

第二章 管理思想与理论的产生

第一节 东方管理思想的产生

第二节 西方管理思想的产生

第三节 古典管理理论

第四节 行为科学理论

2008-11-11



1

第一节 东方管理思想的产生

1

人类的管理实践

2

中国传统文化思想

3

中国传统管理思想

2008-11-11



2

人类活动有三个最基本的特点：

❖ 目的性

❖ 依存性

❖ 知识性



2008-11-11



3

中国传统文化思想

- ❖ 理想主义的儒家思想
- ❖ 现实主义的法家思想
- ❖ 极权主义的墨家思想
- ❖ 无政府主义的道家思想

2008-11-11



4

中国传统管理思想

1. 顺道
2. 重人
3. 人和
4. 守信
5. 利器
6. 求实
7. 对策

2008-11-11



5

小案例

田忌赛马



2008-11-11



6

第二节 西方管理思想的产生

西方古代管理思想

- (一) 计划方面
- (二) 组织方面
- (三) 控制方面
- (四) 人事方面



西方早期管理思想

2008-11-11



7

西方早期管理思想

亚当·斯密

- 分工理论
 - 亚当·斯密在他的《国富论》中以制针业为例说明了劳动分工给制造业带来的变化。
- 经济人观点
 - 所谓“经济人”观点，指经济现象是具有利己主义的人们的活动所产生的。人们在经济活动中追求个人利益，社会上每个人的利益总是受到他们利益的制约，各人都需要兼顾到他人的利益，由此而产生共同利益，进而形成总的社会利益。所以，社会利益正是以个人利益为立脚点和基础。

2008-11-11



8

罗伯特·欧文：重视人的因素在工业中所起的重要作用

欧文的管理思想，集中体现于他在苏格兰新拉纳克工厂的改良措施中。包括：

- (1) 改善工厂的生产条件，使生产设备布局合理化，缩短劳动时间；
- (2) 提高雇佣童工的最低年龄限制；
- (3) 提高工资，在厂内免费为工人提供膳食，开设工厂商店，设立幼儿园和模范学校，创办互助储金会和医院，发放抚恤金；
- (4) 与工人接触，了解工人的生产、生活情况。

2008-11-11



9

查尔斯·巴贝奇

巴贝奇提出了一种工资加利润的分配制度，指出工人的收入应有三部分组成：

- 固定工资；
- 利润分享部分；
- 奖金。

后两项是与工人的劳动生产率直接相关联的。这项具有刺激作用分配制度的提出和实施，是巴贝奇为现代劳动工资制度的发展和完善作出的一项重要贡献。巴贝奇还重视人的作用，鼓励工人提建议，主张实行有益的建议制度，重视运用管理技术等等。

2008-11-11



10

第三节 古典管理思想与理论

一、泰罗的科学管理理论



2008-11-11

11



泰罗的科学管理理论

(一) 泰罗的主要观点

- 1、谋求最高工作效率
- 2、科学的管理方法
- 3、精神变革

(二) 泰罗制

- 1、制定工作定额
- 2、实行差别计件工资制
- 3、推行标准化
- 4、工艺规程文件化
- 5、使管理和劳动分离，把管理工作称为计划职能，把工人的劳动称为执行职能

2008-11-11



12

二、法约尔的组织管理理论



2008-11-11



13

法约尔的组织管理理论

- (一) 从企业经营活动中提炼出管理活动
- (二) 提出五大管理职能
- (三) 提出十四项管理原则
- (四) 倡导管理教育

2008-11-11



14

第四节 行为科学理论

行为科学是一门研究人类行为规律的科学，管理学家试图通过对工人在生产中的行为及这些行为产生的原因，进行分析研究，以便掌握人们行为的规律，找出对待工人的新手法和提高工作效率的新途径，其发展是从人际关系论开始的。

- 一、人际关系理论
- 二、行为科学理论

2008-11-11



15

人际关系理论

❖ 霍桑实验

- 实验内容
- 实验结论

社会人假说

- 1、企业的职工是社会人，是复杂的社会系统的成员。
- 2、必须从社会心理方面来鼓励工人，满足工人的社会欲望，提高工人士气，这是提高生产效率的关键。
- 3、企业中实际存在着一种“非正式组织”，这是企业成员在共同工作过程中，由于拥有共同的社会感情而形成的非正式团体。
- 4、企业应采用新型领导方法，通过提高工人需求的满足度，激励工人的士气，进而达到提高生产率的目的。

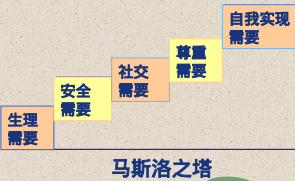
2008-11-11



16

行为科学理论

(一) 有关人的需要、动机和激励问题 需要层次论(人类动机理论)、双因素理论



2008-11-11



17

(二) 同企业管理有关的“人性”问题

1、X Y理论

- X论假设
- Y论假设

麦格雷戈指出：X理论主张对工人以管束和强制为主，Y理论主张以诱导的办法鼓励职工发挥主动性和积极性。只有Y理论才能取得管理上的成果。

2、不成熟—成熟理论

3、Z理论

2008-11-11



18

(三) 企业中的非正式组织及人与人之间的关系问题

1、团体力学理论

美籍德人卢因 (Kurt Lewin, 1890-1947) 提出的, 主要论述了作为非正式组织的团体的要素、目标、内聚力、规范、结构、领导方式、参与者、行为分类、规模、对变动的反映等。

2、敏感性训练理论

美国人Leland Bradford认为: 敏感性训练的目的在于通过受训者在团体学习环境中的相互影响, 提高受训者对自己的感情和情绪、角色等的敏感性, 进而改变个人和团体的行为, 达到提高工作效率和满足个人需求的目标。



2008-11-11

19

(四) 企业中领导方式的问题

1、连续统一体理论

影响领导方式的各种可能因素有:

- (1) 对领导者的个性起作用的一些因素;
- (2) 下属所具有的可能影响领导者行为的因素;
- (3) 情景因素。

2、管理方格理论

对生产的关系为横轴, 对职工的关心为纵轴, 每根轴线分为9小格, 共分成81小方格, 代表各种不同的领导方式。对生产的高度关心和职工的高度关心结合起来的领导方式是效率最高的。



2008-11-11

20

Thank You !

2008-11-11

21
