

# 管理理论与思想的世纪回眸

王克敏

(吉林大学 商学院, 吉林 长春 130012)

**内容提要：**管理自初步形成理论与思想以来，已经历了近一个世纪的演变。泰勒(F·W·Taylor)的科学管理、法约尔(H·Fayol)的职能和过程管理、马克斯·韦伯(M·Weber)的组织管理等古典理论开创了管理理论与思想的先河；行为科学理论及以战略管理为主的企业组织理论将管理理论与思想推向了一个新的发展阶段；企业再造理论及在全球化、知识化、信息化背景下的学习型组织管理理论，成为20世纪管理理论与思想的里程碑。

**关键词：**科学管理 组织管理 行为管理 战略管理 企业再造 学习型组织管理

## 一、古典管理理论的形成（20世纪初——30年代）

20世纪初至30年代，在美国、法国、德国分别诞生了具有奠基人地位的管理大师，即“科学管理之父”——泰勒(F·W·Taylor)、“管理理论之父”——法约尔(H·Fayol)以及“组织理论之父”——马克斯·韦伯(M·Weber)。

1. **泰勒的科学管理理论。**泰勒重点研究了在工厂管理中如何提高效率的问题，代表作是《科学管理原理》(1911)。科学管理理论的主要观点包括：科学管理的中心问题是提高劳动生产率，为此必须配备“第一流的工人”，并且要使他们掌握标准化的操作方法；对工人的激励采取“有差别的计件工资制”；工人和雇主方都必须来一次“心理革命”，变对抗为信任，共同为提高劳动生产率而努力；把计划职能同执行职能相分开，变原来的经验工作方法为科学工作方法；实行职能工长制；在管理控制上实行例外原则。泰勒的追随者们依其理论进行了动作与工时等效率问题的研究；泰勒还首先提出领导的权力要与员工共享，而非加诸于员工，并把这一思想叫做参与式管理。

2. **法约尔的管理理论。**法约尔的理论贡献体现在他的著作《工业管理与一般管理》(1916)当中，他从四个方面阐述了他的管理理论：企业职能不同于管理职能，后者包含在前者之中；管理教育的必要性与可能性；分工、职员与职权、纪律等管理十四条原则；管理五要素问题。其中，关于管理组织与管理过程职能划分理论，对后来的管理理论研究具有深远影响。

3. **马克斯·韦伯的组织管理理论。**马克斯·韦伯主张建立一种高度结构化、正式的、非人格化的“理想的行政组织体系”，他认为这是对个人进行强制控制的最合理手段，是提高劳动生产率的最有效形式，而且在精确性、稳定性、纪律性和可靠性方面优于其他组织。他的这些思想体现在其著作《社会和经济理论》之中。

上述三位及其他一些先驱者创立的古典管理理论被以后的许多管理学者研究、传播和扩展，并加以系统化。其中贡献较为突出的是英国的厄威克(L·F·Urwick)与美国的古利克(L·Gulick)，前者提出了他认为适用于一切组织的十条原则，后者概括提出了“POSDC RB”，

即管理的七项职能——计划、组织、人事、指挥、协调、报告和预算。

古典管理理论阶段的研究侧重于从管理职能、组织方式等方面研究效率问题，对人的心理因素考虑很少或根本不去考虑。

## 二、行为科学理论及管理理论丛林的发展（20世纪30年代——60年代）

20年代末到30年代初，世界经济陷入了空前的大危机。在美国，罗斯福政府开始对宏观经济实行管制，这使得管理学者们不得不注重在微观层面上研究“硬件”以外的造成企业效率下降的影响因素，由此，行为科学理论应运而生。

行为科学理论重视研究人的心理、行为等对高效率地实现组织目标的影响作用。这些研究起源于以梅奥（G·E·Mayo）为首的美国国家研究委员会与西方电气公司合作进行的霍桑实验（1924—1932）。该实验的结论是：职工是“社会人”而非“经济人”，企业中存在着“非正式组织”；新型的领导能力在于提高职工的满足度。霍桑效应引起了管理学者对人的行为的兴趣，该理论主要研究个体行为、团体行为与组织行为，从而促进了行为科学理论的发展。这一时期具有代表性的研究成果包括：

1. **马斯洛（A·H·Maslow）的需求层次理论。**该理论认为，人的需求分为生理的需求、安定或安全的需求、社交和爱情的需求、自尊与受人尊重的需求以及自我实现的需求等五个层次，当某一层次的需求满足之后，该需求就不再具有激励作用。在任何时候，主管人员都必须随机制宜地对待人们的各种需求。

2. **赫茨伯格（F·Herzberg）的双因素理论。**该理论把影响人员行为绩效的因素分为“保健因素”与“激励因素”，前者指“得到后则没有不满，得不到则产生不满”的因素，后者指“得到后则感到满意，得不到则没有不满”的因素。主管人员必须抓住能促使职工满意的因素。

3. **麦克莱兰（D·C·McClelland）的激励需求理论。**这一理论指出，任何一个组织都代表了实现某种目标而集会在一起的工作群体，不同层次的人具有不同的需求，因此，主管人员要根据不同人的不同需求来激励，尤其应设法提高人们的成就需要。

4. **麦格雷戈（D·M·McGregor）的X理论—Y理论。**它是专门研究企业中人的特性问题的理论。X理论是对“经济人”假设的概括，而Y理论是根据“社会人”、“自我实现人”的假设，并归纳了马斯洛及其他类似观点后提出的，是行为科学理论中比较有代表性的观点。随着对人的假设发展至“复杂人”，又有人提出了超Y理论。

5. **波特—劳勒模式。**它由波特（L·M·Porter）和劳勒（E·E·Lawler）合作提出。该模式指出，激励不是一种简单的因素关系，人们努力的程度取决于报酬的价值及自认为所需要的能力及实际得到报酬的可能性，管理者应当仔细评价其报酬结构，把“努力—成绩—报酬—满足”这一连锁关系结合到整个管理系统中去。

从战后40年代到60年代，随着综合国力空前发展，除了行为科学理论得到长足发展以外，学者们都从各自不同的角度发表自己对管理学的见解。其中较有影响的是以巴纳德（C·Barnard）为创始人的社会合作系统学派，西蒙（H·A·Simon）为代表的决策学派以及德鲁克（P·F·Drucker）为代表的经验（案例）学派等，到80年代初发展为十一大不同学派，为此，孔茨（H·Koontz）称其为管理理论丛林。

同一时期，不容忽视的现象就是商家对顾客需求的重视。经济的发展、市场的繁荣促使卖方市场开始向买方市场转变，于是，由美国质量管理专家费根堡母（A·V·Feigenbaum）首倡的全面质量管理(TQM)的“始于顾客，终于顾客”的思想开始引起管理学界的重视，并为世界各国广为传播和接受。

### 三、以战略管理为主的企业组织理论的发展 (20世纪60年代中后期—80年代初)

20世纪60年代末到70年代初，美国经济内临石油危机，外遇崛起的日本及欧洲的挑战，科技竞争愈演愈烈。管理学界开始重点研究如何适应充满危机和动荡的国际经济环境的不断变化，谋求企业的生存发展，并获取竞争优势的课题。较为突出的是，来自于战争的词汇——“战略”开始被引入管理学界。这一期间的管理理论有以下的发展：安索夫（Ansoff）《公司战略》（1965）一书的问世，开创了战略规划的先河。到1975年，安索夫的《从战略规划到战略管理》出版，标志着现代战略管理理论体系的形成。该书中将战略管理明确解释为“企业高层管理者为保证企业的持续生存和发展，通过对企业外部环境与内部条件的分析，对企业全部经营活动所进行的根本性和长远性的规划与指导”。他认为，战略管理与以往经营管理不同之处在于面向未来，动态地、连续地完成从决策到实现的过程。其间，论述企业组织与外部环境关系的著作还有劳伦斯与罗斯奇合著的《组织与环境》（1969），提出公司要有应变计划，以求在变化及不确定的环境中得以生存；卡斯特（F·E·Kast）与罗森茨韦克（J·E·Resenzweig）的《组织与管理——系统权变的观点》（1979）虽是权变理论学派的代表作，但其分析的问题却是从长期角度看待企业如何适应环境，认为在企业管理中要根据企业所处的内外条件随机应变，组织应在稳定性、持续性、适应性、革新性之间保持动态的平衡。迈克尔·波特（M·E·Porter）的《竞争战略》（1980）可谓把战略管理的理论推向了顶峰，书中许多思想被视为战略管理理论的经典，比如五种竞争力（进入威胁、替代威胁、买方侃价能力、供方侃价能力和现有竞争对手的竞争）、三种基本战略（成本领先、标新立异和目标集聚）、价值链的分析等。通过对产业演进的说明和各种基本产业环境的分析，得出不同的战略决策。这一套理论与思想在全球范围产生了深远的影响。

### 四、企业再造理论（20世纪80年代—90年代初期）

进入20世纪80年代，随着人们受教育水平的日益提高，随着信息技术越来越多地被应用于企业管理，三、四十年代形成的企业组织愈来愈不能适应新的、竞争日益激烈的环境，管理学界提出要在企业管理的制度、流程、组织、文化等方面面进行创新。美国企业从80年代起开始了大规模的“企业重组革命”，日本企业也于90年代开始进行所谓“第二次管理革命”。这十几年间，企业管理经历着前所未有的，类似“脱胎换骨”式的变革。

企业再造理论的最终构架由迈克尔·哈默（M·Hammer）博士与詹姆斯·昌佩（J·Champy）完成。他们在其合著的《再造企业——管理革命的宣言书》（1993）中阐述了这一理论：现代企业普遍存在着“大企业病”，应变能力极低；企业再造的首要任务是BPR——业务流程重组，它是企业重新获得竞争优势与生存活力的有效途径；BPR的实施又需要两大基础，即现代信息技术与高素质的人才，以BPR为起点的“企业再造”工程将创造出一个全新的工作世界。

除哈默之外,还有许多管理学家在为企业再造做咨询工作的同时,撰写文章。1993年11-12月的“哈佛商业评论”上,发表了特蕾西·高斯、理查德·帕斯卡及安托尼·阿瑟斯的《重新创业的过山车——为更有力的明天在今天冒险》,其中特别强调,再造不是改变现在已有的,而要创造现在所没有的。1993年,小林裕以专著《企业经营再造工程》完成了日本管理学界对这一时期管理理论与实践的总结。

## 五、全球化和知识经济时代的组织管理理论(20世纪90年代以后)

20世纪90年代以来,信息化和全球化浪潮迅速席卷世界,跨国公司力量逐日上升,跨国经营也成为大公司发展的重要战略,跨国投资不断增加。知识经济的到来使信息与知识成为重要的战略资源,而信息技术的发展又为获取这些资源提供了可能;顾客的个性化、消费的多元化决定了企业只有能够合理组织全球资源,在全球市场上赢得顾客,才有生存和发展的可能。这一阶段的管理理论研究主要针对学习型组织及虚拟组织问题而展开。

1990年,彼德·圣吉(P·M·Senge)所著的《第五项修炼》出版,该书的主要内容旨在说明:企业唯一持久的竞争优势源于比竞争对手学得更快更好的能力,学习型组织正是人们从工作中获得生命意义、实现共同愿望和获取竞争优势的组织蓝图;要想建立学习型组织,系统思考是必不可少的“修炼”。

在阿里·德赫斯(Arie·deGeus)所著的《长寿公司》一书中,作者通过考察40家国际长寿公司,得出结论——“成功的公司是能够有效学习的公司”。在他看来,知识是未来的资本,只有学习才能为不断的变革做好准备;此外,罗勃特·奥伯莱(R·Aubrey)与保罗·科恩(P·M·Cohen)合著的《管理的智慧》则描述了管理者在学习型组织中角色的变化——他们不仅要学会管理学习的技巧,也要使自己扮演学习的领导者、师傅和教师的多重角色。

除了学习型组织,90年代还有一个热点——虚拟组织。1990年《哈佛商业评论》第6期发表文章《公司核心能力》,作者建议公司将经营的焦点放在不易被抄袭的核心能力上,由此引发后来的“虚拟组织”热。虚拟组织与传统的实体组织不同,它是围绕核心能力,利用计算机信息技术、网络技术及通信技术与全球企业进行互补、互利的合作,合作目的达到后,合作关系随即解散,以此种形式能够快速获取处于全球各处的资源为我所用,从而缩短“从观念到现金流”的周期;不仅如此,灵活的“虚拟组织”可避免环境的剧烈变动给组织带来的冲击。1994年出版的由史蒂文·L·戈德曼(S·L·Glodman)、罗杰·N·内格尔(R·N·Nagel)及肯尼斯·普瑞斯(K·Preiss)合著的《灵敏竞争者与虚拟组织》是反映虚拟组织理论与实践的较有代表性的著作。

## 六、结 论

通过回顾近百年来管理理论与思想的演变历程,本文认为:第一,各个阶段的年代划分并非泾渭分明、非此即彼。事实上,无论是行为科学、战略管理,还是企业再造依旧是我们今天的话题。第二,无论哪一种理论或思想,都是围绕管理的核心问题:“效果”(做正确的事)或“效率”(如何正确地做事)而展开的,对于今天的中国企业改革,没有哪一种理论过时或无用,应当结合自己“要做的事”,兼收并蓄,有选择地取舍,这样才能在继承前人的基础上,发展自我——这才是我们回顾历史的目的所在。

### 参考文献

Andrew, Ed. (1981) *Closing the Iron Cage: The Scientific Management of Work and Leisure*.

Montreal: Black Rose.

Barham, P. (1984) 'Cultural forms and psychoanalysis: some problems', in B. Richards, ed. *Capitalism and Infancy*. London: Free Association Books, pp. 38-54.

Baritz, L. (1965) *The Servants of Power: A History of the Use of Social Science in American Industry*. New York: Wiley.

Boulding, K. (1985) *The World as a Total System*. London: Sage.

Braverman, H. (1974) *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.

Brown, E. R. (1979a) 'He who pays the piper: foundations, the medical profession and medical education', in R. Leverby and D. Rosner, eds *Health in America: Essays in Social History*. Philadelphia: Temple University Press, pp. 132-54.

Callahan, R. E. (1962) *Education and the Cult of Efficiency*. Chicago: University of Chicago Press.

Drury, H. B. (1968) *Scientific Management: A History and Criticism*. New York: AMS Press.

Fosdick, R. B. (1952) *The Story of the Rockefeller Foundation*. New York: Harper & Row.

Haber, S. (1964) *Efficiency and Uplift: Scientific Management in the Progressive Era, 1890-1920*. Chicago: University of Chicago Press.

Kakar, S. (1970) *Frederick Taylor: A Study in Personality and Innovation*. Cambridge, MA: MIT Press.

Wiener, N. (1989) *The Human Use of Human Being: Cybernetics and Society* (1954). London: Free Association Books.

Young, R. M. (1970) *Mind, Brain and Adaptation in the Nineteenth Century*. Oxford: Clarendon Press.

## **Century Review of Management Theory and Thought**

**Abstract:** Since management incorporate its primary theory and thought, have experienced nearly one century's evolvement. Some famous classical theories such as Taylor's science management, Fayol's function and process management and Weber's organizational management, have created the precedent of management theory and thought. Firm organization theory, which take behavior science theory and strategy management as main contents, pushes the management theory and thought into a new development stage. With the background of globalization, knowledge and information, firm reengineers theory and learn-style organization management theory become the milepost of management theory and thought in 20 century.

**Key words:** Science management, Organization management, Strategy management, Firm reengineering, Learn-style organization management.