

早期的管理思想始于 18 世纪 80 年代的工业革命，止于 19 世纪末。虽然经历了 100 多年，但由于人们只把管理当作是一门技能而不是一门学科，因此进展很慢。从管理的技能到系统的管理学科普遍认为经历了四个阶段的发展历程。不同的发展阶段，形成了不同的管理学派以及代表人物。

第一阶段：产生于 19 世纪末和 20 世纪初的古典管理学派

第一代表人物是号称“科学管理之父”弗雷德里克·泰罗(Frederick Winslow Taylor)，泰罗(1856—1915)是美国古典管理学家，代表作是《科学管理原理》。泰罗从机械工人做起，历任车间管理员、小组长、工长、技师等职，在米德维尔钢铁厂工作时重点开展了劳动时间和工作方法的研究，他认为：“管理就是确切地知道你要别人干什么，并使他用最好的方法去干”，提出了实行差别计件工资制、定额管理、标准化管理、提高劳动效率等科学管理来代替经验管理。

第二代表人物是号称“管理过程学派的创始人”的亨利·法约尔。他出生在法国一个资产阶级家庭，担任过工程师、总经理，晚年担任过大学管理教授。法约尔受命于危难之际，担任过一家矿业公司的总经理。其间，他对公司进行了大改组。法约尔凭借自己出色的才能把公司从破产边缘拯救过来，现在这个公司仍然是法国中部最大的采矿和冶金集团的一部分。其著作《工业管理与一般管理》中给出了“管理”的概念，对西方管理理论的发展具有重大的影响力。法约尔区分了“经营”与“管理”，并强调了管理的普遍性，提出了管理活动的计划、组织、指挥、协调和控制 5 项职能和提出了一般管理的 14 项原则。管理的 14 项原则的提出标志着其管理理论的形成。他认为管理是所有的人类组织都有的一种活动，这种活动由 5 项要素组成，即计划、组织、指挥、协调和控制。法约尔对管理的看法颇受后人的推崇与肯定，形成了管理过程学派，也称管理职能学派。

第三代表人物是号称“行政组织理论之父”的韦伯(M. Weber)。在其代表作《社会组织与经济组织理论》中，他提出了“理想的行政组织体系”，他认为行政组织是“对人群进行控制的最理性的、众所周知的手段”，理想的行政组织体系应具有如下特点：明确的职位分工；自上而下的权利等级系统；人员任用通过正式考评和教育实现；严格遵守制度和纪律；建立理性化的行动准则，工作中人与人之间只有职位关系，不受个人情感和喜好的影响；建立管理人员制度，使之具有固定的薪金和明文规定的晋升制度。他认为，具有高度结构的、正式的、理性化的理想行政组织体系，才是对员工进行强制性管理的最合理手段，才是达到目标、提高劳动效率最有效的形式，并且在精确性、稳定性、纪律性和可靠性方面优于其他组织形式。

第二阶段：产生于 20 世纪 20—40 年代的行为科学理论学派

20 世纪 30 年代，美国学者梅奥等人开展了著名的霍桑实验研究，开启了对组织中人际关系的研究。该实验结果指出，组织不仅是一个经济和技术结构，也是一个社会和心理结构。人不仅是传统组织理论认为的只受物质刺激、追求完善理论的“经济人”，而且首先是愿意合群、通过合作取得工作成果的“社会人”。决定组织工作效率的首要因素是群体士气，而不是相对重要的金钱或工作条件，由此提出了“非正式组织”的概念。

20 世纪 40 年代，马斯洛基于人的发展提出了著名的需求层次理论，他认为人的需求由低到高可分为五个层次，依次为生理需要、安全需要、社会需要、自尊需要和自我实现需要，

人的更高需求是自我价值的实现，提出了“人本至上”的管理思想。

20 世纪 50 年代，赫茨伯格提出了双因素管理理论。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。激励因素能够给人们带来满足感，而保健因素只能消除人们的不满，但不会带来满足感。基于双因素理论形成的激励原则不仅对搞好奖励工作具有一定的指导意义，而且对如何做好人的思想政治工作提供了有益的启示，在管理中，不仅要处理好物质鼓励与精神鼓励的关系，更应该充分发挥精神鼓励的作用。

第三阶段：第二次世界大战以后—90 年代末的现代管理理论学派

第二次世界大战结束后，工业生产和科学技术迅速发展；企业的规模进一步扩大；企业生产过程自动化的程度空前提高；技术更新的周期大为缩短；市场竞争越来越激烈；生产社会化程度进一步提高；许多复杂产品和现代化工程需要组织大规模的分工协作才能完成，系统理论和运筹学由此进入管理理论中，形成了众多的现代管理理论。如以赫伯特·西蒙为代表的决策理论学派认为“管理就是决策，决策贯穿于整个管理过程；决策分为程序化决策和非程序化决策；用满意原则代替最优原则；组织设计的任务就是建立制定决策的‘人-机系统’”。以美国的巴纳德为代表的社会合作系统学派提出了“组织结合力”的理论。以卡斯特和罗森茨韦克为代表的系统管理理论认为用系统论和控制论的观点来研究企业的管理问题。以伯恩斯、伍德沃德、劳伦斯、洛希等为代表的权变理论认为管理要善于应变，要根据内外条件随机应变，不存在一成不变的、无条件适用于一切组织的最好管理方法，必须针对不同情况采取不同的方案和方法。以安索夫为代表的战略管理理论认为指导企业全部活动的是企业战略，全部管理活动的重点是制定战略和实施战略。

第四阶段：20 世纪 90 年代后到现在的企业文化管理

二战后，日本工业企业迅速崛起，美日贸易导致企业的竞争更加激烈。美日之间的差距主要不在技术方面，而在管理方面。美国注重理性管理，日本注重社会层面、文化层面。美国注重管理中的“硬”因素和“硬”技术，日本则较重视管理中的“软”因素和“软”技术。由此带来了企业文化管理理论的出现。其代表人物彼得·德鲁克认为组织应以其价值观为成长边界，每一个企业都有其管理个性，文化管理就是企业的个性管理，企业文化管理是企业更高层次的核心管理和系统管理，能不断拓展公司成长上的价值观边界，谋求客户企业在更高精神境界范围内的持续成长。

3.管理的发展阶段及主要理论