

On Management Thought of Drucker Peter

Shunqiang SUN

College of Economic and Management of Southwest University, Chongqing, China, 400715

Email: youxiangshijie@126.com

Abstract: Firstly, this paper reviews the main contents of Management Thought of Drucker Peter who is regarded as “The father of modern management”, and then it introduces Drucker’s contributions on the Management. The paper also has analyzed the basic industrialized social environment which caused by modern technology revolution. Finally, the paper suggests that we should develop the Management based on its practice and pay great attention on the research of the common theory of the Management and the training of the managers who we need very much as well as the innovation of effective organizations in the progress of industrialization in China.

Keywords: Management Thought; Drucker Peter; Chinese Management

论彼得·德鲁克的管理理念

孙顺强

西南大学经济管理学院,重庆市北碚区, 中国, 400715

Email: youxiangshijie@126.com

摘 要: 本文回顾了彼得·德鲁克的主要管理理念,介绍了彼得·德鲁克对管理学的贡献,分析了彼得·德鲁克的管理理念形成的社会基础,结合我国现今工业化社会发展进程中的需要,德鲁克的管理理念对我国的重要启示是:管理理论的发展应该以管理实践为基础,高度重视管理共性问题基础理论的研究、经理管理人才的培养和有效管理组织的创新。

关键词: 管理理念; 彼得·德鲁克; 中国管理

1 引言

研究和学习美国管理学家彼得·德鲁克的管理理念,对我国的管理理论和实践,包括对现代农业经济与管理理论和实践具有重要的借鉴和学习价值。本文回顾彼得·德鲁克的主要管理理念,介绍彼得·德鲁克对管理学的贡献,分析彼得·德鲁克的管理理念形成的社会基础,结合我国工业化社会发展进程中的农业发展需要,探讨德鲁克的管理理念对我国各类企业经济管理的重要启示。

2 彼得·德鲁克的管理理念

2.1 以自我控制为中心的目标管理理念

1954年,德鲁克提出了目标管理(Management By Objectives, 简称为MBO),它是德鲁克提出的最重要、最有影响的概念,并已成为当代管理学的重要组成部分。目标管理是德鲁克管理思想中最重要的部分。目

注:西南大学科研基金项目(SWU10306)、中央高校基本科研业务费专项资金(SWU1109039)、重庆社科规划项目(2011YBGL120)资助

标管理就是使管理人员和职工在工作中进行自我控制并达到工作目标的一种管理技能和管理制度。德鲁克认为,古典的管理学派偏重于以工作为中心,忽视了人的一面,行为科学学派又强调以人为中心,忽视了同工作的结合。因此,德鲁克提出了目标管理的建议。目标管理则是综合了以工作为中心和以人为中心的管理技能和管理制度,使职工在工作中发现兴趣和价值,从工作中满足其自我实现的需要,企业的目标也同时实现了。德鲁克认为,目标管理的核心是通过成就的评价进行自我控制。自我控制意味着更强的激励。所以,在企业所有重要的领域中都应该提出一些明确而共同的衡量标准。

2.2 以实践为核心的管理本质理念

管理的本质是什么?对于这个问题,德鲁克在《管理——任务、责任、实践》一书的序言部分作了深入的分析与说明。德鲁克说:“管理是一种实践,其本质不在于‘知’而在于‘行’;其验证不在于逻辑,而在于成

果；其唯一的权威就是成就。”德鲁克认为，管理自实践产生，又以实践为归宿。管理是相对于所有权、地位或权力而独立存在的，它是一种客观职能，并应以取得成效的责任为基础。管理是专业性的，管理是一种职能、一门学科、一种要完成的任务；而管理人员则是实践这门学科、执行这种职能并完成这种任务的专业人员。德鲁克一再强调，管理是某一社会使其自己的价值观和信念成为生产性的一种手段。德鲁克把管理当作协调文化、价值观、经济成就与管理人员的职责的实践过程。

2.3 以人为本的管理本体理念

在德鲁克的著作中，重视人的作用，人是企业最大的资源是他的管理本体论思想。德鲁克分析了西方自工业革命以后，工作与劳动力本身都发生了极大的变化，因此，必须把“对人的管理”从一种“成本中心”和一项“问题”变成为对人的正确领导。他引用了表述人际关系的一句老话：“你雇佣的不是一个人的手，而是整个人。”德鲁克指出：“人是我们最大的资产”，他说：“管理人员必须把同他一起工作的人员看成是他自己的资源。他必须从这些人员中寻求有关他自己的职务的指导。他必须要求这些人员把下述事件看成是自己的责任，就是帮助他们的管理人员能更好地、更有效地做好自己的工作。”德鲁克认为，在重视人的作用，注意发挥人的主观能动性中，最关键的因素是把人员安排在最能发挥他们的力量、工作最富有活力的地方。

2.4 以成就与道德为中心的管理价值理念

德鲁克的以成就与道德为中心的管理价值观，是同中国古代哲学中的“义利观”十分接近的一种管理哲学思想。德鲁克强调成就，体现在两个方面，一方面是强调企业的经济成就，德鲁克认为，企业就是为了取得经济成就才存在的。经济成就在企业机构中是合理的，并且本身就是它的目的。另一方面是强调职工的个人成就。德鲁克指出，要使工作人员有成就感，就必须把人看成是生物，按照人的心理特点去进行管理，从不同角度去满足职工的需要。德鲁克强调道德，主要体现在企业不能只顾自己的利益，而不顾社会的影响和对社会的责任。在德鲁克看来，人类社会的管理活动不仅仅是物质价值的创造过程。他认为，企业并不是利润越高越好，没有哪个机构只是为了自己而存在的，是以自身为目的的，它必须妥善处理企业对社会的影响和承担企业对社会的责任。

2.5 以任务与权变为中心的管理组织理念

德鲁克对企业管理的组织结构问题非常重视，他认为，法约尔等有关组织结构不是自发演变的观点是正确的，自发演变的结果只能是混乱、摩擦，后果不良。所以组织结构的设计需求要思考、分析和系统的研究。德鲁克认为，职能制和任务小组结构是以工作和任务为中心组织设计；联邦分权制和模拟分权制结构是以成果为中心的组织设计；系统结构是以关系为中心的组织设计。

2.6 以高层管理战略为中心的管理战略理念

德鲁克认为，企业中高层管理的结构、行为、任务和战略深受企业在规模和复杂性方面的变化、多角化、成长和创新的影响，它对高层管理提供了管理上的挑战，也提出了管理上的要求。企业的高层管理的战略要比财务战略、产品发展战略和市场战略都更为重要。

2.7 企业的创新理念

1995年，德鲁克出版了《创新与企业家精神》。全书强调目前的经济由“管理的经济”转变为“创新的经济”。德鲁克首次将创新与企业家精神视为企业需要加以组织、系统化的实务与训练，也视为管理者的工作与责任。

2.8 知识社会管理理念

早在20世纪60年代，德鲁克就预言，知识将主导多元化和知识化的新社会。在1993年的《后资本主义社会》一书中，他又明确提出“知识社会”的概念。这个“知识社会”是德鲁克构筑的一个自由而多元的理想社会模型，政府和企业将丧失其霸权地位，社会的大部分事务，将由知识者自我治理。这将是一个多元的公民社会。

3 彼得·德鲁克对管理学的贡献

3.1 彼得·德鲁克对美国管理界的贡献

彼得·德鲁克为美国赢得了很高荣誉。1942年受聘为通用汽车公司顾问，1946年出版《公司的概念》，对成功的大企业有细腻而独到的分析。1954年11月6日出版了《管理实践》（The Practice of Management），奠定管理大师的地位，并标志着管理学的诞生。1966年出版《卓有成效的管理者》成为经典之作。1973年出版《管理：任务、责任、实践》巨著，该书被誉

为“管理学”的“圣经”。2002年6月20日，美国总统乔治·W·布什宣布彼得·德鲁克成为当年的“总统自由勋章”的获得者，这是美国公民所能获得的最高荣誉。美国商界对彼得·德鲁克的评价很高。《哈佛商业评论》认为只要一提到彼得·德鲁克的名字，在企业的丛林中就会有无数双耳朵竖起来听。

3.2 彼得·德鲁克对中国管理界的贡献

3.2.1 我国出版界特别重视引进其管理著作

例如：国内出版过大量的彼得·德鲁克的著作如：《管理实践》、《成果管理》、《卓有成效的管理者》、《旁观者》、《变动中的管理界》、《创新与企业家精神》、《管理的前沿》、《德鲁克论管理》、《九十年代管理》、《后资本主义社会》、《大变革时代的管理》、《21世纪的管理挑战》等。

3.2.2 彼得·德鲁克被中国成功企业家所接受。

例如，张瑞敏很重视学习德鲁克的管理著作。可见，彼得·德鲁克对管理学的贡献主要在于其对管理实践的管理理论和理念总结和传播，具有很强的借鉴价值，有学者认为其是经验管理学派的典型代表。其管理理念来源于实践又高于实践，具有很强的洞察性。

为什么呢？有必要讨论德鲁克的管理理念形成的社会基础。

4 德鲁克的管理理念形成的社会科技革命基础

德鲁克的管理理念形成的社会基础是现代科技革命背景下的工业社会实践。德鲁克特别重视把自己置身于现代科技革命背景下的工业社会管理实践中，他将咨询活动视为实验室。1942年，他受聘为当时全世界最大的企业—通用汽车公司的顾问。1945年，他创办了德鲁克管理咨询公司，自任董事长。1946年，德鲁克将自己参与通用管理的心得撰写为《公司的概念》一书出版，对大企业的组织与结构有详细而独到的分析。什么是企业？通过案例分析研究，德鲁克回答说：企业的惟一职能便是创造客户价值以及创新。包括后来形成的管理思想，德鲁克都是根据现代科技革命背景下的工业社会管理实践的要求，潜心分析，应用案例研究方法提炼出来的，具有重要的管理实践指导意义。因此，理解德鲁克的管理理念必须深刻认识现代科技革命的实质。德鲁克的管理理念就是在这样的社会技术革命实践基础上通过管理实践研究分析形成发展起来的。

19世纪末20世纪初，科学技术进入现代发展时期。首先，以物理学领域三大实验发现和三大理论的诞生揭开了现代科技发展史的新篇章。现代物理学的迅猛发展，带动了一系列科学技术的革命，并与现代技术结合，有力地促使了化学、生物学、天文学、地学等领域质的连锁变化及现代边缘科学、综合科学和横断科学的诞生。20世纪40—80年代，学科间不断交叉渗透综合，大量边缘学科、综合学科和横断学科不断涌现，特别是40—70年代，系统论、控制论、信息论相继建立（简称SCI理论）；60—80年代，耗散结构论、协同论、突变论相继建立（简称DSC理论）。技术领域，40—50年代，以物理学领域三大理论为基础，原子能技术（1942）、电子计算机技术（1946）和空间技术（1957）迅速崛起；进而50年代后，从深度和广度继续延伸，导致以微电子技术为主导的微电子技术、光纤通讯技术、生物技术、新材料技术、新能源技术、空间技术、海洋技术等众多技术综合的高新技术领域和新型工业群迅速形成，从而更深远、更全面地影响人类社会的发展。

现代科技革命推动了工业社会的发展。现代科技革命不仅采用新能源、新材料，广泛运用电子计算机，实现生产和管理的全盘自动化，而却从根本上改造了整个社会技术基础、生产和工艺方法、组织和管理手段以及人与生产过程的关系。因此，现代科技革命的实质是，科学在现代社会条件下，转化成技术进步和生产发展的主导因素，从而对生产力进行彻底的质的改造，现代科技革命的实质是生产力革命，推动了管理要素的革命。因此，实践本身要求科学超越技术，要求生产更多地在工艺上应用科学，把生产管理改造成一种科学的过程。

5 德鲁克管理理念对我国管理的重要启示

5.1 管理理论的发展应该以管理实践为基础

彼得·德鲁克认为“管理是一种实践，其本质不在于‘知’而在于‘行’；其验证不在于逻辑，而在于成果；其唯一权威就是成就。”管理是一门学科，这首先就意味着，管理人员付诸实践的是管理学而不是经济学，不是计量方法，不是行为科学。无论是经济学、计量方法还是行为科学都只是管理人员的工具。但是，管理人员付诸实践的并不是经济学，正好像一个医生付诸实践的并不是验血那样。管理人员付诸实践的并不是行为科学，正好像一位生物学家付诸实践的并不是显微镜那样。管理人员付诸实践的并不是计量方法，

正好像一位律师付诸实践的并不是判例那样。管理人员付诸实践的是管理学。”

5.2 高度重视管理共性问题的研究

不同的管理具有共同的管理共性。德鲁克认为：管理在不同的组织里会有一些差异。因为使命决定远景，远景决定结构。管理沃尔玛(Wal-Mart)和管理罗马天主教堂当然有所不同，其差异在于，各组织所使用的名词（语言）有所不同。其他的差异主要是在应用上而不是在原则上。所有组织的管理者，都要面对决策，要做人事决策，而人的问题几乎是一样的。所有组织的管理者都面对沟通问题，管理者要花大量的时间与上司和下属进行沟通。在所有组织中，90%左右的问题是共同的，不同的只有10%。只有这10%需要适应这个组织特定的使命、特定的文化和特定语言。

5.3 经理人才的培养是中国企业管理发展的核心

德鲁克认为：经理人是企业中最昂贵的资源，而且也是折旧最快、最需要经常补充的一种资源。建立一支管理队伍需要多年的时间和极大的投入，但彻底搞垮它可能不用费多大劲儿。发展中国家可以很容易地得到国外的技术，也容易吸引外资。但是，技术和资本仅仅是工具而已。它们必须通过有能力的管理者才能发挥作用和功效。而中国发展的核心问题，是要培养一批卓有成效的管理者。他们应该懂得如何管理，知道如何去领导企业并促进它的发展，也知道如何去激励员工和让他们的工作卓有成效。

5.4 高度重视有效组织的创新

德鲁克关于组织设计的基本观点是：（1）组织设计的出发点要以企业的宗旨和使命为依据。（2）没有一种普遍适用的组织结构，任何一个组织设计都有其局限性。（3）组织结构的设计应该简单化。（4）几种组织设计可以在某种条件下结合运用。（5）组织设计应该把以人为中心与以工作和任务为中心结合起来。（6）组织设计是一种工具，其本身并无好坏之分，关键在于运用。（7）组织设计是一种达到目的的手段，而不是目的本身。德鲁克认为：组织的目的是使平凡的人做出不平凡的事。组织不能依赖于天才。考察一个组织是否优秀，要看其能否使平常人取得比他们看来所能取得的更好的绩效，能否使其成员的长处都发挥出来，并利用每个人的长处来帮助其他人取得绩效。组织的任务还在于使其成员的缺点相抵消。

致 谢

感谢西南大学科研基金的支持。

References（参考文献）

- [1] SUN Yaojun. Western Management Brief Introductions [M]. Jiangxi people's press. May 1995.
- [2] ZHAO Wenming, HUANG Chengru. Essentials of Centennial Management Thought [M]. Beijing: China Business United Press. January 2003 (first edition).
- [3] ZHOU Fei. Review of Drucker Management Philosophy : <http://www.vcmc.NET/> .
- [4] Drucker information : www.bcni.com.CN/aboutdruck/ .
- [5] LI Yusheng, YIN Hui. Interdisciplinary graduate education is a necessity of modern scientific and technological development [J]. Academic Degrees and Graduate Education. 1995(4):18-23.
- [6] Liu dachun . From the scientific revolution to modern revolution of science and technology [J]. Teaching and Research. 1997(3):13-19.