

管理理论发展史

- 学习管理发展史的必要性
 - 虽然管理的实践活动与人类的历史一样悠久，但管理成为一门独立的学科却是在19世纪末、20世纪初的事情，时间太短；
 - 可以根据历史发展趋势把握今天和预测未来；
 - 管理学科的特点决定了管理原理要常常通过人们的实践历史来推导，既难以用数理方法推导，又难以通过“实证”验证。
 - 熟悉历史，才能继承前人的管理学科成果，并在此基础上加以发展。
- **管理理论发展史**
 - **第一节 早期管理思想**
 - **1.奴隶社会**
 - 指挥军队作战、治国施政、管理教会
 - **2.欧洲中世纪与文艺复兴时期**
 - 封建社会的政治管理体制、组织结构
 - 城市、贸易和商业的兴起（威尼斯兵工厂，1436）
 - **3.17-18世纪的管理思想**
 - 国外管理实践和思想革命性发展是在工厂制度产生之后
 - **1) 背景**
 - 17、18世纪英法资产阶级革命为生产力的发展清除了障碍。资本主义手工工场的发展、科技的进步、市场的扩大，手工工场无法满足生产力发展的需要。1765年瓦特改进蒸汽机——工业革命开始。1769年阿克莱特建立600名工人的水力纺织工厂——世界最早使用机器的工厂。随后，欧洲各国相继完成工业革命，出现大批工厂。如何分工协作、减低资本消耗，成为经济中亟待解决的问题。
 - **2) 管理的基本特点**
 - 1.工厂所有者凭个人的经验和才能进行管理。
 - 2.“传统管理时期”、“经验型管理时期”
 - **3) 代表人物与事件**
 - 亚当·斯密
 - 1.斯密对管理理论发展的一个重要贡献就是他的**分工观点**。
 - 2.1776年（英国工场手工业向机器大工业）发表了“国民财富的性质和原因研究”《**国富论**》，**系统的阐述了劳动价值及劳动分工理论**。斯密在分析增进“劳动生产力”的因素时，特别强调了分工的作用，他对比了一些工艺和一些手工制造业实行分工前后的变化，对比了易于分工的制造业和当时不易分工的农业的情况，说明了分工可以提高劳动生产率。

- 3.为什么同样数量的劳动者因为有了分工就能完成更多量的工作呢?

(分工的益处):

- a.劳动分工使工人重复完成单项操作,从而提高劳动熟练程度,提高劳动生产率;
- b.劳动分工可以减少由于变换工作而损失的时间;
- c.劳动分工可以使劳动简化,使劳动者的注意力集中在一种特定的对象上,有利于创造新工具和改造设备。而新机械的发明和应用,又使得劳动进一步简化和减少,从而使得一个人能够完成许多人的工作。

- **4.劳动分工理论的评价**

- 斯密系统的论述了劳动分工理论,不仅符合当时生产发展的需要,成为以后**企业管理理论**中的一条重要原理,还为100年后的**泰罗制**奠定基础。

- **查理.巴贝奇**

- 1.概述:巴贝奇是英国的一位数学家和机械学家,他在1833年设计了一种能自动执行指令, **具有现代计算机的所有基本因素** (包括储存设备,穿孔卡输入系统、运算器、机外储存系统)的“分析机器”,计算机之父。作为一个数学家,巴贝奇一生中始终对经济问题和管理问题有浓厚的兴趣。
- **观点一:** 1832年,《论机器和制造业的经济》赞同“劳动分工能提高劳动效率”,但认为忽略了分工可以为资本家带来减少工资支付这一好处。
- **观点二:** 巴贝奇认为:一项复杂的工作,如果不进行**分工**,每个工人都要完成制造过程中的每项劳动,企业则必须根据全部工序中技术要求最高和体力要求最强的标准来雇佣工人,并支付每个人的工资。相反,在进行了合理的分工后,企业就可以根据工序的复杂程度和劳动强度来雇佣不同的工人, **支付不同标准的工资**。这种对工人按劳动分工不同付给不同报酬的理论,后来成为“**科学管理理论的基础**”
- **观点三:** 巴贝奇还强调不能忽视人的因素。他认为企业与工人之间有一种共同的利益,主张实行一种利润分配制度,工人的收入主要包括:
 - a 按照工作性质所确定的固定工资
 - b 按照**生产效率**以及贡献所分得的利润(提高了劳动效率的工人能够分享工厂的一份利润)
 - c 为提高**劳动效率**而提出建议所应给予的奖励(对那些提出收到效果的合理化建议的工人给予奖励)
 - **评价:** 这种报酬制度具有刺激作用的制度,是他做出的最重要贡献。

- **罗伯特.欧文**

- **1.概述：**19世纪初英国著名的空想社会主义者，是19世纪初期最有成就的实业家之一，也是杰出的管理学先驱者。首先提出了**生产中要重视人的因素，开创了在企业中重视人的地位和作用。**
- **2.举措：**在自己的纺织工厂试验。试验针对当时工厂制度下工人劳动条件和生活水平低下这一状况而进行的。试验主要包括：停止雇佣10岁以下的童工，将原来雇佣的童工送入学校学习；其余的人每天工作时间不超过10小时3刻钟；禁止对工人体罚；为工人提供厂内膳食；设立按成本向工人销售生活必需品的商店；以及通过建造工人住宅与修筑道路来改善工人生活的社区环境等。
- **3.试验证实：**重视人和尊重人的地位可以使工厂获得更多的利润。
- 马萨诸塞车祸
 - **1.概述：**1841年10月5日，在美国马萨诸塞—纽约的西部铁路上，两列火车迎头相撞，造成近20人伤亡。舆论严厉的抨击，为了平息公众的怒气，在州议会的推动下，铁路公司的老板交出了企业管理权，只拿红利；另聘具有管理才能的人担任企业领导——**美国职业经理的产生**
 - **2.评价：**
 - 看似一个偶然事件，但反映了由于企业规模的不断扩大和生产的日益复杂化，资本家越来越难以独立完成管理自己企业的任务，不可避免地发生两权分离。
 - 在企业管理中实行所有权和管理权的分离的**重要意义：**
 - （1）独立的管理职能和专业的管理人员正式得到承认，管理不仅是一种活动，还是一种职业。
 - （2）随着所有权和管理权的分离，横向的管理分工开始出现，这不仅提高了管理效率，也为企业组织形式的进一步发展奠定了基础。
 - （3）具有管理才能的雇用人员掌握了管理权，直接为科学管理理论的产生创造了条件，为管理学的创立和发展准备了前提

• 4) 评价

- 上述各种管理思想是随着生产力的向前发展，适应资本主义工厂制度的需要而产生的。受历史环境制约，此时的管理思想尚不系统、全面，也没有形成专门的管理理论和学派。
- 但这是管理思想史上不可缺少的一页，但对后来的科学管理和其他管理理论仍然产生了重要的影响。此后许多著名的管理学家正是在这些思想的基础上发展了自己的管理理论，形成独立的管理学派。

• 第二节 古典管理理论

- 形成于19世纪末和20世纪初的美欧，主要内容：
 - **1.科学管理理论**
 - **1) 主要内容：**着重研究如何提高单个工人的生产率。

- 2) **代表人物**：泰勒，吉尔布雷斯夫妇，甘特
- 3) **产生背景**
 - 当时主要的管理主要是工厂主凭**个人的经验**（包括管理、生产方法、工艺制定、人员培训）
 - 劳资双方的矛盾加剧（“**饥饿政策**”——企业主为获得更多利润延长绝对劳动时间，增加劳动强度。工人阶级成长壮大，反抗，矛盾加剧）
 - 许多人试图把科学技术的新成就应用于企业的生产和管理中，以提升劳工生产率，形成了比较系统的管理理论和方法，最具代表性的就是“**科学管理理论**”
- 4) **泰勒：科学管理之父**
 - a.生平
 - 1856年出生在美国费城一个富裕的家庭里；19岁时从哈佛大学的法律系辍学；费城的小机械厂，徒工，机械和模型制造；1878—1890 米德维尔钢铁公司1878—1884 连升了六级，历任技工，车间管理员、技师、工长、维修工长、制图部主任、任总工程师
 - 在钢铁厂的12年间，感到企业管理当局不懂得用科学方法来进行管理；工人缺少训练，没有正确的操作方法和适用的工具，影响了劳动生产率的提高。
 - 为了改进管理，他从1880年开始，进行试验，系统地研究和分析工人的操作方法和劳动所花的时间。在此基础上逐步形成“科学管理”或“泰罗制”的管理理论和制度。
 - 1890年～1893年期间，在一家制造纸板纤维的制造投资公司担任总经理；
 - 1893年～1898年期间，他独立开业从事工厂管理咨询工作
 - 1898年～1901年期间，宾夕法尼亚的伯利恒钢铁公司做咨询工作，并继续进行试验。
 - 1901年退休。以后，他无偿地从事于咨询和演讲等工作，为科学管理理论在美国和国外得到传播作出了贡献。
 - 他于1915年3月21日死于费拉德尔菲亚，终年59岁
 - b.成就
 - 专利权约100种。
 - 管理方面主要著作：《计件工资制》(1895)、《工场管理》(1903)、《科学管理的原理和方法》(1911)等。（1912年他在美国国会众议院特别委员会对泰罗制和其他工场管理制的听证会上的证词也是研究科学管理的一篇重要文献。）
 - c.科学管理的主要内容
 - **制定工作定额**：

- **背景：**工人工作效率很低。（泰罗在工作中发现，许多工人往往表现出故意偷懒，磨洋工，工作效率很低；即使实行计件工资制，由于雇主在工人提高生产后就降低计件单价，也造成工人不愿多做工作，实行有组织的偷懒，生产效率仍难以进一步提高。）
- **解决问题的关键——改进管理：**根据自己的经验，泰罗认为，谋求提高生产率，生产出较多的产品是完全可能实现的，关键在于要确定一个工作日的合理工作量（工作定额）
- **工作定额原理**（泰罗认为要制定出有科学依据的“合理的日工作量”就必须进行**时间研究**和**动作研究**）
 - 把工人的操作分解为基本动作，再对尽可能多的工人测定完成这些基本动作所需的时间。
 - 同时选择最适用的工具、机器，确定最适当的操作程序，消除错误的和不必要的动作，将最后得出最有效的操作方法作为标准。
 - 最后，累计完成这些基本动作所需的时间，加上必要的时间和其他延误时间，就可以得到完成这些基本操作的标准时间，据此指定一个工人的“合理的日工作量”。
- **实施标准化管理**
 - 要使工人掌握**标准化的操作方法**，使用标准化的工具、机器和材料，并使**作业环境标准化**
- **能力与工作相适应**
 - 为了提高劳动生产率，必须为工作挑选第一流的工人
- **实行“差别计件工资制”**
 - **背景：**工人磨洋工是报酬制度不合理。计时工资不能体现劳动的数量；计件工资虽能体现劳动的数量，但工人担心劳动效率提高后雇主会降低工资率，从而等同于劳动强度的加大。
 - **新报酬制度：**差别计件工资制
 - ①通过时间和动作研究来制订有科学依据的工作定额。
 - ②实行差别计件工资制来鼓励工人完成或超额完成工作定额。
 - ③工资支付的对象是工人而不是职位，即根据工人的实际工作表现而不是根据工作类别来支付工资。
- **主张计划职能与执行职能相分离**
 - 泰罗认为应该用**科学**的工作方法取代原来的**经验**工作法。
 - 为了采用科学的工作方法，主张把**计划职能**与**执行职能**分开，由专门的部门承担计划职能，由所有工人和部分工长承担执行职能

- **实行职能工长制**

- 泰罗指出，在传统的组织机构中，一个工长为了圆满的履行他的职责，必须具备以下九种素质：智能、教养、专门的或技术性的知识，敏捷而又有力量、才能、精力、坚韧刚毅、正直、判断力或常识、健康。但是，一般人很难完全具备这些素质，而只能具备少数几种。
- 这样，为了使工长能有效地履行他的职责，就必须把管理的工作进行细分，使所有的工长只承担一种管理职能。泰罗实际用了8个职能工长，代替原来的一个工长。计划工长、执行工长、质量工长、工艺工长等，每人都有指挥权
- **问题：**因多头领导，容易引起混乱，职能工长制没有得到推广

- **强调例外管理**

- 例外原则：就是企业的高级管理人员把一般的日常事务授权给下级管理人员去处理，而自己只保留对例外事项(即重要事项的决策权和监督权，如有关企业重大政策的决定和重要人事的任免等)。
- “例外原则”后来发展成为管理上的**分权化原则**和**实行业务部制等管理体制**；

- **强调雇主与工人合作的“精神革命”**

- 提倡一场精神革命——效率低是因为劳资对立，劳资对立是分配利益对立
- 雇主关心的是**低成本**，工人关心的是**高工资**——双方应该重点放在**提高效率**，只要劳动生产率提高了，他们才可以都达到自己的目的。
- **变对抗为互相信任和合作**，共同努力，所创造的盈余足够给工人增加工资，并同样给企业主增加利润。

- **d.科学管理理论的评价**

- 贡献

- 开辟了管理从经验转向科学的局面——把科学的方法用到管理上，实践精神
- 对于提高美国生产率，以至于使之超过西欧——国家具有显著的促进作用
- 为美国和其他西方国家管理理论和管理方法的发展奠定了基础

- 局限性

- 没能注意到社会因素对管理的影响——科学管理理论是建立在“经济人”假说基础上的，认为人们的工作的唯一动机就是经济利益

- 局限于作业管理的范围——由于泰罗特殊的经历，使他只能局限于作业管理的范围，而不可能涉及到组织全面发展和组织目标的管理问题
- 5) 吉尔布雷思夫妇
 - 吉尔布雷思夫妇在动作研究和工作简化等方面作出了出色的成绩，特别是**动作研究**是他们作出最大贡献的领域。
 - 他们将工人操作时手的动作分解为常用的**17种“动作基本元素”**，并用不同的符号、名称和颜色表示，其目的是为了减少不必要的动作，提高加工速度。与泰罗相比，吉尔布雷思夫妇的动作研究更加细致
- 6) 甘特——美国管理学家、机械工程师
 - **主要贡献：**
 - **甘特图**——一种用线条表示计划图表，这种图用来编制进度计划。
 - **“计件奖励工资制”**——除了支付日工资外，超额完成定额的，超额部分以计件方式发给奖金；完不成定额，只支付日工资。优于泰罗的“差别计件工资制”，工人收入有保证
- **2.组织管理理论**
 - **1) 主要内容：**着重研究管理职能和整个组织结构。
 - **2) 代表人物：**亨利·法约尔，马克斯·韦伯
 - 3) 法约尔
 - a.主要著作：《工业管理与一般管理》（1916）（Generaland Industrial Management），一生管理经验和思想管理的总结。
 - b.主要观点
 - 他认为有关管理的理论不仅适用于工商企业，也适用于军政机关和宗教组织等。
 - 企业的六种基本活动（第一次明确区分了**管理和经营的概念**，管理只是企业的**经营6种基本活动**的一种）
 - **技术活动：**生产、制造、加工
 - **商业活动：**购买、销售、交换
 - **财务活动：**资金筹措、运用和控制
 - **会计活动：**货物盘点、成本统计和核算
 - **安全活动：**设备维护、人员保护
 - **管理活动：**计划、组织、指挥、协调和控制
 - **管理的十四项原则**
 - **分工：**技术、管理工作都需要专业化分工，提高效率
 - **权力与责任：**区分管理者的职位权力和个人权力，前者来自个人的职位高低，后者是由个人的品德、智慧和能力等个人

特性形成的。优秀的领导人两者兼备。

- **纪律**：组织内所有成员都要依据“协议”对自己的行为控制
- **统一指挥**：一个人服从一个上级，不能出现双重指挥（“职能工长制”）
- **统一领导**：目标相同，一个领导、一个计划
- **个人利益服从集体利益**：两者矛盾时，领导首先以身作则
- **报酬合理**：“经济人”，报酬是人们服务的价格，应当体现公平性，优秀者进行奖励
- **集权与分权**：提高下属重要性做法是分权，降低重要性做法是集权。依据企业的特点、实际情况，决定程度。
- **等级链与跳板**：从最高的权威到最低层管理者的等级系列，表明了权力等级的顺序和信息传递的途径
- **秩序**：人和物各有所长、各尽所能
- **公平**：善意与公道结合（以亲切、友好的态度严格执行规章制度）
- **人员稳定**
- **首创精神**
- **集体精神（人员的团队）**：组织内形成团结、和谐、协作精神
- **对法约尔的一般管理理论的评价**
 - 西方管理思想和理论发展史上的一个里程碑，为以后管理理论的发展勾勒出基本理论框架。
 - 跳出了泰勒的实践为基础研究管理原理的局限，在理论上第一次努力将管理的要素和管理的原则系统地加以概括，为以后推广管理学教育奠定了条件和基础，使管理具有一般的科学性。

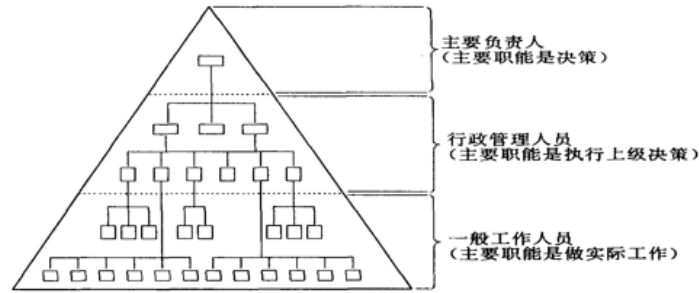
- c.人物评价：被公认为是第一位概括和阐述一般管理理论的管理学家
- d.理论贡献：管理职能的划分和管理原则的归纳

• 4) 马克斯韦伯

- **a.主要著作**：《社会与经济组织理论》（The Theory of Social and Economic Organization）、《新教伦理与资本主义精神》《经济和社会》等
- **b.最大贡献**：理想的行政组织体系”理论
 - **理想的**：并不是指最合乎需要的，而是指组织“纯粹的”“在现实中没有实例”的组织形态。韦伯为了进行理论分析，从实际生活中各种组织形态的结合或混合中，抽象出一种标准模式
 - **行政组织体系**：又被称为科层制、官僚制，与汉语不同，它并不带有贬义。韦伯的原意是通过职务或职位而不是通过个人或世袭地位来管理。

韦伯理想的行政组织结构

他设想了一个行政组织结构，由权力等级构成的巨大的金字塔，分为5级3层。



层数	级数	发挥作用	职 能
一	第一级	主要负责人	进行决策
二	第二、三 级	行政管理人员	执行上级决策，将下级意见 建议反映给上级
三	第四、五 级	一般工作人员	依据上级指示，从事实际工作

55

• c.理想的行政组织体系的特点

- 存在明确的分工：按职业专业化分工，明确每个成员的权力和责任
- 按等级原则对各种公职或职位进行法定安排，形成一个自上而下的指挥链或等级体系。
- 根据经过正式考试或教育培训而获得的技术资格来选拔员工，并完成根据职务的要求来任用
- 除个别需要选取产生的公职以外，所有担任的人都是任命的。
- 行政管理人员是“专职的”管理人员，领取固定的“薪金”，有明文规定的升迁制度。
- 行政管理人员不是他所管辖的那个企业的所有者，只是其中的工作人员。
- 行政管理人员必须严格遵守组织中规定的规则、纪律和办事程序。
- 组织中成员之间的关系以理性准则为指导，不受个人感情的影响。

• 古典管理理论对管理理论发展的重要意义

- 泰勒、法约尔、韦伯从不同的角度，为解决劳资关系、生产效率、社会组织等方面的问题提供了管理思想的指导和科学理论方法，为管理学的发展奠定了坚实的基础。
- 古典管理理论提出了管理的重要性和普遍性，认为组织存在就需要管理，管理的原则和管理的职能存在于社会之中，运用时间研究和动作研究等科学的方法能发现这些原则，而这些原则和职能是管理的基础，对经济管理有很大的指导意义。

- 总之，古典管理理论是人类历史上用科学的方法来探讨管理问题而取得的成果，促进了资本主义的发展，并对以后的管理理论产生了深远的影响。

• 第三节 行为管理理论

• 概述

- 1.发展过程：行为管理理论形成于20世纪20年代,早期被称为人际关系学说,发展为行为科学(组织行为理论)。
- 2.两大阶段
 - 第一阶段：人际关系学说（梅奥）
 - 第二阶段：研究的动机、激励理论、领导效能理论
- 3.行为管理理论的背景
 - 1、古典管理理论存在着局限性
 - 古典管理理论都把人看成是“经济人”，只为钱而干的，将问题的重点放在操作方法、规章制度、管理原则上，对人的因素关心较少，科学管理理论在付诸实践的过程中，激起了工人的不满。
 - 2、劳资关系日趋紧张。
 - 工人逐渐觉醒，工会组织日益强大，劳资关系日趋紧张。
 - 3、管理工作日益复杂
 - 经济发展，企业组织规模扩大，周期性经济危机加剧，管理工作日益复杂。
 - 资本家感到，单纯运用古典管理理论方法已不能有效地控制工人提高劳动生产率和利润，他们希望有一种新的管理理论来指导实践。

• 霍桑实验与梅奥

• 梅奥（原籍澳大利亚美国管理学家，行为科学家）

• 生平

- 1909年获阿得雷德大学的逻辑和哲学硕士学位。
- 以后在苏格兰的爱丁堡学习医学，并进行过精神病理学的研究。在第一次世界大战期间，他利用业余时间用心理疗法给受战争创伤的士兵治病。
- 1922年移居美国，在宾夕法尼亚大学沃顿财政和商业学院任教。
- 1926年任哈佛大学工商管理研究院工业研究室副教授，直到退休。

• 主要著作：

- 《工业文明中的人类问题》：总结第一阶段工作，创立人际关系学说
- 《工业文明中的社会问题》：进一步概括霍桑试验的结果，阐明观点。

• 霍桑实验的背景

- 霍桑是美国西方电气公司下属的工厂，位于芝加哥附近，当时拥有25000名职工，且以女工为主，生产电器设备和电话机。

- 实验起因：待遇很好（娱乐设备、医疗制度、养老金制度），但工人愤愤不平，生产效率很低
- 为什么？

• 继电器装配室实验结论

- 提高生产率最重要的是企业管理当局与工人之间、以及工人相互之间的社会关系，而不是工作条件、休息时间以及工资报酬等因素。
- 研究小组决定进一步研究工作态度和组织气氛对工作的影响
- 此实验成为霍桑实验的转折点。

• 霍桑实验的结论

- 梅奥对其领导的霍桑实验进行了总结，写了《工业文明中的人类问题》。在书中，他阐述了人际关系学说，该学说的内容包括：
 - 工人是社会人，不是单纯意义上的经济人，除了物质的需求，还有社会、心理方面需求
 - 企业中存在着非正式组织，是企业成员在共同工作的过程中，相互间产生共同的感情、态度、倾向，形成共同的行为准则和惯例，所构成的体系。
 - 提高工人满意度是提高劳动生产率的首要条件，高满意度来源于物质和精神两种需求。

• 对霍桑实验的评价

- 管理的第二个里程碑
- 梅奥成为第二时期的代表人物
- 行为科学由此而兴起

• 行为科学

- 行为管理理论形成于20世纪20年代,梅奥等人创建的人际关系学说开始，后人逐渐开始从这个角度研究管理问题。
- 20世纪40年代后期（1949，芝加哥），对这个应用多门现代科学研究人类行为的一般理论，提出了“**行为科学**”这一名称
- 1960年代为了避免同广义行为科学相混淆，出现了“组织行为学”这一名称。

• 第四节 现代管理理论阶段

• 概述

• 1.背景

- 二战以后，特别是进入60年代以后，随着生产力的发展以及社会学、系统科学、电子计算机技术在管理领域的广泛应用，标志着西方管理理论进入第三个发展阶段。

• 2.“管理丛林”——管理学理论的回顾与整理

- 1961年12月美国管理学家哈罗德·孔茨在《管理学杂志》上发表“管理理论的丛林”一文，对管理理论的各个流派作了总结。
- 1980年代孔茨又一次对西方的管理理论作系统总结。

- 3.前沿学派

- 1) 管理过程学派(管理职能学派或经验管理学派)

- a.基本观点

- 该学派研究对象是管理的过程或职能，他们试图通过对管理过程或管理职能进行分析和概括，把用于管理的要领、原则、理论、和方法结合起来形成一门管理科学。

- b.代表人物

- 早期是法约尔，《工业管理与一般管理》
- 战后是孔茨，与奥唐奈合著的《管理学》。

- 2) 社会系统学派

- a.基本观点

- 从社会学的观点来研究管理；把企业组织中人们的相互关系看成是一种协作的社会系统。

- b.代表人物

- 创始人—切斯特·巴纳德。

- c.主要观点：作为正式组织的协作系统，不论其级别的高低和规模的大小，都包含有三个基本要素：协作的意愿、共同的目标、信息联系。

- 3) 决策学派

- a.概述：决策管理理论是当代有较大影响的管理理论之一，是以社会系统理论为基础，吸收古典管理理论、行为科学、运筹学和计算机科学等内容发展起来的一门学科。

- b.代表人物

- 决策理论学派中，作出突出贡献的是美国赫伯特·西蒙。
 - 他在管理学、经济学、组织行为学、心理学、政治学、社会学和计算机科学方面都有很高的造诣。
 - 1943年获芝加哥大学博士学位。1949年后长期在卡内基——梅隆大学教授计算机和心理学等课程。
 - 由于他在决策理论研究中的重要贡献，于1978年获得了诺贝尔经济学奖金。代表作有《管理行为》、《管理决策的新科学》。

- c.主要观点

- 1、决策贯彻于管理全过程，管理就是决策。决策是一个过程而不是一瞬间
- 2、决策的标准并非是“最优”，而是“令人满意”
- 3、决策分为程序性决策和非程序性决策。

- 4) 系统理论学派

- a.概述：系统理论学派是在一般系统理论的基础上建立起来的，应用于工商企业的管理中。
- b.代表人物这一学派的代表人物有理查德·约翰逊、弗里蒙特·卡斯特、詹姆士·罗森茨韦克，他们三人合著的《系统理论与管理》一书，从系统概念出发，建立了企业管理的系统模式，成为系统理论学派的代表作。

- **5) 社会技术系统学派**

- a.来源：社会技术系统学派是由特里斯特等人，对英国达勒姆煤矿采煤现场的作业组织和印度艾默达巴德纺织厂进行研究的基础上提出来的。
- b.主要观点
 - 特里斯特等人认为要解决管理问题，只分析社会协作系统是不够的，还必须分析研究技术系统对社会的影响，以及对每个人的心理影响。
 - 他们认为管理的绩效，以至组织的绩效，不仅取决于人们的行为态度及其相互影响，而且也取决于人们工作所处的技术环境。
 - 管理人员的主要任务之一就是确保社会协作系统与技术系统的相互协调。
- c.特点：这个学派的大部分著作都集中于研究科学技术对个人、对群体行为方式以及对组织方式和管理方式的影响，因此，特别注重于工业工程、人机工程等方面的研究。

- **6) 经验主义学派（案例学派）**

- a.主要观点：该学派以向大企业的经理人员提供管理企业的成功经验与科学方法为目标。
 - 他们认为，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，以便在一定的情况下把这些经验加以概况和理论化；但在更多的情况下，把这些经验传授给企业实际管理工作者和研究人员，为他们提供建议。
- b.代表人物
 - 美国的纽约大学高级教授彼德·德鲁克和哲学博士欧内斯特·戴尔。

- **7) 权变理论学派**

- a.概述：权变管理理论是本世纪70年代在美国形成的一种管理理论。
- b.基本观点
 - 权变理论认为，在企业管理中没有什么一成不变、普遍适用的“最好的”管理理论和方法，只有根据企业所处的内外部环境权宜应变地处理问题。
 - 权变观点的最终目标：针对不同的具体情境寻求不同的最合适的管理模式、方案或方法。

- c.代表人物
 - 美国管理学家弗雷德·卢桑斯，主要代表作《权变管理理论：走出丛林的道路》(此外，可划归权变学派的管理学家及其理论观点很多。)
- **8) 管理科学学派 (管理科学学派也叫数量学派或运筹学派)**
 - a.主要观点
 - 管理就是制定和运用数学模型与程序的系统，就是用数学符号和公式来表示计划、组织、控制、决策等合乎逻辑的程序，求出最优的解答，以达到企业的目标。
 - 管理科学学派解决问题的七个步骤
 - 观察和分析、确定问题
 - 建立一个代表所研究系统的模型
 - 从模型得出解决方案
 - 对模型和得出的解决方案进行验证
 - 建立对解决方案的控制
 - 把解决方案付诸实施
 - 以上七个步骤相互联系，相互影响

以上内容整理于 [幕布文档](#)