

资本主义国家企业管理理论的 由来与发展及其代表性著作

洪君彦

资本主义国家的企业管理作为一门独立的科学理论进行系统研究是从本世纪初才开始的，但是随着资本主义生产力的发展，科技的进步，企业规模的扩大和经营多样化，资本主义企业管理的理论也不断发展。资产阶级十分重视企业的经营管理，他们认为管理、科学、技术是现代文明的三鼎足，一个企业能否生存和发展，要看是否具备这三方面的条件。他们认为物质资源的开发需要科学与技术，而科学技术的发展和运用又需要管理技能的不断提高，同样人力资源的开发也有赖于管理的能力。因此，管理是最重要的，只有管理水平不断提高，才能充分利用人力和物力资源，才能推动现代化。近几十年来，资产阶级企业管理理论发展演变很快。

在本世纪以前，资本主义企业基本上是根据资本家个人的经验和意志来进行管理，企业内部还缺乏严密的管理体制，各级人员的职责没有明确的规定，也没有一套精确的计划和科学的成本核算制度。到了十九世纪末，二十世纪初，随着自由竞争的资本主义向垄断资本主义过渡，垄断组织逐渐在经济中占统治地位，企业的规模和市场日益扩大，企业的内部和外部联系日益复杂和广泛，竞争也日趋激烈。在这种情况下，光凭资本家个人经验来管理企业已经不能适应了，于是，资产阶级的企业管理理论应运而生。

从资本主义企业管理理论发展情况来看，大体上可以分为传统的管理理论和近代管理理论两大阶段。

第一阶段：传统的管理理论

传统管理理论的最初代表人物是美国的泰罗（F·W·Taylor 1856—1915）。他于1878年在美国米德瓦尔钢铁公司工作时，首先实行了一种最大限度榨取工人血汗的劳动组织和工资制度。泰罗的科学管理办法，通常又称为泰罗制。它的主要特点是用科学方法对工人操作进行时间和动作研究，并在这种分析基础上确立最经济合理的操作方法，并实行相应的刺激工资制度，鼓励工人大幅度地提高生产率。泰罗说：“管理的第一目标是使较高的工资与较低的劳动成本结合起来。”^①为了达到上述目的，必须实行下列三个原则：（1）规定每天的工作量，这种工作量是以第一流的工人的高工作效率作为基准的；（2）为了使工人完成规定的工作量，将工具、机械、材料以及工作环境加以标准化；（3）工作任务完成，给与较高的报酬，实行计件工资制；工作任务完不成，则给与较低的报酬或课以罚款。列宁曾指出：“泰罗制——也同资本主义其他一切进步的东西一样，有两个方面，一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，另一方面是一系列的最丰富的科学成就，即按科学来分析人在劳动中的机械动作，省去多余的笨拙的动作，制定最精确的工作方法，实行最完善的计算和监督制等等。”（《列宁选集》第三卷第511页）由于泰罗的经历是从工人、工头、工程师到厂长，他所得到的管理经验只限于生产管理的领域，而并没有涉及销售、资金运用等企业管理的其他方面。泰罗的代表著作《科学管理原理》发表于1911年，在资本主义企业管理史上，泰罗被资产阶级称之为“科学管理之父”。

与泰罗齐名的另一代表人物是法国的法约尔（Henril Fayol 1841—1925）。他的经历与泰罗不同，他是法国一家矿业公司的董事长，对企业管理积有三十多年的长期经验。他在1916年发表

^①〔美〕F·W·泰罗：《工厂管理》1903年英文版，第62页。

的《管理与一般管理论》一书中，第一次对管理这个概念下了一个定义，他指出：“管理就是实行计划、组织、指挥、协调、控制。”计划是一种预测未来设定的目标、决策、选择各种可行方案的连续程序。计划的主要目的是如何以最少的成本，获得最大的利润。组织分为管理组织和作业组织两个方面。前者是人与人之间的关系。明确各级管理人员的职责，建立各级人员之间的关系；后者是人与物的关系，即规定直接从事生产的劳动者的职责，包括劳动者与工作对象（机器设备、原材料等等）的关系。指挥是通过命令、指示等等的传达，使企业所有工作人员有效地工作。指挥包括领导对部下的指导和监督。领导要了解人性和人类行为，建立良好的人群关系，充分发挥领导艺术。协调是减少相互间之间的矛盾，建立上下左右的和谐关系，协同彼此的步调，统一思想，为一个目标努力。控制是根据上级既定的规则与下达的命令，对人对事进行监督。

法约尔的管理理论与泰罗不同。泰罗是把资本主义企业看成一部大机器，至于其中的工人、机器、装备都只不过是这部大机器的零部件。企业管理就是去开动这部大机器进行有效率的生产。泰罗是一套机械式的管理组织，忽视人的因素，法约尔是强调管理工作中人的因素的重要性，他强调人材的选用和培养，是决定一个企业管理水平高低的重要条件。法约尔的这套理论对以后行为科学理论的发展有着重要的影响。

法约尔还确定“命令统一的原则”，在企业中命令必须统一，一个下级只服从一个上级的命令。他还主张把命令统一原则同职能分工结合起来，采取所谓“直线与参谋制”（Line and Staff Organizattion）的管理体制。

第二阶段：近代管理理论。

二十世纪四十年代到六十年代，产生了近代管理理论。这种

理论又分成“行为科学”和“管理科学”两个大流派。

所谓“行为科学”，是强调从社会学、心理学的角度去研究管理，重视社会环境，人的相互关系对提高工作效率的影响。这个学派的代表人物是美国哈佛大学教授梅约（G·E·Mayo）。他的代表作是《工业文明的社会问题》（1945年）。梅约从1927年至1932年间在美国西方电气公司的霍桑工厂进行实验，从社会学和心理学的角度来研究企业的组织管理和人们行为的动机等。行为科学学派批评泰罗制，认为泰罗制把职工看成机器的附属品，过分强调权威和服从，对职工管得太多、太严，这样做的结果必然会引起职工的不满和反抗。他们认为企业是一个社会组织，它不仅具有经济方面的问题，而且具有社会方面的问题。企业一方面要生产产品，取得最大经济效果，即以最少的成本获取最大的利润；另一方面要使职工得到工作上的满足。这两方面是相互联系的，只有职工感到工作的意义，得到工作的满足，才能更好地取得经济效果。行为科学学派认为要从人的行为本性中激发出动力。人的满足不光是物质报酬，而且要注意人与人之间关系，要做好人的工作，使职工产生强烈的工作愿望和动机，这样才能提高工作效率。美国马斯洛提出人有一个阶梯式的需要体系，其先后次序如下：（1）生理需要（Physiological Needs）；（2）安全需要（Safety Needs）；（3）社交需要（Social Needs）；（4）尊敬需要（Esteem Needs）；（5）自我实现的需要（Needs for Self—actualization）。这五种需要象阶梯一样，依次而列。当低一级的需要满足以后，高一级需要就紧随而来。生理需要是人类最基本的需要，要求吃饱穿暖。当人们生理需要满足以后，安全的需要就代之而起，要求自己的工作和周围环境有一种安全感。而人们的生理需要和安全需要同时被满足时，他对爱情的需要和社交需要又代之而起。这时他在工作中需要一种归属

感 (Belongingness)，他乐于成为某一团体的一分子，感到该团体有友谊和温暖。人们有了生理、安全、社交等需要满足以后，又需要被人尊敬，即自尊、名誉以及职务上提升等等尊重的需要。在以上这些需要满足的基础上产生自我实现需要，即对自己工作所取得的成绩有自我满足感，这样便能充分调动工作的“积极性”和“主动性”。“行为科学”学派主张对职工要实行一种“合乎人情”的管理方法，例如企业里可以实行“上情下达”，“自下而上的决策”办法，重大决策应该多征求职工的意见，然后再由领导制定。还可以采用一套笼络感情的管理办法，对职工进行精神和物质收买，如为职工生日召开酒会，赠送礼品；上级对下级要说话和气，要有礼貌等等。

“行为科学”学派在对待职工态度方面虽与泰罗制不同，但两个学派的实质是一样的，都是为资本家追求最大限度利润服务的。资产阶级管理理论的这种演变并不是偶然的，这是和生产力的发展以及资本主义阶级斗争和劳资矛盾的发展有关的。随着生产力的发展，资产阶级对企业的认识也在不断变化，由原来重视物的作用，逐步改变为重视人的作用，认为物只不过是被动的组成要素，人才是企业的主体。生产力的高度发展，要求工人和技术人员的文化水平和掌握技术的熟练程度不断提高。人在操纵现代化技术中越来越起决定性的作用。不发挥人的积极作用，就不能充分发挥现代技术的作用，因而资本家也就得不到最大限度的利润。同时，也必须看到“行为科学”学派的兴起与资本主义国家内部阶级斗争和劳资矛盾的加深有关，资产阶级感到“科学管理”理论那一套对待职工的管理办法已经行不通，容易引起职工的不满和反抗，于是改变策略采取所谓关心人、提倡管理民主等一套欺骗、笼络职工的政策来缓和劳资矛盾。

所谓“管理科学”，实际上是泰罗“科学管理”理论的继

续和发展。它从操作方法、作业水平的研究向科学组织的研究扩展；同时，汲取了现代自然科学和技术科学的新成果，靠运筹学、系统工程、电子计算机等科学技术手段，形成一种现代的组织管理科学。

七十年代流行一种新的管理理论——“系统理论”。这种理论是把“系统工程”运用到企业管理中来。所谓“系统理论”，就是从整体出发而不是从局部出发去研究事物的一种理论。它把同一事物有关的全部组成要素的总体，看成一个系统。例如，一个企业可以看成若干相互联系、相互影响的组成部分结合成的一个整体，即系统。企业这个系统又包含许多小系统（或称分系统），如生产系统、物质系统、信息系统等。首先要明确企业这一系统的目标（以最小的成本获得最大的收益），然后把达到这一目标的多种方案从成本和效果方面加以比较，选用最佳化的方案。在权衡比较时，要注意从系统的全局和长远的观点来考虑，同时注意情况的发展变化对各种方案的影响。美国华盛顿大学教授卡斯特和卢森威在1970年合写的《组织与管理——从系统出发的研究》，是“系统理论”的代表作。

1978年度诺贝尔经济奖金的获得者赫伯特·西蒙（H·A·Simon）是“决策理论”的创始人。“决策理论”是把“管理科学”和“行为科学”综合起来形成一种新的管理理论。西蒙认为现代企业管理的主要研究对象不是作业，而是决策（Decision-making）。他提出：“管理就是决策”，认为管理的关键在于决策，决策错误了，管理效率愈高愈不利，故必须采用一套正确决策的新技术，选择最佳的可行方案。西蒙的“决策理论”的主要代表作有《管理行为》（1957年），《组织》（1958年），《新的管理决策科学》（1960年）资产阶级学者认为西蒙的“决策理论”使企业管理论和组织论有“划时代”的发展，其贡献可与凯

因斯的经济学相媲美。

从上述情况看来，资产阶级的管理理论是随着生产的发展、科学的进步、生产社会化程度的提高，以及劳资矛盾的加深而不断变化发展的。资本主义国家的企业管理，是在资本主义所有制基础上对于社会化大生产的经营管理。因此，它具有两重性：一方面，它反映了社会大生产的客观要求，资本家在提高劳动生产率，提高质量、降低成本、增加积累方面积累了丰富的经验，可供我们借鉴；另一方面，它又反映了资本家与工人之间的剥削与被剥削的关系，用列宁的话来讲，资本家是“为掠夺而管理”，“借管理来掠夺”的（《列宁选集》第三卷，第395页），在这方面必须予以揭露和批判。正如毛泽东同志所指出的：“外国资产阶级的一切腐败制度和思想作风，我们要坚决抵制和批判。但是，这并不妨碍我们去学习资本主义国家的先进的科学技术和企业管理方法中合乎科学的方面。工业发达国家的企业，用人少，效率高，会做生意，这些都应有原则地好好学过来，以利于改进我们的工作。”（《毛泽东选集》第5卷，第287页）

国外企业管理主要参考书目

一、〔美〕库恩斯和奥但尼合著：《管理原理——对管理的职能的分析》。纽约。麦格劳—希尔公司，1976年。（Koontz, Harold, & O'Donnell, Cyril. Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions. New York. McGraw—Hill Book Company, 1976.）

本书对企业管理理论的发展情况有所说明。作者对管理理论分成六个学派进行介绍。（1）作业学派（The Operational School）或称管理过程学派（Management Process School）

(2) 经验学派 (Empirical School) (3) 人群关系学派 (Human Behavior School) (4) 社会系统学派 (Social System School) (5) 决策学派 (Decision Theory School) (6) 数理学派 (Mathematical School)。

二、〔美〕F.W.泰罗著：《按件计酬制度》1895年。(F.W. Taylor, A Piece Rate System, 1895)，《工厂管理》1903年，(Shop Management) 《科学管理原理》，1911年，(The Principles of Scientific Management)

上述三本书是泰罗的代表作。泰罗的“科学管理论”概括起来是六个原理：(1) 时间研究的原理 (Time Study Principle) 对所有的作业规定标准时间。(2) 按件计酬的原理 (Piece-Rates Principle) 即工资与生产量成正比，工资率是根据时间研究所得到的标准而决定的。(3) 计划与作业分离的原理 (Seperation of Planning From Performance Principle) 管理者担任计划职能，劳动者即担任执行职能，即作业职能。(4) 作业的科学方法原理 (Scientific Methods of work Principle) 管理者要研究劳动者的作业方法，以科学的方法来训练工人。(5) 经营控制的原理 (Manageical Control Principle) (6) 职能管理的原理 (Functional Management Principle) 根据职能组织，实施管理专业化。

三、〔法〕H. 法约尔著：《管理与一般管理论》，1918年。(“Administration Industrielle Et Général, 英译本名为 General and Industrial Management, 1968)

法约尔在书中提出企业经营有六项不同的职能：(1) 技术职能：生产、制造、加工。(2) 营业职能：购买、销售、交换。(3) 财务职能：资本的调度与运用。(4) 安全职能：设备和职工的安全。(5) 会计职能：财产目录、资产负债表、成本、

统计等。(6)管理职能：计划、组织、指挥、协调、控制。法约尔明确提出管理的概念，此外还提出14项管理原则，认为这些原则对企业经营极为重要。(1)分工，(2)权限和责任，(3)纪律，(4)命令的统一，(5)指挥的统一，(6)把个人利益服从于集体利益，(7)报酬，(8)集权，(9)阶层，(10)秩序，(11)平等，(12)保持安定，(13)创造力，(14)组织的精神。

四、〔美〕E. 梅约著：《工业文明的人类问题》，1946年。(E. Mayo, Human Problems of The Industrial Civilization, 1946)

这是“行为科学学派”代表人物梅约的主要著作。

五、〔美〕F·J·罗斯李斯巴格和 W·J·狄格生合著：《管理与工人》1949年，(F·J Roethlisberger & W.J. Dickson, Management and The Worker, 1949)。

六、〔美〕F·J 罗斯李斯巴格著：《管理与士气》1952年。(F·J·Roethlisberger, Management and Morale, 1952)

七、〔美〕A·H 马斯罗著《动机与人》纽约。哈泼斯兄弟公司，1954年。(A·H·Maslow, Motivation and Personality. New York. Haper & Bros, 1954)这本书提出人的阶梯式需要的体系。

八、〔美〕H. 西蒙著：《管理决策之新科学》，纽约，哈泼斯和劳出版公司，1960。(H.A.Simon, The New Science of Management Decision. New York. Harper & Row Co.) 1960)

西蒙是决策理论的创始人之一，本书中，他强调企业管理中，决策的重要，他认为管理就是决策。