

ZHONGYANG DANGXIAO HANSHOU XUEYUAN

ZAIZHI YANJIU SHENG BIYE LUNWEN JI

探骊

下 册

远方出版社

中共中央党校函授学院海南分院
九七级领导干部在职研究生毕业论文集

江苏工业学院图书馆
藏书章

主 编: 叶 斌

副主编: 黄万钟 符气岗
黄道明 肖成燕

探 骊

远方出版社出版发行

(呼和浩特市新城区老缸房街 15 号)

新华书店经销 五华县印刷厂印刷

开本: 850×1168 1/32

印张: 30 字数: 810 千字

2002 年 3 月 第 1 版 2002 年 3 月 第 1 次印刷

印数: 1000 册

ISBN7-80595-481-X/I200

定价: 36.00 元(全册)

下 册

序 言

史书

世纪之交,以信息技术为基础的产业革命浪潮正在滚滚而来,并将推动人类从工业社会和工业经济迈向信息社会和信息经济。20 世纪 90 年代以来,在“全球信息高速公路”理论构想和互联网的推动下,信息技术取得了突破性进展,已经成为一些国家国民经济的主导产业并将成为拉动 21 世纪前叶全球经济增长主导产业。网络的最大特点就是不分地域,信息量大,更新及时,可以提供一个与对手平等竞争的平台。这对于亟待发展的国家和地区,都是千载难逢的可以趋利避害实现发展的机遇。

然而,机遇总是和挑战同在,并且,“机遇只青睐那些有准备的头脑。”因此,我们一定要有充分的迎接严峻挑战的思想准备和知识筹备,才能抓住机遇发展自己。近年来,我省不少领导干部在这方面的责任感和自觉性是难能可贵的。他们努力克服种种困难,参加各种形式的在岗学习和培训,力求提高自己的思想水平和知识水平,尤其注重在学习经济、学习管理方面下功夫。本书收入的 44 篇论文,是我省就读中央党校函授学院 97 级经管专业领导干部在职研究生的毕业论文,是学员们三年学习情况 and 研究水平的反映。论文涉及面广,针对性强,几乎囊括了当前经管领域中人们普遍关心和迫切需要解决的主要热点问题。笔触之所至,既有对于全局问题的宏观思路,也有解决局部问题的具体对策。其中,以海南问题作为选题的论文几乎占了一半,而且为海南生态省建设献计献策的篇章不少,既创立意之新,也具有较高的参考价值。这种理论联系实际,联系我们正在做的中心工作的研究方向,是应该肯定的。

诚然，毕业论文乃是毕业生运用所学的专业知识研究和解决本门学科某一问题的开始，自然就存在许多还要加深认识不断提高之处。同时，面对高科技、全球化的新形势，面对日益激烈的国际竞争，我们领导干部也要不断研究新情况，解决新问题，才能与时俱进，有所作为。因此我想提出三点意见，与大家共勉。

第一，学习必须持之以恒。读研毕业并不意味着学习任务已经完成，因此期望不可刀枪归库马放南山。学习是伴随着我们每个人的终生任务，干部成长的根本途径在于不断学习和实践。江泽民同志要求各级领导干部“学习、学习、再学习，实践、实践、再实践”。我们要进一步深入学习马克思主义、毛泽东思想和邓小平理论，深入学习江泽民同志“三个代表”重要思想，运用理论指导工作实践，增强工作的主动性、创造性，不断提高自己的理论水平和学识素养。

第二，学习的目的在于运用。要坚持理论与实践相结合，坚持知与行相统一，用自己的行动实践科学理论。对于科学理论来说，是知难行更难。科学理论在一定条件下会转化为强大的物质力量，但不会自动转化，而要靠人的实践，靠人的主观努力去实践。我们要把学习和自己所担负的工作紧密结合起来，注重理论的运用，以学习指导工作，努力开创工作的新局面。

第三，学习要在继承的基础上创新。面对世界经济和高新科技迅猛发展的大潮，无论是机遇还是挑战都必然要求我们，应该把创新意识贯穿于学习的全过程。只有发扬敢于创新的精神，才能积极推进理论创新、体制创新、科技创新和其他方面的创新，才能有效地解决前进道路上层出不穷的问题，推动改革开放和社会主义现代化建设事业不断向前发展。

这里需要特别强调的是，仅仅敢于创新还是远远不够的，还必须善于创新。而创新不是异想天开，不是割断历史。创新永远以继承为前提和基础，不断创新是持续发展的不竭动力。这就要求我们必须在继承中创新，在创新中提高。善于创新就要善于借鉴，利用前人积累的成果，扬弃旧义，创立新知，使之转化为新的生产力和社会财富；就要善于坚持“拿来主义”，使世界上的一切先进知识、先进技术为我所用。就拿我们这

个研究生班来说,所学的专业就是经济管理,而我们在经济管理方面还相对落后,因此必须花大力气学习和借鉴外国先进的经济管理理论、管理经验和管理手段,向管理要效率、要质量、要效益,尽快提高我国的经济竞争力。这是迎接挑战的一个非常重要的方面。

我们已经迈入新世纪,知识经济新时代也已经向我们走来。置身于新世纪、新时代,我们干部队伍中,应有为数众多通晓经济问题、善于管理经济的名家里手。我希望同志们坚持不懈地研究经济问题和管理问题,并且有所发现,有所创造,有所前进;希望同志们紧跟时代发展的潮流,不断解决新问题,形成新认识,开辟新境界。

是为序。

二〇〇一年春于海口

(王广宪同志现任中共海南省委副书记
兼任中共海南省委党校校长)

目 录

下 册

人本管理论	崔德华(1)
试论现代远程教育及其对海南高等教育的影响	郑万发(28)
论经济全球化与国有企业的发展	朱纪明(58)
海南口岸建设现状问题与对策	陈少濂(77)
试论市场经济中国有企业治理结构的重建	李万一(95)
搞活国有企业必须坚持以人为本	王应际(112)
发展自营经济振兴海南农垦初探	裴成敏(130)
试论海南热带大农业经济发展问题	梁 粟(147)
开发绿色食品是海南生态省建设的必然选择	高国柱(172)
关于粮食流通体制改革的几点思考	冯所兴(190)
我国粮食流通体制改革的评析和思考	范 明(208)
论梯度发展与西部大开发	陈鸿起(227)
论 WTO 金融效应与海南国有商业银行经营创新	袁世俊(251)
扩大外贸出口,促进经济增长	周奕华(275)
费制改革的思路与对策	王植凯(298)

关于海南旅游业发展的若干问题 刘善义(318)

中国加入 WTO 海南农业面临的机遇和挑战及我们的对策
..... 隋枝叶(343)

试论海南省农电“两改一同价” 吴坤交(367)

论我国民族保险业的历史现状及其发展趋势 赖运南(385)

知识经济与产业结构的优化 李江华(412)

人 本 管 理 论

崔德华

科学技术的迅猛发展,知识经济已不再是一个遥远的传说,它实实在在地进入我们的视野,款款地来到我们身边,渗入社会的各个领域,包括管理领域。知识经济时代的到来,不但没有站淡管理的作用,反而使传统的管理思想、管理模式、管理规则、管理办法以及管理方式、方法和手段等,不得不作出适应性的变革和调整,建立知识经济社会的管理新模式,确立知识驱动的新机制,完善人力资源开发与管理的体系。在这个全新的管理新体系中,我们不但要明确管理是一个永恒的主题,而且必须明确在这个永恒主题中,人是管理的核心因素。也就是说,过去的管理强调以人为本,当代及将来的管理更要倍加注重以人为本。

一、人本管理的意蕴

人本管理的意蕴要回答的问题主要有这么三个:什么是管理?什么是人本管理?人本管理的核心内容是什么?

(一)关于管理

在人类历史上,管理作为一门学科的诞生,首次解释了为什么我们在生产领域中雇佣大量知识人员与技术人员,又如何把不同技术与不同知识的人员集合在一起,以达到一个共同的目标。管理体制的快速形成及其影响之大是其它体制所无法比拟的,在不到 150 年的时间里,管理已改变了世界上发达国家的社会与经济的组织形式,自然而然地创造了一种全球经济,并为各个国家平等参与这种经济制订了新规划。随着知识经济社会的到来,管理将越来越成为一门重要学科和一种有效

实践。

何谓管理？给管理下过定义的管理学家很多，科学管理之父泰罗未下定义：管理就是“确切地知道你要别人去干什么，并使他用最好的方法去干。”西蒙对管理的概念曾有一句名言：“管理即制定决策”。而法约尔所下的定义是：“管理就是一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收不到的效果而进行的各种活动”。阿普利则认为：管理就是研究如何把人力和物力投向一个动态组织之中，使之达成目标，使服务者得到最大的满足；对内还要使得提供服务者，不但士气高昂，而且在工作中感到有所成就。我国由芮明杰主编的《管理学》教材中概括为：管理是对组织的资源进行有效整合以达到组织既定目标与责任的动态创造性活动。

1、管理是一种人文艺术。由于人所处的社会环境、文化背景不同，人们在思想、观念、行为上都会存在着许多差异，因此，管理就不是一种纯粹的技术性手段和方法，而是一门动态的艺术性很强的科学，它横跨自然科学、社会科学和思维科学大学科领域，还涉及到人，涉及到人的价值，涉及到人的成长与发展等，所以管理既是一门涉及多种学科领域的综合科学，也可以说是一种人文艺术。

管理之所以称为“人文”是因为它涉及知识、自我认识、智慧与领导艺术等基本要素；管理之所以作为“艺术”，是因为管理本身是一种灵活机动的实践与运用。管理者从人文科学和社会科学（心理学和哲学、经济学和历史学、自然科学与伦理学）中汲取所有知识和见识，并且把这些知识集中到效益与结果上，即集中到如何治愈一个病人、培养一名学生、建筑一座桥梁、设计并出售“用户满意”的软件等等诸多方面和一切可能牵涉到的领域。

2、管理的本质是决策。西蒙认为：“管理即制定决策”。而决策就是人们为解决问题而出主意想办法、做决定的活动过程。管理的目的是通过决策有条理、有系统地工作，即对管理对象进行管理以求得最佳的效果。然而，要想解决“条”咋“系统”问题，首先要解决管理者自身的基本观点和方法的正确与否，才能从根本上解决管理问题，即制定出科学的决策来。因为任何一个文明的管理者也都是在一一定的思想观点和方法

指导下工作的。这就是说,一个组织的高级管理人员必须掌握科学化、系统化、理论化的世界观和方法论。这又要求我们不仅要受过辩证唯物主义的理论教育和具备一定的管理理论,而且还拥有特定的或相应的数学素质、工学训练、文学造诣和经济头脑等基本素质。因此,我们只有认真学习管理学理论,真正建立起科学的管理观和方法化,谙握思维科学的真谛,才能有创意地纵横驰骋于管理世界,并用以指导目前的经济体制,推动全社会及企业内部的经营管理活动,使我们在复杂、激烈的竞争中立于不败之地。

3、管理是知识和知识分子得于充分发挥作用的条件。在知识经济社会,知识一身并不会自动产生什么东西,但一个现代组织(不信是大型企业)却可以雇用成千上万的具有高等知识的人,他们是代表着各个不同知识领域的工程师、设计师、市场专家、经济学家统计学家、心理学家计划人员、会计师、人力资源管理者等,他们都可以集合在一个共同的组织而通力合作,然而如果没有一个处在管理中的组织,任何人都无法发挥作用。正是管理,也只有管理,才使得知识和知识分子有效地发挥作用,实现知识的价值。

4、现代化管理思想是整个社会管理现代化的灵魂和领导思想。管理思想现代化是管理思想上的一场广泛而深刻的革命。它要求从各自所面临的管理环境、条件、任务以及管理文化的实际情况出发,建立和实现管理思想的科学化、民主化、系统化和经营思想现代化的一整套具有严密逻辑结构的观念体系。(1)在现代化管理中,重视管理主体的价值、确立管理主体在现代化管理活动中作为领导者、推动者、创造者和承受者的地位,进而形成现代化管理活动的主导力量和核心,这是衡量现代化管理思想是否成熟的重要标志。(2)在管理过程中,要通过一系列法律、制度及得到多数人承认的组织机构,使管理主体的利益、权力、要求、意志得到实现并使之参与管理的运动过程。这实际上就是一个民主管理的问题,管理过程中主体间的相互协作关系不仅要得体地展现出一种服从最高决策层次的主管者的意志,而且更主要的还需要有一种能广泛地体现管理主体每一个人的心愿、意向、利益、尊严及个性完整等要求的形式。随着整个社会管理现代化的逐步向前发展,主体管理

的民主化程度将会得到不断的深化。(3)现代化管理思想是一个动态的概念,随着整个管理理论和实践的发展,以及管理时间、地点和条件的变化,管理主体的现代化管理思想会相应地变化发展。(4)提高管理效益是搞好管理实践的目的,也是现代化管理思想的一个根本要素。影响管理效益的因素很多,其中管理主体的管理思想正确与否占有相当重要的地位。所以在管理中,采用先进的科学方法和手段,建立符合社会发展的管理体制无疑是非常必要的。但更重要的是一个管理系统高级主管者对经营战略的认识,这是个更加带有全局生的问题。(5)现代化管理思想是以现代管理科学发展为基础的。现代管理科学理论发展的水平直接制约着现代化管理思想的完善和成熟程度。

(二)关于人本管理

何谓人本管理?简单地说,就是以人为根本的管理,是指以人的全面自由的发展为核心,以组织的共同愿望为引导的一整套管理模式。

西方现代管理理论是以人为中心的管理,而东方管理理论则认为“管理的核心是人”。可见,不论是东方的管理理论还是西方的管理理论,管理都离不开人。我们研究管理,实质上就是研究管理者和被管理者,以及他们之间的关系。其核心要素是人,其理论基础或者说理论支点,是对人的科学认识。

1、人是一切社会关系的总和。研究人,首先就要研究人的本质,那人的本质是什么呢?马克思在《关于费尔巴哈的提纲》中提出:“人的本质并不是单个人所固有的抽象物。在其现实性上,它是一切社会关系的总和。”所以,我们既要从个人出发去理解一切社会关系,又要从一切社会关系的总和来理解人。

人既是自然的存在,又是社会的存在,同时还是思维的主体。自然、社会和思维的“三界”在人这里得到统一。所以,人是兼有自然属性、社会属性和思维属性的生物。而人的这三方面的属性又不是分别孤立地存在的,它们之间互相渗透,融为一体。也就是说,从事实际活动的人,从实质上来说便是自然、社会和思维的统一体。

人作为自然、社会和思维的统一体,首先就是从劳动,即从劳动所生发出来的生产力中表现出来。生产力是人改造自然的能力,人作为自

然的人所具有的体力,是生产力中的客观物质力量。人的劳动对象是自然界,人利用自然物制造工具,又使用工具改造自然界,在生产力中,人和自然是分不开的;生产力中的人任何时候都是自然的人,但同时又都是一定历史时代一定社会关系中的人,也就是处在一定的生产关系中的人,生产力中的人不仅是人和自然的统一体,同时也是生产力和生产关系的统一体;进而,生产力中的人还是思维和存在的统一体,因为人是生产活动的主体,在生产活动的基础上人们才获得和发展了自己的思维能力以及丰富的思维的内容,人的思维的发展又使人在和自然的交往中获得了更大的自由。

另一方面,关于人的社会性,这不是一种简单的关系,不能把人的社会性仅仅归结为某一方面,而应将人的本质看作一切社会关系的总和。在这一切社会关系中,首要的是人为生存而进行的生产活动和由此而结成的生产关系,人的本质首先由生产关系所决定和造成。个人和社会的关系也首先在生产和分配中表现出来,但必须承认个人之间的差别,承认人的个性和自由。承认个性,不是排斥社会性,反之,个性也是由社会性决定的,影响人的个性形成的因素主要仍然是社会因素。

2、人是一种复合体。人是有生命的、有情感的、有思想的、有创造力的一种复合体。人在自然因素和社会因素相互作用中保持相对稳定的状态。每个人每时每刻都生活在六种系统中,即身心系统、经济系统、家庭系统、工作和学习系统、社会系统和自然系统。人们每天都接受来自各个系统的信息,并通过人的反馈、控制、处理,求得发展,改造客观世界,同时也改造自己的主观世界。

在人的生命过程中,人的生命运动的最大特点是它受人的思维运动的影响,人的思维运动对人的生命运动产生能动作用,人的生命运动和思维运动又和外部环境辩证统一起来。外部环境包括气候、水质、土壤、阳光、空气等自然因素;还有社会制度、劳动条件、阶级地位、精神等社会因素。这些因素相互交织,错综复杂,不断地发生变化,又时刻对人的生命活动和思维活动起着客观上的制约和影响作用。

人生活在世界上,每天都要和自然界、社会接触,收到大量的自然信息和社会信息。这些信息靠人的心身自动控制,其中对于人的生命运

动和思维运动的发育有促进作用的信息被保留下来,而对负价值的或暂时无关的信息及时予以处理,以保障人体的气血畅通,以维护人体内各个系统、器官、组织、细胞之间的协调和人与自然环境之间的相对平衡。人在相对地适应自然和社会的情况下,对自然和社会进行改造,同时对自己也进行改造,从而不断地提高自己的创造力,促进人类进步事业的发展。

3、人是矛盾复杂的人。人之为人的特性就在于人的本性的丰富性、微妙性、多样性和多面性。人身上充满着矛盾的规定,而且任何一种肯定的规定,似乎都有其否定的方面。人是理性的动物,但在人的意识和行为中又充满着非理性的因素,并常常非理性地对待和运用自己的理性;人是智慧的动物,但又常常作出某些连一般动物都不如的最愚蠢的行为;人是最有创造性的,一人的创造总是伴随着破坏,人还会利用创造的成果进行破坏;人是最有道德的,但最不道德的往往是人,等等,所以,现实的人存在于复杂的关系之中,而从事现实活动的人,必定是复杂的人,是变化着的人。

4、人既有可塑性,又有创造性。因为人是复杂的,多变的,所以人具有可塑性,要重视人的可塑性,通过教育培训,管理引导,提高人的素质、素养。人又是具有创造性的,这是人与动物的本质区别。正如德国哲学家恩斯特·卡西尔在《人论》中提出自己关于人的定义:人与其说是“理性动物”,不如说是“符号的动物”,亦即能利用符号去创造文化的动物。人与动物的根本区别就在于:动物只能对“信号”作出条件反射,只有人才能够把这些“信号”改造成为有意义的“符号”。人与动物的这种区别,裨上就是“理想”与“事实”,可能性与现实性的区别。也就是说,人是生活在“理想”世界的,生活在“理想”世界的人总是向着“可能性”行进,而不像动物那样只能被动地接受直接给予的“事实”,从而永远不能超越“现实世界”。可以说,人类全部文化都是人自身以他自己的符号化活动所创造出来的“产品”,而不是被动接受直接给予的“事实”而来。并且人类在依靠实践活动维持自己的生存和造就“理想”世界,这说明人能够以自己的意志和力量改造自然,征服自然,按照自己的理想建设自己的家园,具有创造和建设一个“理想”世界的力量。所以,在管理中,要

发挥人的创造性,鼓励人不断地创造、创新——这是最大和最高的题中应有之义!

(三)人本管理的核心内容是自我管理

人本管理的概念是建立在对人的基本假设之上的,管理人的假设实际上就是把人看作是一个追求自我实现、能够自我管理的社会人。因此,对人的管理,不仅仅是关心人,激励人的积极性,而且是开发人的潜在能力以为组织的生存与发展服务。又因为人们追求自我实现,才可能自己对自己进行约束和激励,而人本管理的核心是通过自我有效的管理使组织成员驾驭自己、发展自己,进而达到全面自由的发展。对于组织来说,需要创造一个良好的环境,以便于组织的成员在完成组织既定目标的要求下,能够自己工作,进行自我管理。所以,个人的自我管理是人本管理的本质特征,也是人本管理的核心内容。

1、自我管理的重要前提是授权。在现代组织中,成员的自我管理一定是在组织任务分配的条件下进行的,通过成员在各自的工作岗位上自主地做好工作,进行相互间的协调,最终使组织的目标更卓有成效地达到。然而,分工本身并不一定能导致接受分工的成员可以开展自我管理。假定组织并未授权,任何自主的动作、自主的管理都可能被视为违规,并承担相应责任,那么自我管理就无法实现。因此,自我管理的一个重要前提就是授权,即组织在安排成员工作任务时给予成员完成任务的权力,成为可在权力范围内自我管理、自我管理,以便恰当地完成所交给的任务。

2、自我认识。所谓自我认识,是指个体对生理自我(如身高、体重)、心理自我(如思维活动、个性特征)和社会自我(如社会关系中的角色)的认识。它包括自我感觉、自我观察、自我观念、自我分析和自我评价等层次。其中,自我观察和自我评价是自我认识中最主要的方面,集中反映了个体自我认识乃至自我意识的发展水平,也是称体验和自我调控的前提。

具体到管理学上,就是人必须了解自我,即我的长处是什么?

我的优势在哪些方面? 我擅长于从事哪方面或哪方面的哪些具体工作? 我的价值观是什么? 我的价值观和我所属的组织价值观是否相

容? 等等。因为一个人只有发挥自己的长处才能作出成绩,而不可能把成绩建立在自己根本做不了的事情的基础之上。如果他(她)在某些领域既无天资,也无技能,那么他(她)就不应该接受这些领域的工作、职位和任务。人们应该尽可能少的把努力浪费在改善能力很低的方面。要知道,从无能提高到中等水平所需耗费的精力和劳动,远远超过从一流提高到卓越超群所需耗费的精力和劳动。

另一方面,在价值观上,为了达到自我管理,每个人都必须先问,我的价值观是什么? 组织的价值观是什么? 要意识到组织的基本方针是从每个成员身上产生的,组织的价值观是每个成员的价值集中体现,组织的目标是以成员的能力为转移的。所以如果一个组织的价值观念体系是不可接受的,或者是与一个人自己的价值观念是不相容的,那么这个人这个组织工作势必造成不是遭受挫折,就是碌碌无为。

3、自我完善。所谓自我完善,是指个体在认识自我、悦纳自我的基础上,自觉规划行为目标,主动调节自身行为,积极改造自己的个性,使个体全面发展以适应社会要求的过程。自我完善是个体自我教育最重要的方式,它实际上是一个合理确立理想自我,努力提高现实自我的过程,也就是主动改变现实自我以及达到理想自我的过程。因为当一个人有了实现某个目标的明确动机时,他就将制定达到这个目标的最佳方法,而不是因为有人教给他这样或那样去做。

我们知道,有天才的企业家或其他专业人才,但没有天生的企业或其他专业人才。一个出色的人才当然具备一些潜在的天赋,然而更重要的是后的自我开发、自我培养、自我塑造。这是一个自我约束的过程,它需要按照社会、组织的需要和个人的特点来不断地修正自我的行为相应的心理活动,不断地战胜自我,重塑新的自我,注意从“小我”走向“大我”。既努力发展自己,又绝不固守自我;既注重自我价值的实现,又不仅仅追求个人价值,而在为实现组织价值的过程中实现自我的价值。所以,要有战胜自己的勇气和毅力,敢于在商品经济的大海中拼搏,敢于在市场竞争的舞台上亮相,使自己成为一个超越自我的佼佼者。

4、自我实现。所谓自我实现,就是要求实现个人的聪明、才智、理想和抱负。马斯洛把“自我实现”一词加以限定为:“说到自我实现需要,这