

# 西方管理学理论的流变、 现状与发展趋势

● 陈小先

[内容提要] 管理活动自有人群出现便有之,与此同时,管理思想也就逐步产生,无论是在东方还是在西方,都可以找到古代哲人在管理思想方面的精彩论述,本文将对西方管理学理论做一回顾,并从其理论的人性假设、内在逻辑等方面进行论述,最后总结西方管理学理论的发展趋势。

[关键词] 管理学 研究方法 人性假设 逻辑

## 一、前言

在管理学的历史上,泰勒(Taylor)的名著《科学管理的原理》(1911)以及法约尔(Fayol)的名著《工业管理和一般管理》(1916)是管理学诞生的标志,现代意义上的管理学至今还不到100年。在不足100年中管理学的理论研究者与学习者实践者、管理学方面的著作文献等等均呈指数上升,显示了作为一门年轻学科勃勃向上的生机和兴旺发达的景象。20世纪初,以泰勒、法约尔和韦伯等人代表的古典管理阶段,其核心内容是科学管理、管理职能分析、古典组织理论等,古典管理理论侧重于“物”的管理,研究方法以工业工程方法为基础,泰勒及其追随者鲜明的体现出这个特点。20世纪30年代到50年代是以梅奥为代表的人际关系学说及随后发展的行为科学理论阶段,研究的重心转向“人”,研究方法上注重采用心理学、社会学、人类学和实验研究方法。20世纪60年代以后,管理学的发展被孔茨描述成“管理理论丛林”的阶段,各个学派从不同的角度研究管理问题,提出各自的理论,在研究方法上也体现了多样性和创新性,系统论、信息论、控制论、数学、统计学、经济学等研究方法出现,极大的丰富了管理科学研究。

## 二、管理学的发展与现状

### (一) 关于人性假设的嬗变

人性假设:“经济人”—“社会人”—“自我实现的人”—“复杂人”—“道德人”。没有“经济人”假设,泰罗就不会提出科学管理理论;没有“社会人”假设,梅奥就不会提出人际关系理论。人性观是管理理论的依据,也是构建管理理论的逻辑起点,西方近代管理思想的发展,清晰地展示了人性假设与管理模式之间的必然联系。“经济人”假设是早期的管理思想,与麦格雷戈的X理论很相似。这种假设认为,企业中人的行为的主要目的是追求经济利益,工作的动机是为了获取经济报酬。因此,管理者在管理活动中只要采取正确方法进行经济刺激,管理就会发挥出最大的效能。这种假

设对人的认识过于浅薄,单纯注重人“经济性”的一面,而忽视了人的主动性和能动性,在实践中导致了管理者对工人地位和作用的贬低和忽视,容易造成管理对象消极反感的抵触心理,甚至是强烈的排斥和逆反情绪。

给管理理论带来曙光的是“社会人”假设——梅奥从霍桑实验得出的结论。“社会人”的设想认为,人决不完全受金钱驱使的“经济人”,社会地位对其行为方式起着决定性的作用。从“经济人”向“社会人”的转变,无疑是一大进步,它强调了人的社会性需要,突出了人际关系对个人行为的影响。至此,管理思想中对人性的分析和研究愈加深入。马斯洛基于社会中的自尊与自我实现等高层次需要,提出了“自我实现人”。他认为,人都需要发挥自己的潜力,表现自己的才能。只有人的潜力充分发挥出来,才会感到最大的满足。麦格雷戈在此基础上提出了Y理论。这种假设认为:(1)人的需要从低级向高级发展,低级需要满足后,便追求高级需要,自我实现是人的高级需要;(2)人因工作而变的成熟,人有独立自主的倾向;(3)人有自动自发的能力,能够自我控制。雷恩等人在综合“经济人”、“社会人”和“自我实现人”的基础上,提出了“复杂人”,强调了社会中人的需要的复杂性和多样性,必须进行因时因地因人的多样性模式管理。随着社会的发展和人类的进步,人们除了利己等特性外,在做出经济行为时,会有道德的自我约束,越来越考虑到或顾及到社会的整体利益和他人利益,即“道德人”。

### (二) 关于理论内在逻辑的演变

包括管理学在内的任何一门学科的演化,都有一定的内在逻辑。纵观一百多年来管理学的发展,透过外在的偶然事实,我们可梳理出管理思想史演变的内在逻辑。

以泰罗制为代表的古典科学管理理论,它的出现具有划时代的意义,从此科学开始代替随意,理性开始代替经验,管理学从此作为一门科学开始登上历史舞台。但其理

论本身包含着—对不可调和的矛盾：“理性”与“人性”的矛盾，即追求标准化和科学化的理性，不断压抑人的心理和行为。古典管理学家视工人为“经济动物”，只要满足人的物质需要，就能调动其积极性。基于这种认识，他们主张对管理客体实行“物本管理”：重物轻人，把人当工具来管理。工人在泰罗那里只是作为“机器的附属品”，法约尔同样是把工人置于正式组织的统治之下，韦伯则更是强调明确的权力等级、清晰的劳动分工、严格的规章制度和“非人格化”的人际关系。“理性”在古典科学管理家那里，被推到了无以复加的地步，这直接导致了在其推行过程中暴露出来的诸如管理者与被管理者关系紧张、工人抵触情绪严重等种种缺点，最后其主导地位不可避免地被人本主义思想为核心的行为科学所取代。

行为科学自初始就是以泰罗制“纠偏者”的姿态登上历史舞台的，它过分强调非理性主义和感情逻辑，忽视了工人作为决策者和行动者的角色；另一方面，行为科学所讲的“社会人”也不是有个性、有创新能力的个人，而是“人的类”——小群体组织，结果将团体提升到个人之上，使个人创造力受到组织的制约，使行为科学不能理性地分析社会经济技术发展变化对企业的影响。因此，二战后，随着科技尤其是信息技术的突飞猛进，企业外部竞争愈加激烈，对企业的战略规划和科学经营决策要求也随之提高，这时行为科学理论对此已力不从心。于是“理性主义”从沉睡中醒来，迎来了综合古典科学管理理论和行为科学理论的现代管理科学。

1980年代初，随着日本的崛起，全世界管理大师的目光聚焦于日本，并研究日本经济成功而催生的企业文化理论。企业文化理论之所以超越现代管理科学理论，在于它既吸取了泰罗科学管理理性的营养，又注重了行为科学对“人”的研究，同时又采用了现代管理科学的系统论。企业文化理论它不是将激励的理论与方法简单地落实到单个员工身上，而是过渡到树立企业的整体共同价值观念上，以形成企业强大的凝聚力。同时又注重文化的引导调控功能，把硬性管理技术和软性管理艺术结合起来，刚柔并济，从而在管理中将理性精神与人本主义结合在一起，由“物本管理”转变为“人本管理”。

当前，随着市场经济、知识经济和信息经济的飞速发展，工业社会向信息社会转变，知识在生产中的地位发生了革命性变革。人是知识的载体，就管理客体而言，管理的核心从物转变为人，对人的管理也不再是单纯对体力劳动者的管理，重点是对脑力劳动者的管理。体能管理转变为智能管理，即如何发挥被管理者的创造力。这使得人本管理开始以人的知识和能力为核心，以最大限度发挥人的潜能，实现能力价值的最大化，推动组织发展和组织目标的创新。人本管理发展到了高级阶段——能本管理，即以人的内在知识、智力、技能和实践创新能力为本，比人本管理更强调人的主体地位和主导作用，更强调人的积极性、主动性和创造

性的发挥，实现了知识经济时代以能力特别是实践、创新能力为核心的人力资本的价值。这也使被管理者实现了角色转变，由被管理者转变为特定领域中的管理者。从这个意义上讲，能本管理是更高层次上和新阶段的人本管理，是人本主义思想的根本体现，实现了真正意义上的“以人为本”。

管理理论的发展从一开始追求纯粹理性到行为科学的非理性主义，再到企业文化理论强调的理性精神和人文主义的有效结合，促使西方管理客体思想实现了由物本管理到人本管理再到能本管理的逻辑演进。

### （三）关于研究重心的转移

早期的管理理论是为解决组织内部问题而产生的，泰罗一生都致力于提高生产效率的研究。他所摸索出的定额管理、标准化管理等方法，无一不是通过研究管理客体和外在的物得出的。法约尔对管理过程、职能等全局性问题的总结以及韦伯的科层管理体制都表明科学管理理论关注的重心是组织的内部矛盾，是组织内各要素的有效结合。行为科学理论虽探讨的重心是员工的感情需求、人际关系等方面的问题，但关注重心仍未跳出组织本身，只不过关注的内容发生了变化，从“物”的要素到了“人”的要素。

管理理论丛林的出现标志着管理理论关注的重心，从协调组织内部要素到适应外部环境的巨大转变。这个转变是在二战结束后的历史大背景下发生的。首先，二战后西方世界进入发展的黄金时期，物质财富从短缺转化为相对过剩，全球化市场日渐形成，跨国公司发展迅速，市场竞争激烈到直接决定着企业生存，这一切使企业对环境的依赖更为突出；其次，凯恩斯主义盛行，政府加强了对经济的宏观调控，对企业的干预也相应增强，企业不得不考虑与政府打交道，适应政府的干预；第三，“环保”在战后越来越受到人们的关注，企业为树立良好形象，不得不担负起一部分社会责任，因此适应外部环境成为关注重心也是理所当然的。

到了最近阶段，人们发现企业能不能在竞争日趋激烈的市场中获胜，不仅在于适应外部环境，更在于企业自身形成核心竞争能力，即在企业内部形成击败竞争对手的独特资源和能力，这才是企业立于不败之地、持久发展的基础和决定性力量。而核心竞争能力的形成，关键在于企业内部员工创造力的迸发和企业组织创新能力的开掘，在于组织内部有效形成不断学习、不断创新的机制。因而，管理学关注的重心又重新回到了组织内部，对组织学习能力的强调、对管理创新的呼唤，成为后现代管理学的深沉底蕴。管理学又开始向组织内部与个人回归，呈现出一个否定之否定的更加富有深刻内涵的辩证过程。

### （四）关于科学背景和方法论的转变

康德说过没有科学史的科学是空洞的没有科学哲学的科学史是盲目的。面对学派林立、日益增多的西方管理学理论，透视其科学背景和相应的方法论基础，对我们从整体上把握其流变历程和发展趋势，大有裨益。科学管理理论

产生于世纪末世纪初,是蒸气技术和电力技术广泛运用于工业生产的结果。当时,尽管以相对论、量子力学为代表的现代科学革命已经发生,但是经典科学特别是牛顿力学所带来的机械论思想,仍占主导地位。机械论作为一种思维方式,认为一切事物都可以按照机械的相互作用的原理加以说明把质还原为量,把整体归属为部分。牛顿力学在到世纪的巨大成功,使机械论成为一种社会普遍接受的思维模式,即用线性因果关系对复杂世界作还原论的思考,并据此建立模型,进行预测和决策。从科学背景来看,科学管理理论和以行为科学为基础的管理理论都是以这种思维模式为基础建立起来的。

科学管理理论是把近代自然科学思维方式引入企业管理的产物。泰罗的科学管理理论,就是在对时间一动作的准确测量和研究的基础上,要求实现操作方法上的标准化、作业环境的模式化、管理工作的专门化以及计件工资等。法约尔的真正愿望是通过建立一套完整的结构体系,来提高管理实践的水平。马克斯·韦伯则追求行政组织的精确性、稳定性、纪律性和可靠性。他们的目标都是通过对动作、组织、管理过程等客观对象进行精确分析,以达到管理的标准化、专业化和精确化,从而提高效率。行为科学管理学派是为解决效率与人性的矛盾而产生的。它虽然强调了“人”的复杂性和社会性,但运用的是行为主义心理学的方法,把人当作“条件——反射”的机器来考虑,企图按自然科学的模式构建一种经过实验验证的、关于企业组织中人的行为的知识体系,以实现管理中计划、组织、领导和控制等职能的科学化。

科学管理理论和行为科学管理学派虽然取得了巨大的成功,但是由于管理活动牵涉因素的多样性和不确定性,特别是心理因素难以精确度量,这种线性因果决定论模式在实践中受到了严重的冲击。因为人不是原子或质点,组织也不是质点的集合体,人、组织和环境都是复杂系统。研究复杂系统的复杂行为,机械论的思维方式越来越不适用是理所当然的。正如康德所说不可能有解释青草叶片的牛顿。管理实践在呼唤新的理论、方法和思维方式,系统科学的产生和发展,为解决此类问题提供了科学和方法论依据。

系统科学是世纪年代以系统论、控制论、信息论的产生为发端,迄今仍在不断扩展的一个横断学科群。它们是关于不同系统的模式、原则和规律的理论体系。作为一种新的思维方式,其主要概念,如系统、要素、结构、信息、反馈、控制、环境、功能、开放、封闭等,其主要原则,如整体性、层次性、动态性、模型化、最优化等,已被广泛应用于各种理论研究与社会实践,并上升为一般方法论的范畴。把系统观作为管理理论基础是顺理成章的,因为凡管理都离不开组织与环境,都可以看成为是对系统的管理。

社会系统学派的巴纳德最早用系统方法研究管理问题。他把企业看作一个“协作系统”,是组织系统、物质系统、人的系统和社会系统构成的一个有机整体,主张运用系统分析方法来揭示其本质。以西蒙为代表的决策理论学派

是从社会系统学派中分离出来的,认为决策贯穿管理的全过程,管理就是决策,决策的基础是对知识和信息进行系统分析。以卡斯特罗和罗森茨韦克为代表的系统管理学派也植根于社会系统学派,主张用系统的观点来考察和管理企业,以便更好地实现企业的总目标。可见,“丛林”阶段的管理理论虽然观点纷杂,表述各异,但大都以系统观为哲学基础,以系统方法为分析框架来研究管理问题。

当前,随着信息技术的广泛应用、全球化步伐的加快、竞争的日益激烈,管理理论今后面临的巨大挑战,就是如何有效地处理复杂系统中涌现出来的不确定性。幸运的是,系统科学也在不断拓展自己的领域,耗散结构理论、协同学、突变论、超循环理论和混沌学等新的系统科学分支,已为探索复杂系统的突变、协同、涨落和演化提供了理论依据,同时也为管理科学解决不确定性问题提供了有效的工具。

### 三、结论与展望

在人本管理大行其道的今天,从政府到企业,从学校到民间团体,都在大力提倡以人为本,注重人的发展,推行人性化管理,其研究领域更是全方位、多视角地面向一切社会组织。从深层次来说,管理是人类的一种特殊实践活动,有它本身内在的质的规定性,即管理的规律。这种规律是任何一种特殊的管理形式都具有的,各种管理形式都有深层次上的相通性。所以,管理学的研究范围从企业扩展到其它社会组织是由本身的学科属性规定的。另外,我们已经进入知识时代的初级阶段,计算机技术和网络技术已经给组织注入了太多新的变量。传统的组织理论基本假设(包括劳动分工、自身利益、对任务付酬和与之相应的组织边界、等级体制、归属感,大多已不再适合新时代组织理论的建构。近几年,社会网络分析方法已经走入管理学领域,我们同样有理由相信,网络结构将成为组织理论研究新的起点。

任何一门学科的发展,都要遵循认识活动的规律,从特殊到一般,再从一般到特殊。管理学的发展也同样如此。先从最早成熟的经济组织中总结出一般的管理学原理,用以指导对其它社会组织的不管理,使管理学的研究领域逐步扩大。如此不断循环往复,理论视野不断开阔,理论水平不断提高,就会越来越全面而准确地抓住管理的本质。

#### 参考文献:

- 1.周三多主编, [M]《管理学》,面向21世纪课程教材,高等教育出版社。2005年第二版
- 2.兰国庆主编, [M]《管理学》,兰州大学出版社。
- 3.黄渝祥主编, [M]《企业管理概论》,面向21世纪课程教材,高等教育出版社。
- 4.杨文士主编, [M]《管理学原理》,中国人民大学出版社。2003年第二版
- 5.王凤彬、李东编著, [M]《管理学》,中国人民大学出版社,2003年10月第一版。

[作者系福州大学金融工程专业博士研究生]

(责任编辑:黄中凯)