

普通高等院校“十三五”规划教材·工商管理类

管理学

厉伟 胡兴球 杨恺钧 等编著



南京大学出版社

普通高等院校“十三五”规划教材·工商管理类

管理学

厉伟 胡兴球 杨恺钧 凌斌
贾琼 蒋瑞 蔡成喜 邓玉林 编著
奚红华 臧德霞



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

管理学/厉伟等编著. —南京: 南京大学出版社,
2017. 1

普通高等院校“十三五”规划教材. 工商管理类

ISBN 978-7-305-18141-2

I. ①管… II. ①厉… 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(2017)第 011631 号

出版发行 南京大学出版社

社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093

出 版 人 金鑫荣

丛 书 名 普通高等院校“十三五”规划教材. 工商管理类

书 名 管理学

编 著 厉 伟 胡兴球 杨恺钧等

责任编辑 张建霞 尤 佳 编辑热线 025-83592123

照 排 南京理工大学资产经营有限公司

印 刷 江苏凤凰通达印刷有限公司

开 本 787×1092 1/16 印张 23 字数 574 千

版 次 2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-305-18141-2

定 价 56.00 元

网 址: <http://www.njupco.com>

官方微博: <http://weibo.com/njupco>

官方微信号: njupress

销售咨询热线: (025)83594756

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

序 言

现代社会中,管理活动无时不在,无处不在。不管人们从事何种职业,都在参与管理:或管理国家,或管理组织,或管理家庭,或管理自身。《礼记·大学》曾言,“古之欲明德于天下者,先治其国;欲治其国者,先齐其家;欲齐其家者,先修其身……。”国家的兴衰、组织的成败、家庭是否幸福、个人价值能否实现,无不与管理是否得当有着重要的关系。

管理活动是推动社会发展和进步的重要力量。管理大师彼得·德鲁克曾说过:“在人类历史上,还很少有什么事比管理的出现和发展更为迅猛,对人类具有更为重大和更为激励的影响”。伴随着人类社会生产规模的日益扩大、组织活动的日益复杂,管理作为一种稀缺的生产要素,在人类社会生产活动中的价值日益彰显。正因为如此,人们更加认识到管理工作的重要性,从而对管理知识的追求也呈现出方兴未艾的局面。

管理学学科门类复杂,涉及企业管理、管理工程、行政管理等众多学科,各个学科均有着各自的研究领域和专注点,但有一点毋庸置疑的是,尽管管理工作千差万别,但背后都有着共同的、普遍适用的规律、理论和方法。在管理知识循序渐进的学习过程中,管理学原理作为一门重要的先导性课程,对于学习者了解管理工作的基本理念、把握管理工作的基本原则、概览管理工作的全貌都起着至关重要的作用。

需要指出的是,现代管理思想主要来自于西方。西方管理实践的不断丰富,对管理理论产生了巨大的需求,从而不断推动着管理理论向前发展。而自 20 世纪初期开始,西方管理理论又先后进入了古典方法、行为方法、定量方法和当代方法四个不同的阶段,这些管理思想的产生极大地丰富了管理理论并对现代人类社会的经济发展产生了重大影响。与此相对应的是,以中国传统管理思想为代表的东方管理思想尽管历史悠久、博大精深,但由于社会历史条件的限制,他们在近代没有能够与产业革命及资本主义企业经营相结合,以至在指导组织管理实践方面仍无法像西方管理思想那样更加具有针对性和系统性。20 世纪 50—60 年代以来,由于日本及“亚洲四小龙”经济的飞速发展,以及近年来中国经济的迅速腾飞,人们的眼光开始重新从西方转向东方,开始研究中国及东方传统管理思想在当代社会经济发展中的重大价值。在东西方管理思想的碰撞过程中,如何实现“兼容并蓄,博采众长”,从而更好地服务于管理实践,是当今中国每个管理者需要思考的重要问题。

管理学这本书主要讲述管理和管理者。我们编写这本书的目的,就是在充分汲取国内外优秀经典管理理论和思想的基础上,结合中国传统管理思想和具体管理实践,为经济管理类专业的本科生、研究生和其他一切有志于学习管理理论的人们提供一本系统全面和内容丰富的

书籍。希冀通过本书的学习,能够让大家充分掌握管理学的一般性原理,起到启迪管理智慧,拓宽管理思路的作用,为大家继续探索管理学科博大精深的思想宝库提供引导和帮助。

内容构成

与许多国内外通行的版本相类似,本书通过系统的模式以管理过程来组织相关内容,阐述管理者如何通过“计划—组织—领导—控制”四大基本职能活动的开展,来有效实现组织目标。

本书第一篇管理导论,讲述了管理与组织的基础性概念、西方管理思想的演变;第二篇讲述了管理情境和管理伦理问题;第三篇讲述计划职能,包括决策理论、计划和目标、战略管理等内容;第四篇讲述组织职能,包括组织结构与设计、组织变革与发展、人力资源管理等内容;第五篇讲述领导职能,包括个体与群体行为、沟通与冲突管理、激励理论、领导理论等内容;第六篇讲述控制职能,包括控制导论以及控制技术与方法等内容。在附录部分,我们还给出了中国古代管理思想的介绍。

写作特点

1. 在全书内容体系上,主要有以下两个特点。一是注重系统性和完整性,但有所侧重。内容体系围绕着管理的四大基本职能,以“管理者如何实现对组织的有效管理”这一中心,精心组织内容。在各章内容的组织上,力求用最精炼的文字给出每章内容的概貌,凝练出每章内容的精髓。同时,为了更好地与管理学后续课程进行衔接,我们对于部分章节所涉及的内容进行了简化处理,更注重对基本知识的系统讲解,而不求在各个方面做深入剖析。二是在内容组织上,引入了对中国古代管理思想的介绍。伴随着中国企业实践的不断丰富和发展,人们开始寻找中国企业成功的古代管理思想根源,本书在依据西方管理思想的逻辑体系搭建基本框架的同时,引入了对中国古代管理思想的介绍,力求在东西方管理思想交汇融合的情境下,为大家思考管理问题提供一个更全面的视野。

2. 在每章组织形式上,主要有以下三个特点。一是每章都由学习目标、情境案例、内容正文、本章小结、思考题和结尾案例几部分组成,组织形式更加完整,内容更加全面。二是为了便于学生对相关管理理论的理解和掌握,本书在每一章都引入了中国企业背景的情境案例和结尾案例。情境案例短小精干,侧重于对某一细节问题的思考,引出某一特定讨论主题;结尾案例则相对具体,提供一个更加全面的背景供学生做诠释分析,增强大家的感性认识。三是在每一章中都引入了拓展阅读材料。这些拓展阅读材料来自于两个方面,一是经典性的管理学著作和思想,二是管理实践中对某些管理问题的经验解读。这些补充材料的引入,一方面能够为学生补充正常教学知识体系外的理论知识,另一方面还能通过对管理实践中实际经验的分享,拉近管理理论与管理实践之间的距离。

致谢

河海大学商学院长期以来依托战略管理研究所这一平台,坚持从文化视角开展对东方管理思想的研究,何似龙、张阳等学者在此领域做出了积极努力并取得了丰硕的成果,形成了较大的学术影响。在商学院各层次的管理学课程教学中也高度重视这部分的内容并作为管理学

教学的重要特色之一。在本书附录部分——“中国古代管理思想”的编写过程中,我们积极保留和借鉴了学院原有使用教材,由何似龙和施祖留两位老师编著的《转型时代管理学导论》一书中的相关核心内容,一方面保证了教学内容的延续性,另一方面也希望将这些优秀成果继续传承下去。在此对两位老师表示诚挚的感谢!

本书具体编写分工如下:厉伟(第1,3,14章),蔡成喜(第2章),杨恺钧(第4章,附录2),凌斌(第5,9章),胡兴球(第6,7章,附录1),邓玉林(第8章),蒋瑞(第10,16章),臧德霞(第11章),贾琼(第12,15章),奚红华(第13章)。全书最后由厉伟负责统稿。在本书编写过程中,张阳教授、于金教授以及管理学与人力资源系的其他老师提供了许多重要的参考意见,给予了很多帮助。此外,我们的一些研究生也参与了相关辅助工作。在此对大家的辛勤付出表示由衷的感谢!

由于水平和时间所限,本书还存在着一些不足,欢迎各位读者提供建议和帮助。同时,本书在编写过程中,曾大量地参考和引用了国内外相关文献资料和案例素材,有的可能未能一一标明,在此一并表示感谢!

厉 伟

2017年元月于博学楼



课件

目 录

第 1 篇 管理导论

第 1 章 管理与组织导论	3
1.1 管理为什么重要	4
1.2 管理是什么以及有效管理的标准	4
1.3 组织和管理的关系	7
1.4 管理的四大职能	9
1.5 谁是管理者	10
1.6 管理的基本原则	15
1.7 管理的科学性与艺术性	17
第 2 章 西方管理思想演变	22
2.1 西方早期管理思想	22
2.2 古典管理理论的诞生	25
2.3 行为科学理论	30
2.4 现代管理理论代表学派	33
2.5 管理理论的新发展	37

第 2 篇 管理情境与管理伦理

第 3 章 管理情境:约束与挑战	47
3.1 管理者:万能的还是象征的	47
3.2 外部环境:约束与挑战	49
3.3 内部情境:约束与挑战	54
3.4 组织情境管理	60
第 4 章 企业伦理与社会责任	70
4.1 企业伦理与社会责任的含义	70
4.2 企业伦理的基本理论	75

4.3	企业管理中的伦理问题·····	81
4.4	企业伦理决策与建设·····	83

第3篇 计 划

第5章	决策理论·····	89
5.1	决策的含义、特点及分类·····	89
5.2	决策理论的发展历程·····	92
5.3	决策过程·····	93
5.4	经典决策理论·····	96
5.5	启发式与偏差·····	104
5.6	群体决策·····	107
第6章	计划和目标·····	114
6.1	计划的含义、功能和制定者·····	114
6.2	计划的层次、类型与编制方法·····	117
6.3	目标及其设定过程·····	121
6.4	传统目标设定与目标管理·····	124
第7章	战略管理·····	132
7.1	战略管理的形成与含义·····	132
7.2	战略管理的过程·····	135
7.3	战略的层次与内容·····	139

第4篇 组 织

第8章	组织结构与设计·····	151
8.1	组织结构的含义·····	151
8.2	传统的组织结构·····	153
8.3	当代的组织结构·····	154
8.4	组织设计的关键要素与过程·····	158
8.5	影响组织结构的权变因素·····	162
第9章	组织变革与发展·····	170
9.1	组织变革的含义与维度·····	170
9.2	组织变革理论·····	174
9.3	组织变革的态度与反应·····	178

9.4 组织发展	182
第10章 人力资源管理	188
10.1 人力资源和人力资源管理的含义	188
10.2 工作分析	191
10.3 人力资源规划与配置	194
10.4 人员招聘与再配置	196
10.5 培训开发管理	197
10.6 绩效管理	199
10.7 薪酬管理	202
10.8 其他人力资源管理活动	203

第5篇 领 导

第11章 个体与群体行为	211
11.1 理解个体行为	211
11.2 理解群体行为	219
第12章 沟通与冲突管理	230
12.1 沟通的含义与过程	230
12.2 人际沟通	232
12.3 组织沟通	235
12.4 信息技术与沟通	240
12.5 冲突管理	241
第13章 激励理论	251
13.1 激励的基本原理	251
13.2 激励理论	254
13.3 激励方法	261
第14章 领导理论	270
14.1 领导的本质	270
14.2 领导与管理	272
14.3 权力及其类型	273
14.4 授权	274
14.5 领导理论	277

第6篇 控 制

第15章 控制导论	295
15.1 控制的基本理论	295
15.2 控制的基本过程	298

15.3	管理控制的基本分类·····	303
15.4	有效控制的实现·····	304
第 16 章	控制技术与方法 ·····	311
16.1	预算控制·····	311
16.2	非预算控制·····	314
16.3	生产控制·····	318
16.4	其他控制技术与方法·····	321

附录 中国古代管理思想

附录 1	中国古代管理思想概览 ·····	329
附录 2	先秦古代管理思想 ·····	335
参考文献	·····	350

第 1 篇

管理导论

- 第 1 章 管理与组织导论
- 第 2 章 西方管理思想演变

第1章 管理与组织导论

学习目标

- 1.1 解释管理为什么重要。
- 1.2 理解管理是什么以及有效管理的标准。
- 1.3 理解管理与组织的关系。
- 1.4 描述管理的四大职能。
- 1.5 描述谁是管理者及其分类。
- 1.6 了解管理的基本原则。
- 1.7 理解管理的科学性与艺术性。



情境案例

小张依靠一种特殊的制作方法以家庭作坊的生产方式长期出售着一种当地人喜爱的美食。近年来,小张开始尝试通过开分店的方式扩大规模,但仅仅开了几家分店之后,小张就发现自己越来越力不从心。以前家庭作坊生产时,家庭成员之间工作分工有着天然的默契,现在员工之间的默契程度很差;为了保证口味的正宗,生产继续采用纯手工制作,但许多员工在生产中过于随意,不同门店的产品口感居然出现差异;最为关键的是,为了保密制作方法,家庭成员在各分店依旧控制着关键制作阶段,但显然人手不够影响了产量的扩大。由于不放心各家门店的经营,小张每天都要去各个分店现场了解情况,这消耗了他大量的精力和时间。尽管现有规模已经到了他所能承受的极限,但小张发现离他理想中的餐饮王国的规模还很遥远。下一步究竟如何发展,小张陷入了深深的思考之中。

管理是一种普遍的社会现象和实践活动,广泛存在于人类的社会生活之中。可以这样说,没有管理活动,就没有有序的协作生产与分工劳动,也就没有人类社会的文明与进步。现代社会中,人类社会有组织的活动规模越来越大,协作的范围越来越广,组织化程度的不断提高从而对管理产生了强烈的需求,也使得管理活动在决定组织绩效方面扮演了越来越重要的角色。正确地掌握管理的一般性理论,是有效开展管理活动的前提和基础。同时,管理活动的实施主体是组织中的管理者,因此需要着重把握管理者在各项管理活动中承担的重要角色。

1.1 管理为什么重要

管理的重要性首先在于其普遍性。现代社会中,管理活动无时不在,无处不在。管理活动普遍存在于人们社会生活的各个领域当中,不管人们从事何种职业,都在参与管理:或管理国家,或管理组织,或管理家庭,或管理自身。《礼记·大学》中也讲到,古之欲明德于天下者,先治其国;欲治其国者,先齐其家;欲齐其家者,先修其身。事实上,大到国家兴衰、组织成败,小到家庭是否幸福和个人价值能否实现,都与管理是否得当有着重要的关系。

管理的重要性还体现在其价值性。随着人类社会生产活动的组织化程度不断提高,复杂性程度不断增强,管理在其中扮演的角色也越来越重要,对组织绩效的贡献度也越来越大,这一点可以从财富要素学说的变迁中得到反映。

财富两要素学说最早由英国古典经济学家威廉·配第(1623—1687)提出。他给出了“土地是财富之母,劳动是财富之父”的著名论断,说明了土地和劳动在社会财富创造过程中的重要作用,认为劳动和土地共同创造价值,也就是说,有了丰富的资源,有了各种各样的劳动者,那么就不愁没有财富了。

威廉·配第的财富两要素学说并没有提及资本,因为在配第那个年代,资本的作用还没有那么显著。资本主义兴起之后,随着资本在社会生产中的作用越来越显著,财富两要素学说逐渐发展成财富三要素学说。法国政治经济学家萨伊(1767—1832)以他的生产三要素论为基础来分析财富的分配。他认为劳动、资本和土地是生产的三要素,在生产过程中共同协作,提供生产服务,创造出产品的效用,从而创造了产品的价值;而在财富分配上,则定义为生产三要素的所有者各按其生产要素对生产所做的贡献获取报酬,提出了“劳动—工资”、“资本—利息”、“土地—地租”的“三位一体”的分配公式。

随着社会化大生产的进一步兴起,人类生产活动变得愈加复杂,社会生产的组织化需求也越来越高,管理在社会生产中的价值和作用愈发明显,并开始被单独列为一个生产要素。新古典学派创始人,英国经济学家阿弗里德·马歇尔(1842—1924)把萨伊的生产三要素扩充为生产四要素,即劳动、资本、土地和组织(企业家才能, entrepreneurship),这是他的一个独创。所谓企业家才能,是指企业家组织生产、经营管理、努力创新和承担风险的能力总和,有时将之简称为“企业家”或“管理才能”。管理活动作为财富创造源泉之一的地位确认,表明了管理活动在社会生产活动中扮演了更加重要的角色,同时在社会产出中的贡献度也得到了进一步的提高。一个社会、一个组织,其产出并不简单地依赖于传统的劳动、资本和土地等要素投入,各种生产要素是否合理配置、组织得当,这些都依赖于管理活动的有效与否。从这点意义上讲,管理要素已经超越了劳动、资本和土地等传统性的生产要素,成为社会财富创造过程中不可替代的第一要素。

1.2 管理是什么以及有效管理的标准

简单地讲,管理就是管理者在组织中所从事的工作。在更具体地讨论管理者做什么之前,我们首先考察一下管理是什么。同时,组织中的管理工作成效有好坏之分,需要了解如何来评价一项管理活动,即管理有效性的评价标准究竟有哪些。

1.2.1 管理是什么

什么是管理?关于管理的定义,至今尚未有一个统一的认识。长期以来,许多中外学者从不同的研究角度出发,对管理做出了不同的解释,归纳起来,有以下几种观点:

(1) 赫伯特·A·西蒙(Herbert A Simon)认为:决策贯穿于管理的全过程和所有的方面;组织是由一些决策者构成的系统;决策正确与否直接关系到组织工作的成败。因此,“管理就是决策”。

(2) 孔茨(Koontz)对管理的定义是:“管理就是设计和保持一种良好环境,使人们在群体里高效率地完成既定目标”,或者“管理就是通过别人来使事情做成的一种职能”。

(3) 小詹姆斯·H·唐纳利(James H Donnelly)认为:“管理就是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不能收到的效果而进行的活动”。

(4) 路易斯·布恩(Louis Boone)和戴维·克茨(David and Kurtz)认为:“管理就是使用人力及其他资源去实现目标”。

(5) 法约尔(Fayol)把管理定义为:“管理,就是实行计划、组织、指挥、协调和控制”。

(6) 斯蒂芬·P·罗宾斯(Stephen P·Robbins)认为:“管理指的是协调和监督他人的工作活动,从而使他们有效率、有效果地完成工作”。

(7) 周三多认为:“管理是社会组织中,为了实现预期目标,以人为中心进行的协调互动”。

可以说,上述定义都是从不同侧面、不同角度提出来的,只是揭示了管理的某方面的属性。因此,对于“管理是什么”这一问题,需要我们能够从多角度来进行分析,这样才能更加全面地了解管理,理解管理的实质。

在综合前人研究的基础上,我们认为管理的概念可以做如下表述。所谓管理,是在组织特定情境条件下,以有效实现组织目标为中心,对组织所拥有的各项资源和活动进行系统协调的过程,包括计划、组织、领导和控制等各项职能。对于管理定义的正确理解,需要关注以下要点:

(1) 管理的最终目的是实现组织目标。管理是为实现组织目标服务的,是有意识、有目的而进行的活动。在组织中进行管理活动,其最终目的就是为了实现组织的预期目标,否则管理就失去了意义。强调“最终目的”的意义就在于组织中的任何管理行为和活动都要以服务于组织目标实现为唯一的评判标准。同时,“有效”实现组织目标还要求必须关注管理的效率问题。

(2) 管理必须关注内外部情境。组织发展离不开对于关键的内外情境因素的把握。任何管理工作都不是在真空中进行的,都必须考虑一定的情境条件,即内外部情境条件构成了组织管理工作的约束条件。有效的管理活动必须充分考虑组织外部和内部的特定条件,忽视其中任何一个方面,都有可能管理活动的偏差。

(3) 管理的实质在于协调。任何组织的生存与发展,都需要人财物等多种资源,充分运用这些资源是实现组织目标的必要条件。管理工作是一个协调活动的过程,组织协作过程中存在着大量的矛盾和不平衡,管理工作要通过协调活动解决矛盾,形成一致。

(4) 管理的主要对象是人。管理总是存在于一定的组织之中,两个或两个以上的人组成了为一定目标而进行协作活动的集体,这就形成了组织。为了保证组织活动的有效顺利进行,需要管理者带领组织成员共同为实现组织目标而努力。如何保证组织成员发挥个人最大的潜在价值,是管理工作要关注的重点问题。

(5) 管理要通过计划、组织、领导和控制等职能体现出来。管理过程是一组进行中的决策和工作活动,管理者在这个过程中从事计划、组织、领导和控制等管理职能以期实现组织目标。同时,管理活动是一个系统过程,通常以连续的方式体现出来,单单做好系统工作中的一两项不足以达到应有的效果。

1.2.2 管理有效性评价——效果和效率

管理活动的目标是将资源转化为价值,组织的绩效目标是对组织所取得的成果与所运用的资源之间转化关系的一种全面的衡量。组织的绩效高低,管理活动的有效与否,都表现在效果和效率这两大方面。

(1) 效果(effectiveness)。管理的效果是指通过管理活动实现组织目标的程度。效果可以理解成管理活动中目标达成的结果,我们希望所从事的工作和活动有助于组织达到其目标,做有助于目标实现的事,即“做正确的事”。

(2) 效率(efficiency)。管理的效率是指投入与产出的比值。效率可以理解成管理活动中资源利用的方式,我们希望以尽可能少的投入获得尽可能多的产出,以比较经济的方式做事,不浪费资源,即“正确地做事”。

效果和效率是对管理有效性从结果和过程两个不同层面上进行评判。效果更多关注的是管理活动的结果,实现目标的程度大小直接决定了管理活动的效果,通常我们评价管理效果时会判定为效果好还是不好,或者好还是差。效率则更多关注的是管理活动的过程,它与资源的利用相关,强调的是资源的转化效率问题,通常我们用高或者低来评价管理活动的效率问题。

管理活动既追求效果,又追求效率,所以管理的有效性应该是效果和效率的结合。如果说高效率是追求“正确地做事”,好效果则是保证“做正确的事”,有效的管理即是“正确地去做好正确的事情”,也就是“做好对的事”,这也是绩效的衡量标准。对于成功的组织而言,高效率和好效果肯定是相伴而行的;当两者不能同时存在或者都不存在时,管理活动乃至组织绩效肯定也是不尽如人意的。因此,管理活动要努力实现低资源浪费(高效率)和高目标达成(好效果),这样的管理活动才能既有效率又有效果,才是最有效的,如图 1.1 所示。

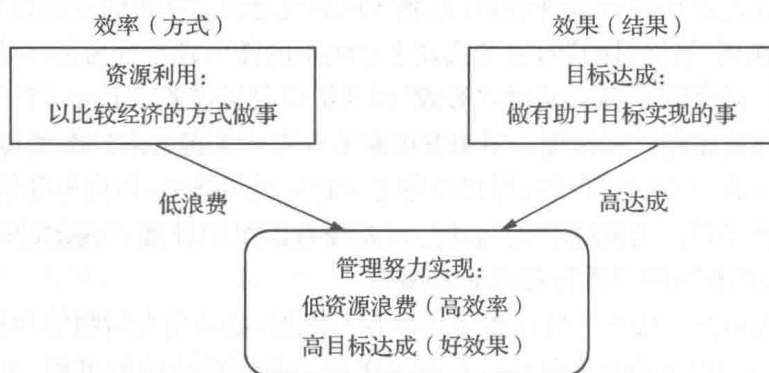


图 1.1 管理:效果和效率的结合

需要强调的是,尽管管理应该是效果和效率的结合,但是就两者之间的相互地位而言,效果永远是第一位的,效率则是第二位的,即一项管理活动首先追求的是有效果,其次才是有效率。这从管理活动的定义里就可以发现,管理活动的首要目的就是实现组织目标,实现组织目

标是组织中的一切活动的起点和终点;在此基础上,管理活动才需要关注实现的手段和方式问题,即考虑如何以最经济有效的方式来实现目标,也就是我们通常称谓的效率问题。背离“效果第一位,效率第二位”的原则,就会产生南辕北辙的效应,实现不了组织目标,谈效率问题就没有任何意义。

1.3 组织和管理的关系

管理存在于组织之中,管理的载体是组织。对于管理活动的理解,需要对其赖以存在的组织概念有所了解。同时,对于组织与个人两种不同的社会生产组织方式之间的关系也要有所了解,并在此基础上把握个人形成组织的构建原则。

1.3.1 组织的概念

所谓组织,是指由两个或两个以上的个人所组成的、具有明确目标和系统性结构的社会实体。组织是一群人的集合,但是组织的成员必须按照一定的方式相互合作,形成一种整体的力量,共同努力去完成依靠单独个人力量的简单相加所不能完成的各项活动,并实现既定的组织目标。由于组织成员之间形成整体力量需要合作、协作或协调,这样管理就应运而生了,所以管理是伴随着组织的出现而产生的,是协作劳动的必然产物。因此,只要有组织存在,就需要有管理。管理产生于组织的集体活动,离开了组织的集体活动讨论管理是没有意义的。由组织的定义我们也可以得出以下三个方面的含义:

- (1) 组织是由一群人组成的,成员人数至少要大于等于两个人。
- (2) 每个组织都有一个既定的共同目标,共同目标可以由一个目标或者是一组目标构成。
- (3) 每个组织都有一个系统化的结构,用以规范和限制成员的行为。

1.3.2 个人与组织的关系

事实上,个人与组织是进行社会生产的两种不同方式。那么,究竟在什么情况下,人们会选择加入一个组织,或者在什么情况下,人们会选择单干呢,这需要综合权衡加入一个组织的得与失。在这里,得与失需要进行综合评判,并不仅仅是一个经济上的含义。

加入一个组织的“得”在于组织的生产效率更高,能够在一定程度上更有利于实现个人目标是一个人之所以愿意留在一个组织中的根本原因。组织的功能在于克服个人力量的局限性,实现靠个人力量无法实现或难以有效实现的目标。组织的生产效率更高,其根本原因在于组织内部的分工与协作。组织分工是指在某个特定组织中,组织成员之间为完成某一项或多项任务而进行的分工,以大幅度提高工作效率与工作质量,它包括层次间分工(纵向分工)与层次内分工(横向分工)两个维度。除了内部分工之外,组织内部的协作也很重要。只有分工,没有协作,就不会形成合力,也必然不会带来生产效率的提高。另一方面,加入一个组织的“失”则在于对于个体自由度的限制。组织本身是个要素契约,即组织与成员间是一种契约关系。个体在加入组织的过程中,在享受组织生产效率更高收益的同时,也必须同时接受组织纪律的约束,使得个体的自由度在一定程度上受到了限制。

当前社会生产方式中,加入一个组织是主流,即人们为了获得更高的生产效率在一定程度上愿意牺牲个体的自由度。作为加入组织的个体而言,其与组织之间的关系可以说是一荣俱