

第一章管理学纲要

- § 1 管理的产生与发展
- § 2 管理科学的形成与发展
- § 3 现代管理科学主要流派评述
- § 4 美日管理比较
- § 5 宏观管理与微观管理比较

本章通过管理的产生，近现代西方管理科学的发展过程和管理思想的演变，以及对现代管理科学主要流派思想的评述，反映出时代对管理科学的突破和飞跃的新要求。

现代管理科学各流派中，最有代表性的是人际关系理论、系统工程理论和环境创造理论。而它们都既具进步性又有局限性。无为管理学将用新的管理思想回答上述现代理论没有很好解答的问题，将管理科学向前推进一步。

第一节 管理的产生与发展

一、管理的产生和发展

(一) 管理的概念

“管理”的含义很广。按照《世界百科全书》的解释，管理就是对工商企业、政府机关、人民团体，以及其他各种组织的一切活动的指导，它的目的是要使每一行为或决策有助于实现既定的目标。

西方各个管理学派对管理的概念有不同的界定。古典学派如泰罗、法约尔等认为，管理就是计划、组织、指挥、协调和控制等职能活动；行为科学学派如梅奥等认为，管理就是做人的工作，以研究人的心理、社会环境影响为中心，激励人的行为动机，调动人的积极性；现代管理学派的西蒙认为，管理的重点就是决策，而孔茨则认为管理就是设计和保持一种良好的环境，使

人在群体里高效率地完成既定目标。目前，西方管理学者比较一致的看法是，管理就是为实现预定目标而组织和使用人力、物力、财力等各种物质资源的过程。（管理过程论）

实际上，管理的概念不是固定不变的，它是随着社会生产力的发展和管理的实践而不断变化的，人们对它的认识也在不断深化。管理的概念，可归纳为以下两个基本特点：

1. 管理是一个动态过程。

管理产生于人类社会的共同劳动和分工，是一切有组织、有目的的社会实践活动不可缺少的职能；管理方式同社会生产方式相互联系、相互制约；管理水平反映了社会经济、政治和科学文化的发展水平。人类社会是不断发展的，因而反映各个社会发展水平的管理的概念，也是发展变化的。如企业管理，19世纪前，企业主凭个人经验通过工头对工人实行强迫性管制；20世纪初，机器大工业时期出现了泰罗的科学管理制度；第二次世界大战后，出现了以调和阶级矛盾为特征的行为科学管理；而当今，由于科技的进步和社会生产力的巨大发展，管理的范围扩大了，既要研究内部管理，又要研究外界社会环境和市场变化情况，因而强调现代科学技术在管理上的运用，出现了“管理的丛林”的许多新学派，从而管理的概念随之发生了很大变化。

2. 管理因不同的社会生产方式而异。

管理是同一定的社会生产力和社会生产方式相联系的。在不同的社会生产方式下，管理的方式方法也不同。例如，奴隶社会的管理是以鞭挞为主要手段；封建社会的管理是以等级制度和封建特权为主要手段；早期资本主义管理则以饥饿的工资制度为主要手段；而现代资本主义则以“参与制”、“劳资合作”等形式笼络员工。在这里，管理者同劳动者都是对立的。而到了阶级和国家都消亡的共产主义社会，管理和劳动的对立将消除，那时，对人的统治将由对物的管理和对生产过程的领导所代替。

(二) 管理的产生

管理是由社会生产力发展所引发的，是人类共同劳动的产物。人们在共同劳动中开始出现分工与协作，产生了相互影响和相互制约的关系，客观上要求有协调劳动活动的管理活动，即共同劳动需要管理。在人类社会劳动中，共同劳动通常表现为社会结合过程的形态，即社会结合劳动。所谓社会结合劳动，它不是孤立的分散的个人劳动，而是许多劳动者集合在一起通过一定的组织形式从事的协作劳动。协作劳动本身要求协作效率，即协作劳动的合作效率要大于分散单个个人劳动效率简单相加之和，是共同劳动一致认可的目标。人与自然的斗争是如此，人类社会的发展也是如此。在人与自然的斗争中，人们以有限的生命和微小的力量同无限的大自然作斗争，主要是基于人类集体力量的无限性，而集体力量的发挥与发展，则有赖于分工与协作，有赖于管理。在人类社会发展中，通过社会分工，将劳动分配在各个不同的产业部门，协调产业结构，才能促进社会进步，促进经济发展，而这些都有赖于管理。由此说明，生产力发展到出现社会结合劳动的条件时，管理就产生了，就成为劳动过程的必要机能。

协作=

(三) 管理的发展

管理是由社会生产力发展所引发的，又随着社会生产力的发展而发展。近现代资本主义生产方式的发展过程就可以充分说明管理的发展过程。从15世纪起，资本主义生产方式经过了简单协作、工场手工业和机器大工业三个发展阶段。随着资本主义生产的发展和生产的社会化，管理逐渐成为一种不可缺少的社会职能，发展成为一种普遍的社会现象。由于生产力的不断发展，劳动过程的社会结合就相应地不断发生变革，从而管理也就相应地发展变化。

在以手工工具为基础的简单协作劳动阶段，许多人在同一生产过程或者相互联系的不同生产过程中一起劳动，这时管理的

任务就是协调个人的工种、工作方式和程序等活动，以使单个劳动者能作为总体劳动者发挥作用，完成生产任务。此时，管理者是凭个人主观经验进行管理，管理的科学性较差。

到了工场手工业阶段，生产过程的各个不同生产环节作为局部劳动而互相独立，这样，就要依次经过一系列互相联系的过程和操作来生产产品，使工人之间的劳动形成了直接的依赖关系，这就对管理提出了新的要求，要求通过管理使整个劳动过程具有简单的连续性、规则性和秩序性，实行劳动分工和专业化协作。

进入机器大工业生产阶段后，生产过程的协作是各个局部的工作机能的结合，其劳动组织形式、管理方法必须适应现代化大生产的客观要求，以使劳动者的劳动适应生产过程，而不能像手工业生产那样让生产过程来适应劳动者。这就对管理提出了更高的要求，迫使管理从经验走向了科学。

近 40 年来，科学技术有了巨大的发展，生产社会化程度更高，电子计算机和自动化技术不断发展应用，这些都使管理相应地也发生了巨大的变化。现代管理力图克服以往管理理论的不足，强调将系统论、信息论、控制论、运筹学等现代科学理论和方法应用于生产经营过程。另一方面，电子计算机的应用，使高度自动化岗位上的工人既执行生产操作的任务，也执行一部分管理的任务，从而管理人员与技术工人的界限、管理劳动与操作劳动的界限很难划分，二者相互渗透、相互结合。

综上所述，管理的发展反映了生产力发展的客观要求。可以预言，人类进入 21 世纪以后，随着科学技术和生产力的更大发展，管理将产生更深刻的变革，将会出现更新的管理方式和方法，管理的内容、范围会更加广泛，人类社会、人类与自然、经济可持续发展，将是管理研究的主题。

二、管理的必要性

（一）管理是组织共同劳动的必要条件

管理是由共同劳动引发和决定的，它同时又是共同劳动得以进行的条件。所谓共同劳动，就是许多劳动者通过一定的组织形式结合在一起进行的劳动。共同劳动，需要按照一定的程序和方法通过劳动分工与协作来进行。劳动分工可以明确每个劳动者的工作范围、职责和任务，促使劳动专业化，提高劳动者的技能和专长；劳动协作可以把分散的力量组成有机统一的整体，能够完成分散劳动所不能完成的任务。劳动分工与协作，可以创造出一种新的生产力，大大促进劳动生产率的提高。这里，劳动分工与协作就是一种管理。管理的作用在于根据劳动分工、协作的规律，调节各个劳动者在共同劳动过程中的活动，形成一个有机的协作整体，使劳动有序地进行，实现预期的劳动目的。只要是共同劳动，只要是社会化大生产，就需要劳动分工和协作；有劳动分工和协作，就必然需要调节、需要管理。没有分工协作，没有管理，就不能进行共同劳动。

因此，管理是组织共同劳动的必要条件。

（二）管理是协调生产关系，发展生产力的条件

管理具有与生产力、生产关系相联系的二重属性。

管理的生产力属性是与社会化大生产、生产力相联系的自然属性。从这一属性出发，管理执行组织与调节社会劳动过程的职能，实现生产过程的社会结合，合理组织生产力诸要素，使劳动力、劳动资料和劳动对象很好地结合起来，对个人生产能力起着较大和高倍放大作用，从而创造出新的社会生产力。管理在生产力中的这种结合作用，表明管理和生产力的其他因素一样，是具有生产性质的一切社会生产的必要因素，即管理是生产力的一个要素，而且随着社会生产的发展，这种生产力要素越来越显示出它的重要。 放大生产力

管理的生产关系属性是与社会生产关系相联系的社会属性。我们知道，人们在社会生产方式中结成的基本关系是生产关系。

在生产力与生产关系运动中，生产关系对生产力具有反作用，或者推动生产力的发展，或者阻碍它的前进。在社会主义社会中，管理就是通过对生产关系中人与人的关系，人对生产资料的所有、占有和使用的关系，人与人之间的经济利益关系的调整，完善生产关系，以促进生产力的发展。20年的经济体制改革，使我国的社会主义市场经济体制得以建立，实际上是进一步调整完善了社会主义生产关系，使企业真正成为自主经营、自负盈亏、自求发展、自我约束的商品生产者和经营者，生产力得到了充分的实现。管理作为调整生产关系、发展了生产力的条件，在此得到了充分的体现。

（三）管理是提高人的素质和促进社会进步的重要因素

劳动创造了人，劳动是人类社会存在和发展的最基本的条件。然而，任何劳动，特别是社会结合生产方式的劳动，都要进行组织和分工，就需要管理，以协调各个劳动者在共同劳动中的活动，创造出更高的社会生产力。管理既促进了劳动生产方式的变革，也促进了人类的发展，促进了人类素质的提高。人类文明的发展不仅表现在生产力的发展水平上，也表现在人类活动的组织管理水平上。可以说，人类的文明史，也就是人类的管理史。

随着社会生产力的发展，科学技术的进步，人类社会有组织的生产活动规模越来越大，分工协作的范围越来越广，管理的作用也就更为重要。现代社会出现的大科学、大工程、大企业，是科学技术发展的结果，同时，现代管理科学也为此提供了发展条件；而这些在大科学、大工程、大企业取得的成就又大大促进了社会的发展。当今，人们把科技和管理比作推动社会进步的两个车轮，而这两个轮子所起的作用是不同的。科技是第一生产力，但管理不仅影响科技作为第一生产力的实现，而且还决定科技成果转变生产力的质量和速度。三分科技，七分管理，正是对科技、管理在人类历史发展中所起作用的最中肯的评价。人类社会

进步的一切成果，都离不开管理。管理是促进人类社会进步的重要因素。

有人比喻为孔子下问！

第二节 管理科学的形成与发展

一、中国古代管理科学思想

中国是世界文明古国之一，中国的古老文化和悠久历史是人类共同的伟大宝藏。尽管现代管理学诞生于本世纪初的西方，但中国先哲的智慧和实践却为现代管理学的成长和发展提供了丰富的思想素材，中国人卓绝的管理理论与实践为现代管理学的丰富和完善做出了贡献。

早在春秋战国时期，中国的一些先哲们，如老子、孔子、孟子、庄子、墨子、管子等就在总结先人经验的基础上，经过自己的研究，提出了许多杰出的管理思想。但由于受生产力和科学技术发展的限制，这些管理思想还比较零星分散，现在概括起来大致有如下五个方面：

（一）中国古代的人本管理思想

人本管理是现代管理的基本原理之一，而这一思想在中国历史上早有记载，这在时间上比著名的“霍桑实验”要早许多。据《尚书》记载，中国尧舜禹时期就已经有了“以民为本”的管理观点；东周时代，一些有识之士明确提出了“民本”的概念，并在当时的思想理论界极力宣扬民本管理思想的合理因素。

《管子·权修》的作者认为，“天下者，国之本也；国者，乡之本也；乡者，家之本也；家者，人之本也……”《管子·霸言》中指出，“以人为本，本理则固；本乱则国危。”显然，这其中已经蕴含着人本管理的思想。

《三略》系宋神宗元丰年间《武经七书》之一，历来为兵家所推崇。尤其是书中的以民为本的思想，对我国今天的治国安邦

和企业管理仍具有启示和借鉴作用。《上略》曰，“军国之要，察众心，施百务”，“世能祖祖，鲜能下下。祖祖为亲，下下为君……英雄者，国之干；庶民者，国之本，得其干，收其本，则政行而无怨。”意思是说，统军治国的要诀，在于体察民心，努力处理好各种事务。世上的君主多能尊重他的祖先，但很少能爱护他的民众。尊重祖先只是家族的礼法，爱护民众才是君主的盛德。英雄是国家的骨干，民众是国家的根本，获得了骨干，掌握了根本，政令就会通行而不致引起民众的不满。在君主专制的封建社会，能够坚持以民为本的思想，能够正确理解“英雄”和“庶民”之间的关系，可以说是难能可贵的。

（二）中国古代的人才管理思想

中国古代关于人才管理的思想极为丰富。人们很早就注意到了人才对经济发展的重要性。《管子·权修》的作者指出，“一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人。一树一获者，谷也；一树十获者，木也；一树百获者，人也。”

我国古代的人才管理思想还充分表现在重视人才方面。孙子认为，良将是获胜的五个基本条件（道、天、地、将、法）之一。《吕氏春秋》中有“得贤人，国不安……失贤人，国无不安”的论述。《晏子春秋》则把对人才“贤而不知”、“知而不用”、“用而不任”视为国家的“三不祥”。以上种种论述，均反映出中国古代“求贤若渴”的传统管理思想。

中国古代的思想家们对如何使用人才也提出了许多很有价值的观点和思想。墨子主张“用人尚贤”，提出“不辨贫富、贵贱、远近、亲疏，贤者举而尚之，不肖者抑而废之”。《荀子·君道》的作者提出，“论德而定次，察能而授官，皆使人载其事而各得其所宜……”《管子》提出用人应注意因材施教，扬其所长，避其所短，不可求全责备，“毋与不可，毋强不能”。

（三）中国古代的组织管理思想

中国古代在组织管理方面有许多精辟的思想和实践范例。孔子曾针对当时社会的混乱局面，提出首先要整治组织结构，严明等级制度。主张以“礼治”来规定等级秩序，用“德治”作为等级秩序服务的道德规范，实行“恭、宽、信、敏、惠”以缓和社会矛盾，维护社会的正常秩序。孙子在《孙子兵法》中提到军、旅、卒、伍的军队建制和明晰组织结构的层次关系的问题。他曾说，“凡治众如治寡，分数是也，斗众如斗寡，形名是也。”他认为管理人数多与少，道理都一样，只要抓住编制员额有异这个特点就行了，这类似于现代管理学按一定管理层次和幅度建立组织结构的原理。此外，周公在他汇编的《周礼》一书中，将周代官员分为天、地、春、夏、秋、冬六官，并规定设置官员的级别和数量，职责分明，这些皆为古代思想家们在组织管理方面的精辟思想。

中国古代在组织结构管理方面的实践范例也举不胜举。秦始皇统一国家后，全国实行了郡县制，分天下为36郡，郡下设县，县下设乡、亭。中央政府则设有分管军政、刑法、财政、税收等事务的专职官员。上至朝廷，下至乡、亭，构成一个庞大的组织机构，基本上实行直线制的组织管理。这是组织方面的管理思想在国家行政机构上的重大实践。在劳动组织方面，中国古代的许多伟大工程，如都江堰、秦长城、隋运河等，这些浩大工程的建成，都是古代管理思想在劳动组织上的实践范例。在劳动分工方面，孟子认为，一个人什么事都自己去做，只有弄得人们都疲惫不堪，如果通过“通工易事”，以自己之有余来换不足，就会大家获益。此外，元代还出现了“百里一日运粮术”，与现代流水作业的分工协作原理完全相通。

（四）中国古代的经营管理思想

中国古代的管理者在他们的精典著作中，对经营管理提出了许多重要而精辟的观点。

孔子在经营管理问题上主张财富分配要适当。他认为，“闻有国有家者不患寡而患不均，不患贫而患不安，盖均无贫，和无寡，安无倾。”这样就可以消除由于分配不公而引起的社会不安定，能促进社会经济的发展。

《孙子兵法》虽是一部兵书，但书中许多战略思想、作战原则、竞争策略等，对经营管理也很有指导意义和参考价值，倍受中外管理学家的推崇。孙子的“知己知彼，百战不殆”、“未战而庙算胜者，得算多也”等，都符合现代经营管理的要旨。

中国古代的经营管理思想突出反映在司马迁的《史记·货殖列传》中，书中论述了一些从事经营的历史著名人物或家族，如范蠡、子贡、白圭等，同时阐述了他们的经济观点，并涉及到某些经营之道。范蠡的“待令原则”和“积著之理”集中体现了经营与预测的关系。“待令原则”是指市场经营要根据年岁季度预测需求行情，方能有利可图。“积著之理”是指所经营的物品必须质量完好，货币不能停滞不用。在采购物品时，对易腐烂的东西，切勿长期存储，贪图高价，要根据商品的余缺预测价格的贵贱，并根据价格太贵必然下跌，太贱又会回涨的商品价格变化规律，当商品价格上涨到一定程度，就要像抛粪土那样将存货大量抛出，而当价格跌到一定程度时，不要因为便宜没有人要而错过了囤积居奇的时机。指出要使货物和货币像流水一样经常流动和运行，才能取得经济效益。

由上所述，我们不难体会中国古代哲人们在经营管理方面的精辟思想。

（五）中国古代的系统管理思想

在中国历史上，很早以前就已经出现了朴素的宇宙论。即把宇宙作为一个整体系统，探讨它的结构、变化和发展，以认识人类赖以生存的大地所处的位置和气候、环境的变化规律等。战国的惠施提出“天地一体”、“天与地卑”的思想。他还提出“至大

无外，谓之大一，至小无内，谓之小一”的看法，论述了客观事物的整体性及其辩证的无限的层次关系。

中国古代的系统思想还充分反映在军事理论方面。《孙子兵法》从“道”、“天”、“地”、“将”、“法”五个方面分析战争的全局，认为要想取得战争的胜利，必须将这五个相互联系的因素综合起来考虑，即从系统观点出发，把环境、系统整体与系统中诸要素统一起来研究战争的规律。在现代管理领域，这种系统思想已被借鉴应用于各种具体的管理活动之中。

在工程技术管理中注意系统性，是中国古代系统思想的又一重要特色。都江堰工程是秦国太守李冰率领民众修建的驰名中外的水利工程。该项工程包括“鱼嘴”、“飞沙堰”和“宝瓶口”三项主要工程，三项工程之间互相依赖，互相调节，互相制约，使整体工程设计周密、布局合理，具有灌溉、防洪、漂木、行舟等多种功能。2000多年来，都江堰一直保持着工程的维修管理系统和持续不断的岁修制度，体现了严谨的整体观念和开放、发展的系统思想，成为系统工程的杰作之一。

此外，在中国古代的冶炼、建筑等许多领域，还有许多出色的工程项目，反映了工程规划与施工过程的整体观念和统筹思想。

（六）中国古代的无为管理思想

“无为”思想是我国传统文化中的一个极为重要的内容，我国古代著名哲学家、思想家老子在《道德经》中多次提到这一思想。关于这方面的内容在绪论和第一章中已作过阐述，这里不再重复。

二、中国近现代管理思想

（一）中国近代管理思想

一个国家的管理水平和管理理论，是与其技术、经济、文化水平相适应的。在西方资本主义蓬勃发展的时候，中国却还处于

半封建半殖民地历史时期，因而基本上没有自己的管理理论。但中国民族资本家中的一些有识之士，在振兴中国民族工业的过程中，积累了许多管理经验，其中不少是符合科学管理原理的。其主要内容如下：

1. 重视生产管理和产品质量。民族资本主义企业为了反抗帝国主义和国内垄断资本的双重压迫，努力提高产品质量，加强生产管理。不少民族资本家用“国人愈爱国货，国货愈宜精良”的格言自勉，力求使企业产品精美，创造名牌，在国内外市场上赢得声誉，打开销路。如汉阳的周恒顺机器厂，积极倡导“精工明料”，在生产上建立了一套严格的质量管理制度；天津永利碱厂的“红三角牌”纯碱曾获得万国博览会的金质奖章。

2. 尽量降低成本，增强产品的竞争能力。有些民族资本家除追求“产品精美”外，还尽力降低成本，务使“造费节减”。如刘鸿生在他经营的企业中，首先推行了一套完整的成本会计制度，作为加强管理的措施。另外，许多民族资本主义企业对于用物用料和其他各种费用开支都精打细算，并注意杜绝一切浪费，尽可能减少成本支出，以增强竞争能力。

3. 开辟多种购销渠道，搞好经营。在原材料供应方面，自建原材料工厂和种植园，生产主要原材料，摆脱对进口原材料的依赖。同时，广设原材料采购站，灵活规定收购价格，购储廉价原料，保证企业生产需要。在产品销售方面，扩大销售网点，实行工商联营，及时掌握市场动态，热情为用户服务，打开产品销路。

4. 改善服务质量，力求“服务周到热情”。不少民族资本企业为在激烈的市场竞争中取胜，格外重视服务质量的改善，把“服务周到热情”作为经营活动中的重要准则。如永安企业的郭光、郭泉总结出的“服务十方面规定”，突出了服务质量的改进和提高，在当时的商业界有很高的信誉；民生航运公司的卢作孚

提出了“服务高于一切”的口号，深受客户和货主的欢迎。

5. 重视人才培养，合理使用人才。采取的主要措施有：自办职业学校和专科学校，培养技术工人；举办训练班、补习班、夜校等，培训职工；选派有发展前途的技术人员、管理人员等到国外学习、进修和考察等。如荣氏企业十分重视人才的培养，荣德生曾说过，事业之成，必以人才为始基。

我国民族资本企业的经营管理思想，在一定程度上反映了社会化大生产和管理规律的要求，它如同我国古代管理思想的精华一样，也是一份值得认真学习和研究的历史遗产，是我国民族传统的一个重要组成部分。

(二) 中国管理思想现状

新中国成立后，随着社会主义经济建设的发展，我国的管理水平有了很大提高，但由于历史的原因，在相当一段时期内，企业管理受到了削弱甚至破坏，更谈不上对管理理论的研究。党的十一届三中全会以后，党中央制定了我国经济发展战略目标，提出了要按客观经济规律办事，并在此基础上进一步深化改革，让企业真正成为独立的商品生产者和经营者，实行所有权与经营权相分离，突破了以往传统经济理论的禁区和管理理论的窠臼，使我国管理思想发生了从未有过的深刻变化。这主要表现在以下几个方面：

1. 从适应产品经济的封闭型管理向适应社会主义市场经济的开放型管理转化。

长期以来，我国一直处于高度集中的管理体制下，企业的职能就是执行国家统一计划，生产要素由国家计划安排，企业的发展方向和规模由国家统一规划，企业生产的产品由国家统一收购，致使企业的市场经营观念十分淡薄。随着经济体制的改革和经济形势的变化，企业终于认识到，只有根据市场的需求以销定产，才能生存和发展，企业的管理逐渐从适应产品经济的封闭型

管理向适应社会主义商品经济的开放型管理转变。

2. 从大锅饭体制向承包经营责任制和股份制转化。

在大锅饭体制下，勤奋者不奖，懒惰者不罚，干好干坏一个样，严重地挫伤了职工和企业的积极性，工作效率普遍低下。为了克服这种弊端，增强企业活力，在改革中，企业普遍实行了承包经营责任制。承包经营责任制用契约的形式界定了国家和企业、所有者和经营者的责权利关系，经营者和广大职工都有明确的责任目标，既有压力也有动力，从而有力地激发了职工的工作热情和增强企业的凝聚力。随着经济形势的进一步发展，从1992年上半年开始，全国自南向北又掀起了股份制的热潮。股份制是深入发展社会主义市场经济的客观需要，也是适用于商品经济发展的国际通用的企业组织形式。股份制的推广，必将推动我国经济管理体制改革和企业改革的深化。

3. 从行政官员管理向专家管理转化。

在高度集中的管理体制下，我国所有组织和单位都统一在以严格的行政等级制度为基础的金字塔结构之中，各级组织的领导人和高层管理人员都由上级任命，其待遇随单位及行政级别而定，企业的厂长、经理也是如此，甚至给企业也划分了不同的行政级别。改革以来，在企业干部的任命中引进了某些竞争机制，特别是某些中小型企业实行公开招聘干部的做法，在一些大企业中也经常公开招聘人才，从而涌现出一批敢冒风险、勇于创新的企业家。目前，我国企业的厂长经理中，有相当数量的人是精明能干的管理专家，由他们形成了一个庞大的德才兼备的经理阶层，这一转变其意义不可低估。

与上述转变相关联的是企业领导体制的变化。以往，我国企业中实行的是党委领导下的厂长负责制，而目前，在我国企业中普遍推行了厂长负责制，从此确立了厂长在企业的中心地位，强化了企业生产经营的统一领导，提高了决策和指挥的时效性，提

高了工作效率。在股份制企业中，则普遍地采用了法人治理结构，适应了经济发展的要求。

4. 从单一化向多元化转化。

在过去高度集中的管理体制下，政府各级管理部门都是按产业和行业组织起来的。为了使管理部门统一安排各企业的生产任务，也必然要求所属各企业的生产向专业化方向发展，其结果使各企业的经营范围十分单一、狭窄。与此相适应的企业组织形式也比较单一，和政府管理部门一样都是直线职能制。随着经济体制改革的不断深入，冲破了追求单一化管理的思想桎梏，许多企业都在努力使本企业向多元化方向发展。企业为了适应市场需求，减少竞争风险，正在不断扩大经营范围，实行多种经营的企业已随处可见。与此相适应的企业组织形式呈现了百花齐放的局面。企业有权根据各自的实际情况和管理工作的需要选择自己的组织形式和设置管理机构。此外，企业的管理体制和管理方法也多种多样，许多企业根据自己的实践经验创造了不少富有特色而行之有效的方法，一些企业则引进了发达国家的先进管理方法和管理软件，达到了较高的现代化管理水平。总之，企业的经营范围、组织形式以及管理制度和方法都从原来的单一化向多元化方向转化，从而使企业管理更加符合客观实际，大大增强了企业的活力。

5. 从着重对物的管理向“以人中心”的管理转化。

经过十几年的改革，许多企业逐步认识到了人的重要性，注重培养人、尊重人和关心人。不少企业自觉地研究人的行为规律，不断改革人事、劳动、分配等各项管理制度，进一步加强思想政治工作，逐步将管理重点从对物的管理转向“以人中心”的管理，与之相适应的是企业内部实行职工民主管理。

职工民主管理是我国社会主义企业管理的重要标志。现阶段我国企业的民主管理，是指企业在实行厂长负责制的同时，建立

和健全职工代表大会制度和其他民主管理制度，保障与发挥工会组织和职工代表在审议企业重大决策、监督行政领导、维护职工合法权益等方面的权力和作用。民主管理的核心是要保障职工当家作主的地位和权力，使企业职工群众真正成为企业的主人。

6. 从经验管理向科学化、现代化管理转化。

我国企业现代管理思想的背景极为复杂，既有数千年历史文化的影响，又有几十年革命战争以及历次群众运动的影响，也有原苏联管理模式的影响。由于“运动”迭起、政策多变，建国以来我国企业管理基本上处于缺乏持续性、稳定性和统一性的状态，管理者往往只能按各个时期的“红头文件”精神，凭自己的经验办事，基本上仍是处在经验管理阶段。最近 10 多年来，在改革开放政策的推动下，一方面，企业进行了改革，认真地总结了我国企业管理的经验，吸收了传统文化的精华，逐步建立起有中国特色的管理理论和方法，使管理逐步走向科学化和现代化；另一方面，不少企业学习、借鉴了国外先进的科学技术和管理经验，对我国企业管理的科学化、现代化产生了积极影响。我们相信，随着企业开放度和经营国际化的不断提高，必将大大推动我国管理科学化、现代化的进程。

三、西方管理科学的形成与发展

直到 19 世纪，管理才开始形成一门科学，但管理的观念和实践已经存在了数千年。纵观西方管理科学的形成与发展史，大致可以划分为四个阶段。

（一）传统管理阶段

1. 管理思想的萌芽。

管理思想来源于人类社会经济活动的管理实践。在体系较为完整的管理理论形成之前，西方国家就已经开始了管理实践活动，并在早期的管理实践中体现出了形形色色的管理思想。

早在公元前 5000 年左右，埃及人就有了对计划、组织和管

管理思想
是人类活动中
特殊的社会
活动
(管理思想)

理的认识。古埃及的金字塔工程足以证明埃及人的管理能力与组织能力。公元前 18 世纪,古巴比伦国王颁布了《汉穆拉比法典》,其中对人的活动作了许多规定,如个人财产怎样受到保护、百姓应该遵守哪些规范、货物贸易应该如何进行,还规定了臣民之间的隶属关系和最低工资标准等。这其中涉及了许多管理思想。古希腊人在发展工商业的实践中早已认识到了提高劳动效率的问题。他们主张在劳动中推行标准动作,并采用音乐律奏的方法,将速度与节奏引入劳动中去,以提高劳动效率。古希腊著名学者苏格拉底和亚里士多德等提出了管理活动的普遍意义,并将管理活动与技术知识及经验区别开来,承认管理是一种独立存在的活动。古罗马也留下了一些宝贵的管理思想。公元 284 年,古罗马建立了层次分明的中央集权帝国。古罗马人在权力等级、职能分工和严格的纪律方面都表现出了他们在管理上具有相当高的水平。

2. 产业革命后的管理思想。

18 世纪后期,产业革命兴起,在英、法等国家开始出现了工厂制度。工厂制度一经形成,劳动社会化程度进一步加强,如何分工协作、减少资本的消耗,以赚取更多的利润,就成为现实经济生活中亟待解决的问题。这一时期,尽管管理思想不够系统和全面,也还没有形成专门的管理理论和学派,但由于工厂制管理的实践,使管理思想已得到了相应的发展。这一时期,在西方,特别是在欧洲,出现了一些早期的管理思想家。

英国经济学家詹姆斯·斯图亚特在《政治经济学原理研究》一书中指出,工人从事重复操作便能更灵巧地进行工作,这样做可以提高生产率。他比泰罗早 100 年就提出了操作方法研究和鼓励性工资,以及管理人员与工人之间的分工等问题。

亚当·斯密在 1776 年发表的代表作《国富论》中,系统地论述了劳动价值论及劳动分工理论,对劳动分工的问题提出了深刻

而明确的管理思想。亚当·斯密认为，劳动分工之所以能大大提高生产效率，可归结为三个原因：①增加了每个工人的技术熟练程度；②节省了从一种工作转换为另一种工作所需要的时间；③发明了许多便于工作又节省劳动时间的机器。

英国人查尔斯·巴贝奇进一步发展了亚当·斯密关于劳动分工的管理思想。巴贝奇在进行管理研究时曾走遍英国和欧洲大陆，他于1832年出版了《论机器和制造业的经济》，着重论述了专业分工与机器、工具使用的关系。他认为，劳动分工应该按照工人的技巧水平进行专业分工，并进一步分析了劳动分工使生产效率提高的原因，他的解释比亚当·斯密更全面、更细致。此外，巴贝奇还提出了工资加利润分享制度，以此来调动劳动者工作的积极性，他认为工人除了拿工资外，还应按工厂所创利润的百分比额外地得到一部分报酬。

上述这些早期的管理思想，虽然只是主要反映在经济学家和企业家的个别论述之中，但对促进生产，加强早期企业管理和以后管理理论及其学派的形成，却产生了积极的影响和作用。

（二）科学管理阶段

管理思想虽然由来已久，但早期管理思想实际上只是西方管理理论的萌芽，管理思想成为比较系统的管理理论是在19世纪末和20世纪初。19世纪末20世纪初，资本主义由自由竞争向垄断过渡，企业规模不断扩大，生产技术更加复杂，市场迅速扩展，竞争日益激烈。西方经济发展中面临着如何提高劳动生产率和管理水平，以促进生产发展的问题，这就迫切要求用科学的管理来代替传统的经验管理。科学管理理论的代表人物有美国的F·W泰罗、法国的亨利·法约尔和德国的马克斯·韦伯等人。

1. 泰罗的科学管理。

泰罗的管理思想主要集中在他的《科学管理原理》一书中，主要包括以下几个方面：

(1) 制定工作定额。泰罗认为，当时提高生产效率的潜力非常大，工人们之所以消极怠工，是由于雇主和工人对工人一天究竟能完成多少工作心中无数，因而就要制定出有科学依据的工作量定额。泰罗通过时间研究和动作研究，确定了“合理的日工作量”。

(2) 选择第一流的工人。泰罗认为，为了提高劳动生产率必须为工作挑选“第一流的工人”。“第一流的工人”是适合于完成其工作而又有进取心的人。为此，要对工人分门别类地进行培训和教育，教会他们科学的工作方法，激发他们的劳动热情。

(3) 实行标准化管理。标准化即工人在工作时，除了采用标准的操作方法外，还要对材料、工具、设备和作业环境都实施标准化管理。

(4) 实行“差别计件工资制度”。泰罗认为，工人“磨洋工”的重要原因之一是付酬制度不合理。他提出了在科学地制定劳动定额的前提下，应根据工人完成工作定额的不同采取不同的工资率，使多干多得，少干少得，这种工资制度大大提高了工人們的劳动积极性。

(5) 实行职能工长制。泰罗认为，旧制度下的企业组织形式是按军队的直线制设置的，由于没有实行管理工作的分工，使得厂长和工长的工作内容极其复杂。为了有效地执行管理职能，提高工作效率，主张对管理工作细分化，实行职能工长制，各职能工长根据各自特定的职能，对工人发布命令和进行指挥。虽然实践证明，由于一个工人同时接受几个职能工长的多头领导，破坏了统一指挥原则，容易引起混乱，但这种思想还是为以后职能部门的建立和管理专业化提供了参考。

泰罗的上述管理制度被后人称为“泰罗制”。由于泰罗对科学管理理论做出了杰出贡献，因此被后人尊为“科学管理之父”。

2. 法约尔的一般管理。

在以泰罗为代表的一些人在美国倡导科学管理的同时，欧洲也开始了对古典管理理论的创立与研究，其中影响最大的是法约尔。

1916年，法约尔发表了《工业管理和一般管理》一书，对经营管理的活动、职能、原则等方面进行了全面系统的探索和论述。

经营与管理
经营≠管理

(1) 区别了经营和管理的概念。法约尔认为，管理不同于经营，它只是整个经营活动的组成部分。企业经营的全部活动包括六个方面：技术活动、商业活动、财务活动、安全活动、会计活动和管理活动。明确指出管理活动只是全部经营活动的一种。他又把这六类活动称为企业经营的六项基本职能，指出企业无论大小、简单还是复杂，都存在着这六类活动。

(2) 明确了管理的职能。法约尔提出了管理的重大职能，认为管理活动的基本职能包括五个方面：计划、组织、指挥、协调和控制。他提出的五种管理职能，形成了一个完整的管理过程，因而他被称为管理过程学派的创始人。

(3) 归纳了管理的一般原则。法约尔在总结实际工作经验的基础上，提出了实施管理的十四项原则，即：分工；权力与责任；纪律；统一指挥；统一领导；个人利益服从整体利益；报酬；集中；等级制度；秩序；公平；稳定任期；首创精神；团结。法约尔的十四项管理原则是管理思想发展史上的一个里程碑。

管理的十四项原则、五种管理职能和六种经营活动，构成了法约尔经营管理思想的重要内容。

3. 韦伯的理想行政组织体系。

马克斯·韦伯是古典管理理论在德国的代表人物，由于他对古典组织理论的杰出贡献，被誉为“组织管理之父”。

韦伯认为，任何社会组织的管理都必须以某种形式的权力为

基础，只有权力才能变混乱为秩序。韦伯将社会所接受的权力分为三种类型：合理合法的权力、传统的权力和超凡的权力。其中，传统权力是由历史沿袭下来的惯例、习俗而规定的权力，其管理单纯是为了保存过去的传统；超凡的权力则过于带感情色彩，是依据神秘或神圣的启示而规定的权力；合理合法的权力是由社会公认的法律所规定的权力。韦伯指出，作为理想的行政组织体系，应以这种理性的、合法的权力为基础。

韦伯提出的理想的行政组织体系不仅对完善古典管理理论做出了重要贡献，也为现代组织管理理论奠定了基础。

(三) 行为科学阶段

行为科学理论产生于 20 世纪 20 年代末期，随着资本主义经济危机的加剧和工人思想觉悟的提高，泰罗等人提出的以“经济人”假设为依据的科学管理理论和由此而制定的管理制度越来越表现出很大的局限性。面对当时劳资双方矛盾的日益加剧，一个以新的理论假设为依据的行为科学理论便应运而生了。行为科学理论是以“社会人”假设为依据，将人类学、社会学、心理学和经济学等知识综合起来，重点研究人们在工作中的行为以及这些行为产生的原因，以协调组织内部人际关系，达到提高工作效率的目的。

行为科学理论可以划分为两大发展阶段，第一阶段以梅奥的人际关系学说为代表，第二阶段重点是研究动机和激励理论。

1. 人际关系理论。

人际关系理论，主要是指梅奥等人通过著名的“霍桑实验”所提出的理论。其主要内容有：

(1) 工人是“社会人”，是复杂社会关系的成员，他们除了经济上的需要之外，还有社会的和心理的需要。因此，不能把工人看成单纯的“经济人”，必须从满足其社会的和心理的需要去鼓舞士气，调动职工的积极性。

(2) 企业中存在着“非正式组织”，这种非正式组织是组织成员在共同工作过程中，由于抱有共同的社会感情、爱好而形成的规范和惯例，它往往通过感情、业余活动等左右成员的行为。因此，不但要发挥正式组织的作用，还应注意协调正式组织的效率逻辑与非正式组织的感情逻辑之间的矛盾，发挥非正式组织的作用。

(3) 新的领导能力在于提高职工的满足度。职工的满足度在很大程度上是由职工的社会地位决定的，金钱和物质刺激只是其中的一部分，因此新型的领导能力在于正确处理人际关系，通过提高职工需求的满足程度而激励职工的士气，从而达到提高生产效率的目的。

梅奥所创立的人际关系学说，为后来的行为科学研究奠定了基础，对管理理论的发展起着重要的影响。

2. 激励理论。

激励就是激发人的动机，调动人们工作的积极性。激励理论是西方行为科学理论的核心。在西方管理理论中，激励理论的类型很多，这里介绍几种主要的激励理论或模型。

(1) 人类需要层次理论。其代表人物是美国的马斯洛，他把人类的基本需要排成5个层次，即：生理需要、安全需要、社会需要、尊重需要、自我实现需要。马斯洛认为，人类的需要以层次形式由低到高地出现，较低层次的需要满足之后，人们才能有较高层次的需要。

(2) 双因素理论。1950年，赫茨伯格在对美国匹兹堡地区200多名工程师和会计师的问卷调查中发现，有两种因素影响一个人的工作：①保健因素，是与工作环境或工作条件有关的外部因素，这类因素改善时会消除职工的不满，但不会促使职工积极工作；②激励因素，是与工作本身的性质和内容有关的内在因素，这类因素的改善，能够激励职工的工作热情。

(3) 人性假设理论。麦格雷戈认为，在管理中由于对人性的假设不同，存在着两种截然不同的管理观点，即 X 理论和 Y 理论。X 理论是把人性建立在错误假设上的传统管理观点，它把劳动效率或工作效率的不高归结为人的本性不诚实、懒惰、愚蠢、不负责任等，必须进行强制监督，并以惩罚为主要管制手段，才能迫使人们努力实现组织目标。Y 理论是对人性做出相反假设的一种管理观点，认为人性并非生来就懒惰，要求工作是人的本能，只要给予一定的外界条件，就能激励人们努力工作，主张在管理中采用 Y 理论才能取得成功。在麦格雷戈提出 X 理论和 Y 理论之后，约翰·莫尔斯等又提出了超 Y 理论，其主要观点是应针对不同的工作性质和人员素质等实际情况，采用不同的对人的管理方式。

(4) 期望理论。1964 年，美国心理学家弗罗姆在他的著作《工作与激励》中提出了期望理论。这种理论认为，当人们有需要，又有达到这个需要的可能时，其积极性才高，激励水平取决于效价和期望值的乘积。

(5) 公平理论。这是美国心理学家亚当斯于 1965 年提出的一种理论。该理论认为，当一个人做出了成绩并取得了报酬以后，他不仅关心自己所得报酬的绝对量，而且关心自己所得报酬的相对量。因此，他要进行种种比较来确定自己所获报酬是否公平合理，比较的结果将直接影响其今后工作的积极性。这种理论启发管理者在设计报偿方式和决定下属的报偿水平时要公平合理，通过满足员工在报偿上的公平感需要来达到激励员工的目的。

(四) 现代管理阶段

西方现代管理理论形成的标志是美国管理学家哈罗德·孔茨 1961 年 12 月发表的《管理理论的丛林》。孔茨使用“管理理论的丛林”来描述西方现代管理理论的主要特征，说明第二次世界

大战后的西方管理理论领域中对管理问题的观点和结论莫衷一是、众说纷纭，管理理论已发展成为盘根错节、枝繁叶茂的“热带丛林”。从目前来看，西方现代管理理论大致可分为六大学派。

1. 社会系统学派。社会系统学派是以协作系统为核心论述企业内部平衡和对外部条件适应的管理理论，由美国管理学者巴纳德首创。巴纳德认为，组织是一个由人们有意识地加以协调的各种活动的系统。这些协作系统是正式组织，它包含有三个要素：协作的意愿、共同的目标、信息联系。非正式组织也起着重要的作用，它同正式组织互相创造条件，在某些方面对正式组织产生积极的影响。组织中最关键的因素是经理人员。每个人在克服其生理、物质和社会的限制时，必须自觉地进行协作。组织就是这种从事自觉协作活动的系统。

2. 决策理论学派。决策理论学派是从社会系统学派中发展出来的，其代表人物是美国管理学家西蒙。西蒙等人认为，决策贯穿管理的全过程，管理就是决策。决策理论的核心是“令人满意”准则。他们认为，在现实经济生活中，由于所处的环境条件的限制，不可能毫无遗漏地拟出全部方案。同时，由于事物变化很快，不可控因素很多，因此也无法完全肯定方案的执行结果。在这种情况下，人们只能做出他认为“满意”的选择，即现代决策理论用“令人满意”准则来代替“最优化”准则。

3. 系统管理学派。系统管理学派同社会系统学派也有密切的关系，但各有不同的侧重点。其代表人物是美国管理学家卡特等人。这种管理理论侧重于对企业的组织结构和模式进行分析，并从系统概念考察计划、组织、控制等管理职能。其理论要点是：①企业是一个人造的开放系统，它同外部环境之间存在着动态的相互作用，并具有内部和外部的信息反馈网络，能够不断地自行调节，以适应环境和本身的需要；②企业的组织结构是一个完整的系统，同时也是一个管理信息系统。

4. 经验主义学派。经验主义学派又称案例学派，其代表人物是美国管理学彼得·德鲁克等人，该学派认为，古典管理理论和行为科学都不能完全适应企业发展的实际需要，有关企业管理的科学应该从企业管理的实际出发，以大企业的管理经验为主要研究对象，加以概括和理论化，为企业提供成功的经验和方法。他们主张从案例研究中抽出通用的管理规范进行有效管理，不必企图去确定一些原则。

5. 管理科学学派。管理科学学派又称数理学派，是泰罗的“科学管理”理论的继续和发展。它以运筹学、系统工程、电子技术等科学为手段，从操作方法、作业水平的研究向科学组织的研究扩展，同时吸取了现代自然科学和技术科学的新成果，形成了一种现代的组织管理科学。管理科学学派认为，管理就是用数学模型和程序来表示计划、组织、控制、决策等合乎逻辑的程序，寻求最优的答案，以达到组织的目标。管理科学就是制定用于管理决策的数学模型与程序的系统，并把它们通过电子计算机应用于企业管理。

6. 权变理论学派。权变理论学派是本世纪70年代形成的一种管理流派。该理论旨在说明管理要根据企业所处的内外条件随机应变，没有什么一成不变、普遍适用的“最好的”管理理论和方法。权变管理流派的目的，在于吸取各管理流派的精华，并将它们融会贯通，从而形成一个综合性的新管理流派。

第三节 现代管理科学主要流派思想评述

一、人际关系理论的进步性与局限性

(一) 人际关系理论的进步性

1. 对人的认识从传统的“经济人”的观念上升为“社会人”的观念。

以梅奥为代表的人际关系理论指出，古典管理理论对人的看法是建立在“经济人”的理论基础上的，即把职工看成是只求最高工资的“经济人”，资本家是追求最大利润的“经济人”，因而两者之间经常发生矛盾。人际关系理论则提出职工是“社会人”，必须从社会系统的角度来对待之。他们认为，职工除了经济方面的需求以外，还有社会方面、心理方面的需求，这就是追求人与人之间的友情、安全感、归属感和受人尊敬等。所以，调动职工积极性，提高劳动生产率，管理者不能只从加强对工人严管的“效率逻辑”出发，而必须从社会的、心理的方面重视“感情逻辑”的作用，以鼓励工人提高劳动生产率。人际关系理论关于人是“社会人”的观点，打破了古典管理理论把人仅仅看成是“经济人”的传统观点，并从这一理论出发，主张管理者要了解人们逻辑的行为和非逻辑的行为，调整工人在正式组织的经济需求和非正式组织的社会需求之间的平衡，以保持职工的积极性，提高劳动生产率。

2. 对人的本质的看法从 X 理论到 Y 理论、Z 理论。

西方管理学家麦格雷戈在对人的本质的看法上提出了两种可供选择的人性观，即“X 理论”和“Y 理论”。X 理论即传统管理理论，认为一般人的天性都是好逸恶劳的、懒惰的，都希望逃避责任，缺乏进取心，因此，管理中必须进行强制或以惩罚相威胁，才能迫使他们为实现组织的目标而努力。Y 理论则认为，一般在正常条件下，人不仅能够接受责任，而且会寻求责任，主动承担责任，并愿意进行自我指导和自我控制。因此，管理的任务就是创造一种条件，使人们的智慧充分发挥出来，从而既能满足个人的需要，又能达到组织的目标。X 理论强调对工人实行严格的外部管理，Y 理论则强调启发内因。显然，Y 理论比 X 理论对管理理论的发展更有意义。在 X 理论和 Y 理论提出之后，日裔美籍教授威廉·大内提出了“Z 理论”。该理论的基本出发点

是：X理论、Y理论都是从企业管理当局同职工是分离甚至是对立这一基本前提出发的，而Z理论则认为企业管理当局同职工的利益是一致的，能把两者的积极性融为一体。可见，Z理论对人的认识，对人性本质的看法，比X理论、Y理论都更为进步。

3. 重视人的因素。

在泰罗的科学管理理论和管理科学理论中，强调的是机械、工具、技术、定量化等。而人际关系理论在这些方面有了很大的转变，在这一理论中人的因素被放到首要的位置。人际关系理论关于人是“社会人”，在正式组织之外还存在着“非正式组织”，新的领导能力在于提高职工的满足度这三个基本论点，都是以人、重视人的因素为基本出发点的。在人的特性的假设方面，从“社会人”的假设发展到“自我实现人”的假设和“复杂人”的假设，更加重视人的因素。“自我实现人”的假设，认为人的目的是为达到自我实现，寻求工作的意义；个人的自我实现同组织目标的实现并不冲突，而是一致的；在适当条件下，个人会自动地调整自己的目标，使之与组织目标相协调；人能够自我激励和自我控制。“复杂人”的假设，认为每个人都有许多不同的需求和能力，人的工作动机不但是复杂的，而且变动性很大，在不同的组织和不同的部门中可能有不同的动机模式；人可以依自己的动机、能力及工作性质对不同的管理方式做出不同的反映。人际关系理论以人为中心，重视人的因素，反映了历史的发展规律，符合开发人力资源的发展趋势。

（二）人际关系理论的局限性

1. 从抽象的人性论和实用主义出发来研究人，重视人的目的在于提高生产效率。

人际关系理论是在工人的觉悟提高、工人与资本家不断发生对抗的形势下出现的。它所提出的“社会人”的观点比“经济人”假设前进了一步，但其所讲的“社会人”不是放在一定的具

体历史条件和阶级关系之中来考察的，而是从抽象的人性来讲“社会人”的社会和心理需求，未能从根本上阐明人的行为规律，而是抱着实用主义态度来研究。另一方面，人际关系理论对人进行研究，强调的是职工在生产中的人际关系和职工的社会需要的满足。这种重视人的研究，不是根本上从尊重人、完善人的角度，把人作为生产力的第一要素和社会物质财富的创造者来研究，而是把人作为能带来更多剩余价值的工具来研究，其目的在于提高生产效率，获得更多的物质财富。这一局限性，说明了人际关系理论代表了资本的利益。

2. 对人的发展与完善还没有提高到对根本目的的认识上来。

人类社会的进步与人自身的发展与完善是相互促进、辩证的统一。人的发展与完善是人类社会进步的内在要求，人类社会进步又能促进人的发展与完善。人际关系理论不是从社会进步和人的发展与完善，以及提高人的素质出发，而是为了调和资本主义社会劳资矛盾，维护资本对劳动的剥削，巩固资本主义生产关系的目的，以满足个人社会需要和心理需要作为激励工人积极性的手段。它离开阶级分析研究人的行为，未能将人的社会需要的满足与人的发展完善作为研究的根本目的，并使两者很好地结合起来。因此，这一学说虽有其科学性，但却具有很大的片面性。

而无为管理是以人为中心的管理，管理的目的不只是为了提高生产效率，创造更多更好的物质财富，更主要的是在于全人类的发展与完善，是真正把“人”摆在“物”的前边的管理。这是对人际关系理论的一个突破。

二、系统理论的进步性与局限性

（一）系统理论的进步性

1. 揭示了管理客体的整体性、系统性。

系统理论是以系统为研究对象，按照系统科学的思想，运用运筹学、规划论、控制论等理论，以信息技术为工具，从系统的

整体观念出发,对关系复杂、影响因素很多、结构庞大的系统进行通盘筹划,合理安排整体中的每一个局部,以求得整体的最优规划、最优管理和最优控制。

系统理论把所研究的对象,即管理客体看作是一个相互作用和相互依赖的、具有特定功能、完成特定任务的有机整体,它具有整体性、系统性。整体性是说一个系统由若干从属于它的子系统构成;系统性是指一个系统是由子系统构成的,各子系统间、各子系统与整体之间都存在着有机联系,具有相关性和协调性。系统理论揭示了管理客体的整体性、系统性。

2. 提出了符合社会和自然发展规律的系统模型和方法。

系统模型是系统分析的重要手段,可分为具体模型和抽象模型。具体模型是用具有典型意义的现实系统来概括全体所建立的模型,样品或人体解剖即属于实物模型范围。抽象模型是以语言、符号、数学、图形等手段来表述实物系统,包括数学模型、符号模型、理想模型。系统模型反映了构成某一系统事物的整体关系,揭示了内在的客观规律性,提高了人类对复杂客体变化的认识和驾驭能力。

系统理论是认识把握系统本质的途径。系统理论的两个基本方法是结构方法与功能方法。结构方法是对系统的横向的、静态的掌握。这种方法认为,系统的性质是由系统结构决定的,要素由结构联结成系统整体,结构又把要素分成若干层次。从结构上掌握系统就是弄清楚系统的要素,以及它们之间的关系、层次,从而把握系统的整体和未来。功能方法研究系统的行为方式,即系统活动的过程、能力、作用等。对系统的外部联系的研究,是一种动态的、纵向的研究方法。结构方法和功能方法从横向与纵向、静态与动态的不同角度掌握系统的性质和规律,二者既相互独立,又相互补充,避免了各自的局限性,从而形成了完整的系统方法。

（二）系统理论的局限性

1. 重视微观系统分析，宏观系统分析远远不够。

系统理论着眼于微观，虽然也强调子系统与外部环境的关系，但没有触及人与自然环境系统，即人天系统的研究。无为管理的理论基础是人天相应学说，认为人天是合一的宏观系统，人与天的联系、人与天的相互作用、人天相合的层次，都贯穿在人天无为的运化中，产生无不为的人天效应，并强调人天同元、人天同序、人天同参、人天同律、人天同体，达到天地人和的无为境界。无为管理从人天合一的角度来研究人天系统的关系，要求管理要顺应自然规律，这是一种新的管理观。现代社会是建立在科学技术高度发展基础之上的，当今时代人口急剧增加，对自然资源的过量消耗和对环境的破坏与污染，到头来都会使人类本身受到惩罚。因此，人类社会要实现可持续发展，必须从人天合一、人天相应的自然规律出发，实现人天系统的和谐发展。

2. 没有一个统一的管理模型。

系统理论运用运筹学、控制论、信息论、管理科学等多种学科，采用计算技术手段，将系统模型与实际应用结合起来，运用很多模型，如进货批量模型、最佳库存量模型、市场预测模型等，对各项具体工程进行协调，以完成复杂系统的设计和管理。但这些模型都是微观经济系统模型，系统理论中没有对宏观进行分析的模型，特别是没有一个各项管理都适用的统一模型。而无为管理以元极图为模型，元极图是宇宙全息模型，是适用于各项管理的统一模型。

三、环境创造理论的进步性与局限性

（一）环境创造理论的进步性

1. 把环境分为物质环境和精神环境。

西方行为改造型激励理论认为，人的行为是对外部环境刺激所作的反应，只要创造和改变外部的环境条件，人的行为就会随

之改变，从而主张管理就是设计和保持一种良好的环境，使人在群体里高效率地完成既定目标。这就是管理的环境创造理论。

环境创造理论把环境分为物质环境和精神环境。物质环境就是管理者创造出使被管理者满意的工作条件，令他们满意的工资、奖金、津贴和让他们做有意义的工作等；精神环境主要是管理者采取表扬、赞赏等形式，为被管理者创造出友爱、尊重、求知、自我实现的工作条件。古典管理理论将工人看作是“经济人”，是见物不见人，认为金钱是刺激人的积极性的唯一动力，从而使劳资双方发生矛盾。环境创造理论提出精神环境，是将人摆在“社会人”的位置上的，在管理中重视人的因素，管理从社会的、心理的方面来鼓励人的积极性，提高劳动生产率，不是单纯从物质条件着眼，而是从物质与精神两方面全方位地进行管理，这是对传统管理理论的突破。

2. 重视软环境的创造。

环境创造理论在把环境分为物质环境和精神环境的同时，重视软环境的创造。归纳起来，主要有以下几个理论：建立互相信任的气氛，尊重下级意见，注意下级感情的“关心人”的人际关系理论；满足尊重、求知、自我实现需要的需求层次理论；改造和转化人的行为，激发人的积极性，强化人的动力的激励理论；领导方式民主，关心被管理者的领导行为理论；调整团体成员相互之间的关系，调动其集体积极性的团体行为理论等，这些理论都是从心理学、社会学、人类学等理论出发，研究人的需要、动机与行为之间的关系，强调管理中人的因素的重要性，要求劳资双方都进行“心理革命”，从而创造出一种上下左右良好的人际关系环境。这种软环境的创造，可缓解劳资双方的矛盾，有利于劳动生产率的提高。

（三）环境创造理论的局限性

环境创造理论认为“管理就是设计和保持一种良好环境”，

这是实现管理目标的条件。物质环境包括各种物质因素，诸如工作场所照明、温湿度、通风、噪音、设备工具及工作流程等；精神环境包括影响职工工作态度或精神状态的各种精神心理因素，如价值观、工作风气、风俗习惯、道德规范、行为准则及思维方式等。物质环境与精神环境不是彼此孤立存在的，而是一个相互作用、相互影响的统一体。这种理论在企业微观管理方面发挥了良好的作用，但是其中心目的还是为企业创造利润服务，缺乏社会范围的宏观环境的研究。

无为管理从人天整体观出发，重视宏观环境的研究，也重视组织内部环境的研究。无为管理主张，管理是以人为中心的管理。友善亲和的环境氛围，互敬和谐的人际关系，事业心、成就感、锲而不舍的内因，是持久的动力源泉。这种良好的精神环境更能激励组织成员自觉地、创造性地工作。从一定意义上说，精神环境的创造较物质环境更为重要。

畏天·敬地·爱人不机心。

（通家通心）

（抱朴子）

§1-4 美日管理的比较

一、威廉·大内（美籍日裔管理学家）——Z理论

1、比较

美国模式：短期雇佣：

个人决策；

迅速评价与提升；

明确而正轨的控制；

专业化发展道路；

个人负责；

部分关心职工。

日本模式：终身雇佣：

集体决策；

缓慢评价与提升；

含蓄非正轨的控制；

非专业化发展道路；

集体负责；

全面关心职工

结论：美国式的管理重视制度、规律、效绩，偏重管理科学；

日本的管理重视人情、集体、关系，偏重管理艺术。

2、理论管理模式

限期或终身雇佣；

集体与个人相结合决策；

长期考核，逐步提升；

既用清晰明确的控制手段，又重视对人的经验和潜能进行细致而积极的启发诱导；

多专多能；

全面关心职工。

二、R. 艾所恩和 L. 巴斯克

1、七S理论（管理的主要内容）

1) 策略 (Strategy) —— 更加积极主动和灵活

2) 结构 (Structure) —— 集中而分散

3) 制度 (System) —— 等级分明、公开、交流

4) 技术 (Still) —— 根据个人和企业的情况确定

5) 人员 (Stuff) —— 以就业人员的“社会化”为主要目标

6) 作风 (Style) —— 不声不响

7) 精神 (Spirituality) —— 道德标准，总体信念

1) —— 3) 为硬因素，4) —— 7) 为软因素。

2、比较

日本管理往往重视软因素，美国往往重视硬因素。

§1-5 宏观经济管理与微观经济管理的简介与比较

前面叙述的内容主要是侧重微观管理，主要研究如何组织和发展生产力（属性）和解决人与人相互关系（社会属性）的问题。由于主要应用于经济领域，可称之为微经济管理，并可见其在 20 世纪里的迅速发展，各种理论层出不穷，引发了对宏观经济管理的研究，其作用越来越重要，不可低估！

宏观经济管理是以国家（综合国力），以及国家与国家相互关系为主要研究

一、经历的两个主要阶段

1、凯恩斯革命（1936 年）

“通过政策行为刺激社会有效需求的增长”，即所谓的“政府干预”。

2、新的理论思潮（1970 年后）

1) 经济自由主义学派

2) 供应学派

3) 货币主义学派

即经济危机后的“市场调节”。

二、关于宏观经济管理

1、核心问题：社会总供给与社会总需求的关系问题。

2、基本目标：平衡。

3、主要手段：以法律和计划的形式，实施财政政策和货币政策。

三、宏观经济管理与微观经济管理的比较

相互作用相互影响。

微观经济管理的比较深入、完善。

宏观经济管理对管理的自然属性方面，研究的较多，

对管理的社会属性方面，研究的甚少。