

行为科学学派的代表人物是马斯洛和赫兹伯格，他们认为管理中最重要的是对人的管理，满足人的需要可以激励人的行为。他们的学说诞生于工会反抗古典理论的背景下，纵观历史，尽管传统的科学管理理论可以提高生产效率，一味照本宣科却会激起工人的反抗，降低工作效率。我认为运用马斯洛的需求层次理论和赫兹伯格的双因素理论能够分析出其中的原因。

由课上所讲的“美国工人需要结构的变化”一表可以看到随着社会发展，工人需求中基础的“生理”和“安全”占比会减少，高级的“社交”、“尊重”和“自我实现”占比会提高。换言之，在大部分企业都能满足工人基础需求（保健因素，仅能够消除工人的不满）的情况下，管理者满足其高级需求（激励因素，能够给工人带来满意感）的能力会变得越发重要，我认为这是行为科学理论给管理者们的正确指示。

如果以中国目前的职场环境来分析，不难注意到 90 后甚至 00 后的新鲜血液正在不断地注入社会中，在各个领域发挥越来越重要的作用的同时，他们也将是管理者要面对的主要群体。这一代年轻人成长于物质条件比较丰富、文化环境也逐渐开放的社会背景下，他们在工作中表现出来的特点就是有活力、有个性、有创造力，但离职率也很高。抛开社会大环境（企业生存周期缩短等）的影响，我认为他们普遍追求高级需求的满足是重要原因。他们对情感和归属、得到尊重、自我实现等需求的看重空前突出，如果这些得不到满足，那他们的工作积极性就难以被调动起来，工作效率也难以提高。

在未来管理变革的十个发展趋势中，“团队精神”要求积极的配合和协作；“没有管理的管理”要求企业内部高度和谐，形成有凝聚力的集体，换言之，它们都要求员工对企业/管理者高度满意/认同。而当员工是上述年轻人群体时，要获取他们的认同，仅仅满足其基本需求是绝对不够的，我想这也是很多新兴企业（各大互联网公司、新媒体公司等）在满足高级需求方面下足功夫的原因。由此可以得出，能否合理地实践行为科学学派的理论知识并最大化其应用价值是未来管理者的必修课。

另一方面，仅仅着眼于行为科学是有弊端的。根据双因素理论，如果管理者一味关注员工的各项需求，使得本来是激励因素的企业福利退化为保健因素，就会导致激励成本升高和员工工作动力不足等问题。因此管理者要学会综合应用各

种管理知识，根据具体情况选取最合适的方法。