



XIAN
ZUZH
JILI
HOU
AN
LINGDAO



先理后管

理论也可以这样读 | 杨宝藏 杨子江◎著

组织→**领导**→**激励**

九十种管理理论权威解读 一百位管理大师心血结晶



海潮出版社
Haichao Press



先理后管

理论也可以这样读

杨宝藏 杨子江◎著

图书在版编目(CIP)数据

先理后管：理论也可以这样读 / 杨宝藏，杨子江著. --
北京：海潮出版社，2016.1

ISBN 978-7-5157-0870-6

I. ①先… II. ①杨… ②杨… III. ①管理学—研究 IV.
①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 284994 号

书 名：先理后管：理论也可以这样读

作 者：杨宝藏 杨子江

责任编辑：张 莉

封面设计：朝圣设计·阿正

出版发行：海潮出版社

社 址：北京市西三环中路 19 号

邮政编码：100841

电 话：(010)66969738(发行) 66969736(编辑) 66969746(邮购)

经 销：全国新华书店

印刷装订：北京毅峰迅捷印刷有限公司

开 本：710mm×1000mm 1/16

印 张：22

字 数：313 千字

版 次：2016 年 1 月第 1 版

印 次：2016 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5157-0870-6

定 价：45.00 元

(如有印刷、装订错误，请寄本社发行部调换)

目录



C O N T E N T S

概述.....	1
---------	---

第一章 组织和团队管理理论	9
----------------------------	----------

001.【孔茨】管理理论丛林

☆ 管理者对管理理论的认识总是有局限性的	11
----------------------------	----

002.【泰勒】科学管理理论

☆ 把管理当作一门科学来对待	14
----------------------	----

003.【法约尔】一般管理理论

☆ 管理是有规律和普遍原则可循的	17
------------------------	----

004.【韦伯】科层组织理论

☆ 管理要增强理性和逻辑性	21
---------------------	----

005.【古利克】管理七职能论

☆ 管理必须明确职能、遵从基本原则	25
-------------------------	----

006.【厄威克】八项管理原则理论

☆ 管理是有规律和普遍原则可循的	27
------------------------	----

007.【西蒙】有限理性决策模型

☆ 管理就是决策、决策是管理之核心	29
-------------------------	----

008.【林德布洛姆】渐进决策模式

☆ 摸着石头过河	31
----------------	----

009.【埃特佐尼】综合扫描决策模型	
☆ 决策者要将理性和渐进两种决策方法结合使用	34
010.【穆尼】冲突管理理论	
☆ 冲突并不全是坏事	36
011.【梅奥】人际关系学说	
☆ 最影响生产效率的因素是工作中的人际关系	39
012.【孔茨】管理过程理论	
☆ 管理是一个由不同管理职能组成的循环过程	42
013.【本尼斯】组织发展理论	
☆ 未来组织应当是反应迅速、适应力强的“有机适应型组织”	45
014.【勒温】群体动力理论	
☆ 群体成员间的相互依赖程度决定着群体的凝聚力	48
015.【杰尼斯】群体思维理论	
☆ 必须重视群体思维效应对决策的重大影响	51
016.【贝尔宾】团队角色理论	
☆ 高效管理有赖于团队成员间的角色清晰、默契协作	54
017.【巴纳德】系统组织理论	
☆ 管理的艺术其根本在于维系组织内外的相互协作与平衡	58
018.【Avery 等】有机组织理论	
☆ 与知识经济时代相适应的是有机组织、有机领导	62
019.【杰奎斯】必要组织理论	
☆ 组织的发展必须关注组织自身修复而非员工调整	64
020.【科特】组织变革思想	
☆ 组织变革的核心在于改变组织成员的行为	66
021.【德鲁克】有效管理理论	
☆ 以最低的消耗达到最大的成果	69
022.【格林纳】组织生命周期理论	
☆ 要针对组织处于的不同时期采取不同的管理方式	72

023.【哈默尔等】核心竞争力理论	
☆ 培育超越对手、持续发展的核心竞争力	76
024.【钱·金等】蓝海战略理论	
☆ 实施价值创新,超越传统竞争,开创全新市场	78
025.【卡斯特等】系统管理理论	
☆ 从系统的观点来管理组织	81
026.【沙因】组织文化的“睡莲模型”	
☆ 要在深层次上认识组织文化	84
027.【迪尔等】组织文化五因素理论	
☆ 企业文化由环境、价值观等五因素组成并各自发挥不同作用	87
028.【丹尼森】组织文化测量模型	
☆ 把握好组织文化的参与性、一致性、适应性和任命这四个特性	90
029.【圣吉】学习型组织理论	
☆ 学习工作化,工作学习化	93
030.【帕金森】帕金森定律	
☆ 必须克服机构臃肿、人浮于事、效率低下的官场传染病	97
031.【彼得】彼得原理	
☆ 每一个员工最终都将达到其所不胜任的“彼得高地”	101
032.【贝特曼等】组织公民行为理论	
☆ 引导利他、尽职、无怨等的组织公民行为	105
033.【杰夫瑞等】组织政治行为理论	
☆ 对“办公室政治”不能简单予以否定	108

第二章 领导理论 **111**

034.【亨利等】领导特质理论	
☆ 领导效果好坏主要取决于领导者的品质和能力	112
035.【利克特】领导系统模型	
☆ 对人的管理是所有管理工作的中心工作	116
036.【坦南鲍姆等】领导行为连续体理论	
☆ 领导的专制与民主程度决定其领导方式	119

037. 【沙特尔等】领导行为四分图理论	
☆ 领导行为是“抓组织”与“关心人”两者的有机结合	122
038. 【布莱克等】管理方格理论	
☆ 有效的领导者应该既关心工作又关心员工	124
039. 【菲德勒】权变领导模式	
☆ 最重要的领导问题是如何将领导者的个性与其所处情景相匹配 ...	127
040. 【豪斯等】路径——目标理论	
☆ 领导方式必须是下属乐于接受的方式	131
041. 【麦格雷戈】X-Y 理论	
☆ 把管理工作寄望于人们的精神追求与满足	135
042. 【洛希和莫尔斯】超 Y 理论	
☆ 管理要善于应变,将工作、组织、个人、环境等因素作最佳配合 ...	138
043. 【大内】Z 理论	
☆ 以坦白、开放、沟通为基本原则来实施民主管理	141
044. 【雷定】三维领导力方格理论	
☆ 领导的有效性只有高低强弱的程度之分	145
045. 【本尼斯】领导力理论	
☆ 领导力是那些能充分表现自我的人	148
046. 【阿吉里斯】不成熟——成熟理论	
☆ 领导者应帮助员工从不成熟状态转变到成熟状态	151
047. 【米契尔】领导归因理论	
☆ 领导者要对下级的行为做出准确“诊断”并“对症下药”	154
048. 【弗罗姆等】领导者——参与模型	
☆ 领导者让下属参与决策的程度决定其 领导风格	156
049. 【艾凡雪维其】情境因素理论	
☆ 领导行为是领导者个人、部属、情境等多种因素相互影响而形成的	161

050. 【赫塞等】领导生命周期理论	
☆ 领导方式要与下属的准备程度和成熟度相适应	163
051. 【明茨伯格】经理角色理论	
☆ 领导者必须首先明白自身角色和所处位置	167
052. 【本尼斯等】魅力型领导理论	
☆ 领导者主要应以令人慑服的人格魅力来提高影响力	171
053. 【豪斯等】基于价值的领导理论	
☆ 让员工自觉把组织目标的实现过程作为自我价值实现的途径 ...	174
054. 【勒温】领导作风理论	
☆ 领导风格与领导方式对管理成效的影响很大	177
055. 【鲁森斯等】诚信领导理论	
☆ 诚信是提高领导效力的基础	180
056. 【尤克尔等】柔性领导理论	
☆ 通过自己的领导行为使部属人人自觉担负组织使命	183
057. 【明茨伯格】隐性领导理论	
☆ 减少直接领导, 达到“无为而治”的领导境界	186
058. 【Chan . K . Y】领导动机理论	
☆ 领导动机强的人更可能成为一个优秀的领导者	189
059. 【凯利等】领导者——追随者整合模型	
☆ 追随者的服从是领导者成功的基础	191
060. 【三隅二不二】PM 型领导理论	
☆ 领导者的作用在于执行群体的绩效和维持两大机能	195
061. 【戈尔曼】领导风格理论	
☆ 领导者要能灵活自如地使用不同风格	197
062. 【郑伯坝等】家长式领导理论	
☆ 家长式领导方式并非一无所取	199
063. 【波特等】领导力五力模型	
☆ 要注重增强领导者的前瞻力、感召力、影响力、决断力和控制力	203

064. 【巴斯等】交易型领导理论	
☆ 领导者与部下之间存在着一种契约式的交易	207
065. 【杨思卓】360 度领导力模型	
☆ 领导者要全面认识自己的领导力并扬长补短	210
066. 【柯林斯】第五级领导理论	
☆ 向“谦逊而执著、腼腆而无畏”的最高领导层次迈进	213
067. 【伯恩斯等】变革型领导理论	
☆ 领导是一种领导者向员工灌输思想和价值观并激励他们的过程 ...	216
068. 【弗伦奇等】领导权力来源理论	
☆ 领导者对权力的运用一定要讲尺度讲分寸	219
069. 【克尔等】领导替代理论	
☆ 领导替代在一定程度上会让领导者更超脱更有效	223
070. 【布兰克】量子型领导学说	
☆ 领导力是一种激发人的能量并将其转化为行动的能力	227
071. 【Grea 等】领导——成员交换理论	
☆ 上下级存在着一种交换关系，领导者对待下属有“圈内”、 “圈外”之分	230
072. 【柯维】原则领导理论	
☆ 培养以原则为核心的领导范式，形成高效良好的习惯	233
073. 【汉布瑞克等】总裁管理生命周期理论	
☆ 经理人员的认知模式往往起到决定性作用	235
074. 【斯蒂文等】领导的缓冲器、替代品、放大器理论	
☆ 领导的作用是受到多种因素的干扰、加强或减弱的	239
075. 【费德勒等】认知资源理论	
☆ 领导者面对压力要转换智商以进行工作	240
076 【乔治等】真实领导理论	
☆ 真实是最根本的领导力	242
077. 【Kibok Baik】问题领导理论	
☆ 领导是管理某个问题从开发到解决整个循环过程的人	246

078 【卡茨、芒福德】领导技能模型	
☆技能是可以后天培养的能力	248
079 【格林里夫】仆人式领导理论	
☆先成为他人的仆人，再成为他人的领导	251
080. 【库泽斯】愿景型领导理论	
☆通过高远的抱负目标来极大地激励企业的强大的追求拉动力 ...	254

第三章 激励和追随者管理理论..... 257

081. 【马斯洛】需要层次理论	
☆人的需要与其行为有直接而紧密的联系	259
082. 【赫茨伯格】双因素理论	
☆并非人的所有需要都得到满足就能调动其积极性	262
083. 【斯金纳】强化理论	
☆领导者要善于用强化手段来引导人的行为	266
084. 【弗鲁姆】期望理论	
☆期望本身就是一种强大的激发力量	269
085. 【韦纳和凯利】归因理论	
☆领导者要掌握人的行为归因的规律	272
086. 【亚当斯】公平理论	
☆公平感直接影响员工的工作动机与行为	275
087. 【费洛伊德等】挫折理论	
☆挫折对人的影响具有两面性	278
088. 【麦克利兰】成就需要理论	
☆高度重视员工的成就、权力及亲和三种需要	280
089. 【波特和劳勒】波特——劳勒模式	
☆激励和绩效之间并非简单的因果关系	284
090. 【奥尔德弗】ERG理论	
☆根据人的生存、关系和成长关系的变化而改善管理措施	287
091. 【沙因】复杂人假设理论	
☆人在不同的环境里会表现出不同的复杂的人性	290

092. 【洛克】目标设置理论	
☆ 重视并尽量设置合适的目标是激励的重要方法	294
093. 【德鲁克】目标管理理论	
☆ 用“自我控制”式的管理代替“压制性”的管理	297
094. 【施恩等】心理契约理论	
☆ 组织与其成员都要树立“契约”这一观念	302
095. 【豪斯】综合激励模式理论	
☆ 把内激励与外激励有机结合起来	305
096. 【彼得斯等】追求卓越管理思想	
☆ 把“人本”作为整个管理的基石	309
097. 【班杜拉】自我效能感理论	
☆ 相信自己,你才会成功;怀疑自己,你注定失败	312
098. 【德西等】自我决定理论	
☆ 充分激发员工“自我决定”的潜能	314
099. 【阿伦等】组织承诺理论	
☆ 通过提高员工的组织承诺水平来提高组织的凝聚力竞争力	316
100. 【霍兰德】人格——工作适应性理论	
☆ 人格、兴趣与岗位的匹配程度决定其工作满意度	318
101. 【麦克利兰等】胜任力模型理论	
☆ 切实重视领导者和员工的胜任力	321
102. 【Atkinson】人力弹性理论	
☆ 不妨给予员工更多的工作弹性和自主权	325
103. 【赫茨伯格】工作丰富化理论	
☆ 要高度重视对员工工作“质”的挖掘	327
104. 【哈德曼等】工作特征模型理论	
☆ 让员工体验到工作的意义和价值	330
105. 【赛普尔等】工作价值观理论	
☆ 激发员工的内在价值观,发掘工作的价值和意义	333

概 述

管理活动源远流长。在人类历史上,自从有了有组织的活动,就有了管理活动。但从管理实践到形成一套比较完整的理论,则是一段漫长的历史发展过程。经过长期的积累和总结,人们对管理活动有了初步的认识和见解,从而开始形成一些朴素、零碎的管理思想。随着社会的发展,科学技术的进步,人们又对管理思想加以提炼和概括找出其中带有规律性的东西,并将其作为假设,在管理活动中进行检验,继而对检验结果加以分析研究,从中找出属于管理活动普遍原理的东西。这些原理经过抽象和综合就形成了管理理论。

回顾管理思想与理论的形成与发展,了解管理先驱对管理理论和实践所做的贡献,以及管理活动的演变和历史,这对每个从事管理工作的人来说都是必要的。管理理论的形成与发展大致分五个阶段:

一、管理理论萌芽阶段

管理是人类社会存在的一种方式,有了人就出现了管理的问题。我们把系统的管理理论出现以前的管理思想史分为两个主要阶段,18世纪是这两大阶段的分界线。经典管理理论出现以前的管理思想是非常朴素的、直观的,虽然在军队管理、国家行政管理、教会管理等方面的管理思想已经极其丰富,但这些思想主要还是停留在经验描述或类比思维的阶段,不具有系统的理论形式。18世纪到19世纪末,是现代管理理论的萌芽阶段。

二、经典管理理论阶段

19世纪末20世纪初产生了以泰罗为代表的科学管理学派、以法约尔为代表的一般管理学派和以韦伯为代表的管理组织学派,从而标志着管理学以

一门科学形式出现。对于这一时期的管理学，我们将其称作经典管理理论，也称为古典管理理论。

古典管理理论由泰勒、法约尔、韦伯三人从不同角度提供了管理思想的指导和方法，在管理思想史上占有极其重要的地位。

1. 古典管理理论提出了管理的重要性和普遍性。有组织就需要管理，无论是企业、政府、学校等都是需要管理的，管理的普遍性意义在于管理的重要性、实用性和科学性，这对管理实践有很大的指导意义。

2. 古典管理理论提出了一些管理的原则和管理职能，并极力主张这些原则和职能是管理工作的基础。

3. 古典管理理论认为管理的原则和管理的职能存在于社会之中，通过科学的方法能发现这些原则。由于运用了科学的方法进行管理实验的研究，使得管理的方法摆脱了传统的经验和凭感觉来运作的方法，不可不谓意义重大。

4. 古典管理理论适应了时代的发展需要，它确实对于提高产量和工作效率具有不可替代的作用，其管理方法对于今天的组织来说仍然是十分重大的。

5. 古典管理理论奠定了管理学发展的基础，当代的管理技术与管理方法皆来源于古典的管理理论。

6. 古典管理理论是人类历史上第一次以科学方法来探讨管理问题取得的成果，其实质是反映了资本主义生产力发展到一定阶段对管理的要求，要求管理适用生产力的发展。

虽然古典管理理论对于人类现代文明的发展意义重大，但是我们也不可否认古典管理理论带有那个时代的局限性。

一是古典管理理论对人性的研究没有深入，它对人性的研究是建立在经济人假设的基础上的，所有做的活动都是为了利益的最大化，这违背了人的社会性。

二是古典管理理论仅仅把管理的对象看作是一个客观存在，这个客观存在没有一定的抽象性，就事论事，没有把管理对象上升到系统来认识，这往往导致认识的局限性。

三是古典管理理论的着重点放在管理客观存在的内部，对组织的外部环境关注较少。

四是古典管理理论把组织乃至整个世界仅仅看作一台机器，而管理下的人仅仅是这台机器正常运转的一个部件。不管是泰勒给工人设置标准的做工动作，还是韦伯认可科层制的非人格化，都不是把管理中的人当作一个有感情的生命体。这种机械化的管理思想是违背人性的，这是不利于满足人更高层次上的需要，也是不能从根本上调动人的积极性的。

古典管理理论是人类历史上第一次以科学的方法来探讨管理问题取得的成果，其实质反映了生产力发展到一定阶段对管理的需求，即管理是适应生产力的发展而发展；反过来，管理思想的进步，对社会的发展也有巨大的推动作用。至于古典管理理论的不足之处，我们只能放到那个时代去考量，岂能以今人之眼光，去考其时管理之优劣？总体来说，古典管理理论是不朽的。

三、行为科学学派阶段

早期的古典管理理论学家泰罗、法约尔、韦伯等人都把人只看成是“经济人”，即工人只是为了追求最高工资的人。认为工人在干活时常采取“磨洋工”的办法，因此，应用严格的科学办法来进行管理。他们的共同特点是强调组织和管理的科学性、精密性而忽视了人的因素，把工人看成只是组织中的一个零件。因而，古典管理理论在提高劳动生产率方面虽然取得了显著的成绩，却激起了工人、特别是工会的反抗，使得欧美等国的统治阶级感到，单纯用科学管理等传统的管理理论和方法已不能有效地控制工人，不能达到提高生产率和利润的目的，必须有新的企业管理理论来缓和矛盾，促进生产率的提高，在这种情况下，行为科学理论应运而生。

行为科学以人的行为及其产生的原因作为研究对象。具体来说，它主要是从人的需要、欲望、动机、目的等心理因素的角度研究人的行为规律，特别是研究人与人之间的关系、个人与集体之间的关系，并借助于这种规律性的认识来预测和控制人的行为，以实现提高工作效率，达成组织的目标。行为学派虽然没有研究出一套完整的管理知识，却已经为人们提供了许多有用的素材，他们的行为论题主要有人性假设、激励理论、领导理论、群体理论

四个部分：

一是人性假设。基于不同的人性假设理论，管理学史上形成了种种不同的管理方法理论，经济学上则作为分析经济现象的理论前提之一。人性假设理论主要有：梅奥的“霍桑实验”、麦格雷戈的“X理论—Y理论”等。

二是激励理论。人的行为是由动机引起的，而动机则是由需要引起的，当人的某种需要没有得到满足时，这就产生了行为的激励，也就是动机，从而表现出一定的行为出来。激励理论主要有：马斯洛的“需求层次理论”、赫茨伯格的“双因素理论”、弗鲁姆的“期望理论”、亚当斯的“公平理论”和“挫折理论”等。

三是群体理论。这方面的研究主要是人际关系研究的继续，群体行为理论除了对正式组织与非正式组织的特征、相互关系及其作用等方面的继续探讨外，还包括群体的沟通与冲突以及群体的动态发展（群体动力学）的研究。群体理论主要有：卢因的“群体力学理论”等。

四是领导理论。职工在主管人员的控制下作业，因此主管的领导行为必然会对职工的士气和工作表现产生一定影响作用。领导行为研究主要有两部分：关于领导人对人性的不同假设；领导人的领导方式的分析。领导理论主要有：布莱克的“管理方格理论”、坦南鲍姆和施米特的“领导行为连续体理论”等。

四、管理理论丛林阶段（现代管理理论阶段）

第二次世界大战后，科技飞速发展，生产力迅速增长，企业的规模越来越大，国际化进程加速。这一切为管理理论的发展创造了十分有利的条件，产生了研究管理理论的各种学派，出现了管理理论的丛林，呈现出“百花齐放、百家争鸣”的繁荣景象。根据孔茨及其后多数学者的分析，将诸家观点分为以下六个大学派。

一是管理过程学派，又称管理职能学派。该学派认为，无论组织的性质和组织所处的环境有多么不同，但管理人员所从事的管理职能却是相同的。把管理职能分为计划、组织、人事、领导和控制五项，协调为管理的本质。孔茨利用这些管理职能对管理理论进行分析、研究和阐述，最终得以建立起管理过程学派。

二是管理科学学派，是以系统的观点，运用数学、统计学的方法和电子计算机的技术，为现代管理的决策提供科学的依据，通过计划和控制解决企业中生产与经营问题的理论。该理论是泰罗科学管理理论的继承和发展，其主要目标是探求最有效的工作方法或最优方案，以最短的时间、最少的支出，取得最大的效果。

三是决策理论学派，代表人物是西蒙。该学派认为：管理过程就是决策的过程，管理的核心就是决策。西蒙强调决策职能在管理中的重要地位，以有限理性的人代替有绝对理性的人，用“满意原则”代替“最优原则”。

四是系统管理学派，是将企业作为一个有机整体，把各项管理业务看成相互联系的网络的一种管理学派。该学派重视对组织结构和模式的分析，应用一般系统理论的范畴、原理，全面分析和研究企业和其他组织的管理活动和管理过程，并建立起系统模型以便于分析。

五是经验主义学派，又称为经理主义学派，以向大企业的经理提供管理当代企业的经验和科学方法为目标。它重点分析成功管理者实际管理的经验，并加以概括、总结出他们成功经验中具有的共同东西，然后使之系统化，合理化，并据此向管理人员提供实际建议。其代表人物是彼得·德鲁克等。

六是权变理论学派，该学派认为，企业管理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。企业管理要根据企业所处的内部条件和外部环境来决定其管理手段和管理方法，即要按照不同的情景、不同的企业类型、不同的目标 and 价值，采取不同的管理手段和管理方法。

五、当代管理理论阶段

进入 20 世纪 70 年代以后，由于国际环境的剧变，尤其是石油危机对国际环境产生了重要的影响。这时的管理理论以战略管理为主，研究企业组织与环境关系，重点研究企业如何适应充满危机和动荡的环境的不断变化。迈克尔·波特所著的《竞争战略》把战略管理的理论推向了高峰，他强调通过对产业演进的说明和各种基本产业环境的分析，得出不同的战略决策。

20 世纪 80 年代末以来，信息化和全球化浪潮迅速席卷全球，顾客的个人

性化、消费的多元化决定了企业必须适应不断变化的消费者的需要，在全球市场上争得顾客信任，才有生存和发展的可能。这一时代，管理理论研究主要针对学习型组织而展开。彼得·圣吉在所著的《第五项修炼》中更是明确指出企业唯一持久的竞争优势源于比竞争对手学得更快更好的能力，学习型组织正是人们从工作中获得生命意义、实现共同愿景和获取竞争优势的组织蓝图。

20 世纪 90 年代以后，整个世界处于一种极度动荡的过程中，国际政治动荡起伏，世界经济变幻莫测，科学技术日新月异，各种文化相互渗透、相互融合，市场竞争日益白热化。西方管理学者对全球新的竞争条件下的企业的生存和发展进行了深入思考，形成了一些新的思想。同时，企业管理的理论和实践也有了很大的发展。涌现出了大量的新理论和新模式，为管理实践提供了丰富的理论指导和可供使用的工具。总的来说，当代管理思想呈现出以下五大趋势。

1. 从过程管理向战略管理转变。企业的生存发展环境已经从国内市场转向国际市场，或者说企业的成功主要取决于全球战略的实施情况。管理由内向管理往外向管理转变，其原因在于企业生存环境的变化日益剧烈和苛刻，企业必须不断地调整自己的发展方向，不断地设立自己发展的有效途径，以适应环境的剧烈变化。

2. 从产品的市场管理向价值管理转变。企业管理的每一个过程、每一个环节都必须使企业向市场提供的产品和服务升值，从而提高企业的管理效率。

3. 人本管理思想更加深入。随着信息技术在企业中的应用，以及企业员工行为的变化，人本管理的思想将深入各项管理工作之中。

4. 以不断地创新追求经营绩效的持续改善。20 世纪 90 年代以来，新兴的一些管理方法和管理模式充分体现了这一点，如全面质量管理，流程再造，六西格玛管理，等等。

5. 从行为管理向文化管理转变。企业文化的理论起源于美国，而实践则是在日本。管理的客体是含有文化因素的，而文化是渗透到人类文明的任何一个地方和环节。这些都影响着企业的生存和发展。在 21 世纪全球性的知