

 普通高等学校经济管理类精选教材

GUANLIXUE

管理学

马义飞 编著



清华大学出版社

<http://www.tup.tsinghua.edu.cn>



北京交通大学出版社

<http://press.bjtu.edu.cn>

普通高等学校经济管理类精选教材

管 理 学

马义飞 编著

清 华 大 学 出 版 社

北 京 交 通 大 学 出 版 社

· 北 京 ·

内 容 简 介

本书的内容体系是,从管理者的视角论述管理的基础理论。前3章讨论基本概念和管理基础理论,包括中外古典理论、管理学派、现代管理理论,接着按照管理职能——组织、计划、人力资源管理、领导、控制的框架展开。

本书的内容编排本着理论和实践相结合的原则,重视基本概念阐述的同时,融入很多可用于实际管理工作的管理流程、管理方法,每节都加入了与内容相关的案例。本书可以满足经济管理类本科生和初学管理的研究生需要,也可作为非管理类教育背景的在职管理人员参考。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

管理学/马义飞编著. —北京:清华大学出版社;北京交通大学出版社, 2008.9

(普通高等学校经济管理类精选教材)

ISBN 978-7-81123-388-9

I. 管… II. 马… III. 管理学-高等学校-教材 IV. C93

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第134646号

责任编辑:王晓春

出版发行:清华大学出版社 邮编:100084 电话:010-62776969

北京交通大学出版社 邮编:100044 电话:010-51686414

印刷者:北京市梦宇印务有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185×230 印张:20.25 字数:455千字

版 次:2008年9月第1版 2008年9月第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-81123-388-9/C·47

印 数:1~4000册 定价:32.00元

本书如有质量问题,请向北京交通大学出版社质监组反映。对您的意见和批评,我们表示欢迎和感谢。

投诉电话:010-51686043, 51686008; 传真:010-62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn。

前 言

改革开放以来,随着我国经济的发展,管理学理论也得到了前所未有的良好发展环境,从一开始几乎完全引入西方的管理理论,到现在已经消化吸收了西方理论的经典,并且融入了我国自己的管理实践经验和中国文化特色。在此期间,本书作者一直从事管理理论研究和教学工作,有幸经历了这一伟大的发展过程,形成了自己的思想观点,借本书出版机会,试图总结现阶段具有中国特色的管理学理论成果,内容力求简练,观点明确,概念清楚。

本书前3章论述基础理论,第4章组织职能,简单介绍组织理论,讲述组织结构类型、组织运行的基本原理。第5章组织结构设计,讲述如何设计一个组织,包括管理层次与宽度、部门的划分、岗位描述。第6章计划,讲述计划的概念、分类、计划工作的程序和方法。第7章目标与战略,主要讲述目标管理和战略管理。第8章预测。第9章决策,讲述决策风险分析,决策行为特征,决策方法。第10章人力资源管理,讲述人力资源管理的基本问题,人力资源计划、招聘、培训、绩效管理。第11章领导,讲述领导理论。第12章领导方式与领导艺术。第13章沟通联络。第14章激励,讲述激励理论,激励方法。第15章控制职能,讲述控制理论,管理控制原理。第16章企业文化,介绍企业文化的基本内容,中外优秀企业文化。第17章管理创新,介绍创新理论与管理创新原理。

本书的特色如下。

(1) 从概念讲起,语言简练。全书从写稿开始,力求自己组织语言,防止大段拷贝。注重基本概念的讲解和基本方法的展示。

(2) 通俗易懂。本书追求通俗易懂,特别是有些基础理论内容,将多数教科书中沿用多年生硬的翻译语言通俗化,例如:“协调就是在企业的技术工作、贸易工作、财务工作和其他工作中注意本工作对企业所有职能应承担的责任和对他们带来的后果”,改成“协调就是在企业的技术工作、贸易工作、财务工作和其他工作中注意本工作对整个企业负责,而不是只对本部门负责,也要注意本部门的工作对其他部门的工作产生的不利影响”。

(3) 全书多处都体现自己的观点。如“管理者概念技能”“组织的功能”“计划的形成和审批程序”“计划与调度”“管理控制原理”“石油企业文化”。

(4) 将数量方法有机地结合在其中,并细致地展示了应用过程。如计划、决策、控制都有体现。

(5) 本书加入了许多与讲述内容密切相关的案例,并将最近积累的石油企业改革的活生生的案例加入其中。

作 者

2008年9月于北京

作者简介

马义飞（1954—），男，中共党员，中国石油大学工商管理学院教授，硕士研究生企业管理专业负责人。

北京科技大学博士毕业，长期从事高校教学研究工作，通过科研合作，熟悉矿山和油田企业生产管理实际。2000 年曾赴美做访问学者，系统学习了西方的管理理论与管理实践。通过中西方理论和实践的积累，形成了比较符合我国实际的管理理念和思想。加上 20 多年的高校教学经验积累，这些都会体现在《管理学》的字里行间。

曾参加原国家经贸委国有企业工商管理培训工程，参与了中国石油集团公司国际合作项目经理人员大型培训工程，多次为国际培训项目讲授“管理决策”，曾多次被邀请到大庆、辽河、胜利等各大油田公司、广州储能电厂等大型国有企业讲授“管理学”。现在负责研究生和本科生“管理学”“生产与运作管理”等课程的讲授。

目 录

第1章 绪论	(1)
1.1 管理与管理学	(1)
1.1.1 管理的定义	(2)
1.1.2 管理的5项职能	(4)
1.1.3 协调与柔性管理	(5)
1.1.4 管理的基本特征	(5)
1.2 管理的性质	(8)
1.2.1 管理的科学性和艺术性	(8)
1.2.2 管理的普遍性与学科的综合性的	(9)
1.2.3 管理的重要性	(9)
1.3 管理者	(11)
1.3.1 管理层次与管理者技能	(11)
1.3.2 管理者角色	(12)
1.3.3 管理者道德	(13)
1.3.4 管理者的社会责任	(14)
◇ 本章总结	(16)
◇ 讨论题	(17)
第2章 管理理论的演进	(18)
2.1 管理学发展史	(18)
2.1.1 管理理论的发展阶段及其特点	(18)
2.1.2 中国早期管理思想	(19)
2.1.3 社会生产的发展与管理理论的产生	(21)
2.1.4 管理理论各发展阶段的代表人物	(23)
2.2 现代管理学的主要特征	(25)
2.2.1 现代管理学的基本含义	(25)
2.2.2 中国管理现代化的实质	(25)
2.2.3 现代管理学的构成方式	(26)
◇ 本章总结	(31)

◇ 讨论题·····	(33)
第3章 管理理论综述 ·····	(34)
3.1 古典管理理论·····	(34)
3.1.1 劳动分工·····	(34)
3.1.2 泰勒的科学管理·····	(36)
3.1.3 经营管理理论和行政组织理论·····	(38)
3.2 人际关系学说和行为科学理论·····	(43)
3.2.1 行为科学的早期研究·····	(44)
3.2.2 人际关系学说的主要观点·····	(45)
3.3 其他管理理论学派·····	(46)
3.3.1 社会合作系统学派·····	(47)
3.3.2 经验或案例学派·····	(47)
3.3.3 社会技术系统学派·····	(48)
3.3.4 人际关系行为学派·····	(48)
3.3.5 群体行为学派·····	(48)
3.3.6 决策理论学派·····	(49)
3.3.7 沟通信息中心学派·····	(49)
3.3.8 数学学派·····	(49)
3.4 统一的趋势·····	(54)
3.4.1 系统管理理论·····	(54)
3.4.2 权变理论·····	(55)
3.4.3 过程管理理论·····	(56)
3.4.4 管理理论发展的基本规律·····	(56)
◇ 本章总结·····	(58)
◇ 讨论题·····	(59)
第4章 组织职能 ·····	(60)
4.1 组织概述·····	(60)
4.1.1 组织的概念·····	(60)
4.1.2 组织理论研究内容·····	(61)
4.1.3 组织建立过程·····	(62)
4.1.4 组织工作·····	(62)
4.2 组织理论·····	(63)
4.2.1 组织系统论·····	(63)
4.2.2 组织规模与组织生态·····	(65)
4.3 组织结构类型·····	(66)

4.3.1	组织的类型	(66)
4.3.2	部门与岗位描述	(69)
4.3.3	现代企业组织结构形式选择	(70)
4.3.4	现代组织结构的新发展	(70)
4.4	组织运行的基本原理	(73)
4.4.1	目标统一性	(73)
4.4.2	分工与协作	(73)
4.4.3	责、权、利一致	(73)
4.4.4	集权与分权相结合	(74)
4.4.5	稳定与变革相结合	(74)
◇	本章总结	(76)
◇	讨论题	(77)
第5章	组织设计参数	(78)
5.1	管理层次和管理宽度	(78)
5.1.1	管理宽度与组织层级	(78)
5.1.2	影响管理宽度的因素	(79)
5.1.3	格拉丘纳斯上下级关系理论	(79)
5.1.4	变量依据法	(80)
5.1.5	组织层级	(81)
5.2	部门的划分	(82)
5.2.1	部门的划分方法	(82)
5.2.2	部门划分的原则	(83)
5.3	岗位职权与委员会管理	(84)
5.3.1	岗位职权	(84)
5.3.2	授权	(85)
5.3.3	委员会管理	(86)
◇	本章总结	(89)
◇	讨论题	(89)
第6章	计划	(91)
6.1	计划概述	(91)
6.1.1	计划的概念	(91)
6.1.2	计划工作的任务	(92)
6.1.3	计划的形成过程	(92)
6.1.4	计划工作的性质	(92)
6.2	计划的种类	(95)

6.2.1 按计划形式分类	(95)
6.2.2 按职能分类	(97)
6.2.3 按计划期限分类	(97)
6.3 计划工作的程序和方法	(98)
6.3.1 计划工作的程序	(98)
6.3.2 计划工作的方法	(99)
6.4 计划工作原理	(103)
6.4.1 限定性原理	(103)
6.4.2 承诺原理	(104)
6.4.3 灵活性原理	(104)
◇ 本章总结	(105)
◇ 讨论题	(106)
第7章 目标与战略	(107)
7.1 目标的性质和作用	(107)
7.1.1 目标的性质	(107)
7.1.2 目标的作用	(110)
7.2 目标管理	(111)
7.2.1 目标管理的过程	(111)
7.2.2 目标管理的优点	(111)
7.2.3 目标管理的前提	(112)
7.2.4 对目标管理的讨论	(112)
7.3 战略管理	(116)
7.3.1 战略层次	(116)
7.3.2 战略管理过程	(117)
7.3.3 战略环境分析	(117)
7.3.4 制定战略的原则	(119)
7.3.5 常规可选战略	(121)
◇ 本章总结	(124)
◇ 讨论题	(125)
第8章 预测	(126)
8.1 预测在计划工作中的地位	(126)
8.1.1 计划工作的前提条件	(126)
8.1.2 预测的概念和重要性	(127)
8.1.3 预测的程序	(127)
8.2 预测的种类	(128)

8.2.1 经济预测	(128)
8.2.2 技术预测	(128)
8.2.3 社会预测	(128)
8.3 预测方法	(132)
8.3.1 时间序列分析	(133)
8.3.2 因果分析	(134)
8.3.3 定性预测方法	(137)
◇ 本章总结	(138)
◇ 讨论题	(139)
第9章 决策	(140)
9.1 决策的基本问题	(140)
9.1.1 决策的基本概念	(140)
9.1.2 风险决策	(141)
9.1.3 正确决策的基本要求	(142)
9.1.4 决策合理性准则	(143)
9.1.5 程序化决策和非程序化决策	(143)
9.2 决策行为特性	(144)
9.2.1 个人决策	(144)
9.2.2 直觉决策	(145)
9.2.3 群体决策	(146)
9.3 风险决策方法	(146)
9.3.1 风险决策的界定	(146)
9.3.2 决策树	(147)
9.3.3 不确定决策方法	(148)
9.3.4 决策者对风险的态度	(150)
◇ 本章总结	(152)
◇ 讨论题	(153)
第10章 人力资源管理	(154)
10.1 人力资源管理的基本概念	(154)
10.1.1 人力资源管理的含义	(154)
10.1.2 人力资源管理工作	(155)
10.1.3 人才的重要作用	(155)
10.2 人力资源计划	(156)
10.2.1 人力资源计划过程	(157)
10.2.2 人力资源预测分析	(157)

10.2.3 人力资源计划原则	(158)
10.3 员工的选聘	(159)
10.3.1 选聘依据	(159)
10.3.2 选聘的途径、程序和方法	(160)
10.3.3 选聘原则和应注意的问题	(162)
10.4 绩效考评	(163)
10.4.1 绩效考评的必要性和作用	(163)
10.4.2 考评指标体系	(165)
10.4.3 考评标准	(168)
10.4.4 考评的方式和方法	(169)
10.5 员工培训	(171)
10.5.1 培训的重要意义	(171)
10.5.2 培训的对象和内容	(172)
10.5.3 培训方式	(173)
◇ 本章总结	(177)
◇ 讨论题	(177)
第11章 领导	(178)
11.1 相关概念	(178)
11.1.1 领导的概念	(178)
11.1.2 领导的实质	(179)
11.1.3 领导与管理的区别	(179)
11.2 领导者的权力与责任	(180)
11.2.1 领导者权力	(180)
11.2.2 应用权力要诀	(181)
11.2.3 领导者的责任	(182)
11.2.4 领导绩效	(182)
11.2.5 领导工作的基本原理	(183)
11.2.6 做好领导工作的要求	(184)
11.2.7 怎样才能走上领导岗位	(184)
◇ 本章总结	(186)
◇ 讨论题	(187)
第12章 领导理论和领导方式	(188)
12.1 有关领导理论的研究	(188)
12.1.1 领导特性理论	(189)
12.1.2 行为方式理论	(189)

12.1.3 现代理论	(193)
12.1.4 新理论	(194)
12.2 领导方式	(196)
12.2.1 独裁与民主	(196)
12.2.2 事物型领导与变革型领导	(199)
12.2.3 改革加战略型领导	(199)
12.3 领导艺术	(205)
12.3.1 加强领导艺术性的一些原则	(205)
12.3.2 处理好上下级关系	(206)
12.3.3 授权的艺术	(206)
◇ 本章总结	(211)
◇ 讨论题	(212)
第13章 沟通	(213)
13.1 概述	(213)
13.1.1 概念、目的、作用	(213)
13.1.2 沟通的原则与方法	(214)
13.2 沟通渠道	(215)
13.2.1 正式沟通	(215)
13.2.2 非正式沟通	(217)
13.3 沟通的障碍与促进有效沟通	(217)
13.3.1 沟通的障碍	(217)
13.3.2 克服沟通障碍	(218)
13.3.3 促进有效的组织沟通	(219)
13.3.4 建立良好的人际关系	(219)
◇ 本章总结	(220)
◇ 讨论题	(221)
第14章 激励	(222)
14.1 对人的认识	(222)
14.1.1 经济人的假设	(223)
14.1.2 社会人的假设	(223)
14.1.3 自我实现人的假设	(223)
14.1.4 X假设, Y假设	(224)
14.1.5 复杂人	(224)
14.2 激励理论	(225)
14.2.1 满意理论	(226)

14.2.2 当代需求理论	(228)
14.3 激励方式方法	(232)
14.3.1 激励的主要方式	(232)
14.3.2 其他方法	(233)
14.3.3 激励应注意的问题	(236)
◇ 本章总结	(241)
◇ 讨论题	(241)
第15章 控制职能	(243)
15.1 控制论与管理控制	(243)
15.1.1 控制论及其应用	(243)
15.1.2 控制职能与管理	(246)
15.1.3 控制过程	(246)
15.1.4 控制实例	(247)
15.2 控制的类型及其概念	(248)
15.2.1 控制的分类及各种类型的含义	(248)
15.2.2 直接控制与间接控制	(249)
15.3 预算控制	(251)
15.3.1 成本控制的预算方法	(251)
15.3.2 全面预算	(253)
15.3.3 编制预算的组织	(255)
15.3.4 预算时间期	(256)
15.3.5 责任预算	(256)
15.4 进度控制的网络方法	(257)
15.4.1 工程分析	(257)
15.4.2 估计各工序的完工时间	(257)
15.4.3 绘制网络图	(258)
15.4.4 时间参数计算	(259)
15.5 质量控制与全面质量管理	(262)
15.5.1 质量管理体系标准——ISO 9000	(262)
15.5.2 质量监督与质量认证	(264)
15.5.3 质量的概念	(266)
15.5.4 质量管理的基本概念	(268)
15.5.5 全面质量管理	(269)
◇ 本章总结	(275)
◇ 讨论题	(276)

第 16 章 企业文化	(277)
16.1 企业文化的基本内容	(277)
16.1.1 企业文化的概念	(278)
16.1.2 企业文化建设是管理的最高境界	(279)
16.1.3 企业文化对企业生存与发展的重要作用	(279)
16.1.4 建设具有中国特色企业文化的要求	(280)
16.2 国际优秀企业文化	(281)
16.2.1 美国企业文化的特点	(281)
16.2.2 日本企业文化概述	(282)
16.2.3 松下企业文化	(283)
16.3 中国优秀企业文化	(286)
16.3.1 中国企业文化特点	(286)
16.3.2 华为企业文化	(287)
◇ 本章总结	(292)
◇ 讨论题	(293)
第 17 章 管理创新	(294)
17.1 创新的概念	(294)
17.1.1 创新的内容和类型	(294)
17.1.2 管理创新	(295)
17.1.3 创新的动力	(296)
17.2 创新的基本内容	(297)
17.2.1 技术创新	(297)
17.2.2 制度创新	(297)
17.2.3 组织机构的创新	(299)
17.3 管理创新领域	(301)
17.3.1 组织结构方面	(301)
17.3.2 文化方面	(301)
17.3.3 人力资源方面	(302)
17.4 我国企业技术创新模式	(302)
17.4.1 科技领先创新模式	(302)
17.4.2 技术跟随创新模式	(303)
17.4.3 科技成果转化的孵化器模式	(303)
◇ 本章总结	(305)
◇ 讨论题	(306)
参考文献	(307)

第1章

绪论

学习目标

1. 深入理解管理的定义；
2. 初步理解管理的5项职能；
3. 正确理解管理者“概念技能”；
4. 初步理解管理的科学性和艺术性；
5. 了解管理者的道德与社会责任。

人类早期部落的群体行动就存在管理活动，早期管理国家和军队是人类有意识的管理活动。人们对管理活动规律的总结就产生了管理理论。管理理论受到重视是在工业化以后，企业生产形式普及，较大规模的企业需要管理理论的指导，同时，管理教育更需要管理理论。管理是实践性很强的学科，但是，只有实践没有理论就无法开展管理教育，而管理教育是大量培养管理者的有效途径。管理理论经过多年的发展，形成比较成熟的理论框架，主流的内容安排一般是基础理论、计划职能、组织职能、人力资源职能、领导职能、控制职能，本书沿用这一传统，开篇讲授基础理论。本章的主要内容有管理的基本概念、5项职能的基本含义、管理的任务和性质、管理者的道德与社会责任。

1.1 管理与管理学

什么是管理学？简单地讲，管理学就是对管理的研究。众所周知，管理是人们在一定组织环境下所从事的一种智力活动。它随着人们共同劳动的出现而出现。人们在共同劳动中为有效地达到目标，需要有管理的活动，以组织人们有效地劳动。管理有许多领域，例如行政管理、经济管理、企业管理，以及各种部门、行业的管理。每一领域都有专门的学科进行研究，但是，这些专门的学科中有许多共性的东西，像人、财、物的组织计划问题，对人进行

领导和激励的问题等。管理学正是研究发生在各个领域中的共性的管理问题。然而,在经济条件下,管理学的研究成果在企业管理中发挥的作用越来越显著,所以企业管理成为管理学研究的重要内容。

随着社会进步和生产的发展,管理思想、管理手段和管理方法也在随之变化,将当代最新的管理思想、管理手段和管理方法不断地融入到管理学中来就构成现代管理学。本书注重管理学基本原理与方法的阐述,也体现了现代管理学的思想。

为什么要学习管理学?

目前,推动社会生产发展的动因有两条,一是技术进步,二是管理。可是,技术进步特别依赖于本国本地区的技术发展水平,不可能在短时间内有较大的提高,另外,技术进步一般要有较大的资金投入,有时难以实现。而管理这一因素具有投入少,见效快的特点。特别是在管理水平较低,管理的作用还没有充分发挥的地方,更为突出。此外,管理水平的提高可以增收节支,降低成本,为采用先进技术创造条件,从而推动技术进步的进程。

1.1.1 管理的定义

随着社会对管理工作的重视,管理的概念在人们的心中不再陌生,可是,要给出管理一词的严格定义还是比较困难的,因为管理学的研究领域太广泛太复杂,研究管理学的人根据自己的知识背景对管理的理解略有出入。目前给出的管理的定义总体上讲是大同小异。与其他管理学的教科书类似,本书首先给出多个定义,然后推荐给读者一个作者认为较好的定义。

强调工作任务的人认为:“管理就是由一个或更多的人来协调他人的活动,以便收到个人单独活动所不能收到的效果。”此定义认为,在社会中的人们之所以形成各种各样的组织和集团,是由于集体劳动所取得的效果是个人单独劳动所无法取得的,或者仅能在很小规模上、很长时间内取得。像美国的阿波罗计划,以及历史上的伟大工程都是如此。组织活动扩大了人类的能力。然而,要真正收到集体劳动的效果,必须有先决条件:集体成员必须协调一致。

哈罗德·孔茨认为:“管理是设计和保持一种良好环境,使人在群体里高效率地完成既定目标。”他的这个定义还做了如下展开:

- (1) 作为主管人员都要执行计划、组织、人事、领导和控制;
- (2) 管理适用于任何组织;
- (3) 管理适用于各级主管人员;
- (4) 主管人员都有共同的目标——创造利润;
- (5) 管理关系到生产率、效益和效率。

罗宾斯认为:“管理是指同别人一起,或通过别人使活动完成得更有效的过程”。

还有一些其他的定义,它们都不同程度地反映了管理的一个侧面。

在诸多的定义中最简单的是管理学家西蒙的:“管理就是决策。”

西蒙认为狭义的决策就是决定，广义的决策是指一个过程，即收集所需资料，提出备选方案，分析评价，选出最佳方案。任何组织干任何事情都是由一系列决策组成，所以说，管理就是决策。

较为全面的定义是张雁、杨文士的：“管理是指一定组织中的管理者，通过实施计划、组织、人员配备、指导与领导、控制等职能来协调他人的活动，使别人与自己一起实现既定目标的活动过程。”

简单的定义便于记忆，但是，较少的词句难以覆盖更多的内容，难免有些片面，张雁的定义考虑比较全面，可还是忽视了效率和效果。其实，管理的内容较多，定义中也只能反映其中主要的和本质的东西。我们暂取如下定义：

管理是通过实施计划、组织、人事、领导、控制等职能来协调组织资源，优质高效地实现组织目标的活动过程。

为使定义精炼，在我们的定义中，没有明确地说管理工作由管理者来做，也未提管理是在组织中进行的。因为这些已逐渐成为公众普遍接受的知识。

有必要对这个定义作进一步理解。

首先，说明管理采用的措施是计划、组织、人事、领导、控制这5项基本活动。这5项活动又被称为管理的五大基本职能。所谓职能就是人、事物或机构应有的作用，每个管理者工作时都是在执行这些职能的一个或几个。法国管理学家法约尔最早提出的是5项职能，即计划、组织、指挥、协调、控制。美国管理学家哈罗德·孔茨将其发展为：计划、组织、人员配备、指导与领导、控制5项职能，并以此来形成管理学教科书的基本框架，沿用至今。孔茨把法约尔的5项职能之一的协调升了格，认为协调是管理的核心。也许，孔茨当年用职能的方式构筑管理学的基本框架时，在每一个职能下面都构思了不少具体内容，但是，协调这一职能下面具体可操作的内容较少，所以，只能作为核心体现出来。人员配备是孔茨从组织职能中分离出来的，最近的一些教科书又把它归还回去。这样，以法约尔提出的5项职能为基础，赞同孔茨对协调的处理，将其上升为管理的核心，将人员配备换成中文习惯的说法——人力资源，将指挥换个说法称为领导就形成了本书的管理5项职能。

其次，管理是有目的的活动，一切管理工作都要围绕着实现组织目标来进行。组织的绩效要和目标比较，越接近效果越好，其他盲目的工作做得再多都是劳苦而无功的。管理学也认为，组织目标的确定也是管理工作的一部分。

再者，管理利用上述职能来协调组织的人力、物力和财力资源。通常资源都是有限的，有些甚至是稀缺的，这是经济学研究问题的基本出发点之一，也同样是管理学研究问题的基本出发点。其实，经济学和管理学经常是站在不同的角度去考虑同一个问题，经济学是站在国家或世界的角度去考虑问题，而管理学则是站在企业或组织的角度去考虑问题。一个国家要富强，就要做到人尽其才，物尽其用；一个组织要有成效，也应如此。

为使整个组织活动更加富有成效，必须强调效率和效果，我们的定义中用优质和高效两个词来表达这一点。