关于西方管理发展史的文献综述

**摘要**

本文通过对西方管理发展史相关文献的梳理和总结，将管理发展史分为古典管理理论形成阶段，行为科学理论形成阶段以及当代西方管理理论形成阶段，论述了管理学理论的历史溯源，归纳总结了每个阶段相应的代表人物及其代表著作，并对比分析他们的观点，指出了管理学在概念引进，理论探讨和应用研究方面的进展。

**关键词：**管理发展史；古典管理；行为科学；当代西方管理

**一、早期的管理思想萌芽**

人类的管理思想已发展成为一门内容丰富多彩、日臻成熟的独立学科，但管理的历史是源远流长的。人类在一开始就面临组织和管理的问题，并在实践中不断地发现和运用着被现代人称作管理原则的东西指导他们的行为。从相关文献归纳可知，早期管理思想的萌芽可在以下事例中体现：

1.古代埃及的金字塔的建筑技术，从现代的观点看可能是原始的，但其工程成就却无声地向我们昭示了公元前5000年到前525年期间埃及人的管理和组织能力。

2.在威尼斯的兵工厂中，被制造的战舰沿着运河漂流，在每一个站点，不同的材料和装备被添加到战舰上，这就像轿车沿着流水装配线移动。此外，威尼斯人还利用仓库和库存系统来记录原材料；利用人力资源管理职能来管理劳动力队伍；并且了利用会计系统来记录收入和成本。

**二、古典管理理论的形成阶段**

尽管对人们有组织的努力进行管理自古以来就已存在，但对管理的正式研究却是始于20世纪初期。对这些管理的最初研究，通常称为古典方法，重点强调理性，以及使组织和工人变得尽可能有效率。古典管理理论有两种最主要的理论构成：科学管理理论和一般管理理论。

提出科学管理理论的是泰罗，其理论观点主要强调工作定额原理，标准化原理，计件工资制度。其代表作就是1911年出版的《科学管理原理》，该书的内容在全世界范围内为管理者所广泛接受，也因此泰罗被称为“科学管理之父”。另一个重要代表人物是法约尔，他在1916年出版的《工业管理和一般管理》中提出了一般管理理论，它的理论观点主要有经营的六种职能活动（技术活动、商业活动、财务活动、安全活动、会计活动、管理活动），五项管理职能(计划、组织、指挥、协调、控制），十四条管理原则（劳动分工、职权、纪律、统一指挥、统一方向、个人利益服从整体利益、报酬、集权、等级链、秩序、公平、人员任期的稳定性、主动性、团队精神），管理教育的重要性。与泰罗的科学管理理论不同，该理论更多关注管理者做什么以及什么构成了良好的管理行为，即泰罗重点关注一线管理者和科学方法，而法约尔的侧重点则指所有管理者的行为。德国社会学家韦伯在《社会组织与经济组织理论》中提出一种权力结构和关系理论，该理论基于一种理想的组织类型，他将该组织类型称为官僚行政组织，一种以劳动分工，定义清晰地等级制，详细的规章制度以及非个人的关系为特征的组织形式。虽然韦伯的在实用性方面比泰罗商务观点有所逊色，但是韦伯的“理想组织类型”仍然描述了那个时代的许多组织，也给管理学的发展带来了重大意义。此外，这一时期的古典管理理论提出了“经济人”的概念。“经济人”作为管理中的一种人性假设，这种观点对人性的设定是:人天性是自私的、懒惰的、消极的、完全自利的,经济因素是人行为的主要驱动力。

总之，古典管理理论认为,管理要达到组织目标,就必须采取要对人施以强迫、控制、指挥、监督等手段。另一方面通过对古典管理理论的梳理，我们知道古典管理的现实意义就在于：确立了管理学是一门学科，使管理者开始摆脱了传统的经验和凭感觉来进行管理。当今的许多技术与管理方法也都是古典的管理思想的继承和发展.

**三、行为科学理论的形成阶段**

在古典管理理论之后，出现了行为科学理论。它是20世纪30年代开始形成的一门研究人类行为的新科学，一门综合性科学，是管理学中的一个重要分支。它研究人的行为产生、发展、和相互转化的规律，以便预测人的行为和控制人的行为。行为科学作为一种管理理论，开始于20世纪20年代末30年代初的霍桑实验，而真正发展却在20世纪50年代。行为科学的研究，基本上可以分为两个时期。前期以人际关系学说为主要内容，后期从梅奥的霍桑实验开始，到1949年在美国芝加哥讨论会上第一次提出行为科学的概念，即行为科学的前提也称为人际关系学。在梅奥进行的著名的霍桑实验中，我们可以总结出这样的观点:工作的物质环境和福利的好坏,与工人的生产效率并非有绝对的因果关系,相反,职工的心理因素和社会因素对生产积极性的影响很大，其代表作有《工业文明的人类问题》以及《工业文明的社会问题》。

由此梅奥提出了“社会人”的假说即人们的行为并不单纯出自追求金钱的动机,还有社会方面的、心理方面的需求,即追求人与人之间的友情、安全感、归属感和受人尊敬等,而后者更为重要。与“经济人假设”相比,“社会人假设”已经在某种意义上开始“发现”人,开始意识到人的重要性,并努力从多方面考察人的需要,体现了管理中对人性因素的重视。“社会人假设”注重发挥人际关系、非正式群体和领导行为在提高工作效率上的作用,但是忽视了人的行为的经济动因,显然具有片面性1。

在行为科学理论阶段，还有一些影响比较重大的理论。首先，马斯洛在《人类激励理论》论文中所提出人类需求层次论，书中将人类需求像阶梯一样从低到高按层次分为五种，分别是：生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。需求层次理论有两个基本出发点，一是人人都有需要，某层需要获得满足后，另一层需要才出现；二是在多种需要未获满足前，首先满足迫切需要；该需要满足后，后面的需要才显示出其激励作用。其次，美国心理学家赫茨伯格于1959年提出双因素理论，又称"激励保健理论"，是激励理论的代表之一，其代表作是《工作的推动力》以及《工作与人性》。该理论认为引起人们工作动机的因素主要有两个:一是激励因素，二是保健因素。只有激励因素才能够给人们带来满意感，而保健因素只能消除人们的不满，但不会带来满意感。赫茨伯格双因素理论的核心在于:“只有激励因素才能够给人们带来满意感，而[保健因素](https://baike.so.com/doc/852949-901880.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)只能消除人们的不满，但不会带来满意感”这一论断，因此如何认定与分析激励因素和保健因素并"因材施政"这才是关键。最后，麦克格雷戈提出来的X-Y理论，它主要是对人性的根本性理解。一个是性本恶--X理论，一个是性本善--Y理论。对X理论和Y理论的概括，是麦克格雷戈在学术上最重要的贡献。面对纷繁芜杂的管理界，麦格里格一针见血地指出，每个管理决策和管理措施的背后，都有一种人性假设，这些假设影响乃至决定着管理决策和措施的制定以及效果。这是一对基于两种完全相反假设的理论，X理论认为人们有消极的工作源动力，而Y理论则认为人们有积极的工作源动力。持X理论的管理者会趋向于设定严格的规章制度，以减低员工对工作的消极性。

持Y理论的管理者主张用人性激发的管理，使个人目标和组织目标一致，会趋向于对员工授予更大的权力，让员工有更大的发挥机会，以激发员工对工作的积极性。

总之，行为科学管理理论在相当程度上克服了古典管理理论的弊端。它成功改变了管理者的思想观念和行为方式，把以“事”为中心的管理，改变为以“人”为中心的管理，由原来对“规章制度”的研究发展到对人的行为的研究，由原来的专制型管理向民主型管理过渡。

**四、当代西方管理理论的形成阶段**

如果从泰罗的“科学管理”理论算起,经过古典管理理论和行为科学理论,当代已进人众说纷纭的时期，特别是在第二次世界大战以后出现的当代西方管理理论的一些学派。这些学派主要有：社会系统学派、决策理论学派、系统管理学派、经验主义学派、权变理论学派和管理科学学派等。这些学派之所以产生，是同当代特别是第二次世界大战以后学技术的进步、生产力的巨大发展、生产社会化的程度日益提高相联系的。

社会系统学派以美国的巴纳德为首。巴纳德认为，社会的各级组织都是一个协作的系统，即由相互协作的各个人组成的系统。这些协作系统是正式组织，都包含三个要素：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。至于组织中经理人员的作用，就是在协作系统中作为相互联系的中心，并对协作进行协调，以便组织能够维持运转。巴纳德的代表作是1938年出版的《经理的职能》一书。

决策理论学派是从社会系统学派中发展出来的，其代表人物有美国卡内基-梅隆大学的西蒙、马奇等人。它是在第二次世界大战以后吸收了行为科学、系统理论、运筹学和计

算机程序等学科的内容而发展起来的。西蒙等人认为，决策贯穿管理的全过程，管理就是决策。他们的代表作是《组织》及《管理决策新科学》等。

系统管理学派同社会系统学派有密切的关系，也各有不同的侧重方面。该学派的主要代表人物是卡斯特和洛森茨。系统管理学派认为，组织是由一个相互联系的若干要素组成、为环境所影响的并反过来影响环境的开放的社会技术系统。因此，必须以整个组织系统为研究管理的出发点，应该综合运用各个学派的知识，研究一切主要的分系统及其相互关系。

经验主义学派的代表人物有美国的德鲁克、戴尔等人。德鲁克的代表作有《管理：任务、责任和实践》、《管理实践》、《有效的管理者》等，戴尔的代表作有《伟大的组织者》、《企业管理的理论与实践》等。这一学派认为，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。有关企亚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，以便在一定的情况下把这些经验加以概括和理论化，把实践放在第一位，以适用为主要目的。对实践经验高度总结是经验主义学派的主要特点2。

权变理论学派认为在企业管理中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。它强调在管理中要根据组织所处的内外部条件随机而变，针对不同的具体条件寻求不同的最合适的管理模式、方案或方法。这个学派于20世纪70年代在美国等地风行一时。这是由于科技、经济、政治上的剧烈变动和职工队伍构成及文化技术水平的改变，使得权变理论有一定的实用价值3。

管理科学学派是第二次世界大战时兴起的，将数学引入管理领域，运用科学的计量方法来研究和解决管理问题，使管理问题的研究由定性分析发展为定量分析的管理学派。该学派正式成立于1939年由英国曼切斯特大学教授布莱克特领导的运筹学小组。该理论力求减少决策的个人艺术成分，依靠建立一套决策程序和数学模型以增加决策的科学性；各种可行的方案均是以经济效果作为评价的依据；广泛地使用电子计算机。

此外，美国管理学者孔茨在1980年发表的《再论管理理论的丛林》一文中认为，管理理论目前至少已发展到11个学派，除了前面已提到的以外，还有组织行为学派、社会技术系统学派、经理角色学派、经营管理理论学派等。

**五、管理学发展走向及趋势**

通过对西方管理发展史的梳理和总结，我们知道管理的发展是一个随时代不断进步的概念，信息技术的快速发展加速了全球化的进程，使全球变为地球村，缩短了国与国、人与人之间的距离，改变了管理的方式和手段，复杂多变和网络环境给管理科学的研究提出了新挑战4。另外，在知识经济时代，知识已经成为重要的战略资源，如何变为知识强国，是我国在管理上面临的重大挑战。近年来，我国管理科学发展出现了一些新趋势如人本管理、伦理道德管理、法治化管理、学习型组织、和谐管理、网络化管理。这些新的趋势给我们后人带来了管理上的新启示，打开了我们对管理概念的局限性。虽然管理科学是一门综合性的科学，通过计划、组织、指挥、控制等职能活动，服务于社会生产、分配、交换、消费等实践活动中，但是，管理科学不能仅仅局限于企业管理领域，而是将研究范围扩展到政治、经济、文化、科技等方面。

**参考文献：**

[1]李维康,刘永顺.从“人性”假设角度看管理学理论的发展[J].中外企业家,2016(17):233.

[2]孙耀君.当代西方的经验主义管理理论[J].世界经济,1981(11):73-76.

[3]姚炜. 权变管理理论研究[D].苏州大学,2003.

[4]王珊珊.管理科学发展的未来趋势[J].管理观察,2016(19):141-143.