

浅论管理学的发展趋势

作者：中共唐山市委党校 张伟力 毕福生 韩秀玲

【摘要】管理学的发展趋势是人类社会发展的必然结果，管理经历了传统管理、科学管理、现代管理三个阶段，每一阶段的思想理论都是前一阶段的扬弃、修正，最终形成了系统的管理学体系。管理学的实质是探求外部环境、内部条件与管理目标三者之间的动态平衡，而人类社会总是由低级阶段向高级阶段发展，即管理主体的外部环境总是变化的。

【关键词】管理学；发展趋势；类社会

一、管理学的发展过程是一部人类社会变革的编年史

人是社会动物。人们从事的生产活动和社会活动都是集体进行的，要组织和协调集体活动就需要管理。但是社会生产力水平直接影响到管理水平、管理范围和管理的复杂程度，因而对管理学的发展也会产生影响。

在原始社会，生产力水平极其低下，当时的管理水平也与之相适应。随着人类社会的不断进步，管理思想有了很大发展，如埃及的金字塔、古巴比伦国王汉穆拉比颁布的第一部法典、古罗马建立的层次分明的中央集权帝国以及古中国的《孙子兵法》都闪现出了管理思想和管理方法的火花。18世纪中叶开始的产业革命，使社会生产力有了较大发展，管理思想也发生了一次深刻的革命，计划、组织、控制等职能相继产生。在这一期间，亚当·斯密发表了其代表作《国富论》，对管理思想的发展有着重大贡献，他的分工理论为管理学的形成奠定了重要的理论根基。

进入前工业社会，社会分工、分层及人们之间的社会关系和社会活动日趋复杂，资本主义国家中劳资双方矛盾日趋突出，生产力水平也日趋提高，急需一套系统的管理理论和科学的管理方法与之适应。尽管早期的管理思想有其科学的一面，但毕竟非常零散，没有系统化，工厂主不可能完全认识到怎样进行管理才能既解决劳资关系问题，又不减少所获取的剩余价值。因此，如何改进工厂和车间的管理成了迫切需要解决的问题。当时，泰罗抱着解决劳资双方矛盾的初衷，以追求经济利益为人类的基本需要这一经济人假设，重点研究了企业内部具体工作的作业效率，建立了一套企业管理理论——“科学管理——泰罗制”。与此同时，法约尔把企业作为一个整体加以研究，系统地提出了十四条原则、五种管理职能，创立了组织管理理论。泰罗的科学管理理论与法约尔的组织管理理论，具有较强的系统性和理论性，使管理学体系初具雏形。

泰罗的科学管理理论和方法在20世纪初对提高企业的劳动生产率起了很大作用，但要彻底解决提高劳动生产率的问题是不可能的。因此，一个专门研究人的因素、以达到调动人的积极性的学派——人际关系学派应运而生。它超越了泰罗的经济人假设，提出了社会人假设，为以后的行为科学学派奠定了基础，成为科学管理向现代管理过渡的跳板。

在工业经济时代，生产力飞速发展，生产社会化程度迅速提高，市场不断扩大，企业竞争日趋激烈，这就要求管理水平不断提高，以适应新的经营环境。因此，许多管理学者社会学家、心理学家积极从事管理研究，创立了许多新的管理理论，出现了管理学说丛林。如以西蒙为代表的决策理论学派以“管理的关键在决策”的思路，对社会人假设进行了升华，提出决策人假设。

综上所述，管理经历了传统管理、科学管理、现代管理三个阶段，每一阶段的思想理论都是前一阶段的扬弃、修正，最终形成了系统的管理学体系。

二、管理学的发展趋势是人类社会发展的必然结果

管理学的实质是探求外部环境、内部条件与管理目标三者之间的动态平衡，而人类社会总是由低级阶段向高级阶段发展，即管理主体的外部环境总是变化的。因此，为了寻求三者之间的平衡，管理学也必须动态地发展。进入20世纪90年代，特别是进入21世纪的后工业社会，科学技术飞速发展，必将推动管理学的进一步发展。从它的发展趋势看，笔者认为主要表现在以下三方面：

1、管理学对人性的假设由经济人、社会人、决策人假设向复杂人假设转变

早期管理思想中，把人当作会说话的工具，认为人总是好吃懒做，好逸恶劳，毫无责任心，麦格雷戈把这种传统的人性假设称作X理论。

以泰罗为代表的科学管理理论强调人追求经济利益的本性，使管理学与经济学的人性假设趋于一致。之后，梅奥从“霍桑实验”中认识到除了对经济利益的需求外，人们对社会和心理方面的需求也很重要，因而否定了经济人假设，提出了社会人假设。其他行为科学理论的代表人也从不同侧面强化了社会人假设，其中马斯洛的需求层次理论把社会人假设发展为一个精典而又精致的需求模型。

当代管理学派中对人性的假设也犹如丛林，其中较有代表性的是西蒙在他的决策理论中阐述的决策人假设。他认为管理就是决策，并且在组织中，不同层次的员工都在做决策，所以都是决策人。

从马斯洛的需求层次理论中可以看出，由于个人目的、个人偏好、个人利益的存在，人就会有多种需求。这些需求，会产生各种各样的动机，因此引发出各种各样的行为来满足个人的自我发展、自我实现和自我完善的需要。在当今社会人们受经济、政治、文化道德等方面的陶冶和洗礼，人性变得非常复杂，如果管理者不及时审时度势，引入激励机制与员工真诚合作，以满足员工的需要，充分调动他们的潜能，组织效率就不可能真正提高。因此，随着知识经济时代的到来，管理学对人性的假设必将超越经济人、社会人、决策人假设，升华为复杂人假设。

2、管理职能由计划、组织、人事、领导、控制向信息职能延伸传统的和现代的管理职能，构成了一个管理循环体系，使管理工作周而复始地进行，每循环一次，管理水平就提高一级。但随着全球经济由工业经济向信息经济转变的进程加快，缺乏信息渗透的管理工作将显得苍白无力，要么管理节奏跟不上，要么管理质量得不到保证。因此，在管理工作中，强化信息职能，将是管理学发展的趋势之一。其表现有三，首先，信息职能革新企业内部的生产力要素结构，使资源转换系统的生产率大幅度提高，并同时以不断增加的柔性适应市场需求结构和消费结构的快速变化。

其次，信息职能促成管理系统的优化，促进组织的创新，使组织的绩效不断上升。信息职能能提高计划与决策的科学性和及时性，成为信息时代企业生存、发展、竞争致胜的有力武器。

信息职能的引入，与传统管理职能将构成一种相互依存、相互促进的管理职能系统。信息职能为传统管理职能的发挥提供了全方位、全过程的信息，反过来，传统管理职能又促使信息职能去开发、收集、处理、传播、分配信息资源。

3、管理学新的理论前提——“合工理论”向传统的分工理论提出了挑战。

200年以前，亚当·斯密以制造针为例论述了劳动分工的作用。而且，他的这一分工理论成了近代产业革命的起点，也成了后来的管理学家创建管理学的理论前提。确实劳动分工较大幅度地提高了劳动生产率，也有利于专业化和职能化管理。但是，这种理论发展到今天，负面效应日益显露出来。现代社会，一方面追求产品个性化，生产复杂化，企业经营多元化，如果片面强调分工精细和专业化，则使得企业的整体协调作业过程和对过程的监控越来越高，结果致使企业整体效率低下；同时，把人分成上下级关系的官僚体制，使人的积极性、

主动性得不到充分发挥，相反腐蚀着人的精神，摧残着人的身心健康，以至于走到了分工与协作原则初始动机的反面。另一方面，高科技的发展，特别是计算机的普及运用，使简化管理环节成为可能。同时，与市场变化和高科技发展相对应的是劳动力素质大大提高，员工不再满足于从事单调、简单的复杂性工作，对分享决策权的要求日益强烈。

与分工理论相比，合工理论显示出其强大的优势，即借助信息技术，以重整企业业务流程为突破口，将原先被分割得支离破碎的业务流程再合理地“组装”回去，将几道工序合并，归一人完成，也可将分别负责不同工序的人员组合成工作小组或团队，以利于共享信息、简化交接手续、缩短时间。另外，减少管理层次，提高管理幅度，建立扁平化的组织结构，从而打破官僚体制，减少了审核与监督程序，降低了管理成本，减少了内部冲突，增加了组织的凝聚力，大大调动了员工的积极性，促进了员工的个人发展。

作者简介：张伟力.中共唐山市党校管理教研室教师;毕福生.遵化市三中党办室；韩秀玲.唐山市人事和社会保障局人才交流中心.