

D D G L X J

当代 管理学 基础

华 东 师 范 大 学 出 版 社

· 王 松主编
· DANGDAI
GUANLIXUEJICHU
· WANGSONG ZHUBIAN
· HUADONG SHIFAN
DAXUE CHUBAN
SHE

华东师范大学教材出版基金资助出版

当代管理学基础

王 松 主编

华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

当代管理学基础/王松主编. - 上海: 华东师范大学出版社, 1999.9
ISBN 7-5617-2074-2

I. 当… II. 王 III. 管理学-基本知识 IV. C93

中国版本图书馆CIP数据核字(1999)第42420号

责任编辑 周 洁
责任校对 郭绍玲
封面设计 周艳梅

当代管理学基础

王 松 主编

华东师范大学出版社出版发行
(上海中山北路3663号 邮政编码200062)
新华书店上海发行所经销
上海新文印刷厂印刷

开本 850 × 1168 1/32 印张 12.25 字数 310 千字
1999年9月第1版 1999年9月第1次印刷
印数 001-6,000 本

ISBN7-5617-2074-2/C · 060

定价: 16.00 元

主 编：王 松

副主编：孙 力 张 云

撰稿人：王 松 孙 力 张 云

吴志华 杨章明 夏德元

目 录

绪 论	(1)
一、管理的发展与社会进步	(2)
二、管理与管理学	(5)
三、市场经济与科学管理	(13)
四、管理艺术与理论指导	(18)

第一编 管 理 思 想

第一章 科学管理运动和科学管理思想	(23)
第一节 社会化大生产推动科学管理产生	(23)
一、科学管理理论产生的决定因素	(24)
二、科学管理理论产生的具体环境	(25)
三、科学管理理论产生的政治背景	(27)
第二节 泰罗管理思想的主要原则	(28)
一、泰罗管理思想中的四项原则	(28)
二、泰罗的主要著作和贡献	(30)
第三节 法约尔和韦伯对科学管理的贡献	(31)

一、法约尔的主要贡献	(32)
二、M·韦伯的贡献	(35)
第四节 其他人的贡献和科学管理理论的系统化	(36)
一、其他对科学管理理论的贡献	(36)
二、科学管理理论的系统化	(38)
第二章 行为科学学派的管理思想	(39)
第一节 人际关系理论的诞生和主要内容	(40)
一、霍桑试验的基本方法及其发现	(40)
二、人际关系的主要内容	(41)
第二节 关于人的特性的理论	(42)
一、麦格雷戈的 $x - y$ 理论	(42)
二、阿吉里斯的不成熟—成熟理论	(43)
三、沙因的复杂人理论	(44)
四、超 y 理论	(45)
第三节 关于激励的理论	(46)
一、马斯洛的需要层次说	(46)
二、赫茨伯格的双因素理论	(47)
三、强化理论	(49)
四、期望理论	(50)
五、波特—劳勒激励模式	(50)
第四节 关于领导行为的理论	(52)
一、有关领导者素质的理论	(52)
二、有关领导模式的理论	(53)
第三章 当代西方管理理论的新发展	(57)
第一节 决策学派对管理理论的发展	(58)
一、管理就是决策	(58)
二、决策的准则	(59)

三、决策的过程	(60)
四、决策的分类和技术	(60)
五、决策的组织	(62)
第二节 系统学派对管理理论的发展	(63)
一、系统思想中一些重要理论的引入	(63)
二、对组织的系统分析	(64)
第三节 管理科学学派对管理思想的贡献	(72)
一、管理科学学派的主要特征	(72)
二、管理科学学派解决问题的步骤	(73)
第四节 权变学派对管理理论的贡献	(74)
一、权变学派理论渊源和思想基础	(75)
二、权变学派在组织理论方面的贡献	(77)
三、权变学派在领导理论方面的贡献	(79)
第四章 中国管理思想的特征和现代课题	(82)
第一节 中国传统管理思想的基本特征	(82)
一、强调权力集中、统一指挥	(83)
二、以伦理道德为基础形成管理行为	(84)
三、广开言路因势利导的决策理论	(84)
四、选人用人的宝贵人才思想	(85)
第二节 民主是社会主义管理的本质特征	(87)
一、民主管理在历史中的发展	(87)
二、民主管理是社会主义的必然要求	(90)
三、社会主义民主管理的基本要件	(92)
第三节 思想政治工作是社会主义管理的特色和优势	(96)
一、思想政治工作在我国社会主义管理中的地位	(96)
二、思想政治工作的主要经验和传统	(99)
三、思想政治工作在管理中的作用	(102)

四、思想政治工作的现代化·····	(105)
-------------------	-------

第二编 管 理 人 员

第一章 中国古代科举制和西方文官制度·····	(108)
第一节 中国古代科举制的概貌和启迪·····	(108)
一、科举制概貌·····	(109)
二、科举制评析·····	(112)
第二节 西方文官制度的特点和启迪·····	(114)
一、文官制度的产生和发展·····	(114)
二、文官制度的基本特征·····	(117)
三、文官制度评析·····	(120)
第二章 当代中国的国家公务员制度·····	(123)
第一节 推行国家公务员制度的背景·····	(123)
一、当代政府人事行政体制的发展趋势·····	(123)
二、经济体制和政治体制改革的必然要求·····	(125)
三、干部人事制度改革的自然发展·····	(127)
第二节 国家公务员制度的主要内容·····	(128)
一、职位分类与录用·····	(129)
二、考核、奖励与纪律·····	(130)
三、培训、交流与回避·····	(132)
第三节 国家公务员制度的特点·····	(133)
一、公务员制度的政治原则不同·····	(133)
二、公务员的范围与分类不同·····	(134)
三、公务员制度产生的背景与过渡模式不同·····	(135)
第三章 人事管理的重要环节·····	(138)
第一节 人员的任用和分类·····	(138)

一、人员的任用·····	(138)
二、人员的分类·····	(142)
第二节 人员的考核和奖惩·····	(147)
一、人员的考核·····	(147)
二、人员的奖惩·····	(151)
第三节 人员的培训和工资·····	(154)
一、人员的培训·····	(154)
二、人员的工资·····	(157)
第四章 人力资源的开发与人才市场·····	(163)
第一节 人力资源的开发是当代人事管理的核心·····	(163)
一、新科技革命与人事管理重心的转移·····	(163)
二、我国人力资源开发的现状·····	(165)
三、我国人力资源开发的主要途径和目标·····	(166)
第二节 建立人才市场促进人才流动·····	(170)
一、人才流动的含义、地位和作用·····	(170)
二、社会主义对人才流动的宏观调节机制·····	(172)
三、社会主义的人才市场·····	(174)

第三编 管理对象

第一章 以人为中心的当代管理·····	(179)
第一节 当代以人为中心的管理特点·····	(180)
一、寻求与对立并存的同一·····	(180)
二、消除被管理者的奴仆意识·····	(181)
三、我国在对人管理方面的特点·····	(183)
第二节 管理者对被管理者的态度·····	(185)
一、正视被管理者的情感需要·····	(185)

二、满足被管理者的正当要求·····	(188)
三、激发被管理者的工作热情·····	(189)
第三节 创造良好的群体氛围·····	(191)
一、群体对个体的影响·····	(191)
二、发挥党团组织的作用·····	(193)
三、增强群体的凝聚力和向心力·····	(195)
第二章 以时间和空间为对象的管理·····	(200)
第一节 时空在当代管理中的作用·····	(200)
一、赢得时间就是赢得效益·····	(200)
二、拓展空间才能拓展前途·····	(202)
第二节 对时间的管理·····	(204)
一、时间的特性·····	(205)
二、时间的类别·····	(206)
三、时间的管理·····	(209)
第三节 对空间的管理·····	(213)
一、当代管理空间的变化·····	(213)
二、内空间的管理·····	(215)
三、外空间的管理·····	(217)
第三章 以信息为对象的管理·····	(220)
第一节 信息的特征和类别·····	(220)
一、信息的含义·····	(220)
二、信息的特征·····	(223)
三、信息的类别·····	(224)
第二节 当代信息管理的内容·····	(226)
一、了解管理外环境的动态·····	(226)
二、把握管理内环境的全貌·····	(229)
三、向外环境发送有用信息·····	(230)

第三节 信息传递和处理的技术·····	(232)
一、信息传递的技术·····	(232)
二、信息处理的技术·····	(237)
三、管理信息系统·····	(239)

第四编 管理职能

第一章 决策与计划职能·····	(241)
第一节 决 策·····	(241)
一、决策的含义和意义·····	(241)
二、决策的类型和程序·····	(243)
三、决策的特点和原则·····	(246)
四、决策的方法·····	(248)
五、预 测·····	(249)
第二节 计 划·····	(253)
一、计划的含义和作用·····	(253)
二、计划的分类和体系·····	(254)
三、制定计划的原则和程序·····	(256)
四、目标和目标管理·····	(258)
第二章 组织与指挥职能·····	(264)
第一节 组织概述·····	(264)
一、组织的含义和作用·····	(264)
二、组织职能的内容和原则·····	(265)
第二节 组织结构·····	(269)
一、组织结构类型·····	(269)
二、组织结构的设计·····	(269)
第三节 组织职权·····	(274)

一、职权分类·····	(274)
二、集权、分权、授权·····	(275)
第四节 组织变革·····	(276)
一、组织变革的原因·····	(276)
二、组织变革的内容和方法·····	(277)
三、组织变革的方向和趋势·····	(278)
第五节 指挥职能·····	(280)
一、指挥的意义·····	(280)
二、指挥原则·····	(280)
第三章 控制与协调职能·····	(283)
第一节 控 制·····	(283)
一、控制的含义·····	(283)
二、控制的方法和技术·····	(287)
三、控制障碍·····	(293)
第二节 协 调·····	(295)
一、协调的含义和原则·····	(295)
二、协调的形式和技巧·····	(296)
第四章 教育、激励与监督职能·····	(298)
第一节 教 育·····	(298)
一、教育职能·····	(298)
二、教育内容·····	(299)
三、教育方法·····	(301)
第二节 激 励·····	(301)
一、激励职能·····	(301)
二、激励原则·····	(302)
三、激励方法·····	(305)
第三节 监 督·····	(307)

一、监督的含义·····	(307)
二、监督的特点和分类·····	(309)
三、监督的原则和内容·····	(310)

第五编 管 理 文 化

第一章 管理的新发展:管理文化及其核心·····	(313)
--------------------------	-------

第一节 管理的发展与管理文化的兴起·····	(313)
------------------------	-------

一、当代管理的新趋势·····	(314)
-----------------	-------

二、管理文化的含义和结构·····	(317)
-------------------	-------

第二节 管理文化的核心:价值观·····	(320)
----------------------	-------

一、价值观在管理中的体现·····	(320)
-------------------	-------

二、以人为本的价值观·····	(323)
-----------------	-------

第三节 中国特色管理文化的培育·····	(325)
----------------------	-------

一、传统文化中优秀成分的吸取·····	(326)
---------------------	-------

二、社会主义管理文化的基本内涵·····	(329)
----------------------	-------

三、社会主义管理文化的培育途径·····	(331)
----------------------	-------

第二章 管理文化的行为层面:公共关系·····	(334)
-------------------------	-------

第一节 公共关系与公共关系学·····	(334)
---------------------	-------

一、公共关系是一种重要的社会行为·····	(334)
-----------------------	-------

二、公共关系是从文化层面展现出来的管理艺术·····	(337)
----------------------------	-------

第二节 公共关系的管理功能·····	(339)
--------------------	-------

一、监测功能·····	(339)
-------------	-------

二、凝聚功能·····	(342)
-------------	-------

三、调节功能·····	(343)
-------------	-------

四、应变功能·····	(344)
-------------	-------

第三节 公共关系的行为实施·····	(346)
--------------------	-------

一、树立形象,建立信誉·····	(346)
------------------	-------

二、咨询建议,决策参谋	(348)
三、传播沟通,创造气氛	(352)
四、社会交往,协调关系	(355)
五、策划活动,扩大影响	(357)
第三章 管理文化的形象层面:CI 战略	(358)
第一节 CI 是管理文化的产物	(358)
一、CI 的定义	(358)
二、CI 的构成要素	(362)
三、CI 的起源和发展	(364)
第二节 CI 的文化内涵:管理哲学	(367)
一、CI 产生的思想渊源	(368)
二、企业经营理念的具体内容	(371)
第三节 CI 的管理方法	(373)
一、导入 CI 的时机	(373)
二、导入 CI 的程序和步骤	(375)

绪 论

1996年7月,中国国家自然科学基金会召开了管理科学学科发展研讨会。当时,身为国务院副总理的朱镕基参加了会议并在会上发表了重要讲话。他提出了一个极具时代特征且极为重要的命题:管理和教育也是兴国之道。朱镕基同志在会上呼吁:今天到了要大力提倡改善中国的管理和发展中国的管理科学的时候了。党中央提出了“科教兴国”的方针,这科学包括自然科学和社会科学两个方面,当然也包括了管理科学。朱镕基同志深刻地洞察了我国现代化建设对管理和管理学发展的迫切要求。他指出,对管理的重要性宣传得还太少。要大力宣传加强企业的经营管理,要大力提倡振兴中国的管理科学,要总结中国管理实践的经验。

应该说,改革开放以来,管理学在中国从开拓到发展,已经取得了不小的成绩,对中国20年来的巨大变化作出了很大的贡献。但当今的时代是人类在科技革命的推动下,在知识经济的背景下突飞猛进的时代。这样一个时代对管理的要求是人类历史上从来没有过的。人们对日益凸现的管理功能的认识也越来越清楚。相较而言,我国对管理的认识和管理水平还跟不上时代的要求,正如朱镕基同志已经指出的那样,要提高管理的水平,就要加快管理学的发展,而要加快管理学的发展,首先就要有一个对管理和管

学本身价值的认识问题。只有在正确估价的基础上,才可能有足够的投入去促进管理和管理学的发展。

一、管理的发展与社会进步

管理,无论作为理论还是实践,其发展的历史轨迹均是值得人们深思的。如果我们对管理的历史作一个纵向的剖析,一个惊人的现实就会展现在世人面前:没有哪一次管理的勃兴和上新台阶不导致社会生产的巨大发展和社会文明进入新的里程;没有哪一个民族的振兴,国力的强盛,不是以先进的管理为牵引的。

将管理作为一门系统的科学加以研究、总结和指导实践是从上个世纪末开始的。现代管理理论的问世以泰罗的科学管理出现为标志。在人类历史上,以泰罗为代表的管理学开拓者第一次向依托经验来进行管理的时代告别,力图用文艺复兴以来西方逐步积累形成的科学的思维方法和研究手段来改造管理。他们对人的劳动过程予以理性化的、精确化的研究,从而改进劳动方法、提高生产效率;他们解剖劳动组织,探讨大生产背景下,人类在分工合作中的最佳途径,以减少对人力、物力、财力的浪费;他们强调计划化、规范化,以严格的规章制度和严密的劳动安排来保证和促进生产;他们总结了一系列的原理、原则,提出了实施科学管理的基本框架,将人类的管理活动引入了理性化、系统化的轨道。以泰罗为代表的科学管理理论孕育于美国,在美国得到普及和推广之时,正是美国南北战争之后,现代工业面临迅速增长的时代。但由于管理的落后,甚至能达到其设计能力 60% 产量的工厂都不多。科学管理理论应运而生,取代传统管理,迅速地提高了劳动生产率。1860—1890 年,美国工业产值上升 9 倍;1880 年时,已是西方第二经济大国;1890 年时,经济发展水平已超过英国,名列世界第一;到 1915 年泰罗去世时,美国已成为名副其实的世界经济霸

主。列宁曾经给予泰罗制以高度评价,认为它体现了最新的科学技术成果。

管理及其理论的第二次创新是在本世纪的三四十年代。科学管理理论尽管对生产率的提高、生产力的发展作出了重大贡献,但其最大的缺陷是用研究自然科学的方法来研究社会,用对物的方法来对人,形成了管理这巨大的盲区。这一缺陷在本世纪二三十年代越来越明显,阻碍了生产率的进一步提高。人们开始探索新的思路,一些学者将心理、社会的研究方法引入到管理中来,于是产生了管理中行为主义的革命。行为主义管理学将自己的管理信条、方法建立在与科学管理不同的对人性的估价基础之上。以“社会人”的观点取代“经济人”的观点,强调人在经济需求之外有众多的社会需求,只有关注和利用这些需求才能控制人的行为。行为主义管理以对人的情感的引导、心理的疏导来取代科学管理严格的规章和严密的纪律基础上的管理模式。将管理者的能力从着重计划、组织、监督、控制,转移到善于掌握部属的心理、情绪,提高组织的“士气”上来。行为主义发轫于二十年代末、三十年代初美国著名的霍桑试验。到四五十年代后,各种研究人的属性、需求的理论以及个体行为理论、群体行为理论、激励理论、领导模式理论大量涌现,不仅极大地丰富了管理理论,而且明显地将管理研究的重点放到了对人的心理、行为和社会存在的研究上,同时催生和促进了一批管理学的子学科。如人际关系学说、组织行为学、领导学、管理心理学。与这一管理发展的新阶段相对应的是第二次世界大战后,西方经济尤其是美国经济较长期的、稳定的增长。管理优良的、庞大的、高效率的、稳定的企业和企业集团、跨国公司不断涌现出来,成为西方经济增长的主要推动力量。然而,如果离开了新的管理理论和实践,要有效地组织起这样的大规模现代化生产是不可想象的。