


管理思想和 理论



学习目标

- ❖ 1.懂得学习管理思想的价值;
- ❖ 2.了解管理思想的发展过程;
- ❖ 3.掌握不同管理思想的特点及其主要学派的基本观点;
- ❖ 4.了解管理理论的新发展。

案例导入

某大学管理学教授在讲授古典管理理论时，竭力推崇科学管理的创始人泰勒，大力宣扬泰勒所主张的“有必要用严密的科学知识代替老的单凭经验或个人知识行事”的观点，并且宣传法约尔的14条管理原则。

后来，在介绍经验主义学派的理论时，这位教授又强调企业管理学要从实际经验出发，而不应该从一般原则出发来进行管理和研究。他还说，E.戴尔(Ernest Dale)在其著作中故意不用“原则”一词，断然反对有任何关于组织和管理的“普遍原则”。

在介绍权变理论学派的观点时，这位教授又宣扬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。

不少学生认为这位教授讲的内容前后矛盾，胸无定见，要求教授予以解答。教授却笑而不答，反倒要求学生自己去思考，得出自己的结论。



- 1、你是否认为教授的上述观点是前后矛盾的?为什么?
- 2、在企业管理中,有无可能将管理原理与实践正确结合起来?
- 3、管理学究竟是一门科学,还是一门艺术?

第一节 中国管理思想

- ❖ 一、中国古代管理思想
- ❖ 二、中国近现代管理思想

一、中国古代管理思想

- ❖ (一)顺道
- ❖ (二)重人
- ❖ (三)求和
- ❖ (四)法治
- ❖ (五)守信
- ❖ (六)预谋

(一)顺道

- ❖ 中国历史上的“道”有多种含义,“顺道”是指管理要顺应客观规律。
- ❖ 老子认为,“人法地,地法天,天法道,道法自然”,对自然界来说,“天不变其常,地不易其则”(《管子·形势》),其运行规律不以人的意志为转移。在他看来,“万物之于人也,无私近也,无私远也”(《管子·形势》),只能“因之”,而不能抗拒。因此,管理者必须能辨道(辨识客观规律)和顺道(根据客观规律的要求来组织管理活动)。

(二) 重人

- ❖ 重人包括两个方面:一是重人心向背,二是重人才归离。治理国家,办成事业,得人是第一位的,所以我国历来讲究得人之道,用人之道。
- ❖ 得民是治国、兴国之根本。欲得民必先得民心。“政之所兴,在顺民心;政之所废,在逆民心”,“得众而不得其心,则与独行者同实”(《管子·参患》)。
- ❖ 得人才是得人的核心。我国素有“求贤若渴”一词,表示对人才的重视。能否重贤能之助,关系到国家的兴衰和事业的成败。“亲贤臣,远小人,此先汉所以兴隆也;亲小人,远贤臣,此后汉所以倾颓也。”(诸葛亮《前出师表》)

（三）求和

- ❖ 和则兴邦,和则生财。“和”强调的是人际关系的融洽、和谐。天时、地利、人和是人们普遍认为的成功的三要素。

（四）法治

- ❖ 法律是由国家制定的体现统治阶级意志,以国家强制力保证实施的行为规则的总和。法治就是根据法律而非君主或官吏的个人好恶,来调整社会、经济、政治关系,组织社会、政治、经济活动。

(五) 守信

- ❖ 信誉是国家和企业的生命。“君子信而后劳其民”(《论语·尧曰》),“言而不可复者,君不言也;行而不可再者,君不行也。凡言而不可复,行而不可再者,有国者之大禁也”。

(六) 预谋

- ❖ “凡事预则立,不预则废”“无过在于度数,无困在于预备”(《礼记·中庸》),“以虞待不虞者胜”(《孙子·谋政》),“唯有道者能备患于未形也”(《管子·牧民》)。司马迁在《史记》中对于朴素的“预谋”思想也有相当精彩的论述,如“旱则资舟,水则资车”等。



二、中国近现代管理思想

中国近代管理思想

- ❖ 中国近代管理思想是指从1840年鸦片战争开始到1949年中华人民共和国成立这一百多年的管理思想。这一时期的中国处于半封建半殖民地社会,管理思想以“强国、富国”为目标,在向西方学习的同时,继承了古代传统文化和管理思想,重视“中西结合”,重视实践经验,强调运用自身优势发展企业,注重培养自律意识、奋斗意识、市场意识和竞争意识,注重节约管理,强调人情关系。

中国现代管理思想

- ❖ 中国现代管理思想主要是指1949年中华人民共和国成立以后的管理思想。中华人民共和国成立以后,学习苏联的经验,建立起“苏联管理模式”。在实践运行中,这种管理模式效果并不理想。人们开始对“苏联管理模式”进行改造,并试图形成有中国特色的管理模式。但是,由于国内外各种政治环境的干扰,加之政府和管理企业的管理水平不足,从中华人民共和国成立到改革开放之前,中国的管理思想一直没有发展成系统的、科学有效的管理理论体系。
- ❖ 1978年改革开放以后,中国改革呈现较为明显的阶段性特征。中国的管理思想也在不断变化、创新和发展,在学习和引进西方先进的管理思想的同时,适应中国国情,具有本土化、现代化、系统化特点的管理思想开始逐渐形成。

第二节 西方管理思想

- ❖ 一、早期研究者
- ❖ 二、主要管理流派思想简介

一、早起研究者

- ❖ (一)亚当·斯密(Adam Smith)的劳动分工观点
- ❖ (二)罗伯特·欧文(Robert Owen)的人事管理方法
- ❖ (三)查尔斯·巴贝奇(Charles Babbage)的作业研究和报酬制度

(一) 亚当·斯密(Adam Smith)的劳动分工观点

- ❖ 亚当·斯密认为,分工的起源是人的才能具有自然差异,那是起因于人类独有的交换与易货倾向。交换及易货都属私利行为,其利益取决于劳动分工,假定个人乐于专业化及提高生产力,经由剩余产品之交换行为,促使个人增加财富,此等过程将扩大社会生产,促进社会繁荣,并达私利与公益之调和。

(二)罗伯特·欧文(Robert Owen)的人事管理方法

- ❖ 欧文的人事管理的具体措施有很多,包括改善工厂的工作条件,合理布局生产设备,缩短劳动时间,提高雇佣员工的最低年龄,提高工资,在工厂内免费提供膳食,在工厂内建立完善的生活设施,向员工发放抚恤金等。尽管欧文的人事管理有些不现实,但毕竟考虑了在管理中人的因素,对以后行为科学的兴起和研究起了重要作用。后人为了纪念他在此方面的贡献,称他为“人事管理之父”。

(三)查尔斯·巴贝奇(Charles Babbage)的作业研究和报酬制度

- ❖ 查尔斯·巴贝奇是英国的一位博学多才的数学家和机械学家。他对管理的贡献主要有以下两个方面。
- ❖ (1)重视工作方法的研究。他认为,一个体质较弱的人,如果他使用的铲的形状、重量、大小等方面都比较适宜,那么他的工作效率可能超过体质较强的人。因此要提高工作效率,必须仔细研究工作方法。
- ❖ (2)注重对报酬制度的研究。他主张按照对生产率贡献的大小来确定工人的报酬。巴贝奇认为报酬的组成应包括:按照工作性质所确定的固定工资、对生产率做出的贡献所分得的利润和为提高生产率所提出的建议而得到的奖金。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/948076140074007004>