

媒介管理首先要考虑社会目标、文化目标，当然还有经济目标，所以，媒介管理的目标是多元的。媒介管理者首先必须是政治家，然后还必须是企业家人，所以，要找一个合格的媒介管理者不容易；其次，中国的媒介管理还不同于西方的媒介管理，政治制度的差异，导致东西方媒介管理的环境有天壤之别，中国的媒介管理学要解决中国媒介发展面临的各种问题，比如制度问题，它影响到媒介发展的各个层面，所以，媒介管理学必须确定属于自己学科的基本问题、理论框架。唯此，媒介管理学方能成立，本书藉此思路作一些探索。

媒介管理学

MEDIA MANAGEMENT SCIENCE

◎ 郑丽勇 编著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

媒介管理学

**MEDIA MANAGEMENT
SCIENCE** ◎ 郑丽勇 编著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目 (CIP)数据

媒介管理学 / 郑丽勇编著. —杭州: 浙江大学出版社,
2008. 12
ISBN 978-7-308-06353-1

I. 媒… II. 郑… III. 传播媒介—管理—研究 IV.
G206.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 168183 号

媒介管理学

郑丽勇 编著

丛书策划 李苗苗 miyamedia@sina.com 李海燕
责任编辑 李海燕
文字编辑 李苗苗
封面设计 俞亚彤
出版发行 浙江大学出版社
(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310028)
(E-mail: zupress@mail. hz. zj. cn)
(网址: <http://www.zjupress.com>
<http://www.press.zju.edu.cn>)
电话: 0571-88925592 88273066(传真)

排 版 杭州中大图文设计有限公司
印 刷 浙江中恒世纪印务有限公司
开 本 787mm×960mm 1/16
印 张 19.5
字 数 310 千
版 次 2008 年 12 月第 1 版 2008 年 12 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-308-06353-1
定 价 35.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

丛书总序

读者所阅读的这套“媒介实务进阶教程”文丛,内容涉及新闻学、传播学、广播电视新闻学、广告学等方向,几乎覆盖了新闻与传播学的所有主干专业课程。该出版计划最初由杜骏飞教授提议,经我们与浙江大学出版社的李苗苗编辑多次商讨联系,终于玉成其事。对这一出版工作,作为南京大学新闻传播学院的院长,我从一开始就以非常积极的态度明确表示支持,原因有三:

其一,南京大学新闻传播学院在实践化教学领域素负盛名,与在高校出版社中声誉日隆的浙江大学出版社合作出版这套丛书,可谓强强合作,相得益彰。

其二,近年来,在全国高校中成套的教材出版不少,但着眼于“媒介实务进阶”的实用教材尚不多见。即在南京大学,也亟需一套完整的覆盖新闻传播学基本专业方向的实务教材。因此,这套教材的出版,多少有填补空白之功。

其三,这套教材是一批兼具理论与实务才能的中青年才俊编撰的,作品眼光敏锐、视野开阔、说理透彻,广泛吸收了近年来的一些最新成果。我特别看好这一代年轻学者和他们的成果,自然,我也很期待他们在该套书出版后,能广泛听取同行们的意见,特别是授课以后听取同学们的意见,以求在以后的再版中不断完善。

教材是什么?教材是范本,教材是最基本、最核心的专业知识,它具有普适性和基础性的特点。好教材传世不朽,好教材令学生一生得益。

我一直以为,教材建设是教书育人的最重要环节,它最能反映学科特点、育人思想和课程体系。缺乏一套结构合理、思想严谨、方法得当的高水平教材,将很难完成培养高水平人才的使命。

我们这次隆重推出的这套“媒介实务进阶教程”,我希望,它能在以上

方面有所体现。

在“媒介实务进阶教程”发行之际,我谨代表作者队伍及南京大学新闻传播学院,对浙江大学出版社的热情支持、精心组织和认真编辑,表示诚挚的谢意,希望这套书的出版,能够帮助广大读者更加高效地学好媒介实务。

南京大学新闻传播学院院长 方延明

2008 年 12 月

目 录 >>>

第一章 媒介管理概述 / 1

本章概要 / 1

第一节 理解管理 / 1

第二节 媒介管理的特殊性 / 16

第三节 媒介管理学的研究视角、方法与内容 / 22

本章回顾 / 28

第二章 媒介管理体制变革 / 30

本章概要 / 30

第一节 现代企业理论与媒介管理体制变迁 / 30

第二节 世界三种媒介管理体制 / 41

第三节 中国媒介管理体制创新 / 53

本章回顾 / 70

第三章 媒介产业市场结构与效率 / 71

本章概要 / 71

第一节 世界媒介产业的发展格局 / 71

第二节 中国媒介产业结构发展现状 / 82

第三节 媒介市场结构与效率 / 86

本章回顾 / 98

第四章 传媒集团化 / 100

本章概要 / 100

第一节 传媒集团化的内因 / 100

第二节 中外传媒集团化历程 / 108

第三节 中国传媒集团化问题与对策 / 117

本章回顾 / 126

第五章 媒介价值链管理 / 127

本章概要 / 127

第一节 价值链理论 / 127

第二节 媒介价值链概述 / 131

第三节 媒介价值链创新 / 137

本章回顾 / 152

第六章 媒介战略管理 / 153

本章概要 / 153

第一节 媒介战略管理框架 / 153

第二节 报业战略管理 / 174

第三节 电视战略管理 / 189

本章回顾 / 193

第七章 媒介资本运营管理 / 195

本章概要 / 195

第一节 资本运营概述 / 195

第二节 中国媒介资本运营背景与现状 / 201

第三节 媒介资本经营与风险管理 / 211

本章回顾 / 221

第八章 媒介营销管理 / 223

本章概要 / 223

第一节 营销观念与概念 / 223

第二节 媒介市场分析与细分 / 233

第三节 媒介营销组合决策 / 242

本章回顾 / 272

第九章 媒介人力资源管理 / 275

本章概要 / 275

第一节 人力资源管理观念的变迁 / 275

第二节 人力资源管理体系 / 278

第三节 媒介人力资源管理现状与对策 / 288

本章回顾 / 296

参考文献 / 298

后记 / 304

第一章 >>>

媒介管理概述

【本章概要】

很多人都会问,为什么要开设媒介管理学这门课,媒介管理学与一般的企业管理学有何区别?本章首先界定管理的本质,然后介绍管理思想的演进过程以及管理学的理论体系,着重剖析东西方文化差异和中国管理哲学。第二节将讨论媒介管理的特殊性,媒介的政治功能、媒介的双重属性都决定了媒介管理区别于一般的企业管理,而且,中国媒介体制作为国家事业编制还具有行政管理的属性,而行政管理与企业管理的差异还是非常明显的。第三节介绍媒介管理学的研究视角、研究方法以及研究内容。

第一节 理解管理

一、管理的本质

管理,从中文辞义上看有“管人”、“理事”之意。管理学学派众多,每一学派对管理的理解各有偏重。政治经济学派认为管理是具有二重性的社会功能,即指挥劳动和监督劳动。马克思在其《资本论》中提出管理二重性理论,认为企业管理的中心就是生产管理和经济核算。管理过程学派认为管理是人们为了实现某种预定目标而对有关对象进行计划、组织、指挥、协调和控制的综合性活动。行为学派把管理看作是对组织行为的领导和协调,坚持认为抓好对人的管理是企业成功的关键。经验主义学派认为管理就是经营管理一个企业的技巧、方法,由经营管理一个企业的理论和实践的各种原理组成。社会系统学派把管理视为一群能互相进行

信息联系并愿意为了明确的目的而贡献力量的人们的协作过程。决策理论学派认为管理就是决策。管理科学学派把管理看成是一个类似于工程技术,可以精确计划和严格控制的过程。权变理论学派把管理看成是一个根据企业内外部环境,选择和实施不同管理策略的过程,强调权宜应变。每个学派都有一些侧重点,经验学派的核心概念是“目标”,行为学派的核心概念是“协调”,过程学派的核心概念是“职能”,决策学派的决策本质上也是一种“职能”。

我们把管理界定为整合组织资源以更好地达成组织目标的过程。

首先,管理服务于组织“目标”。德鲁克说过“任务决定管理”。德鲁克认为,并不是有了工作才有目标,而是相反,有了目标才能确定每个人的工作。所以“企业的使命和任务,必须转化为目标”,如果一个领域没有目标,这个领域的工作必然被忽视。因此管理者应该通过目标对下级进行管理,当组织高层管理者确定了组织目标后,必须对其进行有效分解,转变成各个部门以及各个人的分目标,管理者根据分目标的完成情况对下级进行考核、评价和奖惩。所以“目标”是管理的首要关键词。其一,目标统一是组织有效运转的前提;其二,确定目标,才能衡量组织的效率,即管理的效率。

其次,管理的对象是“资源”。资源包括人力、物资、资本、知识、时间、关系等等,按资源的分类,可以把管理分为人力资源管理、财务管理、生产管理、知识管理、市场管理、品牌管理等等。1984年,沃纳菲尔特在《企业资源学说》提出战略管理的资源观,在资源差异能够产生收益差异的假定下,该学派认为企业的内部有形资源、无形资源以及积累的知识,在企业间存在差异,资源优势会产生企业竞争优势,企业具有的价值性、稀缺性、不可复制性以及以低于价值的价格获取的资源是企业获得持续竞争优势以及成功的关键因素,企业竞争力就是那些特殊的资源。美国学者巴尼也认为,企业的资源还有人力资本以及组织资本的正式与非正式资源,能力与知识显然都被当作同一类事物。另外,还有一种资源观是将社会资本纳入其中,社会资本能够为企业带来收益。把企业资源观与企业契约理论结合,我们把企业视为多种资源的契约。

其三,整合资源的“过程”是以管理职能的形式完成的。管理是一个过程,管理包含计划、组织、领导、协调和控制几种职能。这些职能的目的是为了协调各种资源,使之有机组合,产生“化学反应”,达成最高的效能。

计划职能对未来活动进行的是一种预先的谋划;组织职能为实现组织目标,对每个组织成员规定在工作中形成合理的分工协作关系;领导职能是管理者利用组织所赋予的权力去指挥、影响和激励组织成员为实现组织目标而努力工作的过程;协调职能就是指企业的一切工作者要和谐地配合,以便于企业经营的顺利进行,并且有利于企业取得成功,协调就是让事情和行动都有合适的比例,就是方法适应于目的;控制职能是保证组织各部门、各环节能按预定要求运作而实现组织目标的一项管理工作活动。

最后,决定管理的目标能否达成的关键在于“整合”本身,即如何整合资源。企业从外在形态来看,表现为各种类型的资源,资源的数量决定着企业的规模。但规模不等同于能力,更不等同于效率。世界五百强企业起起落落,岁岁更替,规模不可谓不大,但没有效率的规模,反而意味着巨亏。因此,企业的未来,关键不在于目前资源存量的多少,更重要的是使用资源的效率,这即是管理最为核心的内容,即资源整合的效率。管理本质上就是对组织资源的有效整合过程。管理的根本目的就是为了提高资源使用效率。

媒介原意指使双方发生关系的人或事物,如媒人是婚姻的媒介。现在,媒介通常是大众传播媒介的简称,其内涵包括大众传媒组织,以及其所拥有的传播渠道、传播内容和其他传播资源。我们把媒介管理定义为整合媒介资源以更好地达成媒介组织目标的过程。

二、管理思想的演进

管理自古即有,到20世纪60年代,各种管理思想更是如雨后春笋,各种管理理论和管理学派盘根错节,形成纷乱错综的管理理论丛林。丹尼尔·A.雷恩在《管理思想的演变》中按时间顺序将管理思想的演变分为四个阶段,即早期管理思想、科学管理时代、社会人时代和当代。

1. 早期管理思想

雷恩指出,管理思想是根据各种文化中的经济、社会和政治等方面的变化而演变的,管理思想既是文化环境的一个过程,也是文化环境的产物。因此,必须在文化范围内对它进行研究。

工业化前,占统治地位的文化价值准则是反对商业、反对获取成就、反人道。人类的主要组织形式如家庭、部落、教会、军队和国家等主要是

通过诸如君权、教义、伦理、纪律等进行管理,而管理中内在的核心目标是控制。

工业革命的新时代是由新教伦理、自由伦理和市场伦理三种力量的相互作用、相互结合而产生的,它们成为指导人们行动的新标准。其中,新教伦理是对教会的中央集权的挑战,是对人们今生争取获得成就的需求做出的反应;自由伦理反映了集权制的政府形式同代表制政府以及试图保护个人权利之间的一场持久斗争;市场伦理是对宁愿支持重商主义的地主贵族的挑战。

工业革命使企业成为人类社会的重要组织形态,企业发展要求创新和竞争,也由此产生了大量的新的管理问题,管理成为生产的第四要素,并把土地、劳动力和资本这三个要素结合起来。

早期的工厂制度的管理先驱者如罗伯特·欧文、查尔斯·巴贝奇、亨利·瓦·普尔等人从各自的角度对工厂如何有效管理提出一些观点,但没有形成系统的思想体系。罗伯特·欧文提出在金钱之外,还要借助人心;查尔斯·巴贝奇把管理求助于理智,并因此成为科学管理之祖;美国的亨利·瓦·普尔提出三项基本原则:组织原则、沟通原则、信息原则。

2. 科学管理时代

科学管理的创始人是弗雷德里克·温斯洛·泰罗,泰罗努力通过减少工人疲劳、科学地选择工人、使工人的能力适合工作的需要以及刺激性的工资制度等来实现最大限度地个人发展和报酬。泰罗较多地强调个人而不是集体。

行政管理理论的创始人法国管理学家亨利·法约尔则强调管理教育而不是技术训练。泰罗的研究是从“车床前的工人”开始,重点内容是企业内部具体工作的效率。法约尔的研究则是从“办公桌前的总经理”出发的,以企业整体作为研究对象。他认为,管理理论是指“有关管理的、得到普遍承认的理论,是经过普遍经验检验并得到论证的一套有关原则、标准、方法、程序等内容的完整体系”;有关管理的理论和方法不仅适用于公私企业,也适用于军政机关和社会团体。这正是其一般管理理论的基石。法约尔提出行政管理的14条管理原则:劳动分工、权力与责任、纪律、统一指挥、统一领导、个人利益服从整体利益、人员的报酬、集中、等级制度、秩序、公平、人员的稳定、首创精神、人员的团结等。此外,他还提出管理

的五要素:计划、组织、指挥、协调、控制。法约尔指出:“管理,就是实行计划、组织、指挥、协调和控制。计划,就是探索未来、制订行动计划;组织,就是建立企业的物质和社会的双重结构;指挥,就是使其人员发挥作用;协调,就是连接、联合、调和所有的活动及力量;控制,就是注意是否一切都按已制定的规章和下达的命令进行。”

在行政组织管理理论方面做出杰出贡献的还有德国学者马克斯·韦伯,他认为行政组织体系是最理想的组织形态。这种组织的主要因素有:(1)任何机构组织都应有确定的目标。机构是根据明文规定的规章制度组成的,并具有确定的组织目标。人员的一切活动都必须遵守一定的程序,其目的是为了实现组织的目标。(2)组织目标的实现必须实行劳动分工。组织为了达到目标,把实现目标的全部活动进行划分,然后落实到组织中的每一个成员。在组织中的每一个职位都有明文规定的权利和义务,这种权利和义务是合法化的,在组织工作的每个环节上,都是由专人来负责的。(3)按等级制度形成一个指挥链。这种组织是一个井然有序且具有完整的权责相互对应的组织,各种职务和职位按等级制度的体系来进行划分,每一级的人员都必须接受其上级的控制和监督,下级服从上级。但是上级也必须为自己的行动负责,这样,作为上级来说必须对自己的下级拥有权力,发出下级必须服从的命令。(4)在人员关系上,他们之间是一种指挥和服从的关系。这种关系不是由个人决定,而是由职位所赋予的权力所决定的,个人之间的关系不能影响到工作关系。(5)承担每一个职位的人都是经过挑选的,也就是说必须经过考试和培训,接受一定的教育获得一定的资格,由需要的职位来确定需要什么样的人来承担。人员必须是称职的,同时也是不能随便免职的。(6)该组织的人员实行委任制,所有的管理人员都是委任的,而不是选举的(有一些特殊的职位必须通过选举的除外)。(7)管理人员管理企业或其他组织,但他不是这些企业或组织的所有者。(8)管理人员有固定的薪金,并且有明文规定的升迁制度,有严格的考核制度。管理人员的升迁是完全由他的上级来决定的,下级不得表示任何意见,以防止破坏上下级的指挥系统,通过这种制度来培养组织成员的团队精神,要求他们忠于组织。(9)管理人员必须严格地遵守组织中的法规和纪律,这些规则不受个人感情的影响,而适用于一切情况。组织对每个成员的职权和协作范围都有明文规定,使其能正确地行使职权,从而减少内部的冲突和矛盾。

韦伯认为,合法型统治是官僚组织结构理论的基础,因为它为管理的连续性提供了基础,担任管理职务的人员是按照他对工作的胜任能力来挑选的,具有其合理性;领导人具有行使权力的法律手段;所有的权力都有明确的规定,任职者不能滥用其正式权力。合法型统治是以一种对正规形式的“法律性”以及对那些升上掌权地位者根据这些条例发布命令的权力的信任作为基础的。这种组织的管理制度不仅具有合法的公认权威性,并且具有“理性”,能够实现最优管理目标。

3. 社会人时代

从1927年至1936年,埃爾頓·梅奧主持的、持续为时9年的霍桑实验揭示出工业生产中的个体具有社会属性,生产率不仅同物质实体条件有关,而且同工人的心理、态度、动机,同群体中的人际关系以及领导者与被领导集体的关系密切相关。基于霍桑实验,梅奧提出社会人假设:(1)人是“社会人”而不是“经济人”。梅奧认为,人们的行为并不单纯出自追求金钱的动机,还有社会方面的、心理方面的需要,即追求人与人之间的友情、安全感、归属感和受人尊敬等,而后者更为重要。每一个人都有自己的特点,个体的观点和个性都会影响个人对上级命令的反应和工作的表现。因此,应该把职工当作不同的个体来看待,当作社会人来对待,而不应将其视作无差别的机器或机器的一部分。因此,不能单纯从技术和物质条件着眼,而必须首先从社会心理方面考虑合理的组织与管理。(2)企业中存在着非正式组织。企业中除了存在着为了实现企业目标而明确规定各成员相互关系和职责范围的正式组织之外,还存在着非正式组织。这种非正式组织的作用在于维护其成员的共同利益,使之免受其内部个别成员的疏忽或外部人员的干涉所造成的损失。为此,非正式组织中有自己的核心人物和领袖,有大家共同遵循的观念、价值标准、行为准则和道德规范等。

基于“社会人”假设建立起来的人际关系学说,正好是从与科学管理理论相反的角度研究如何提高企业的生产效率的问题。所以说,人际关系学说的提出,完全改变了管理理论发展的进程。对于社会人,梅奧认为:(1)对于社会人来说,重要的是人与人之间的合作,而不是人们在无组织的人群中互相竞争。(2)所有人主要是为保护自己在集团中的地位,而不是为自我的利益而行动。(3)从霍桑实验的结果可以发现,人的思想和

行动更多的是由感情而不是由逻辑来引导的。“社会人”假设有如下三个特点:(1)工人在劳动中同其他人进行交往,紧密地结合在一起。经营管理者忽视人际关系的调整,必然造成生产中的重大问题。(2)一个工人进入工厂以后与同班组其他人的关系如何,在很大程度上决定着这个工人的工作表现,并直接地影响其才能的正常发挥。(3)经营管理人员一旦抛弃认为工人群众是群氓^①的错误假设,重视企业内部的人际关系的不调整,就能获得惊人的效果。

组织管理理论的另一个伟大管理学家是切斯特·巴纳德,他被誉为系统组织理论创始人,现代管理理论之父。巴纳德在《经理人员的职能》一书中提出社会协作系统的理论。巴纳德认为所有的组织都包含三个要素:合作的意愿、共同的目标和沟通。在一个企业中,经理人员的作用就是作为一个信息相互联系的中心,并对组织中的各个成员的活动进行协调,以便使组织正常运转,实现组织的目标。他提出了经理人员需具有三项基本职能,分别是:(1)建立和维持信息交流系统。巴纳德认为,正式组织的复杂性使之有必要建立一个信息交流系统。这是因为组织中的各个部分和要素必须联结为一个整体,共同的目标必须有明确的规定,并且让组织的成员都接受,使活动的进展维持正常的顺序,这些要求离开信息交流系统是不能很好地实现的。即使有沟通渠道,也应该是方便和直接的。这样的信息系统也就是经理人员组织。经理人员组织的建立包含确定经理人员的职务,以及找到合适的人来担任这些职务,充分发挥他们的才能。这样的经理人员应该具备一定的素质,他们要善于领会组织的整体性和复杂性,使组织中的各个部分协调地工作,这是经理人员最重要的品质;他们还必须领会到与组织有关的整个形势和组织所承担的责任,他们要忠于组织,要有勇气、有判断力,受到过专门的学习和训练。由此可见,建立一个这样的信息系统是需要技巧的。(2)获取必要的服务。这项职能主要指的是以下内容:招募和选拔能力最好的、作出贡献并协调地进行工作的人员;采用巴纳德所说的维持组织的各种方法和手段。比如说士气的维持,诱因的维持,监督、监察、控制等的维持,通过这么多的维持,来保持组织系统的生命力。如果这些因素维持得不好的话,对组织的正常运转非常不利。(3)提出和制定目标。巴纳德认为,规定组织的目标的职

^① 群氓并非指流氓无产者,也不是社会流氓,而是指缺乏明确思想的无意识群众。

能由单个经理人员是不可能完成的,这样即使制定出来也不会被组织成员接受,只有被接受的才能实现。组织的整体的目标要由各个部门的单独的、具体的目标来整合,这其实就是把组织的权力交给各个部门,让所有的部门都接受组织的目标,相互联系起来协调地实现组织的目标。这其实是“目标管理”思想的萌芽。

围绕“人和组织”的研究在宏观和微观两个方面展开产生了很多成果,微观方面的研究如社会成员心理测试法、团体动力学、参与决策、领导方式、对团体人的激励要求等。宏观方面如有关说明组织的正式方面和非正式方面相互作用的分析工具及概念模式的研究。

4. 当代

如果说霍桑实验是对传统的管理理论的第一次冲击,马斯洛提出的“需要层次论”则是第二次最有影响的冲击,它促进了对组织中人的需要和动机以及对管理方法、领导行为的一系列富有成果的新的研究。工作激励理论是这一时期的主要内容。例如美国耶鲁大学教授奥德弗(Clayton Alderfer)20世纪70年代初在对马斯洛的需要层次论加以修改的基础上,把人的需要分为生存的需要、关系的需要、成长的需要三个层次,一般称之为ERG理论。与马斯洛严格按由低到高顺序排列并且激励作用不可逆转的需要层次论不同,奥德弗认为这些需要的激励作用不仅可以越级,而且是可以逆转的。

20世纪50年代初,美国心理学家大卫·麦克利兰(David C. McClelland)提出了成就需要理论。他认为,在人的生存需要基本得到满足的前提下,人的最主要的需要主要有三种,即权力的需要、归属的需要和成就的需要。麦克利兰将成就需要定义为根据适当的标准追求卓越、争取成功的一种内驱力,并且认为这种需要可以通过训练和教育培养出来。1959年美国心理学家F.赫茨伯格(Frederick Herzberg)提出的“双因素理论”或“激励—保健理论”,将人的需要与对工作的满意态度联系起来,进一步探讨了激励的动因及在组织管理方面新的思路。赫茨伯格在调查中发现,在职工回答他们何时感到对工作非常满意的时候,他们倾向于指出与工作内容本身相联系的因素,如工作上的成就感、个人发展机会、工作责任感、工作本身的挑战性、工作中得到的认可等。这类因素有可能增加满意程度而不能防止不满意,他将这类因素称为激励因素,也叫做内容

因素或满意因素。在职工回答何时他们感到对工作非常不满意的时候,他们倾向于指出与工作有关联的、环境条件方面的因素,如公司政策和管理、技术性监督、薪金、人际关系、工作条件等。这类因素不能增加满意程度,但可以防止不满意,因而叫做保健因素,也叫关联因素或不满意因素。赫茨伯格认为这两种因素的作用是严格区分的,调动人的积极性主要应从激励因素入手。基于人本主义心理学对人的本性和人的因素的认识,美国心理学家道格拉斯·麦格雷戈于20世纪60年代提出了X理论和Y理论,对传统的管理方法和新的管理方法进行了区分和概括,推动了在组织理论领域中对各种不同的管理类型、领导行为及其效果的研究。

当代的管理人员具有丰富的管理思想和方法,过程理论提供了管理人员的工作职能框架,组织行为学提供了有关人的方面的理解;组织理论使得有可能对权力和各种活动的关系进行设计;而管理科学则提供了数量技术和系统地解决问题的各种途径。^①

三、管理学理论体系

2000年,我国著名学者成思危在“中国管理科学的学科结构及发展重点”的学术报告中提出了中国管理科学“三个基础,三个层次和三个领域”的学科结构理论。

1. 三个基础

三个基础是数学、经济学和心理学。数学是管理科学中数量分析方法的基础,最常使用的是统计学(包括数理统计、回归分析、非参数统计等)、组合数学(主要研究存在性、计数、优化等问题)、数学规划(包括线性规划、非线性规划、整数规划、动态规划、目标规划等)、随机过程、离散数学及模糊数学等。经济学是管理科学中各种理论的出发点和依归,最常使用的是理论经济学(主要包括微观经济学和宏观经济学)、应用经济学(例如工业经济学、劳动经济学、区域经济学、国际经济学等)及计量经济学等。心理学是研究人的心理活动和行为表现的科学,它是管理科学中研究人际关系、调动人的积极性的依据。最常使用的是工业心理学、社会心理学及认知心理学等。

^① 孙耀君:《西方管理学名著提要》,南昌:江西人民出版社1999年版,第2~23页。