

高等教育“十二五”应用型人才培养规划教材

管理学原理

GUANLIXUE YUANLI

■ 主编 刘爱民 彭璟

 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

管理学原理

主 编 刘爱民 彭 璟

副主编 廖金萍



 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

管理学原理 / 刘爱民, 彭璟主编. —北京: 北京理工大学出版社, 2012. 8
ISBN 978 - 7 - 5640 - 6467 - 9

I. ①管… II. ①刘… ②彭… III. ①管理学 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 181669 号

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (办公室) 68944990 (批销中心) 68911084 (读者服务部)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 北京地质印刷厂

开 本 / 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 / 21

字 数 / 484 千字

版 次 / 2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷

印 数 / 1 ~ 4000 册

定 价 / 39.80 元

责任编辑 / 武丽娟

梁铜华

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 王美丽

前言

人类活动具有突出的群聚性、社会性特征。为了充分发挥群体或组织的整体功能，就必须进行人与人之间的沟通、协调、领导、指挥等互动活动，所谓管理就随之而产生。因此，管理是伴随人类的产生而产生，发展而发展的。

生产、经济活动是人类文化、政治等其他一切社会活动的基础。因此，无论是人类早期的零碎管理经验的积累，还是现代系统科学管理理论的提炼，大多源自于生产、经济领域之中。

改革开放后，科学技术和生产力迅速发展，我国的管理尤其是经济管理，无论是实践还是理论方面，也有了显著的提升。这种生产、经济与管理理论同向巨变、高速发展的态势仍将继续。

社会管理活动不断深入，管理理论必然动态演变。作为高校理论工作者应当把握实践脉搏，适应理论律动，尽可能将最新理论成果及时纳入到教材之中。正是基于此种考虑，我们编写了《管理学原理》这本大学教材。本教材具有以下5个显著特点：

1. 教材体系的完整性。从全面、系统的观点看，一切管理活动都包括管理主体、管理客体、管理环境、管理行为等方面，因此，本教材就分为管理主体篇、管理客体篇、管理环境篇、管理职能篇，以及前、后缀：管理绪论篇和管理创新篇六篇内容。

2. 教材内容的新颖性。教材体系的完善拓展，就必然导致理论视野的发散，大量新的理论成果也就顺理成章地纳入教材。第三章个体管理者，第四章团队管理者，尤其是整个客体篇的有形和无形资源、人力资源特质及工作任务，职能篇的战略、领导、责罚、协调、调节等章节都属于新增内容。

3. 教材结构的独创性。如果说，教材编写中所揭示的基本概念、基本原理、基本规律、基本理论和基本体系是构成全书的主干内容，而教材的体系结构就可视为教材的外在形式。管理活动必然涉及主体、客体、环境和职能行为如此环环相扣的逻辑内容，也就必然决定本教材“四大篇”体系结构形式的呈现。

4. 教材风格的实践性。本教材所有编者都是从事教学，并正在一线教学的高校教师。本教材很注重基本原理、基本理论的论证和阐释，但编者更强调这些原理和理论的实践应用，所以各章后面附上的练习题突出考查学生应用基本原理，解决实际问题的能力。这样做，不仅适合教师测试之用，因而是“教本”，而且通俗的语言风格也适合学生自学预习，因而也是“读本”。

5. 观点叙述的精练性。思想、理论的成熟，不仅要体现在思想正确、理论科学，也应该体现在，一个成熟理论不仅可以充分演绎，也一定可以高度归纳。而且，就教学实践而言，无论是方便教师的教书，还是便于学生的读书，教材观点都应该高度浓缩和提炼。本教材杜绝主要论点的冗长表述。

总之，编者力争编撰出一本体系完整、结构新颖、内容丰富、理论科学、注重实践、风

格独具、思维严谨、突出创新，适合大学层次，尤其是经济管理类的管理学教材。

就教材的名称、样式、体例及编撰目的等问题，彭璟与刘爱民两位教授作了初步磋商和定夺。由刘爱民教授负责本教材体系结构的开拓性谋划，并编写和最终敲定本教材写作大纲；负责本教材的写作特色、范式的酝酿、提供及改稿中的维持和保障；负责本教材书稿的改稿、审稿、统稿和定稿。彭璟教授负责实施了大量编稿中行政保障性事务工作。

本教材具体编撰分工是：彭璟撰写第一章第一节；廖金萍撰写第一章第二节、第三节，第二章，第十三章，刘爱民撰写第三章第一节、第二节、第三节；周银杏撰写第三章第四节；孙冰撰写第四章、第十二章；杨华玲撰写第五章；熊斌勇撰写第六章第一节、第三节、第二节一部分，第十六章；孙小飞撰写第七章、第十五章；魏丽红撰写第八章、第六章第二节一部分；胡典雄撰写第九章、第十章；谌种华撰写第十一章；潘丽君撰写第十四章。全书由刘爱民改稿、统稿和定稿。刘爱民、彭璟任主编，廖金萍任副主编。

在整个编撰过程中，我们始终得到江西农业大学南昌商学院领导，尤其是管理系领导以及北京理工大学出版社的鼎力支持，南昌商学院管理系余嘎、曾海华等同志也给予了许多具体帮助。在此，一并真诚致谢！

为了给书稿增色添彩，编者参阅了大量巨作华章，从而得到了不少有益启示和借鉴。有的编者在行文中有所提及，但是，许多作者和文章，由于行文的限制，没能一一署名纳入教材中，编者特别慎重地分别列名书后。对给编者提供论著借鉴的各位尊敬的专家学者，诚表叩谢！失礼之处，还望宽宥！

各位编者在书稿撰写中，都是苦思冥想、竭尽全力、一丝不苟、力求完善。但由于编者能力和水平的制约，这本教材的缺憾甚至是拙误，一定会随着教学实践的深入，逐渐凸显。恳请各位有识之士不吝赐教。

编 者

第一篇 管理绪论篇

第一章 管理概述	(3)
第一节 管理与管理学	(3)
一、管理的产生	(3)
二、管理的概念和特征	(4)
三、管理学的含义	(6)
第二节 管理的职能和作用	(7)
一、管理的主要职能	(7)
二、管理的性质与作用	(8)
第三节 管理学的研究对象和学科基础	(9)
一、管理学的研究对象	(9)
二、管理学的主要学科基础	(10)
第二章 管理的经典理论与基本原理	(13)
第一节 管理理论的形成与发展	(13)
一、中、外早期管理思想	(13)
二、古典管理理论	(15)
三、行为科学管理理论	(18)
四、现代管理丛林理论	(20)
五、当代管理理论的新发展	(23)
第二节 管理的基本原理	(25)
一、人本原理	(25)
二、系统原理	(26)
三、权责原理	(26)
四、能级原理	(27)

五、动态原理	(27)
六、效益原理	(28)
七、互动原理	(28)

第二篇 管理主体篇

第三章 个体管理者	(33)
第一节 个体管理主体概述	(33)
一、个体管理主体的含义	(33)
二、个体管理主体的分类	(34)
三、个体管理主体的功能角色	(36)
第二节 管理者的权力和责任	(39)
一、管理者的权责概述	(39)
二、管理者权力来源的差异及其影响	(41)
三、管理者权力的典型类型及其确定	(43)
第三节 个体管理者的思维和特质	(46)
一、个体管理者的思维	(46)
二、个体管理者的素养	(51)
第四节 个体管理者素养的历练	(57)
一、个体管理者魅力	(57)
二、个体管理者素养的提升	(60)
第四章 团队管理者	(65)
第一节 团队管理概述	(65)
一、团队管理与组织管理	(65)
二、团队形成的途径与要求	(66)
三、团队的类型	(67)
第二节 团队建设	(69)
一、团队构建的关键因素	(69)
二、团队建设的原则	(70)
三、团队建设的艰难	(71)
四、高效团队的特征	(72)
五、创建高效团队	(74)
六、创建高效团队的细节	(75)
第三节 团队效能	(76)
一、团队效能界说	(76)
二、团队效能的优化	(76)
三、团队效能的评估	(77)
第五章 组织管理者	(81)
第一节 组织的概述	(81)

一、组织的含义与类型	(81)
二、组织的功能	(82)
三、个体管理者与组织的关系	(84)
第二节 组织结构与组织管理	(85)
一、组织结构类型及其评价	(85)
二、管理幅度与管理层次	(88)
第三节 现代企业组织	(89)
一、现代企业组织的含义与特征	(89)
二、现代企业组织的结构	(90)
第四节 组织设计	(93)
一、组织设计的含义及影响因素	(93)
二、组织设计的原则	(95)
第五节 组织变革	(96)
一、组织变革的动因	(96)
二、组织变革的方式	(97)
三、组织变革的趋势	(99)

第三篇 管理客体篇

第六章 有形资源	(105)
第一节 人力资源	(105)
一、人力资源概述	(105)
二、人力资源的特征	(107)
三、人力资源的差异及其作用	(108)
四、人才的培养与选拔	(109)
第二节 财力资源	(111)
一、财力资源概述	(111)
二、财力资源的分类	(113)
三、企业财力资源的分配	(114)
四、企业财力资源的特征及其重要性	(115)
五、财力资源的开发与管理的途径	(116)
第三节 物力资源	(118)
一、物力资源含义及特征	(118)
二、物力资源的分类	(118)
三、物力资源流动性和非流动性及其影响	(120)
第四节 有形资源的配置	(120)
一、资源配置的内涵	(120)
二、市场机制与资源配置	(122)
三、资源优化配置的意义	(123)

第七章 无形资源和工作任务	(126)
第一节 信息资源	(126)
一、信息资源概述	(126)
二、信息资源的特征	(128)
三、信息资源的搜集渠道和方法	(129)
四、信息资源的整理和保存	(131)
第二节 技术资源	(132)
一、技术资源及其重要性	(132)
二、技术资源的分类	(133)
第三节 企业精神、品牌和经营资源	(134)
一、企业精神概述	(134)
二、企业品牌资源的价值	(136)
三、品牌资源的保护和利用	(137)
四、企业经营模式的分类	(138)
五、客户资源的重要作用	(140)
第四节 工作任务	(142)
一、工作任务概述	(142)
二、工作任务的考评	(143)
第八章 人力资源的心理特质	(146)
第一节 人的需要	(146)
一、需要的基本含义	(146)
二、需要的特点	(148)
三、需要的利用后果	(149)
第二节 人的情感	(151)
一、情绪与情感	(151)
二、情绪情感的特点	(153)
三、情绪情感类别与行为偏差	(153)
四、情绪的调节	(155)
第三节 人的态度	(156)
一、态度的基本含义	(157)
二、态度的特点	(158)
三、态度与情感及行为的关系	(159)
第四节 人的意志及期望	(163)
一、意志、期望的基本含义	(163)
二、期望与人的心理压力	(164)

第四篇 管理环境篇

第九章 组织的外部环境	(169)
第一节 组织外部环境概述	(169)
一、组织外部环境的含义	(169)
二、组织与外部环境	(169)
第二节 组织外部环境的构成	(170)
一、一般环境	(170)
二、具体环境	(173)
三、组织与环境的关系	(174)
第三节 社会责任	(176)
一、社会责任的产生背景	(176)
二、社会责任内化为组织道德要求	(177)
三、组织的社会责任	(178)
四、组织社会责任的特征	(180)
五、组织承担社会责任的行为规范	(181)
第四节 外部环境的自然变迁和自觉营造	(183)
一、环境的客观性和可塑性	(183)
二、营造管理的良好外部环境	(183)
第十章 组织内部环境	(186)
第一节 组织内部环境概述	(186)
一、组织内部环境的基本特点	(186)
二、组织内部环境对管理的独特影响	(187)
三、组织内部环境的分类	(187)
第二节 组织文化精神的构成	(189)
一、组织文化的基本含义	(189)
二、组织文化的构成	(190)
第三节 组织文化的层次、功能和建设	(192)
一、组织文化的层次	(192)
二、组织文化的功能	(193)
三、组织文化的建设	(194)

第五篇 管理职能篇

第十一章 计划与战略	(201)
第一节 计划与战略概述	(201)
一、计划与战略的对照	(201)
二、计划与战略在管理中的重要作用	(202)

三、计划、战略的分类	(203)
四、计划的性质和战略的特点	(205)
第二节 计划的制订	(206)
一、分析与预测	(206)
二、计划制订的原则	(209)
三、计划编制的技术方法	(210)
四、计划编制的程序	(212)
第三节 战略的谋划	(214)
一、战略谋划应考虑的主要因素	(214)
二、战略制定的原则	(215)
三、战略的应变、控制	(215)
四、战略制定、实施的步骤	(216)
第四节 企业战略	(217)
一、企业战略的层次	(217)
二、企业战略的主要类型	(217)
三、企业战略分析的经典工具	(218)
第十二章 领导与决策	(222)
第一节 领导与决策的概述	(222)
一、领导与决策的基本含义	(222)
二、领导、决策在管理中的作用	(224)
第二节 领导活动	(225)
一、领导理论	(225)
二、领导与管理的关系	(229)
三、领导活动的基本原则	(231)
四、领导活动的要素	(231)
五、领导活动的开展与要求	(233)
六、领导活动中度的把握	(236)
第三节 决策活动	(237)
一、决策的类型	(237)
二、决策的方法	(238)
三、影响决策的因素	(240)
四、决策的原则和程序	(241)
第十三章 激励与责罚	(246)
第一节 激励概述	(246)
一、激励的含义	(246)
二、激励的过程与机理	(247)
三、激励的特点和作用	(248)
第二节 激励理论基础	(249)
一、内容型激励理论	(249)

二、过程型激励理论	(253)
三、行为改造型激励理论	(256)
第三节 激励的原则、方法和艺术	(257)
一、激励的原则	(257)
二、激励的方法	(258)
三、激励的艺术	(260)
四、激励的创新	(261)
第四节 责罚艺术	(262)
一、惩罚的原则	(262)
二、惩罚的技巧	(263)
第十四章 沟通与协调	(266)
第一节 沟通	(266)
一、沟通的概念和作用	(266)
二、沟通的过程	(267)
三、沟通的类型	(269)
四、沟通的障碍	(271)
五、沟通的技巧	(272)
第二节 协调	(273)
一、协调的概念与作用	(274)
二、协调的原则	(275)
三、协调的内容	(275)
四、协调的误区	(279)
第十五章 控制与调节	(284)
第一节 控制的概述	(284)
一、控制的基本含义	(284)
二、产生控制的原因	(285)
三、控制的重要性	(286)
第二节 控制的特征与原则	(286)
一、控制的类型	(286)
二、控制的特点	(288)
三、控制的原则	(289)
四、控制的目标	(290)
第三节 控制的过程	(290)
一、制定标准	(291)
二、衡量绩效	(292)
三、分析原因及采取措施	(293)
第四节 控制的方法	(294)
一、预算控制	(294)
二、生产控制	(296)

三、比例分析控制	(297)
四、综合控制	(298)
第五节 调节	(299)
一、调节的概述	(299)
二、调节的原则和目标	(301)

第六篇 管理创新篇

第十六章 管理创新和发展	(307)
第一节 管理创新的思想基础	(307)
一、质疑经典	(307)
二、破除迷信	(307)
三、挑战传统	(308)
四、突破框框	(308)
五、发现空白	(308)
六、预测变化	(309)
七、不惧失误	(309)
第二节 管理创新的意义与原则	(309)
一、管理创新的意义	(309)
二、管理创新的原则	(312)
第三节 管理创新的主要内容	(315)
一、目标创新	(315)
二、技术创新	(315)
三、制度创新	(315)
四、组织机构和结构的创新	(316)
五、环境创新	(317)
参考文献	(319)

第一篇

管理绪论篇

 第一章 管理概述

 第二章 管理的经典理论与基本原理

第一节 管理与管理学

一、管理的产生

管理作为人类的一种社会实践活动，同人类社会一起产生，是人类社会协作劳动和共同生活的产物，与人类的文明历史一样悠久。也就是说，自从有了人类的组织活动，便有了管理。早在以血缘关系构成的家庭氏族和胞族部落的原始社会时期，虽然当时的人们还没有管理的意识，但是在部落狩猎这样有组织的活动中，就已经开始了对参与者进行分工，并对掠取的食物按照一定的比例在部落成员之间进行分配，为了支配和管理部落的财产和其他资源选举掌握一定权力的首领。这是人类社会早期的原始管理，处于一种自发的状态。但是，其本质与今天的管理并无区别，其差别仅仅在管理内容、管理思想、管理方式、管理手段等方面。

社会人类学认为，人的本质是一个社会存在物。人与动物之间的最根本的区别是人的社会性，即相互之间要形成一定的社会关系。马克思说：“人的本质并不是单个人所固有的抽象物，实际上，它是一切社会关系的总和。”无论这种社会关系是简单或是复杂，都意味着人与人之间要进行一定形式的合作。人只有在人群中才能成为人，作为一种“有文化的”和群居的社会存在物，人总是生活于一定的组织之中。自从人类社会越来越依赖集体的努力以及越来越多的有组织的群体规模的扩大，管理也就愈发显得重要了。当人们组成群体来实现个人无法完成的目标时，管理工作就成为协调个体行为必不可少的因素。人类实践活动的集体性，需要分工，也需要协作，必然需要管理。

管理是社会发展的阶段和社会活动的所有领域都存在的一种社会现象。社会分工越细，社会性、集体性活动范围越大，缺乏管理，失去控制，人类社会就越加无法存在，更不用说繁荣和发展、文明和进步了。所以，人类社会一进入文明的状态，结合成有机的整体，管理也就随之产生了，并且还随着人类社会的发展而同步发展。

二、管理的概念和特征

（一）管理的概念

管理活动自古即有，随着生产力的发展和人类社会的进步，管理活动逐渐专业化、科学化，在社会生活的各个领域发挥着重要作用。大到一个国家的治理，中到一个城市的建设，小到一个企业的经营，甚至一个家庭的生活，都存在管理活动。

可见，对“管理”一词人们并不陌生，但什么是管理？从不同的角度出发，可以有不同的理解，至今仍处于众说纷纭的状态，还没有一个统一的定义，正所谓“仁者见仁，智者见智”。因此，要对它下一个确切的定义不是一件很容易的事情。

管理，若从字面上解释，“管”有管辖、命令、约束之意；“理”有整治、协调、处理的含义，就是管辖和处理的意思，亦即管人和理事，即对一定范围的人员及事务进行安排和处理。但是这种字面的解释没有严格地表达出管理本身所具有的完整含义。自20世纪初，管理学作为一门新兴学科形成和发展以来，许多中外学者从不同的研究角度出发，对管理作出了不同的解释。具有代表性的观点有：

“科学管理之父”费雷德里克·泰罗（Frederick Taylor）对管理的解释是：“管理就是确切地知道你要别人干什么，并使他用最好、最经济的方法去干。”在泰罗的眼里，管理就是指挥他人能用其最好的工作方法去工作。

“经营管理之父”“组织理论之父”亨利·法约尔（Henri Fayol）于1916年提出：管理是由计划、组织、指挥、协调及控制等职能为要素组成的活动过程。这一定义已经成为从管理职能角度定义管理的典范。

诺贝尔经济学奖获得者，美国管理学家赫伯特·西蒙（Herbert A. Simon）则从管理的核心环节出发提出：管理就是决策，决策贯穿于管理的全过程。

美国著名管理学家孔茨（Harold Koontz）提出：管理就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。

被誉为“现代管理之父”的彼得·德鲁克指出：“归根到底，管理是一种实践，其本质不在于‘知’而在于‘行’，其验证不在于逻辑，而在于成果；其唯一权威就是成就。”

以斯蒂芬·P·罗宾斯为代表的一些美国管理学家们强调的是管理的本质，提出“管理是一个协调工作活动的过程，以便能够有效率和有效果地同别人一起实现组织的目标。”

美国管理协会将管理定义为“管理是通过他人的努力来达到目标”。它强调对人的管理。

我国的管理学者对管理的定义也各不相同。我国最早使用管理一词的人是孙中山。孙中山在谈到政治时指出：“政是众人之事，治是管理，政治就是管理众人之事。”我国学者徐国华说：“管理是通过计划、组织、控制、激励和领导等环节来协调和利用组织的人力、物力、财力、信息等资源，以实现组织目标的过程。”

综合上述列举的各种定义，我们可以发现，管理是一个动态的、发展的概念。本书对管理下的定义是：管理是指在一定的环境条件下，对组织资源和组织活动进行有效的计划、组织、领导、控制和创新，以有效实现组织目标的活动或过程。

对这一定义可作进一步解释：

第一，管理的主体是管理者。