

现代农业企业管理学

XIANDAI NONGYE QIYE GUANLIXUE

主编 王静刚 顾海英



Xian Dai
Nong Ye
Qi Ye Guan Li Xue

上海交通大学出版社

现代农业企业管理学

主 编 王静刚 顾海英
副主编 汪 解 卓建伟 周 颖

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书摆脱传统狭义的农业企业概念,以现代广义的农业企业概念为出发点和研究对象,对符合当代农业企业管理学发展方向的新的学科理论体系作了较为全面、深入的论述。

本书在内容结构上分为导论篇,原理篇和实务篇共三篇十四章,在对现代农业企业管理的基本理论和方法作系统介绍时,引入和吸取了当代世界各国在这一学科发展上所形成的新的理念和最新成果。作为教材,每章均附有适量的思考题。本书具有较强的理论性和实践性。本书可以作为高等院校农业经济管理类专业和相关专业的本科生和硕士生教学用书,以及在职中、高层企业管理人员的培训教材和参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

现代农业企业管理学 / 王静刚, 顾海英主编. — 上海:
上海交通大学出版社, 2003
ISBN 7-313-03170-X

I. 现... II. ①王...②顾... III. 农业企业管理
IV. F306

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 071504 号

现代农业企业管理学

王静刚 顾海英 主编

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话: 64071208 出版人: 张天蔚

常熟市华顺印刷有限公司印刷 全国新华书店经销

开本: 787mm × 960mm 1/16 印张: 26.5 字数: 524 千字

2003 年 1 月第 1 版 2003 年 1 月第 1 次印刷

印数: 1 ~ 1 050

ISBN 7-313-03170-X/F·454 定价: 32.00 元

版权所有 侵权必究

前 言

随着农业商品化、产业化和国际化的发展,特别是信息技术革命和生态农业的崛起,使得农业企业由传统的狭义的概念向现代的广义的概念转化,当代农业企业已成为涉及一、二、三产业并以农、林、牧、副、渔,产前、产中、产后组成的“十字形大农业”为基础的一个更为广阔的概念和理论范畴。面对中国加入 WTO 和当代世界经济一体化的发展,现代农业企业在面临严峻挑战的同时,也具有极为广阔的发展机遇。培养和造就大批适应时代发展要求的现代农业企业管理人才是一项具有深远历史意义的重要战略性任务。《现代农业企业管理学》的编著和出版正是顺应了这一宏观背景的发展需要,同时也希望有助于这一领域学科理论的争鸣和发展。

《现代农业企业管理学》摆脱传统的狭义的农业企业的概念,以现代的广义的农业企业概念为出发点和研究对象,形成符合当代农业企业管理学发展方向的、具有创意的、新学科理论体系。本书全面系统地介绍了现代农业企业管理的基本理论和方法,在原有理论发展的基础上注意吸收了这一学科发展的最新理念和最新成果,融理论性和实践性于一体。本书也包含了作者们长期从事这一学科教学和理论研究的经验和成果,总之,一切努力旨在形成这一新的特色。

本书共三篇十四章,由王静刚、顾海英担任主编,汪解、卓建伟、周颖担任副主编。各章执笔,按章顺序为:第 1 章由王静刚编写,第 2 章由顾海英、赵德余编写,第 3 章由王青、汪解编写,第 4 章由黄建昌编写,第 5 章由汪解编写,第 6 章由王青编写,第 7 章由张敬一编写,第 8 章由汪解编写,第 9 章由陈德昌编写,第 10 章由王静刚编写,第 11 章由张炎编写,第 12 章由周颖编写,第 13 章由卓建伟编写,第 14 章由董正英编写。全书由王静刚执笔编写大纲,并由王静刚、顾海英总纂定稿。

本书系上海交通大学“985 工程”系列化课程和教材建设项目之一,它可以作为高等院校农业经济管理类专业和相关专业的本科生和硕士生的教学用书,也可作为在职中、高层农业企业管理人员的培训教材和参考用书。鉴于编著者的水平,书中若有不足之处祈请读者批评指教。

本书在编著出版过程中,得到上海交通大学农业与生物学院领导的大力支持和帮助,也参考了部分中外著作和文献资料。南京农业大学经济贸易学院顾焕章教授特对全书进行了审阅和指导,值此特向他们一并表示衷心的感谢。

编著者

2002 年 9 月 于上海

目 录

导 论

1 现代农业企业管理概述	(1)
1.1 企业管理理论及其发展	(1)
1.2 现代农业企业管理的研究对象	(13)
1.3 现代农业企业管理的基本职能	(16)
1.4 现代农业企业管理的基本观念	(20)
1.5 现代农业企业管理方法	(22)
2 农业产业化与农业企业	(26)
2.1 农业产业化的兴起与内涵	(26)
2.2 农业产业化经营的基本模式	(29)
2.3 农业产业化经营的意义	(34)
2.4 农业企业及其类型	(38)

原 理 篇

3 农业企业系统控制原理	(49)
3.1 系统优化原理	(49)
3.2 系统控制原理	(52)
3.3 系统控制类型	(58)
3.4 系统控制过程	(64)
3.5 系统优化和控制的焦点	(66)
4 农业企业科技创新原理	(71)
4.1 企业技术创新的基本含义、特征及作用	(71)
4.2 农业企业技术创新的一般原理	(76)

4.3 农业企业技术创新的保障体系	(86)
5 农业企业农本管理原理	(93)
5.1 农业企业的发展与经营	(93)
5.2 现代农业企业的资源观与经营方向	(97)
5.3 现代农业企业的绿色经营模式	(106)
6 农业企业管理效能原理	(110)
6.1 管理及其效能	(110)
6.2 计划效能及评价	(111)
6.3 组织效能及评价	(118)
6.4 领导效能及评价	(128)
7 农业企业人文管理原理	(139)
7.1 企业文化与文化管理	(139)
7.2 农业企业文化的提升	(143)
7.3 农业企业价值观的塑造和更新	(148)
7.4 农业企业的激励与奖惩管理	(153)
7.5 农业企业的团队建设	(159)
8 农业企业发展伦理原理	(165)
8.1 伦理与社会	(165)
8.2 企业伦理变革与企业发展	(171)
8.3 现代农业企业的社会责任	(176)

实 务 篇

9 现代农业企业项目管理	(189)
9.1 农业企业项目管理概论	(189)
9.2 项目财务评价	(196)
9.3 不确定性分析	(213)
10 现代农业企业生产运作管理	(221)
10.1 现代农业企业生产运作管理概述	(221)

10.2	企业生产运作过程的组织管理	(226)
10.3	流水作业过程管理	(243)
10.4	企业生产运作能力配置	(250)
10.5	生产运作计划的编制	(259)
10.6	物料需求与库存管理	(280)
11	现代农业企业质量管理	(288)
11.1	质量管理与质量管理体系	(288)
11.2	全面质量管理和质量保证体系	(291)
11.3	质量管理工作中常用的工具和方法	(294)
11.4	质量成本控制	(305)
11.5	质量论证和系列标准	(309)
12	现代农业企业营销管理	(314)
12.1	农业企业营销观念	(314)
12.2	农业市场细分及目标市场选择	(317)
12.3	农业企业的产品策略	(322)
12.4	农业企业的定价策略	(330)
12.5	农业企业分销策略	(335)
12.6	农业企业促销策略	(341)
13	现代农业企业财务管理	(346)
13.1	融资管理	(346)
13.2	营运资本管理	(355)
13.3	固定资产管理	(364)
13.4	证券投资决策	(368)
13.5	利润分配管理	(375)
13.6	财务分析	(378)
14	现代农业企业信息管理	(388)
14.1	信息管理的内涵	(388)
14.2	现代企业信息化的管理基础	(390)
14.3	现代企业信息系统管理	(399)

导 论



1 现代农业企业管理概述

现代农业企业是以农、林、牧、副、渔和供、产、销“十字型大农业”概念为基础,从事提供以农产品为主要商品的生产、加工和服务的各类涉农和相关企业经营组织的统称,范围广泛。现代农业企业管理是现代企业管理的重要领域和组成部分,现代农业企业管理学从体系上属于现代企业管理科学的理论范畴,它为农业企业管理的科学化和现代化发展提供理论和方法。

1.1 企业管理理论及其发展

管理理论产生于管理的实践。企业管理的活动和实践由来已久,至今已有 200 多年的历史。而管理作为一门科学,它诞生于泰罗 1911 年提出的科学原理和方法。在经历了近 100 年来的发展和探索历程,企业管理理论伴随着世界经济的变革和企业管理实践的发展而日趋完善。

1.1.1 管理的定义

什么是管理,许多著名的管理学家都曾给管理下过定义,但由于研究的出发点和角度不同,至今尚未统一定论。世界上,特别是西方各管理学派,对管理概念的陈述都持有不同的见解或观点,主要有以下几种解释。

管理是一种过程。管理过程学派一直致力于研究和说明“管理就是为了达到一定的组织目标所进行的计划、组织和控制的过程”。这一学派的主要代表人物有欧洲古典管理理论的创始人法国的法约尔(Henri Fayol),和美国管理学家孔茨(Harold Koontz)。

管理是一种经验和方法。这是经验管理学派的观点。把管理看作是管理经验的累积和综合。这一学派的主要代表人物有美国管理学家德鲁克(Peter F. Drucker)、戴尔(Ernesse Dale)等。

管理是一种职能。持这一观点的主要代表人物有邓(Dunn)、史蒂芬(Stephens)和凯利(Kelly)等。他们把管理视为一种职能而并非一个过程,认为管理是一种包括涉及工作组织中的一系列任务、职责和关系的职能。

管理就是决策。这是决策理论学派的观点,认为决策贯穿于管理的全过程,因此,整个决策过程或决策程序,就是全部的管理过程。这一学派重点研究管理决策理论,并采用“令人满意的准则”代替传统决策理论的“最优化原则”。这一学派的主要

代表人物是 1978 年曾获诺贝尔经济学奖的美国管理学家西蒙(Herbert A. Simon)。

除以上学派外,还有行为科学学派、权变理论学派、数理学派、系统学派等等,也都对管理的理论内涵进行了探讨,提出了各自的理论见解。

综上所述虽然各自陈述不同,但这一系列的理论见解,都是对管理实践所作的不同角度、不同侧面的理论总结和成功探索。理论和实践证明,管理是一个多角度、多侧面的综合性理论概念,不同的管理学派,在对管理内涵的理解上是各有侧重,存有共性,互为补充的。至于定义的描述,在学术上完全可以做进一步的研究和发展。在许多关于管理方面的教科书和在对管理概念问题的研讨中,有一个常被采用和为人接受的简单定义描述:管理就是通过他人来做所要做的事情。显然,在由他人介入来完成任务时,随之而来的各种问题就会产生。如个人特性和意志的涉及和卷入,会导致某种矛盾的产生,这就会促使管理者不得不去理解他人的行为,并采用哄劝、教育、鼓舞等方式去激励他人的行为。为了完成任务,也不得不采取各种手段,关心和提高他人的工作效率和工作效益,实现对他人的有效利用和控制,这就是管理活动。实际上,不同的管理学派都可以理解为,是建立在这一简单定义共识基础上的不同侧面或角度所持的理论或解释。

在 20 世纪 40 年代中期,来自美国各商学院的学术研究人员,曾为了一个共同的目标举行了集会,旨在确定能否找到一个管理的定义,最终一致得到一个对管理概念的如下综合性定义:管理是引导和协调人力和物质资源进入动态的组织,以实现组织的目标,亦即使服务对象获得满意,并且使服务的提供者亦获得一种高度的士气感和成就感的有意识的活动。对这一综合性定义,可以作如下分析。

物质资源和人力资源是管理的基本对象。管理既包括对物质资源的科学配置,也包括对人力资源的合理引导和协调,并保持二者之间的平衡和最佳配合,这是实现优化管理的基本条件。

定义强调组织的动态性,即组织发展变化的动态性。对一个企业来说,营运永远处于一个不断变化的环境之中。市场在变,产品和服务在变,人也在变。这就决定了管理就是为了驱动组织去适应不断变化了的环境,因此说管理是一项有意识的动态活动。

定义强调必须实现组织的目标。组织的目标也就是管理的目标。对一个企业来说,没有目标也就失去了作为企业存在的意义。同样,管理如果没有明确的目标,实际上也就失去了管理活动存在的价值。企业的管理者,如果不知道利用这些资源去干什么,不知道想让你的雇员去做什么,那么就是没有目标。没有目标或是没有明确的目标,也就不可能有成功的管理。

定义还明确了衡量管理绩效的基本标准,把“使服务对象获得满意并且使服务的提供者亦获得一种高度的士气和成就感”作为实现组织目标和管理绩效的衡量标准。对企业来说,在企业内部,通过管理,一是让员工满意地得到所期望的报酬和福利,二

是让管理者得到满意,体现和获得成就感;从企业整体利益考虑,通过管理,一是让消费者满意,获得所需要的满意的产品或服务,二是让企业自身得到满意,即在使消费者获得满意的过程中,取得更多的经济效益和社会效益。

1.1.2 管理的性质

管理是组织社会劳动或共同劳动的产物。管理的性质指的是,管理职能所固有的自然属性和社会属性,即管理的两重性。

马克思在《资本论》中,在分析资本主义企业管理时,作过精辟的论述,指出:“凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态,而不是表现为独立生产者的孤立劳动的地方,都必然会产生监督劳动和指挥劳动。不过,它具有二重性。一方面,凡是有许多人进行的协作的劳动,过程的联系和统一,都必然要表现在一个指挥的意志上,表现在各种与局部劳动无关而与工场全部活动有关的职能上,就像一个乐队要有一个指挥一样。这是一种生产劳动,是每一种结合的生产方式中必须进行的劳动。另一方面,完全撇开商业部门不说——凡是建立在作为直接生产者的劳动者和生产资料所有者之间的对立上的生产方式中,都必然会产生这种监督劳动。这种对立越严重,这种监督劳动所起的作用也就越大。”^①

论述中,“指挥劳动”体现了与生产力直接相联系的自然属性,即由共同劳动的社会化性质产生的,进行社会化生产的一般要求和组织劳动协作过程所要求的必要条件。从生产力角度观察,企业是社会再生产过程中,经济活动的一种必要的组织形式,其基本功能就是把各种生产要素有机地结合起来,并按照质的适应性、量的比例性及序列的合理性,根据社会和市场的需求组织生产以形成现实的生产力。管理应具有这方面的自然属性,在理论上无国界之分,无社会制度之分和无意识形态之分。

“监督劳动”体现了与生产关系直接相联系的社会属性,即由共同劳动所采取的社会结合方式的性质所产生的,维护一定的社会生产关系和社会生产目的的重要手段。从生产关系的角度研究,企业是社会再生产过程中经济活动的一种必要的组织形式。若企业的生产资料所有制不同,那么在社会再生产过程中,生产、分配、交换和消费各个环节所体现出的经济关系就会不同,企业的经济性质也就不同。管理的社会属性相对自然属性则有国界之分、制度之分和意识形态之分。不同的社会制度条件下,都需要有维护和发展既定社会生产关系的管理原则和制度。

管理的两重性具有普遍性。管理的自然属性和社会属性两者是相互联系不可分割的。现代企业管理不仅要实现各生产要素在时间上和空间上的合理组织,发展生产力,而且要努力协调各种社会经济关系,维护社会制度的稳定和发展。对于我国来

^① 《马克思恩格斯全集》第25卷P.431

说,深刻认识管理的两重性,对于企业转变思想观念,认真学习和借鉴世界范围内,特别是发达资本主义国家的先进管理经验和方法,充分发挥社会主义制度的优越性,创立和发展具有中国特色的现代企业管理体系具有十分重要的现实意义。

1.1.3 企业管理的产生和发展

企业管理是社会生产力发展的产物,也是不断适应和调整生产关系发展的结果。综观世界企业管理发展的历史,它经历了由经验管理、科学管理和现代管理三个不同的历史发展阶段,这是一个由低级向高级的发展过程,见图 1-1。

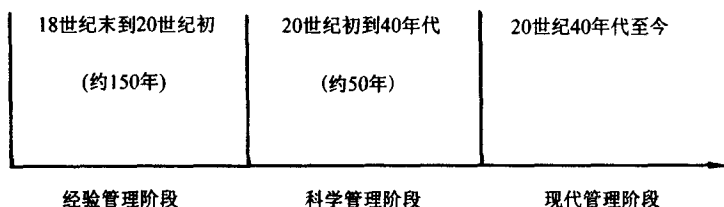


图 1-1 企业管理发展的三个历史发展阶段

1.1.3.1 经验管理阶段

这一阶段大体上从 18 世纪末到 20 世纪初,是企业管理产生的萌芽阶段,也称为传统的管理阶段。18 世纪下半期,西方国家爆发了产业革命,产生了资本主义的工厂制度。生产组织形式的巨大变革,使分散的家庭作坊演变为小规模工厂生产。随着规模的逐渐扩大和分工协作的发展,使得管理成为一项专门的职责,管理职能开始体现。但是传统管理阶段的突出特点是企业规模小,生产技术不复杂,因此主要依靠个人的经验进行生产和管理,没有统一的操作规程,也没有统一的管理办法和管理标准,而是依靠监工的皮鞭来维持日常的生产秩序,实行的是雇用条件下的强制劳动。在这一阶段,对管理的认识主要体现为工厂管理者的个人实践和经济学家们的个别论述,尚未形成系统的管理理论,企业仅仅处于管理实践经验的积累阶段。这种状况发展到 19 世纪末,由于生产力的迅速发展,客观上要求对传统的经验管理实行变革。

1.1.3.2 科学管理阶段

这一阶段大体从 20 世纪初到 40 年代。在这一阶段,强调运用科学的方法和手段来研究和解决企业内部的各种管理问题,旨在实现企业内部管理的科学化。

20 世纪初,随着资本主义从自由竞争阶段向垄断阶段的过渡,企业的生产规模不断扩大,生产技术水平不断提高,分工协作更趋复杂。特别是日趋激烈的市场竞争和劳资矛盾,给企业管理带来了许多新的问题,环境的变化迫使企业在采用新技术、

新设备的同时,需要考虑采用科学的管理方法以取代传统的经验管理方法,实现对管理经验的理论化、系统化和标准化,提高企业的生产效率和管理水平。这是这一阶段科学管理理论产生的背景。

科学管理理论也称古典管理理论,其主要代表有美国泰罗提出的科学管理理论,法国法约尔提出的一般管理理论和德国韦伯提出的行政组织体系理论。

1) 科学管理理论 弗雷德里克·泰罗(Frederick Taylor)是美国古典管理学家,科学管理的主要倡导人,被称为“科学管理之父”。泰罗自1895年发表了《计件工资制》,到1903年又发表了《工场管理》,特别是在1911年出版了世界上最早的科学管理著作《科学管理原理》一书。泰罗在一系列试验和认真总结其管理实践的基础上,系统地提出了一个相对比较完整的科学管理体系,即后人称之为“科学管理理论”或“泰罗制”的管理制度,其主要理论内容包括:

(1) 工作定额标准化原理 即通过动作及时间研究,最后确定标准化的作业动作、程序、方法和时间。

(2) 向工人提供标准化的作业条件,并科学安排工作岗位。

(3) 制订和实行差别计件工资制,把工资同标准定额时间相联系。

(4) 对工人进行标准化操作方法的培训。

(5) 实行职能管理的组织形式,明确划分计划职能和执行职能,并明确执行职能必须接受计划职能的命令和指导,使管理人员从事比工人更擅长的工作。

(6) 实行例外管理原则,即上级授权下级,上级只保留对例外事项的决定和管理权。

(7) 在劳资双方培养“诚意合作”精神,以确保使所有工作都按照已确定的科学原理来完成。

2) 一般管理理论 法约尔(Henri Fayol)生于法国,是欧洲古典管理理论的创始人。法约尔在全面总结其经营管理经验的基础上,于1916年发表了《工业管理和一般管理》一书,提出了一整套较为完善的管理理论。

(1) 明确提出了企业经营的六项活动和管理的五项职能 六项活动是指:技术活动、商业活动、财务活动、安全活动、会计活动和管理活动。管理活动的五项职能是:计划、组织、指挥、协调及控制。

(2) 提出了企业管理人员的14条原则 法约尔在总结实际工作的基础上,提出的实施管理的14条原则是:分工、权力与责任、纪律、命令的统一、指挥的统一、个人利益服从整体利益、职工的报酬、集权、管理层次、秩序、公正、保持人员的稳定、发挥职工的主动和创造精神、集体精神等。法约尔的一般管理理论丰富和完善了泰罗制,也为管理科学的进一步发展奠定了基础。

3) 行政组织体系理论 韦伯(Max Weber),是古典管理学派在德国的代表。他的贡献在于对职权结构领域的研究以及对基于内部权力关系本质基础上的组织机构

的描述。主要著作有《新教的伦理》、《经济史》、《社会和经济组织的理论》等。韦伯首次提出了所谓理想的行政组织体系理论,即一种高度结构化的极度格式化的,不受个人情绪影响的官僚行政组织模型。模型的主要内容和特征如下:

(1) 劳动的分工、职责和职权是明确规定的,因而对于理性组织而言,对劳动、权利和权力的划分是必不可少的。

(2) 建立规章制度体系和规范组织中的所有行为。

(3) 组织中的等级结构和职权有明确的规定,强调高层次对低层次的控制,形成一种垂直的一体化的组织结构体系。

(4) 建立一种处理工作环境的程序化系统,并相应作出明文规定。

(5) 建立一种高度忠诚的组织雇用关系,职务晋升的基础是技术能力而非裙带关系。

(6) 将组织的业务活动与个人行为事项进行区分,员工的行政地位不应与非组织性要求和个人地位混为一谈。

韦伯被称为“组织理论之父”,他所创立的组织理论,又进一步丰富了科学管理的理论内容和体系。

1.1.3.3 现代管理阶段

现代管理阶段大体是指从 20 世纪 40 年代以来至今的近代发展时期。第二次世界大战后,随着近代科学技术和社会生产力的迅猛发展,企业规模得到进一步扩大,生产的社会化和国际化程度空前提高,同时也使企业面临更大的风险和更为激烈的竞争。企业的成功不仅需要依靠生产管理过程的标准化、定额化和程序化,更重要的取决于正确的管理决策和充分发挥人的主动性和创造性。正是基于企业环境的这一深刻变革,极大地促进和推动了管理理论向广度和深度的发展。自 20 世纪 40 年代以来,运筹学、控制论、系统论、电子计算机技术、行为科学等崭新的管理理论和先进科学技术相继产生和发展,这一系列科学领域的创新发展,一方面填补了古典管理理论的不足及其局限性,同时,也为企业管理的现代化提供了新的理念、方法和手段,使企业管理由科学管理阶段而步入现代管理阶段。

需要指出的是,现代管理理论体系不是某个特定的理论学家所表述或建立起来的单一理论或观点,而是汇集来自不同方向或角度的探索和研究,并且至今仍处于演化推进的过程之中。现代管理理论学派林立,但归结起来,可以分为管理科学理论学派和行为科学理论学派。

1) 管理科学理论学派 管理科学理论学派也称数学流派。实际上,它是古典管理理论的继续和发展,是把泰罗制的动作研究、时间研究等发展到工业工程学和工效学,强调在管理领域吸取自然科学和技术科学的新成就,运用数学的方法,积极采用运筹学、系统工程、电子计算机等现代管理科学理论和技术手段,实现对实际管理

问题的定量分析,模型建立和模拟研究,寻求管理决策的最优解或满意解。现代管理理论中的系统理论学派、决策理论学派、管理过程学派、权变理论学派、数量学派等基本上可以归属于管理科学理论学派。下面就有关理论作简要阐述。

系统管理理论的奠基人有美国的约翰逊(Richard A. Johnson)、卡斯特(F. E. Kast)、罗森茨韦克(James E. Rosenzweig)等。系统学派理论认为,企业是一个为实现一定的目标,由人们创造的一个由相互联系而共同工作的各个要素(子系统)组成的人造的开放系统。并认为,一个组织包括企业不可能孤立地存在,管理只有在考虑外部环境的条件下才能发挥其功能,因此,组织和管理者在决策或采取行动时,应采用系统的观点,组织依赖其存在的环境,决定各种投入和安排产出,系统的观点也迫使组织和管理者必须了解外部环境的变化,并考虑这种变化对组织内部环境的影响及相互依存性。

权变理论是资本主义国家在 20 世纪 70 年代形成的一种企业管理理论,主要奠基人有美国的劳伦斯(Lawrence)和洛斯奇(Lorsch)。权变理论认为,由于环境的复杂性,没有普遍适应的最好的管理理论和方法,企业管理必须根据企业所处的实际内外环境权宜应变。我们通常说,企业情景的战略选择取决于所处情景的类型或者说情景的偶然性,因此,权变理论也称情境理论。按照权变理论,企业管理人员的任务就是在特定的情景或环境中,以及特定的时间里,来确定哪种方法将是最有助于实现企业的既定目标。权变理论迫使企业管理者必须搞清引入的技术方法的适用性,即在多大程度上适合自身企业的条件,并进一步搞清楚在每一种情景下,最佳的管理方法和技术作用。

2) 行为科学理论学派 行为科学是在人类学、社会学、心理学等社会科学理论基础上发展起来的一种管理理论和方法,主要研究企业员工在生产管理活动中的行为,以及对行为产生的原因、影响因素进行分析研究,重点解决管理中复杂的人际关系和行为问题。

行为科学的早期代表人物是美国的梅奥(Elton Mayo)。梅奥曾于 1927 年至 1932 年领导了著名的霍桑试验,并于 1933 年发表了《工业文明的人性问题》一书,创立了人际关系学说理论。梅奥认为,职工是“社会人”;企业中存在非正式组织;新的企业领导能力在于正确处理人际关系;应通过提高职工的满意度来提高士气等。人际关系学说理论为后来的行为科学研究和创立奠定了基础。1949 年,在美国芝加哥大学的一次跨学科会议上正式提出“行为科学”这一名称,从而推动了行为科学理论的进一步发展。

后期行为科学的经典理论主要有以下一些理论学派。

(1) 美国心理学家马斯洛(Abraham H. Maslow)创立的需求层次理论,认为人类行为是由动机驱使的,动机是由需要决定的,而需要则是人类行为的原动力。

(2) 美国心理学家赫茨伯格(F. Herzberg)创立的双因素激励理论,也称为激励

- 保健双因素理论。保健因素基本属于工作环境因素,激励因素基本属于心理成长因素,主张通过改善保健因素启动激励因素,以达到消除消极心理,提升向上激励的目的。

(3) 美国心理学家麦格雷戈(McGregor)提出的X理论-Y理论 麦格雷戈对人类行为做了两种理论假设,X理论称为传统观念,Y理论属于相反于X理论的现代观念。现代观念认为,人并非生来是懒惰的,要求工作是人的本能;个人目标和组织目标存在一致性;人具有自我控制的能力;人具有想象力和创造力。Y理论被称为“人员管理工作的新理论”,认为它应成为企业管理的基本出发点。

(4) Z理论 这是在研究日本和美国的管理组织及其领导方式基础上所创立的一种管理理论,主要研究人与企业,人与工作之间关系的理论,由日裔美国管理学者威廉·大内(William Ouchi)所创立。Z理论学派认为,一切企业的成功都离不开信任、敏感和亲密,主张以坦白、开放和沟通作为基本原则实行民主管理。

后期行为科学除上述理论外,还发展有目标理论、挫折理论、强化理论、冲突调节理论等,这些理论都为丰富和完善行为科学理论体系作出了重要贡献。

在现代管理理论体系的研究和发展过程中,管理科学理论和行为科学理论这两大学派,在历史渊源和理论内容上,互相影响,相互渗透。美国管理学家孔茨曾形象地把这称为是“管理理论的丛林”,并认为它是“走向统一的管理理论”的必经过程。实际上,从管理的两重性来看,前者侧重强调的是生产力,后者侧重强调的是生产关系,两者的结合势在必行,并将继续共同推动现代管理科学理论体系的进一步发展。

1.1.4 农业企业管理学的创立与发展

农业企业管理是企业管理的一个重要领域,它伴随着企业管理理论和实践的发展而发展。农业企业管理学作为一门学科创立于19世纪末20世纪初,早期的农业企业管理学产生于对西方农场管理实践的研究。

19世纪初,德国农学家泰厄(Albrecht Daniel Thaer)出版了《合理的农业原理》一书,讨论了有关农业经营、统计等组织生产的知识等问题,强调农业经营在于取得长期持久的最大利润。这是农场管理学从农学中分离出来的重要标志。

1826年,德国农业经济学家屠能(Johann Heinrich von Thunen)出版了《孤立国与农业和政治经济学的关系》一书。书中,通过对孤立国的假设,推演出了农业区位理论和农业经营的比较利益规律,即利用对土地(假定肥力相同)距离中心城市的远近而形成的级差地租的分析,来确定农业生产部门的地域配置,并实行不同程度的集约经营,提出了距城市越近地租越高的观点。屠能论证了工资水平取决于劳动的实际生产力和土地生产力。他当时虽没明确提出边际生产力这个词,但首创和运用了边际分析方法。

在前驱者研究的基础上,1917年,德国的艾瑞保(F. Aerebce)代表作《农业经营