

· 高等院校精品课程教材 ·

管理学 全球化视角

Management

主编 赵丽芬

 中国人民大学出版社

013028518

· 高等院校

C93-43

249

管理学 全球化视角

Management

主编 赵丽芬



C93-43
249

中国人民大学出版社
· 北京 ·



北航

C1635027

图书在版编目 (CIP) 数据

管理学：全球化视角/赵丽芬主编. —北京：中国人民大学出版社，2013. 3
高等院校精品课程教材
ISBN 978-7-300-17160-9

I. ①管… II. ①赵… III. ①管理学-高等学校-教材 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 044061 号

高等院校精品课程教材

管理学：全球化视角

主 编 赵丽芬

Guanlixue Quanchiuhua Shijiao

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 涿州市星河印刷有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 25.75 插页 1

字 数 660 000

邮政编码 100080

010-62511398 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2013 年 3 月第 1 版

印 次 2013 年 3 月第 1 次印刷

定 价 45.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

从20世纪80年代起,全球化成为世界经济的主流。进入21世纪以来,随着信息产业的蓬勃发展、科技进步步伐的不断加快以及世界市场的迅速扩大,全球化与知识经济紧密融合,呈现出日益增强的发展趋势。全球化不仅在宏观上带来了经济、社会与文化的巨大变化,而且深刻影响着人们的工作、学习与生活,“今天你全球化了吗?”似乎已经成为人们相互之间彼此寒暄的日常用语。这变化着的一切,引起了传统管理学假设的变化,以及管理学的相关概念、理论与方法的相应改变。

关于传统管理学假设,管理大师彼得·德鲁克在《21世纪的管理挑战》(1999)中作出了明确的表述,他指出:真正的管理学研究始于20世纪30年代,自那时起,大多数学者、作家、管理实践者都认同两套关于管理事实的假设。第一套假设构成管理原则的基础,主要内容包括:管理是企业管理;企业应该具有或必须具有一种恰当的组织形式;企业应该采取一种管理人的恰当方式。第二套假设奠定了管理实践的基础,主要内容包括:技术和最终用户是一成不变的和已知的;管理的范围是由法律决定的;管理是对内部的管理;按国家边界划分的经济体是企业和管理依托的“生态环境”。

在全球化背景下,面对点点滴滴、方方面面的变化,我们不能不重新审视传统的管理学假设,因为这些变化与管理密切相关。当我们把组织和人放在全球化这个大环境和大趋势中来研究管理问题时,不难发现,传统的管理学假设确实已经不再适用,正因为如此,从全球化的视角探讨管理问题,具有重要理论价值与实践意义。

当然,我们并不是要立足于全球化的视角重建一个管理学体系,而是试图将全球化内涵于管理学之中,揭示全球化背景下管理理论和管理实践的新变化、新发展、新规律。为此,编写本书的立足点是适应时代发展的需要,结合当前的时代背景,以全球化为主线,按照管理的四项职能(即计划、组织、领导、控制)搭建全书框架,其基本逻辑顺序是:首先,结合管理理论的产生与发展,系统阐释全球化赋予管理的新内涵;其次,在介绍管理基本职能和一般方法的基础上,阐述全球化带来的管理职能的新变化;最后,跟踪管理理论与管理实践的前沿动态,从全球化的角度对不同管理模式进行国际比较。

我们希望读者通过阅读本书,熟悉全球化给管理带来的机遇与挑战,同时,借助本书所提供的理论框架、分析工具与方法,较为全面地了解和认识全球化背景下管理内涵、管理职能以及各种管理理论与实践的新变化、新发展。

本书由中央财经大学教授、博士生导师赵丽芬博士任主编,周卫中教授、周利国教授任副主编。编写组成员及分工如下:第一章,赵丽芬教授;第二章、第三章和第七章,周



卫中教授；第五章和第六章，葛建新教授；第四章、第十二章及第十六章，林嵩教授；第九章、第十三章、第十四章和第十五章，周利国教授；第八章、第十章和第十一章，张淑君教授；第十七章，赵丽芬、周卫中教授。全书由赵丽芬负责总纂和定稿。

在本书写作过程中，参阅了大量国内外专家学者的研究成果，他们精湛的理论、观点和方法，给我们以很多有益的启示，在此表示最诚挚的谢意。同时，衷心感谢中国人民大学出版社的领导和编辑，本书的出版得益于他们的热心帮助和辛勤劳动。

本书作为中央财经大学精品教材之一，得到“211工程”三期建设资金的资助，感谢教育部和学校领导对本项目的关心和大力支持。

赵丽芬

于中央财经大学

教师教学服务说明

中国人民大学出版社工商管理分社以出版经典、高品质的工商管理、财务会计、统计、市场营销、人力资源管理、运营管理、物流管理、旅游管理等领域的各层次教材为宗旨。为了更好地服务于一线教师教学，近年来工商管理分社着力建设了一批数字化、立体化的网络教学资源。教师可以通过以下方式获得免费下载教学资源的权限：

(1) 在“人大经管图书在线”（www.rdjg.com.cn）注册并下载“教师服务登记表”，或直接填写下面的“教师服务登记表”，加盖院系公章，然后邮寄或传真给我们。我们收到表格后将在一个工作日内为您开通相关资源的下载权限。

(2) 如果您有“人大出版社教研服务网络”（<http://www.ttrnet.com>）会员卡，可以将卡号发到我们的电子邮箱，无须重复注册，我们将直接为您开通相关专业领域教学资源的下载权限。

如您需要帮助，请随时与我们联系：
中国人民大学出版社工商管理分社
联系电话：010-62515735，62515749，82501704
传真：010-62514775，62515732 电子邮箱：rdcbjsjg@crup.com.cn
通讯地址：北京市海淀区中关村大街甲 59 号文化大厦 1501 室（100872）

教师服务登记表

姓 名	☐ 先生 ☐ 女士		职 称		
座机/手机			电子邮箱		
通讯地址			邮 编		
任教学校			所在院系		
所授课程	课程名称	现用教材名称	出版社	对象（本科生/研究生/MBA/其他）	学生人数
需要哪本教材的配套资源					
人大经管图书在线用户名					
院/系领导（签字）： 院/系办公室盖章					



第一篇 全球化与管理

第一章 全球化及其赋予管理的新内涵	3
第一节 全球化及其背景下的管理概念	3
第二节 全球化背景下的管理职能	8
第三节 全球化与管理者	12
第二章 管理理论的演进	24
第一节 早期的管理思想	25
第二节 西方古典管理理论	27
第三节 现代管理理论的演进：管理理论丛林	41
第三章 全球化与企业社会责任	59
第一节 企业社会责任的产生与发展	60
第二节 企业社会责任标准	63
第三节 中国企业的社会责任	68

第二篇 计划与战略管理

第四章 计划与决策	77
第一节 计划	78
第二节 管理决策	82
第三节 决策方法	85
第四节 群体决策	93
第五章 战略管理理论演进	101
第一节 战略管理的含义	102
第二节 战略管理理论的发展	104
第三节 全球化背景下战略管理的关键概念	112



第六章 战略思维	118
第一节 战略思维概述	119
第二节 个人与组织层面的战略思维	128
第三节 中国企业国际化经营的战略思维	136

第三篇 组 织

第七章 组织理论及其演变	147
第一节 组织的起源与发展	147
第二节 组织的概念	152
第三节 组织理论的演进	154
第八章 组织结构与组织设计	161
第一节 组织结构	161
第二节 组织设计	170
第九章 组织文化与组织变革	176
第一节 组织文化	177
第二节 组织变革	187
第三节 并购与组织文化整合	191

第四篇 领导与激励

第十章 领导原理	211
第一节 全球化与领导	211
第二节 领导理论的演进	214
第三节 领导理论前沿	229
第十一章 激励理论与方法	237
第一节 激励的概念	238
第二节 激励理论的发展	241
第三节 跨文化激励	252
第十二章 管理沟通	257
第一节 沟通	258
第二节 冲突及其管理	263

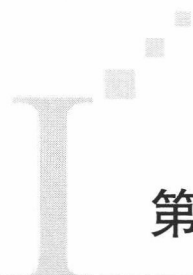
第三节 跨文化沟通	267
-----------------	-----

第五篇 控 制

第十三章 管理控制概述	279
第一节 控制职能	280
第二节 有效控制	283
第三节 控制过程	285
第四节 控制的基本方法	292
第十四章 管理控制理论与方法演进	301
第一节 管理控制理论的研究进展	302
第二节 管理控制方法的演进	310
第三节 管理信息系统与作业管理	315
第十五章 现代管理控制方法	325
第一节 价值链管理	326
第二节 六西格玛管理	335
第三节 平衡计分卡方法	342

第六篇 管理创新与国际比较

第十六章 管理变革与创新	361
第一节 管理变革	362
第二节 创新理论与模型	366
第三节 商业模式创新	371
第十七章 管理实践的国际比较	380
第一节 企业管理的国际比较	381
第二节 美国的企业 管理	383
第三节 日本的企业 管理	388
第四节 企业管理模式的国际比较	394
主要参考文献	401



第一篇

全球化与管理

全球化及其赋予管理的新内涵

教学目的与要求

1. 了解全球化的基本含义。
2. 领会全球化背景下管理的概念。
3. 描述全球化背景下管理职能的变化。
4. 熟悉国际化管理者的技能和必备素质。
5. 熟悉国际化管理者的培养途径。

引导案例

世界变成了地球村

组织不再受到国界的制约。汉堡王现在归英国公司所有；麦当劳可以在莫斯科卖汉堡包；埃克森-美孚虽然名为美国企业，但它的营业收入中近 75% 来自美国以外的地区；以芬兰为基地的电话生产商诺基亚，越来越多地从印度、中国和其他发展中国家招募新员工，其位于赫尔辛基的著名的诺基亚研究中心的非芬兰籍员工的数目已经远远超过了芬兰籍员工。所有大型汽车生产商现在都在海外生产轿车。例如，本田的汽车在美国俄亥俄州生产；福特的汽车在巴西州生产；梅赛德斯和宝马的汽车在南非生产。这些例子说明，世界变成了地球村。

资料来源：[美] 斯蒂芬·P·罗宾斯：《组织行为学（第 10 版）》，15~16 页，北京，中国人民大学出版社，2005。

进入 21 世纪以来，全球化趋势日益增强。全球化不仅在深层次上影响着经济社会的发展，改变着人们的工作、学习和生活方式，而且带来了管理理论和实践的深刻变化，赋予管理以新的内涵。

第一节 全球化及其背景下的管理概念

一、什么是全球化

（一）全球化的概念

20 世纪 80 年代以来，“全球化”（globalization）一词广泛应用于西方国家的人文科学



领域。究竟什么是全球化？迄今，不同的专家学者见仁见智，从各自的研究领域和视角出发，给出了不同的定义。其中比较有代表性的观点有以下几种：“地球村”（global village）的提出者麦克卢汉认为，全球化就是信息克服空间障碍在全世界的自由传递；自由主义经济学认为，全球化是资源在全球范围内的自由流动和配置；一些左翼学者则从体制角度把全球化看作资本主义的全球扩张；英国社会学者吉登斯等从制度角度，把全球化看作现代制度或现代性从西方向世界的扩展；罗马俱乐部认为，全球化就是全球问题意识和全球共识的达成。还有一些学者从全球化带来世界经济一体化的优势的角度对全球化的范畴进行界定^①，认为“全球化概念描述的是一种使世界经济接近于完全的市场这一理论的理想的发展。这种发展所带来的值得向往的结果是：效率提高，商品更符合消费者的需要”，“全球化是一场革命，它使企业家能够利用世界任何地方的资金、技术、信息、管理和劳动力在他希望的任何地方进行生产，然后把产品销往任何有需求的地方。全球化意味着许多好处：人们能享用来自世界各地的大量的新颖而便宜的商品和服务；控制经济信息的、受过高度训练的工作人员能得到王公俸禄般的薪水；特别是贫穷国家成千上万的工人有机会过上体面的生活”。

虽然上述观点各异，但我们可以从中提炼出其内涵的共同要素，并将其作为全球化概念的关键词，即跨越国界、世界市场一体化、信息技术、沟通、自由流动。

综合各家之长，本书将全球化定义为：现代人类借助先进的信息技术和广泛的沟通渠道，跨越空间地理疆界束缚，克服制度文化障碍，在“地球村”即全球范围内自由流动，充分交流，达成更多共识，采取更多共同行动的过程和趋势。

（二）全球化的主要特征

1. 与知识经济和信息产业的发展以及科技进步紧密结合

全球化的产生与发展，始终与知识经济和快速发展的信息产业以及科技进步紧密结合在一起，从某种程度上讲，知识经济、信息产业与科技进步是全球化的助推器，它们的强力推进使全球化呈现出一种日益增强、不可逆转的强劲发展态势。

2. 参与主体多元化

全球化发生在多个领域和多个层面，参与主体广泛且多元，其中既有不同的国家、不同的国际组织和不同的民族，也有各种共同体、企业以及个人。在全球化的进程中，一方面，以美国为代表的西方发达国家作为主要发起者不断地推动和强化着统一性；另一方面，不同参与主体的自我认同意识进一步增强，他们更加努力地展示自己的特点，彰显自己的个性，维护人类文化的多元性。

3. 与各种矛盾与冲突相伴随

全球化涉及面广，影响的领域和层次多，触及的关系错综复杂，因此全球化过程不可避免地与各各种矛盾和冲突相伴相随，包括全球化与本土化的矛盾与冲突、世界市场与民族国家以及国内共同体的矛盾与冲突、不同民族之间的矛盾与冲突，以及不同文化或不同文明之间的矛盾与冲突，等等。

二、全球化对管理的影响

在全球化背景下，不仅知识和资本等资源可以在全球范围内自由流动，产品和服务市场高度一体化，而且商业理念和手段也日益趋于一体化。面对势不可挡的一体化趋势，人

^① 参见胡元梓、薛晓源主编：《全球化与中国》，137页，北京，中央翻译出版社，1998。

们曾经天真地以为这种经营大环境将持续稳定下去,不会再发生剧烈变化,于是,许多企业以及其他组织以此为管理决策的出发点。

然而,进入21世纪以来,国际政治经济舞台上发生了巨变,出现了动荡不安的局面,主要表现在:一是反全球化浪潮风起云涌,特别是一些贫穷落后的国家强烈抵制和抗议西方国家主导的全球化;二是全球特别是发达国家持续的经济增长减缓甚至衰退;三是发生了反恐战争以及接连不断的恐怖袭击事件;四是继美国次贷危机引发全球性金融危机之后,又发生了引起世人瞩目和担忧的美国及欧洲债务危机。这变化着的一切,虽然不是直接的管理问题,却都与管理密切相关,不能不引起管理学界以及企业界人士重新审视传统管理学假设特别是全球化初期人们对管理环境的基本判断,同时密切关注和深度思考全球化背景下的管理问题。具体地说,全球化对管理的影响主要体现在以下几个方面:

1. 全球化经营成为制定组织发展战略的立足点

全球化使得发达国家与发展中国家对资源和市场的竞争空前加剧,而且竞争跨越国界在全球范围内展开。任何组织不管是否跨出国门开展经营活动,都必须以全球化的视野制定组织发展战略,将其与国际同行竞争或合作的要素内含于发展战略当中。正如彼得·德鲁克在其最新巨著《21世纪的管理挑战》中所指出的那样:“世界经济日趋全球化,企业和越来越多的其他组织再也不能按照国家经济和国家疆界规定自己的经营范围”;“它们必须站在世界的高度,按行业和服务定义它们的经营范围”;“任何组织(不只是企业)必须按照业内表现优异的企业(无论在世界的哪个地方)设定的标准对自己进行评估”;“所有组织都必须将全球竞争力视为一项战略目标”。^①鉴于此,拥有国际化的经营视角和善于进行全球战略管理也成为全球化时代管理者的必备素质。

2. 防范经营和投资的潜在风险成为管理控制的关键点

全球化使得全球经济和世界市场高度关联,而不同国家和地区以及国际上不同利益集团的争夺加剧了政府更迭的频率和国际政治局势的动荡,相关经济政策和经营环境变得更具不确定性,要求组织在跨国经营、对外投资以及引进外资等方面都要更加谨慎,管理者必须具有严格控制和防范国际风险意识和能力。

3. 员工队伍的多元化和知识化要求管理多元化

员工队伍的多元化是指组织成员在年龄、性别、性格、宗教、种族、文化等方面越来越多样化,而员工队伍的知识化是指随着社会的发展和人们受教育程度的提高,特别是高等教育的“大众化”,综合素质好、接受过专业训练的员工成为员工队伍的主体。多元化和知识化的员工是组织的宝贵财富,因为多元化和知识化有利于扩展组织视野,提供更多的解决问题的思路与方法,从而形成组织的竞争优势。在全球化背景下,管理者不管是被派出到国外工作,还是在本国工作,都将面对多元化和知识化的员工,为此,需要适应这种大趋势,实行多元化管理,建立具有包容性的组织文化,组织和领导变革势在必行。

三、全球化背景下的管理概念

(一) 管理的基本概念

古往今来,国内外诸多学者立足于不同的出发点对管理概念进行多种界定。在管理学研究初期,人们就开始了对管理内涵的探讨,提出了管理的经典定义,其中,美国的弗雷德里克·W·泰勒(Frederick W. Taylor)认为管理就是“确切地知道你要别人去干什么,

^① (美)彼得·德鲁克:《21世纪的管理挑战》,54~56页,北京,机械工业出版社,2006。



并使他用最好的方法去干”；法国管理学家亨利·法约尔（H. Fayol）提出，“管理就是实行计划、组织、领导、指挥、协调和控制”等职能。后来的管理学家则提出了内容更加具体的观点，如美国的赫伯特·西蒙（Herbert A. Simon）指出“管理就是决策”，哈罗德·孔茨（Harold Koontz）认为管理“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任务”，丹尼尔·雷恩（Danniel A. Wren）则似乎综合了上述观点，认为管理是一种有组织地实现目标的活动，它发挥某些职能，以便有效地获取、分配、使用人们的努力和物质资源，来实现某个特定的目标。

以上各种定义虽然强调的侧重点不同，但有一点是共同的，即不同的管理学家都把管理范围限定在组织内部，几乎没有考虑到或者没有突出强调外部环境对组织生存与发展的影响，甚至把组织看成是一个相对封闭的存在，这也体现了传统管理学研究的假设之一，即“管理是对内部的管理”。后来，随着外部环境对组织的影响日益深化，人们越来越强烈地感受到外部环境对组织的生存与发展具有重要意义，因此，一些管理学家明确提出组织是开放的系统，界定管理概念必须考虑到外部环境对组织的影响。

综上所述，我们将管理的基本定义表述为：在特定的环境下，组织中的管理者通过执行计划、组织、领导、控制等职能，协调他人行动，充分利用资源，实现组织目标的过程。

（二）全球化背景下的管理概念

根据全球化的内涵和管理的基本定义，我们将全球化背景下的管理概念界定为：在全球化背景下，组织中的管理者从全球视角出发，通过执行计划、组织、领导、控制等职能，有效果、高效率地协调他人行动，利用组织资源，实现组织目标的过程。

理解全球化背景下的管理内涵，应当把握以下要点：

（1）管理具有不同的范围和领域。按照传统假设，人们习惯于将管理简单地理解为企业管理，并且把管理范围限定于企业内部，而管理学家经过长期观察与探索却发现，所有组织都在实施管理，从而打破了管理只是企业管理以及管理只限于企业内部的假设。人类丰富的社会实践也有力地证明，从管理本身的职能和作用来看，它拥有广阔的作用空间和领域，在全球化时代更是如此。大到一个世界、一个地区、一个国家，小到一所学校、一个企业、一家医院甚至一个家庭，都离不开管理。所以，从严格的意义上讲，至少应当将管理划分为宏观管理和微观管理，不同范围、不同领域的管理具有不同的特点，即使同为企业管理，各个企业也具有不同的管理秘诀，体现为不同的管理风格。根据教学的需要，本书以微观管理为核心，并侧重于企业管理。

（2）管理服务于组织的战略目标。任何组织都是为了一定的目标而建立和发展的，管理不过是促进组织实现既定目标的手段。正如德鲁克所指出的：管理的目标是充分发挥和利用每个人的优势与知识；管理是帮助组织产生成效的特殊工具、特殊功能、特殊手段；管理存在的目的是帮助组织取得成效，它的出发点应该是预期的成效，它的责任是协调组织的资源取得这些成效。它是帮助组织在组织外部取得成效的工具。^① 在全球化时代，管理就是服务，它服务于组织的全球化战略目标，支持组织不断取得成效，提升全球竞争力。

在这里，成效即组织绩效，我们可以藉此全面衡量组织所取得的成果与所运用的资源之间的转化关系。组织绩效表现在效率和效果两个方面。^② 效率就是投入与产出的比值，用“高或低”来评价。当资源给定时，则获得的产出越多，效率越高；当产出既定时，则

^① 参见（美）彼得·德鲁克：《21世纪的管理挑战》，19～35页。

^② 参见王凤彬、李东：《管理学》，8页，北京，中国人民大学出版社，2003。

投入的资源越少,效率越高。效率涉及的是资源利用问题,追求的是“正确地做事”的活动方式。效果则是指组织活动要达成正确的活动目标,涉及活动的目标和结果,用“好或差”来评价。效果好,就是保证了“做正确的事”,效果差,就是没能保证“做正确的事”。可见,效率和效果是两个既有差异又相互联系的概念。我们评价管理工作是否有效,不但要考察组织活动的效率如何,而且必须考察组织是否在高效率的基础上取得了好的效果,两者兼顾,才能断定管理是否有效地实现了组织目标。

(3) 管理是在执行一系列职能的过程中帮助组织实现其既定目标的。计划、组织、领导、控制是管理的四项职能。在全球化背景下的组织运行中,为实现组织目标而进行的各项工作或活动,如全球性的经营环境分析、全球战略的制定、组织内外资源的配置与协调利用等,都是通过四项职能体现出来并得以实现的。这四项活动相互关联、连续进行,构成了管理工作的完整过程。正因为如此,管理体现为连续不断、循环往复的过程。

(4) 管理的主体是人。不管是对人的管理还是对物、对环境的管理,人都是管理的主体。毫无疑问,管理是由管理者进行的,所以在组织中有管理者与被管理者之分。传统上常常把管理定位为“管人”,于是突出强调管理者的主体地位,进而将非管理者置于管理的客体——被管理者的地位,后者完全处于前者的命令、监督、控制之下。然而,在现代社会中,随着全球化和知识经济的发展,特别是信息技术的采用和劳动者素质的提高,知识型员工成为组织的主要成员,因此,协调成为现代管理的核心,管理不再是“管人”,而是领导人、协调人,作为管理主体的人,不仅指处于管理岗位上的管理者,也包括大量处于非管理岗位上的被管理者,后者在很大程度上参与管理过程甚至参与决策制定。在全球化背景下,管理者的主要职责之一就是通过激励、沟通、协调、指导、解决冲突等,带领具有多元文化背景和专业知识的下属充分利用组织内外的资源,共同致力于组织目标的实现,这才是现代管理的真谛。

(5) 管理是在特定环境下进行的。任何组织都存在于一定的环境之中,而环境又是经常变化的,在全球化背景下,多变的环境日益成为影响组织运行的重要因素,对环境进行管理以及适应不断变化的环境进行灵活管理,越来越内涵于管理概念之中。以企业为例,它首先要从外部环境(不管是国内还是国外)取得人力资源、财力资源、物质资源以及信息技术资源,然后将这些资源投入生产加工环节(不管是在设在国外的企业还是设在本土的企业),经过内部转换过程,所投入的资源变成产品和服务(即产出),并被投放到市场上(不管是国际市场还是国内市场),以满足相应的社会需要。这是一个复杂的连续不断的过程,在此期间,无论是前期的资源投入,还是中间的转换,乃至后期向市场投放产出,任何企业都不能不与外界保持密切联系,并经常受到外部环境的影响。在全球化时代,能够适应环境,懂得如何利用有利环境和回避不利环境,是优秀管理者的必备素质。正因为如此,德鲁克提出了全新的管理范式:“只要能影响组织的绩效和成效的,就是管理的中心和任务,无论是组织内部还是组织外部,无论是组织能控制的,还是完全不能控制的。”^①

(三) 管理的重要意义

管理是人类社会特有的现象,管理的产生及其发展始终与人类的演进过程相一致。长期的管理实践已经证明,管理的产生有两个必要前提:其一,有两个或两个以上的人共同行动,其二,这些人有一个共同的行动目标。在人类历史上,最初的管理源自原始社会人们的集体活动。当时,在恶劣的自然条件下,生存的本能促使人们自觉地组成群体,共同

^① (美)彼得·德鲁克:《21世纪的管理挑战》,35页。



采集野果，以延续生命，共同抵御野兽侵袭，保证生命安全。在农耕经济发展初期，人们更加清楚地认识到，共同劳动能够产生效率，于是出现了拥有一定目标的人们组成的群体，这就是组织的雏形；在组织运行中，为了协调人们的行动又产生了指令，这就是最原始的管理。正如马克思所指出的：“一切规模较大的直接劳动或共同劳动，都或多或少地需要指挥，以协调个人的活动，并执行总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。一个单独的提琴手是自己指挥自己，一个乐队就需要一个乐队指挥。”^① 在这里，乐队就是一个组织，乐队指挥实际上就是管理者，而指挥本身就是一种管理活动。迄今为止，无论是人类社会的进步与发展，还是物质财富的极大丰富，都在很大程度上与管理理论和方法的指导以及管理经验的总结和应用密切相关。

全球化时代之所以还需要管理，而且更加强调管理的重要意义，主要基于以下几方面的原因：

第一，管理产生的条件依然存在。在全球化时代，人类的社会性得到进一步强化，个体的人对他人和组织更加依赖，以至于没有哪一个人不属于哪一个组织，两个以上有共同目标的人一起进行的共同活动几乎遍及社会的每一个角落。当然，在信息技术和互联网已相当发达的今天，为了一个共同目标而共同工作的人完全可能处于不同的空间，甚至素不相识。

第二，组织成员及其需求的高层次化和复杂化，使组织中的协调变得更为重要。组织本来就是由抱着各种不同目的的人们组成的，几乎组织中的每一位成员都试图在实现组织目标的过程中实现个人目的，满足自身需求，而全球化时代组织成员的构成越来越复杂，他们具有不同的文化背景，受过良好的教育，因此，更趋于个性化，更强调独立、自尊和维权，其需求不但越来越多样化，而且越来越向高层次发展。在这种情况下，不仅要求组织制定的目标更加清晰、明确，而且需要管理者尽更大的努力协调组织成员的意志与行动，以保证组织目标的实现。正因为如此，协调成为当今社会实现组织目标的重要手段，这也恰好体现了现代管理的核心——协调。

第三，影响组织的外部环境因素多元化，要求进行有效的管理。在全球化背景下，面对空前动荡的环境，组织要想取得成功，既要有承受突如其来的冲击的抗压力，又要有善于抓住转瞬即逝的机会的应变力，为此，必须善于管理动荡时期组织运行的基本要素。具体地说，在全球资源日益紧缺的情况下，更加需要充分利用资源，提高效率；组织面临的环境越来越复杂多变，更加需要加强风险管理与防范；社会对企业的关注程度、期望值不断提高，更加需要组织加强管理道德建设，承担社会责任。唯有进行有效的管理，组织才能达到预期目标，实现经济效益与社会效益的统一，其发展才能是可持续的。

第四，全球化使竞争跨越了国界，也使企业间的跨国合作成为可能，而且更为必要。当代竞争已不是传统上的你死我活，你输我赢，而是通过组成战略联盟，共享信息，共享资源，共享市场，谋求合作共赢。管理者必须学会在国际国内两个舞台上游刃有余，利用好国内外两种资源，在竞争与合作中实现组织的全球战略管理目标。

第二节 全球化背景下的管理职能

一、对管理职能的认识过程

自 20 世纪初开始管理学研究以来，人们对管理职能的认识经历了一个由繁到简、由

^① 《马克思恩格斯全集》，第 23 卷，367 页，北京，人民出版社，1972。