程	(328)
三	代替方案结果的预测过程	(331)
四	方案的评价和选择过程	(334)
第十八章	企业战略理论	(339)
一	企业战略的概念及其构成要素	(340)
二	企业产品、市场战略及其制定方法	(343)
三	企业战略管理	(347)
四	企业经营战略与企业组织结构	(352)
第十九章	经验主义理论	(357)
一	管理的任务	(359)

二 企业的职能·····	(361)
三 管理的技能·····	(365)
四 组织结构·····	(372)
五 高层管理·····	(379)
第二十章 系统管理理论与权变管理理论·····	(383)
一 系统管理理论与权变管理理论产生的 历史背景·····	(383)
二 一般系统理论·····	(385)
三 系统管理理论·····	(388)
四 权变管理理论的基本观点·····	(394)
五 组织结构的权变理论·····	(395)
六 领导方式的权变理论·····	(399)
七 对系统管理理论与权变管理理论的评价·····	(407)

第一章 绪 论

一、管理思想史的研究对象

管理起源于人类的共同劳动。凡是有许多人共同劳动即协作的地方，就需要有管理。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，并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。^①”又说：“凡是许多人进行协作的劳动，过程的联系和统一都必然表现在一个指挥的意志上，表现在各种与局部劳动无关而与工场全部活动有关的职能上，就象乐队要有一个指挥一样。^②”这就是说，管理是由协作劳动的需要产生的。一切协作劳动都必须服从一个统一的目标，只有借助计划、组织、指挥、协调和控制等各种管理职能的作用，使人们的劳动按照一个统一的意志进行，使各种分散、独立存在的生产要素合理的结合起来，才能保证这个共同目标有效地实现。管理活动也是一种劳动，这种劳动是一切社会化生产过程所不可缺少的。

自从有了人类社会，就有了共同劳动，也就出现了对这种共同劳动即群体协作进行的管理。而随着管理活动的出现，管理思想也或迟或早必然要产生。管理思想是人们对于客观存在着的各种管理活动的认识，亦即人们所掌握的有关管理的知

① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第367页。

② 《马克思恩格斯全集》第25卷，第431页。

识。管理知识上升到理论形态，便成为管理理论。如上所述，管理活动自古以来就存在，然而，人们对管理知识的掌握和积累，却要经过一个长期的历史过程。就企业管理而言，自18世纪60年代工业革命之后，西方几个主要资本主义国家，首先是英国，便相继从工场手工业时期过渡到机器大工业时期，从而建立起工厂。随着工厂制度的建立，人们对于工厂管理知识的积累也逐渐丰富起来。然而，作为一种系统的，反映出工厂管理规律性的知识即科学的管理，则直到19世纪末到20世纪初才开始形成。在整个资本主义社会的发展过程中，随着资本主义的社会、经济、政治、文化条件的变化，资本主义企业及其管理也在不断地变化，因而人们对于资本主义企业管理的认识即管理思想也必然会不断地变化。管理思想史作为一门独立的学科，就是以管理思想的演变过程及其规律性为其研究对象的。

二、管理思想史的研究方法

如同研究其他各门学科一样，研究管理思想史包括资本主义企业管理思想史，必须采取正确的方法。本书的研究方法主要为如下三点：

第一，以资本主义经济发展各个历史时期对管理理论的发展具有影响的主要代表人物作为研究的线索。

在人类历史上，各种管理思想大都集中反映在具有代表性的管理实践家和理论家的实践和著作中。由于他们的管理实践和著作被流传下来，才使我们得以从中掌握资本主义管理思想演变的脉络。因此，研究管理思想史必须以这些代表人物的实践和著作作为线索，离开了它们，我们的研究活动便无从着手。

近几十年间，特别是第二次世界大战之后，管理这一学科得到了迅速的发展。来自各种不同专业的管理学家从他们各自

不同的专业经验和学科基础出发，对企业管理提出了各种不同的主张，从而形成了不同的管理学派。本书主要是以资本主义管理思想发展过程中出现的各个学派主要代表人物的代表性著作作为线索，对他们的理论观点逐一加以介绍和剖析，并且由此形成本书的基本框架。

第二，以历史唯物主义作为分析资本主义管理思想演变过程的基本依据。

历史唯物主义的基本原理告诉我们，管理思想作为一种意识形态，离不开它所依以产生的社会条件。管理思想的发展，既决定于生产力的发展，又决定于生产关系的变化，而且还要受到其他意识形态的影响。具体来说，资本主义管理思想的发展，主要决定于下述条件：

首先，决定于资本主义经济的发展。企业作为整个资本主义经济的一个细胞单位，它的发展必然同整个资本主义经济的发展息息相关。因此，分析资本主义企业管理及其理论的发展，必须同分析整个资本主义经济的发展联系起来，例如，随着资本主义经济从自由资本主义阶段过渡到垄断资本主义阶段，国家通过财政、信贷和其他种种手段直接干预社会经济生活，使企业的外部经济环境发生了深刻的变化。又如，随着资本主义经济的发展，企业规模愈益扩大，企业组织形态也发生了深刻的变化，股份公司大量出现。由于企业所有者的分散化，企业规模的巨大化和经营内容的复杂化，资本主义企业的所有和经营开始分离，并逐步出现一个专门管理者阶层和由这一阶层的人员组成的专门管理机构。以上所有这些企业经营上的深刻变化，必然要求提出新的管理理论，以适应资本主义企业生存和发展的要求。

其次，决定于科学技术的发展。科学技术作为社会生产力当中的一个基本要素，制约着企业生产的具体方式，进而决定着企业生产的组织与管理。在资本主义经济的发展过程中，随着

科学技术的进步，企业生产逐步由手工劳动过渡到半机械化、机械化、全盘机械化，乃至由电子计算机自动控制的全盘自动化。适应资本主义企业生产技术过程的上述变化，对整个企业生产经营过程的组织和管理也必须加以改变，这就必然要求提出新的企业组织和管理理论，以适应企业管理实践的发展。

再次，决定于资本主义社会阶级关系的发展。众所周知，资本主义社会是建立在资产阶级和无产阶级根本对立的基础之上的。因此，资本主义企业内部从来就充满着资产阶级和无产阶级的阶级斗争。资本主义管理理论作为资本主义社会的一种意识形态，必然要为维护资本主义的生产关系，为维护资产阶级对于无产阶级的剥削和压迫服务。每当阶级斗争的形势发生变化，必然要求资产阶级学者提出某种新的管理理论、方法、措施，以求缓和、消除这种斗争，为资本主义企业的生产经营确立一个稳定的社会环境。

最后，还决定于相关科学理论的发展。这是因为，一方面，管理的研究同其他一切科学研究一样，要在一定的方法论指导下进行，因而科学研究一般方法论的发展变化，必然对管理理论的发展产生影响。例如，早期的科学管理理论受牛顿的机械力学的影响，带有浓厚的机械的、技术的特点；而进入30年代以后，随着资产阶级实用主义的兴起，在这种思潮的影响下，这一时期的管理理论也带有浓厚的实用主义色彩。另一方面，由于管理学具有多学科的性质，其他学科知识的不断渗入，也必然会使它不断地得到丰富和发展。例如，30年代以后，由于社会学、心理学、人类文化学等学科知识的渗入，促进了管理的行为科学学派的兴起；第二次世界大战以后，由于系统理论、数学以及后来电子计算机技术向管理学的渗入，又促进了管理的数量学派的兴起。

第三，以马克思关于管理二重性的论述作为认识和评价资本主义管理理论的指导思想。

马克思对资本主义的管理有过精辟的阐述，马克思指出：“资本主义的管理就其内容来说是二重的——因为它所管理的生产过程本身具有二重性：一方面是制造产品的社会劳动过程，另一方面是资本主义的价值增殖过程。^①”他在这里所说的资本主义管理的二重性是指，它“不仅是一种由社会劳动过程性质产生并属于社会劳动过程的特殊职能，它同时也是剥削社会劳动过程的职能，因而也是由剥削者和它所剥削的原料之间不可避免的对抗决定的。”^②这也就是说，资本主义的管理，一方面要承担组织生产过程的职能，保证制造产品的社会劳动过程的顺利进行；另一方面，又要执行剥削的职能，保证剩余价值的生产即保证资本家获取利润。前者属于管理的自然属性，对于一切社会化大生产都是必要的；后者属于管理的社会属性，是由资本主义企业特有的生产关系决定的。

资本主义企业管理的二重性，决定了资本主义管理思想的二重性。这就是说，资本主义管理理论一方面要反映一切社会化生产过程的规律性，反映现代企业生产经营活动的一般规律性，起到合理组织社会化生产的作用；另一方面又反映了资产阶级的利益和要求，起到维护资本主义生产关系的作用。列宁在谈到泰罗的管理思想时，就曾说过：“资本主义在这方面的最新发明——泰罗制——也同资本主义其他一切进步的东西一样，有两个方面，一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，另一方面是一系列的最丰富的科学成就，即按科学来分析人在劳动中的机械动作，省去多余的笨拙的动作，制定最精确的工作方法，实行最完善的统计和监督制等等。”^③

按照上述关于管理二重性的原理，我们对于资本主义的管

① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第369页。

② 《马克思恩格斯全集》第23卷，第368页。

③ 《列宁选集》第3卷，第511页。

理理论必须采取一分为二的态度，对其中反映资本主义生产关系和资产阶级利益的内容必须加以分析批判，而对于其中反映组织社会化生产客观规律的内容，则必须结合我国实际情况认真研究和汲取。对此，列宁在十月革命胜利后即曾明确指出：

“目前的任务是：必须实际采用和试行计件工资制，采用泰罗制中许多合乎科学的进步的方法。”^①并且认为，“社会主义实现得如何，取决于我们苏维埃政权和苏维埃管理机构同资本主义最新的进步的东西结合得好坏。应该在俄国研究与传授泰罗制，有系统地试行这种制度，并且使它适应下来。”^②毛泽东也曾指出：“外国资产阶级的一切腐败制度和思想作风，我们要坚决抵制和批判。但是，这并不妨碍我们去学习资本主义国家的先进的科学技术和企业管理方法中合乎科学的方面。工业发达国家的企业，用人少，效率高，会做生意，这些都应当有原则地好好学过来，以利于改进我们的工作。”^③上述这些精辟的论述，应当成为我们认识和评价一切资本主义管理理论的指南。

三、近代西方管理思想史的分期

近代西方管理理论的发展过程大体可以分为如下四个阶段。

第一阶段，即从18世纪下半叶到19世纪末，为资本主义管理理论的萌芽阶段。18世纪60年代开始于英国的工业革命，给资本主义生产带来了一场广泛而深刻的变化。以手工劳动为基础的工场手工业逐渐被以机器大工业为基础的工厂制度所代替。这种在新的技术基础上进行的社会化的生产方式把管理的

①、② 《列宁选集》第3卷，第511页。

③ 《毛泽东选集》第5卷，第287页。

必要性和重要性提到了前所未有的高度，从而必然引起人们对管理理论的探索。一些精明的企业主和有志于管理研究的学者成了早期资本主义管理理论的开拓者。不过，由于资本主义早期阶段还没有出现专业的管理者阶层和管理学家，对企业的管理主要地是靠企业主个人的经验和习惯，因而在这一阶段，有关管理方面的系统的专门性的著作还不多见，这一时期的管理思想大都散见于其他学科的著作中，而且，往往带有工场手工业管理的痕迹。

第二阶段，即从19世纪末到20世纪20年代，为资本主义古典管理理论的形成阶段。19世纪下半叶，西方几个主要资本主义国家相继开始从自由资本主义向垄断资本主义过渡。由于钢铁工业、机械工业、石油工业等生产资料部门的发展，促进了生产技术的提高和生产过程的社会化，加速了资本的集中和企业规模的扩大，并出现了卡特尔、辛迪加、托拉斯、康采恩等各种垄断组织。在这种情况下，单凭企业主的个人经验进行管理，已经远远不能适应企业发展的需要，因而迫切要求提出一种系统的、反映社会化生产规律性的管理理论。19世纪末，美国掀起了一个由企业工程技术人员推动的科学管理运动，并在这一运动的有力影响下，逐步确立了以泰罗为代表的科学管理。科学管理虽然主要是针对当时普遍存在的生产效率低下问题提出来的，但是，其中有关企业生产过程的一系列管理原理和方法，对于一切现代企业都具有普遍的指导意义，从而为资本主义企业管理的科学化奠定了基础。从此，近代西方管理思想史揭开了新的一页。

与此同时，法国的法约尔提出了一种以大企业的整体为对象的组织理论。法约尔在1916年发表的《工业管理与一般管理》一书中阐述的管理的五项基本要素和保证管理有效性的十四条管理原则，为西方古典组织理论的确立奠定了基础。这一理论不仅对企业组织，而且对其他各种社会组织的管理都具有普遍

的指导意义。上述以泰罗为代表的科学管理理论和以法约尔为代表的古典组织理论共同构成了资本主义管理的古典管理理论，为资本主义管理理论的确立和发展起了奠基的作用，对后来西方管理思想的发展产生了深远的影响。

第三阶段，即从20世纪30年代到50年代，为行为科学和管理科学兴起阶段。第一次世界大战之后，资本主义国家工人阶级的觉悟普遍提高，而开始于20年代末的波及整个资本主义世界的经济危机，又使资本主义社会固有的矛盾更加尖锐化，欧美各国的阶级斗争日益激化，罢工运动此伏彼起。在这种情况下，科学管理主张的那一套“合理化”措施和严格的奖惩办法已经愈来愈失灵了。于是，一些资产阶级管理学家们开始求助于社会学，心理学的方法，用以调节资本主义企业内部的人际关系，缓和阶级矛盾，提高劳动生产率。其中，由梅约和罗特利斯伯格领导的为期长达9年（1924—1932）的霍桑实验最为著名。他们以此次实验为依据提出的人群关系论为行为科学的建立奠定了基础。二次大战之后的50~60年代，从事有关人群行为这一领域研究的管理学者大量出现，他们纷纷提出各自的主张，使行为科学的内容日渐充实起来。其中，影响较大的有马斯洛的“需要层次理论”、赫茨伯格的“激励因素——保健因素理论”、弗鲁姆和波特、劳勒等人的“期望理论”、斯金纳的“强化理论”、麦格雷戈的“x理论——y理论”、阿吉利斯的“不成熟——成熟理论”、卢因的“团体力学理论”、斯托格弟和沙特尔的“领导行为双因素模式”、李克特的“支持关系理论”、布莱克和穆顿的“管理方格法”等。

另一方面，以现代的自然科学和技术科学为基础的管理科学理论也于40年代后期逐步确立起来，并于50年代之后，在欧美等西方资本主义各国大型企业的管理中得到广泛的应用。这主要是由于这一时期，资本主义各国的企业规模日益扩大，生产技术过程日益复杂，加以企业外部环境变得更加难以预测，

使企业管理决策问题显得更为突出，因而要求提出一种新的决策工具来。可见，管理科学同上述行为科学所研究的是两个不同的领域。它以系统理论作为指导思想，运用数学的方法和电子计算机的技术，为企业经营的各方面决策提供最优方案，借以减少决策的风险，更好地实现企业的目标。管理科学的确立，使资本主义管理理论又增加了一个新的学派。

此外，在这一阶段，还有一个应当特别提到的管理学派，是由巴纳德创立的社会系统学派。巴纳德把系统理论应用于社会组织和人群行为的研究，把每个正式组织都视为由相互协作的各个人组成的系统即协作系统。他认为，组织的构成要素是组织的共同目标、人们的协作意愿和信息联系，而经理人员在协作系统中则处于信息中心的地位，他的作用在于协调人们的努力，维持组织的顺利运转。巴纳德的管理思想对后来西方组织理论的发展，特别是对现代决策理论的形成，都产生了重大的影响。他于1938年发表的《经理的职能》一书已成为西方管理学的经典著作。

第四阶段，为20世纪60年代之后，这是西方管理理论发展的最新阶段。在这一阶段最先兴起的新的管理理论是企业战略理论。二次战后初期，在欧美各国都曾出现过一段暂时的经济繁荣。可是，好景不长，到了60年代后期，资本主义生产能力的不断增长同市场相对饱和的矛盾便日益突出，而且，由于德、日等战败国的经济能力迅速恢复，造成资本主义国家之间的竞争更加激烈，加以随后出现的石油危机和社会政治动荡局面，这一切都使资本主义企业面临的外部经营环境愈益复杂多变，令人捉摸不定。在这种情况下，企业管理的重点必然要由注重内部效率转向对外部环境的适应，把企业的战略决策提到首位上来。于是，企业战略理论便应运而生。有关企业战略问题的著作最早出现于60年代，而到了70年代，战略管理的研究便形成高潮。

与此同时，管理的系统理论和权变理论也开始兴起。如所周知，第二次世界大战之后，西方资本主义国家，尤其是美国的管理理论有了长足的发展，并形成了众多的管理学派。美国管理学家孔茨把这一局面形容为管理理论的丛林。学派林立的局面，一方面显示出管理理论的多彩多姿，但同时又不免使人在主张各异的众多管理理论面前感到不知所从。这就要求管理学家们从头绪纷繁的管理理论和方法中找出其内在的联系，提出一个能包容一切的理论体系来。于是，有些管理学家便寄希望于系统理论，试图通过把系统理论引入管理学领域，以求各种学派趋于统一。与此相联系，一种否定通用的最佳管理模式，强调在管理活动中，一切都因条件而定的思潮，即权变管理的思潮也开始出现，并日益流行起来。这样，企业战略理论、管理的系统理论和权变理论便成为70年代西方管理学界的三个热门话题。

西方管理理论的发展进入80年代以后的最新动向是企业文化理论的悄然出现。第二次世界大战之后，日本经济迅速恢复到战前的水平，并以高速度不断增长，而且显示出强大的竞争能力，其产品大量打入美国市场，这对美国无疑是一个严重的挑战。美国管理学界不得不对日本的管理刮目相看，并开始探寻日本企业成功的秘密。他们从日美企业管理比较中，终于发现了文化因素的巨大作用，认识到日美企业管理的主要差异在于如何对待企业的文化因素：美国人在管理中注重“科学的”、“理性的”因素，而日本人在管理中则更重视“非理性的”、“文化的”因素。于是，从80年代初开始，在美国的管理学界逐渐形成一股“文化热”。美国一些管理学家不满足于最初进行的日美企业文化的比较，而开始从美国成功企业的经验中，寻找其文化的优势，并且在这种企业文化的探讨中，逐步从经验的描述上升到理论的概括。目前有关企业文化的研究正方兴未艾，它必将对整个西方管理学的发展带来深刻的影响。