

管理学不断衍生新分支

柳宏珠 潘和平

2012-07-11 08:53:22

来源:《中国社会科学报》2012年3月21日

管理概念经历了一个不断发展的过程,从单纯狭义地考察人的行为,到考察人与人之间的互动过程、人与企业的相互依赖和融合,再到从社会文化的高度研究人的行为模式。管理的适用领域实际上包括社会的各个行业和各个领域,但由于企业的特殊性和组织的紧密性,管理在企业领域更显得紧迫和必要,所以管理的产生与发展大多与企业紧密联系在一起。“人”在企业中的重要性已经得到越来越清楚的认识,企业逐渐将注意力从对“钱”、“物”的管理转向对“人”的管理。另外,对管理的理解也不断经历着变化,其概念与内涵伴随着社会文明的不断进步而发生变化,甚至深刻影响到了管理概念与管理思想的演化。

管理活动在人类历史上已经存在了几千年,但只是在过去的几百年中,尤其是上世纪,伴随着哲学与社会科学向分析学的过渡,管理才被系统地提炼出来并加以研究,由过去比较混沌朦胧的状态分化衍生出来,逐渐形成一种知识体系,成为一门正式的学科。而事实上,伴随着哲学与社会科学的变化以及所谓新兴现代学科的不断涌现,新兴分支雨后春笋般出现,管理学领域也不断衍生出各种新兴管理学分支。

管理学思想由多样化趋于一体化

20世纪前半期是管理学思想多样化的时期,管理学侧重于经济工业领域,主要有三大主流派别:

一是科学管理学派。该学派从如何改进作业人员生产率角度看管理,把企业看做机器,而管理者是工程师,他们确信只要有可用的机器就可以保持正常运转,任何由员工造成的未能达到预期结果的问题,都可以看做是工程问题,只要加点润滑油(钱当然是最好的润滑油),机器就会恢复正常。而事实证明,时代越往前走,这种办法的效力就越弱。因为他们主要是把人看成机器,缺乏对人文和人性的深切关怀。这种管理体系需要不断矫正更新。而这种管理学派产生的社会基础也与人类文明进化的层次有关,与社会进化的层次有关,是实践经验的抽象和总结。这种学派强调了人的工具性的一面,与当时人类认知水平的发展紧密联系在一起。

二是定量分析派。该学派专注于开发应用数学方法,主张将统计学、最优化模型和计算机模拟等计量方法应用到管理决策中。事实证明,这种办法的效果很不明显,因为管理者直接了解企业的现实活动和问题,而无须借助这种抽象的活动。这种学派的诞生也主要与现代哲学和社会学的发展趋向有关,现代哲学和科学不断向公理化、演绎化迈进,从而导致定量社会学不断兴起,并使得管理科学也深深打上了这个印痕。这个学派主要侧重于理论研究和一些实证研究,而涉及的具体事务工作则通常依赖于人们的经验与判断。

三是人力资源派。该学派强调人力资源对企业的重要作用,重点研究对人的管理。这种学派的诞生主要是由于管理学派和定量学派的内在缺陷而衍生出的另一学派,是对以前两大主要学派固有的内在缺陷的矫正。产生于对人性和人的终极关怀与重视而

产生的学派，是社会进步与文明的产物。

20世纪后半期，在三大派别趋于一体化的背景下，人力资源派显示了旺盛的生命力，构成了关于激励和领导的现代观点。

人力资源派的演化

人力资源派有众多流派与理论思想，按其形成年代划分，主要包括以下几种理论：

(1) 工业心理学思想（1912年）。研究工作对人的要求，识别最适合从事某种工作的人应该具备什么样的心理特征等，认为员工的心理条件极为重要，反映了对人的重视与关怀。

(2) 系统组织理论（1938年）。研究系统组织的集体行为特征等，认为企业是由具有相互作用的社会关系的人们组成的，管理者的主要作用是沟通和激励员工尽最大努力，使企业的要求要同员工的需求结合起来。这种理论强调了系统的思想，是现代科学与人文学科综合交织与人类认识水平提高的结果。

(3) 需求层次理论（1943年）。人类的需求包括五个层次，从基本的食物和住房到复杂的自我实现，按层次排列，只有在需求层次中的某一步得到满足，下一层次的需求才会被激活；一旦人的某种需求被充分满足，就不再对行为产生激励作用，这时人会追求更高层次的需求，如此逐级上升，成为人类继续努力的内在动力。这种研究对人的解剖和分析步入微观的深层中，它揭示的规律基本符合大体趋势，是现代学科纵深发展、现代哲学对人性与人的心理研究深刻影响的结果，是现代思维学科发展的产物。而自我实现（即发挥出个人的全部潜能）是人类生存的最高需求。

(4) 强化理论（1956年）。在管理上，正强化就是激励那些组织需要的行为，从而加强这种行为；负强化就是惩罚那些与组织不相容的行为，从而削弱这种行为。

(5) X理论和Y理论（1960年）。管理者关于人性的观点建立在一些假设基础之上。这种假设视研究工作的方便而定，事实上，很少有人性处于两个极端的地方，而通常介于两者之间，所以这两种理论的应用必须有权变的思想。这两种理论在理论形态上是对的，但在具体应用上需要分情况对待。

(6) 双因素激励理论（1966年）。该理论认为，使员工在工作中感到满意，都是属于工作本身或工作内容方面的因素；使员工感到不满意，都是属于工作环境或工作关系方面的因素。前者称为激励因素，后者称为保健因素。激励因素是指那些带来积极态度、满意和激励作用的因素，包括成就、赏识、成长和发展机会等。要调动员工的积极性，不仅要注意物质利益和工作条件等外部因素，更要注意工作的安排和员工的精神鼓励。随着温饱问题的解决，这种内在激励的重要性将越来越明显。而且这种理论实际上考察了人的社会属性和自然属性的双重统一性以及它们对人的权变影响。

(7) 有效管理者理论（1974年）。该理论认为，管理者的效率往往是决定企业工作效率的最关键因素，而有效管理的首要活动是分析管理的环境，明确提高工作效率必须解决的问题，这种理论强调了管理者对组织的重要影响。

(8) Z理论（1981年）。该理论认为，一切企业的成功都离不开信任、敏感和亲密，主张以坦白、开放、沟通为基本原则，实行民主管理。这种理论基于社会的文明化程度越高，信任的基础越牢固，社会与个人的契约精神也越强烈。而契约精神无不包含着平等、自由、开放、包容、信任等现代文明的理念和思想。

(9) 企业文化理论（1981年）。该理论认为，企业文化是企业竞争力的重要组成部分，它强调企业组织中软因素与软环境的重要性，将一个组织从赤裸裸的物质硬壳中剥离出来，强调软环境和柔性的决策与影响。

(10) 学习型组织理论（1990年）。该理论认为，通过培养弥漫于整个企业组织的学习气氛，充分发挥员工的创造思维能力

而建立起来的有机的、高度柔性的、扁平的、符合人性的、能持续发展的组织企业，能使员工拥有共同的愿望。这种理论强调动态性、发展性、变化性，是一种更为符合现代社会的理论体系。

(作者单位：电子科技大学预测研究中心、经济与管理学院)

责任编辑：晓雁

文档附件：

隐藏评论

用户昵称: (您填写的昵称将出现在评论列表中) 匿名

请遵纪守法并注意语言文明。发言最多为2000字符（每个汉字相当于两个字符）

3551