

北方 工业大学 学术文库

管理科学卷

主 编 王晓纯
副主编 吴晚云
郑文堂
李正熙



1946-2006

人民日报出版社

《北方工业大学学术文库》编委会

主 编 王晓纯

副 主 编 吴晚云 郑文堂 李正熙

策 划 史仲文

委 员 (以姓氏笔划为序)

王素娟 史仲文 刘永祥 李宇成 李世英

吴永林 吴润衡 张广庆 张卫平 张常年

陈 穗 邹建成 罗学科 周 洪 屈铁军

胡应平 秦志勇 高建岭 郭 涛 韩效宥

本卷主编 郑文堂 吴永林

专家顾问 白礼常 李纯波 余宁扬

委 员 (以姓氏笔划为序)

付艳荣 齐 园 刘 莉 张欣瑞 张铁山

尚会英 郑强国 赵继新

努力提高学术水平 促进学校全面发展

——“北方工业大学学术文库”代序言

王 晓 纯

为纪念建校 60 周年,我们编纂了这套学术文库,文库收录了 5 个学科 459 篇论文,总计 500 余万字,其中相当一部分为国际重要检索刊物收录。借此机会,我向全校师生、历届校友以及关注学校发展的社会各届领导、朋友介绍学校的历史发展和关于今后学校主要工作的思考。

回顾学校 60 年的发展历程,大体经历了两个阶段。第一个阶段是 1949 年至 1978 年。这期间学校从国立北平高级工业职业学校先后更名为北京重工业学校、北京冶金专科学校、石景山冶金学院等。30 年间,平均 6 年改一次校名,反映了学校在这一阶段办学经历的曲折与艰辛。

学校发展的第二个阶段是 1978 年十一届三中全会以后至今。1978 年经国务院批准,在原冶金部的领导下,学校更名为北京冶金机电学院。1984 年学校划转到原中国有色金属工业总公司管理后,于 1985 年更名为北方工业大学,1998 年学校又划转到北京市管理。在这个阶段,虽然学校的隶属关系几经变化,但在各级领导部门和社会各界朋友的大力支持下,在我校师生的努力下,学校始终保持健康、快速的发展,学校的面貌发生了根本性的变化:实现了由专科学校到本科院校的转变;实现了由单科性学院向多科性大学的转变;实现了办学规模、办学条件、办学水平和办学实力的多层面、深层次转变。

目前学校有 25 个本科专业,22 个硕士学位授权点,全日制在校生达到 10612 人,研究生超过了 1000 人,形成了以工为主,文理交融,理、工、文、经、管、法多科性协调发展的专业格局。教学仪器设备总值超过了 1 亿元;教师中具有硕士学位以上的近 80%;具有博士学位的近 20%;在北京地区我校有 4 个专业进入重点院校招生批次,在北京以外地区,我校大多数专业录取分数均高于当地重点院校录取分数线。我校是国家大学生文化素质教育基地,也是具有单考单招高水平运动员的高校。多年来我校学生大学英语四

级考试首次通过率均高于全国重点大学的平均通过率。另外,在全国以及北京市的大学生电子设计竞赛、数学建模竞赛、英语竞赛、物理竞赛、“挑战杯”竞赛等活动中亦有突出表现。毕业生一次就业率也较北京地区高校的平均水平为高。

2003年,学校新征土地148亩。自2000年至今,新建了体育馆、第三、第四、第五教学楼,新建了学生八公寓、九公寓及留学生公寓等,新增建筑面积达15万平方米。生均住宿面积达到11.24平方米,部分本科生实现了4人1室的标准。校园环境和办学条件得到了很大改善。

“十五”期间学校总计获得科研经费10041.4万元,在编教师人年均经费4.78万元。获得国家科技进步二等奖1项,省部级奖14项,发明实用新型专利16项,科研成果转让139项,发表学术论文1312篇。科研实力明显增强。

在国际交流方面,与26所国外院校建立了校际交流合作关系,与3所美国高校,2所英国高校签订了互相承认学分联合培养本科生的(2+2)协议。2005年派出交换学生50人。2003年取得招收港澳台学生资格。

今年是“十一五”计划的开头之年。回顾过去,我们为学校所取得的成绩深受鼓舞;面向未来,我校又站在了一个新的发展起点上,进入了一个新的战略转型期。换句话说,就是学校从扩大规模和改善办学条件向提高质量、提高办学水平方向发展。学校今后的主要任务可以用18个字概括“提高教育质量,培育办学特色,增强科研实力”。这三个方面的工作,本质上都是学术工作。简而言之,今后学校的核心工作是提高学术水平。

提高学术水平,首先要树立学术工作优先发展的战略理念与地位。我校大规模的基本建设基本完成,今后在经费的使用上,要优先向学术建设倾斜,保证学术工作优先发展。学校的学术水平高低,取决于师资队伍的水平,因此,加强师资队伍的建设,不但势在必行,而且须持之以恒。我们的阶段性目标是:“十一五”期间生师比达到17:1的标准;正教授人数达到100人以上,具有博士学位的教师达到150人以上,具有硕士学位以上的达到85%;适时有序地选送优秀青年教师攻读博士学位、到国外大学进修培训;试行教师带薪休假制度。对于学术成就大的学科、实验室要重点建设;对于学术成就大的教师要重点支持,对学术发展潜力大的教师要重点培养。今后五年,计划投资2000万元经费用于师资队伍建设,力争使我校教师人均

科研经费和人均发表论文数量在市属市管高校中处于先进行列。

提高学术水平,要营造学术氛围、建设学术环境。学术环境和氛围是大学组织的特有产物,支撑着大学的存在和发展。最近几年我校在办学环境的硬件建设方面,取得了很大的成绩,今后将更加高度重视校园的“软环境”建设。软环境包括办学思想、办学理念、办学特色、治学精神等内容,它是专业环境、学术环境、人文环境的总称。学校一定要形成尊重教育规律、尊重办学规律、尊重知识、尊重人才、尊重学术的良好氛围与传统。

重视“软环境”建设,首先要抓教风和学风建设。突出强调教师严谨自律的治学态度和学术精神;强调教师遵守学术道德,率先垂范的引领作用;强调教师的言传身教、为人师表、教书育人的关键作用;从而以良好的教风带动和促进学风建设。

校园“软环境”建设的另一项工作是强化我校人文素质教育的特色。我校长期坚持文化素质教育,成效显著,在全国有一定影响。2006年又成为国家大学生文化素质教育基地,标志着我校的文化素质教育进入了新的阶段。今后我们将进一步加强校园文化建设,整合优势资源,丰富文化素质基地建设的内涵,推进文化素质教育与专业教育的结合,营造具有特色的育人环境和学术氛围。

提高学术水平,须强化学术管理。学术管理和行政管理是有区别的。行政管理是自上而下的,学术管理则多是自下而上的。行政管理应有利于、有助于学术管理的健全与发展。我校现行的管理体制基本上是学术管理与行政管理相统一的体制。学术管理由于自下而上,时间上容易滞后;没有单独的学术管理机构,学术问题容易被弱化。我们要把科学研究、学科建设、专业建设、学术讨论与研究统一纳入到学术活动的范畴,统一规划,统一管理;逐步形成能够充分发挥学术活动活力的体制和机制。在校、院二级学术委员会和校学科建设委员会的统一领导下,统筹安排,协调工作。现阶段,首先须制定出科学的全方位的提高学术水平的具体措施。为此,校各行政管理部门必须切实树立为教学研究人员服务的思想,树立为学术建设服务的思想,服务优先,因势利导,建立健全工作机制,力求在不长的时间内将我校建设成学术发展充分、学术地位突出、学术氛围浓厚的文明校园。

2006年8月8日

管理科学发展历程

李京文 吴永林

(1)中国工程院,院士,李京文 (2)北方工业大学经济管理学院,吴永林)

管理是科学,管理也是艺术,更是科学与艺术的和谐统一。

管理只有恒久的问题,没有终结的答案。

1 管理的本质

管理是指一定组织中的管理者,应对组织内外的客观环境,通过有效配置资源,实施组织、指挥、控制、协调和创新,最终实现预定目标的活动过程。

首先,管理具有系统性。管理是管理者通过制定和实施一套科学的制度,通过控制、计划、决策、组织、协调和领导,将一些分散的个体组合起来,以期发挥比各个体功能之和更大的功能,以期发挥系统的功能的过程。其次,管理具有活动过程性。管理就是指管理者在不断变化的客观环境下,调控人力、物力、财力、信息等各类资源,达到预定目标的各种活动和全部过程。管理是生产力中的软件,只有通过管理才能将劳动者、劳动工具和劳动对象这三个要素合理地组织起来,推动生产力的发展;也只有通过管理才能将科学技术真正转化为生产力,实现科技与经济的结合。再次,管理既有科学的规律性,又有运用之妙的艺术性。管理科学是研究管理过程中的带有普遍性的客观规律的科学,例如严密计划、定量计算、全面评价、优化决策等,但在具体管理活动中除了需要运用管理科学知识之外,更重要的是要求管理者发挥随机应变、周密算计、经验判断、当机立断等才能来具体地解决特征各异的具体问题。第四,管理是一种社会现象。只要有人类社会活动存在,就会有管理。但从严格意义上讲,管理行为的存在必须具备两个必要条件,即必须是两个人以上的集体活动,包括生产的、行政的、消费的等活动;应当有一致认可的、共同的、自觉的价值取向和目标。第五,管理的对象是组织。尽管社会生活中的组织形式和功能有所不同,但组织的基本构成要素却是基本相同的。因此,在一个组织内部,人既是管理的主体又是管理的客体;物和技术则是管理的客体、手段和条件;组织机构则在本质上反映管理的分工关系和管理方式(运行机制);信息是管理的媒介和决策的依据,同时也是管理的客体;目的和宗旨则是管理所要建造和追求的价值取向。第六,管理的职能是计划、组织、指挥、协调和控制,管理的任务是设计、构造和维持一种体系,使在这一体系中共同工作的人能够用尽可能少的成本,更加有效地去实现他们既定的目标。

管理是一门科学。

人们在漫长的历史进程中,从经济社会的管理实践逐步形成了今天的管理科学。但她有别于自然科学。科学是指人类发现、积累并公认的普遍真理或普遍定理的运用,已系统化和公式化了的的知识。管理知识自二十世纪以来,经过了百余年的实践、探索和总结,逐渐形成了一套能够反映管理过程客观规律性的理论知识体系。它不带有人的主观价值判断,比较精确又能够实证,这一点,与自然科学规律十分相似。因此,管理也是一门科学。

管理是一门科学,主要依据有三个方面。首先,它研究的是人类经济社会活动的规律,它极大地

推动和促进了人类经济社会的发展和管理实践的发展。人类社会生产的发展是有规律的,管理作为进行社会生产的必要条件是与社会生产的规律性联系在一起的。社会生产的发展要求管理的相应发展,管理的发展也确实促进了生产的进步和经济的发展。如泰勒的科学管理将科学和定量技术应用于管理,在提高管理水平的同时促进了生产效率的提高。其次,管理是可应用科学知识的领域。在科学实验的基础上,泰勒创立了以物为管理对象的科学管理方法;在社会学、心理学的基础上,产生了以人为管理对象的行为科学方法;在数学、统计学、计算机科学等学科的基础上,发展了许多新的管理技术,如信息论、控制论、系统工程等。再次,管理学的许多内容可以提炼为科学知识体系。泰勒的科学管理如今已发展成为工业工程学,以人为对象的管理已发展成为如今的行为科学,将数理方法运用于管理已发展成为现在的运筹学,等等。

管理是一门艺术。

管理不仅是一门科学,而且是一门艺术。因为科学涵容不了全部的管理行为。而科学所无法概括的管理内容或行为,人们称之为管理的艺术性。

管理的艺术性主要有三个方面,首先表现为管理需要凭借人的直觉、经验和洞察力。在许多情况下,直觉、经验和洞察力甚至是难以用语言文字来表述的,所以不能形成一种知识体系。而直觉、经验和洞察力的运用非常灵活,极富创造性,这也正是管理的艺术性的微妙之处。其次,在管理过程中有些问题在客观上难以精确计量,无法用数学模式去规范化、模型化,也没有固定的程序可遵循。例如,人的潜能和行为、人和事的意外变故、管理系统中各个因素相互之间的随机反馈、各种偶然事件等等,这些问题都有赖于管理的艺术性来处理。再次,某些管理问题,虽然可以量化、模式化、程序化去处理,但由于人们的认识能力和认识工具的局限性,就使得由人所决定的、所反映的事物的定量模式和程序都有局限性。而这种局限性也只能靠管理的艺术性来弥补。

管理艺术的最大特征可以理解为创造性。当然,管理艺术是在充分尊重管理科学的原理的基础上,具有管理实践效果的管理活动的创造。正如何继善和陈晓红(2004)两位学者所阐述的那样,管理艺术是一种情趣管理,让人愉悦且愿意接受、最少抵触情绪的管理,是一种非刻板,具有多种灵活性、随机应变的管理,是一种非程序化的管理,是一种不断弃旧更新的思维方式的管理,是更多灵活运用文学、美术和心理学、艺术学等类学科的管理,是以丰富的实践为基础的管理,是一种敢于突破框框的管理,甚至包括突破以往的实践所证明是正确的框框的管理,是一种非理性化的,十分注重情感的管理,是一种有很强的生命力的管理,是一种动态管理、无形管理,是充满辩证法的管理,是一种既有古老传统,又尊重管理规律,更具无限可能与前途的管理。因此,管理的价值不仅体现在掌握管理科学体系,也体现在运用丰富多样的管理艺术。

管理的本质是科学性与艺术性的有机结合和完美统一。

从管理行为本身来观察,管理科学与管理艺术是不能明显区别的。特别是在现代管理活动中,管理科学的运用完全依赖于管理者的智慧,而管理艺术的创造也需要管理者具备系统完备的管理科学知识。也就是说,在具体的管理行为中,管理科学与管理艺术存在着内在的一致性。

管理科学与管理艺术的一致性表现为二者存在着包含的关系(何继善,陈晓红:2004),同时也互相依赖、互相丰富内容、互相补充和互相促进。管理科学的任务是提示管理活动的客观规律,为管理实践提供原则,是管理艺术的基础;管理艺术是对这些理论和原则的灵活运用和创造性发挥。缺乏管理科学的管理艺术会成为没有科学依据、虚无飘渺的东西,缺乏管理艺术的管理科学则缺乏生气和活力、是无法达到管理最高境界的。管理艺术越发展,管理科学的知识体系就越成熟、越丰富;管理科学理论越完善、越丰富、越系统,就越能促进管理艺术的发展。没有管理艺术的管理往往会成为管理的空中楼阁,没有管理科学的管理将导致管理成为一种无规则的游戏,而这种游戏将使管理者成为不顾风险的赌徒。

2 管理理论与管理实践的演变历程

管理活动源远流长,人类进行有效的管理活动,已有数千年的历史,但从管理实践到形成一套比较完整的理论,则是近百年来事,它经历了一段漫长的历史发展过程。

从二十世纪开始,尤其是近半个世纪以来,管理理论迅猛发展。虽然管理理论、方法和实践的发展永无止境,但是,管理理论的发展始终是和管理实践的发展紧密联系在一起。在管理学和管理实践众多理论和方法的背后,却有着相同的内容:提高效率。这是管理的永恒主题。管理的本质是追求效率,管理理论和管理实践从根本上也是围绕着效率展开的(许激,2004)。

回顾人类文明进步的历史,可以说效率既是人类文明发展的动力,也是人类文明发展的结果,人类文明史其实就是一部效率发展史。

人们通过分工形成了组织,组织之间开始相互协作的生产活动,这时也就有了效率的问题。从农业的发展来看,农耕工具的出现、畜力的利用以及生产分工的出现,都可以认为是人们寻求提高效率的努力所取得的成就。不但农业,其它一切人类社会和生产活动的领域中,如果在效率上不能满足人类自己的需要,它们就会被淘汰,就会更具效率的工具来代替。因此,尽管在这一漫长的过程中人们还没有提出管理的理论,却具备了现代管理的最朴素的思想:如何提高生产活动的效率。

资本主义大工业引起的产业革命,既是生产技术的巨大革命,又是社会生产关系的深刻变革。产业革命始于资本主义最发达的英国,在当时的棉纺织业中,占统治地位的是手工劳动。随着市场对纺织品需求的增长,首先促进了织布技术的改革,由于1733年发明了飞梭,织布工人的劳动生产率因此提高了一倍。18世纪,在工厂手工业分工条件下,一个工人一天制作4800根针;而19世纪一个管4台机器的工人,一天生产600000根针。一个成年工人1小时用机器印制的4色花布,等于过去手工劳动时200个成年工人1小时所印制的数量。产业革命由于广泛地使用机器,提高了劳动效率,并使得分工和协作得到加强,提高了生产社会化程度,推动了科技进步,使资产阶级在它不到一百年的阶级统治中所创造的生产力,比过去一切时代创造的全部生产力还要多,还要大。

最早的管理思想代表人物英国古典经济学家亚当·斯密就对劳动分工对生产效率的影响进行了研究,他认为,分工制度可以使人专门从事某一项操作技能的训练,这样可以使之很快成为熟练工人,而生产效率会因为专业化生产而大大提高。

从工业革命开始到19世纪末,这个时期的企业大多为个人或家族所有。这决定了企业管理的特点:家长制和经验管理。企业主的决定就是企业的决定。在当时,企业管理的中心问题是资金,或者说是资金的筹集。只要有了资金,就可以投资建厂,就可以获得利润。因为当时资本家可以几近无限期地延长工人的劳动时间,从而提高机器设备的利用率,即通过生产设备效率的提高达到提高资金效率的目的。至于企业管理的问题,主要依靠企业主的经验。资金成了提高效率和带来利润的最重要因素。这个时期企业管理属于经验管理时期。

然而,到了二十世纪初,人们发现尽管许多工人的劳动时间每周都高达60小时以上,但工人的生产率和工资却很低。美国许多工厂的产量远低于其定额生产能力,能达到60%的都很少。这是因为人们对众多机器的协同生产的问题还很陌生,工序与工序之间的配合不良,出现了人与机器之间的矛盾。而企业主仅凭经验无法处理较大规模的人与机器管理的问题,这个矛盾限制了生产能力的有效发挥。美国管理学家发现如果让机器与机器操作者密切地配合起来,就可以大大地提高生产的效率,于是,美国的一些工程技术人员和管理人员,进行了各种试验,创造了一套科学管理的理论和方法,从理论上解决了管理实践中的这一难题。

科学管理理论主要代表人物是泰勒。泰勒于1900年前后在他服务的一家钢铁公司进行了“搬铁块”试验。他经过对搬铁块工作全过程的分析,设计了一套合理的操作方法,按照这套新方法,每个工

人的日均搬运的效率提高了近3倍。泰勒的试验目的是使动作最合理从而所使用的时间最少,以提高劳动生产率为目的。

按照泰勒的管理方法,可以确定操作的标准程序和标准工时,按照标准工时,又可以确定工人的报酬量,使计件工资制有了量化的基础。在计件工资制的推动之下,美国的劳动生产率有了飞速的提高,经济发展很快,工人的生活水平有了较大的改善。

泰勒等人的科学管理理论主要是从车间工人的角度来考察,而在近代管理理论的发展过程中的另两个流派,则着重研究组织的行政管理问题,中心是如何使管理组织机构合理化和组织的效率提高,其代表人物是法国的亨利·法约尔和德国的马克斯·韦伯。

法约尔的一般管理理论从企业管理的全局和整体来考察。他不是停留在研究生产过程中工人的劳动效率上,而是着重于分析研究高层管理效率和一般管理原则。其管理理论是以大企业的整体为研究对象,以组织管理为重点。

韦伯主要研究官僚组织的效率问题。韦伯认为,理想的官僚组织体制最符合理性原则,效率最高,在精确性、秩序性、稳定性和可靠性方面优于其他组织形式,适用于各种管理工作及各种组织。

泰勒等古典管理理论学家所处的时期是社会化大生产刚刚建立时期,生产力相对低下,劳动人民生活尚没有得到根本性改善,劳动仍为谋生的第一手段。这个时期管理的中心内容是提高劳动生产率。企业主要关心的是资金的效率与工人的劳动生产效率,相对地看,物质的消耗由于技术水平的相似性并没有给企业竞争带来什么大的影响。企业之间的竞争并不激烈,在收入水平不高而又相对缺乏丰富的物质产品的社会里,经济动机成为人们积极工作的一种动因,成为提高效率的主要手段。因此,古典管理理论没有深入进行人性的研究,对人性的探索仅仅停留在“经济人”的假定范畴之内,在古典管理理论中没有把人作为管理的中心。

科学管理制度的推行,提高了企业的生产效率,从而大大地促进了生产力水平的提高。但不久人们又发现由于这些措施的推行,工人的劳动强度不但没有减轻,反而有了进一步的增加,劳动报酬相比之下变得更低了。这导致了工人与机器的矛盾转化成为工人与资本家的矛盾。20世纪20年代以后,工会组织得到加强,工人们已经厌倦了像机器人一样工作,卓别林主演的电影《摩登时代》的工人就是典型的代表。这时,职工生活水平提高,生活安定,开始表现出对安全、归属等较强烈的需求,价值准则开始从个人主义向社会伦理转化,职工文化素质普遍提高,白领工人的比重显著增加,劳工通过立法获得了参与在工作场所实现配合、协作、民主化的权利。工人们开始组织起来同雇主进行斗争,又加上1929~1933年经济大危机的爆发,单纯用科学管理理论已不能有效地促使工人达到提高生产率和利润的目的。有些管理学家、心理学家等也意识到必须对人性进行深入的研究并采取相应的行为准则,使之适应社会化大生产的发展需要。为解决效率与人性之间矛盾的需要的行为科学管理理论就应运而生了。

行为学派主要研究的对象是人,主要研究个体行为、团体行为与组织行为,重视研究人的心理、行为等对高效率地实现组织目标的影响作用。

在行为科学管理理论之后,特别是第二次世界大战之后,除美国外,无论是德、意、日等战败国,还是英、法等同盟国,其经济都受到了不同程度的破坏,经过了一段经济恢复时期。20世纪40年代末50年代初,在世界范围内开始了第三次技术革命,科学技术高速发展,特别是电子计算机技术突飞猛进的发展,使得传统意义的企业发生了一系列全面而深刻的变化。

在这种情况下,企业经营管理原有的理论和方法有些已不能适应新形势的需要,管理学家从不同角度对提高企业效率进行了研究,并在古典管理学派和早期行为学派的基础上,形成了许多新的管理理论和方法,产生了许多新的学术派别。

管理过程学派着重研究行政管理问题,其基本思想是:每个主管人员的任务就是设计和维护一种环境,使处身其间的人们在集体内一道工作,以求有效地完成集体的目标,通过使管理组织机构合理

化,达到提高行政组织的效率的目的。

管理决策学派继承了巴纳德的社会组织理论,着重研究为了达到既定目标所应采取的组织活动过程和方法。西蒙等人认为:决策贯彻于管理的全过程。管理的核心是决策。在他的组织系统的理论中,决策最优和实际上的令人满意标准的二者之间达到了高度的统一。该理论其实就是通过决策最优的管理方法,使组织结果与目标相符,以提高结果的有效性,从而达到提高效率的目的。

德鲁克所代表的经验主义学派认为,企业的目的是创造顾客,在此目的下管理就是对人进行的管理。虽然德鲁克是经验主义的代表人物,但德鲁克认为“管理者的职责在于求取工作的有效性。”所谓有效性,无非是效率和效果的含义。

第二次世界大战之后,企业组织规模日益扩大,企业内部的组织结构也更加复杂,从而提出了一个重要的管理课题,即如何保证组织整体的有效运转和提高企业的效率,为了解决组织整体的效率问题,系统学派得以产生。该学派重视对组织结构和模式的分析,应用系统理论的范畴、原理,全面分析和研究企业和其他组织的管理活动和管理过程,并建立起系统模型以便于分析。

20世纪60年代后期到70年代,世界经济环境发生了很大变化,首先由于1973年世界性的石油危机,导致西方国家长时期的经济衰退,世界市场上的竞争日趋激烈。激烈的竞争现实促使企业家首先要考虑的决策本身是否正确,因为如果没有正确决策这个前提,只是埋头搞好内部各项管理,即使管理得再好,也是无济于事的。为此,人们越来越重视战略决策问题。管理学家开始重点研究企业如何适应充满危机和动荡的环境的不断变化,战略管理和以往经营管理不同之处在于面向未来,动态地、连续地完成从决策到实现的过程。迈克尔·波特把战略管理的理论推向了高峰,他强调通过对产业演进的说明和各种基本产业环境的分析,得出不同的战略决策。

权变管理理论于20世纪70年代在美国风靡一时,其主要原因也在于当时美国的特定历史背景。那时,美国经历了一个动荡、不确定的时代,企业管理所面对的是社会不安、经济混乱、政治骚动的环境。面对这一严酷的现实,在管理中强调个性、灵活性,强调对环境的分析,就顺理成章了。权变理论表明人们对环境这一组织要素对企业和管理的影响有了更为深刻的理解,开始强调企业的发展要适应外部环境的变化,以免企业的产出与外部环境的要求不一致,造成结果的无效性,影响企业的效率。

在上世纪末期,由于许多企业经过一个世纪的发展,已具有相当大的规模,企业的业务流程越来越复杂。复杂的业务流程越来越不能适应不断变化的消费者的需要,企业必须以为顾客创造价值的流程的视角来重新设计组织的结构,以实现企业对外界市场环境的快速反应,提高企业竞争力。美国企业从80年代起开始了大规模的企业重组和再造革命。企业管理经历着前所未有的,类似脱胎换骨的变革。

企业再造理论对管理学最突出的贡献是彻底改变了200年来遵循亚当·斯密的劳动分工思想能够提高效率的观念,认为企业管理的核心是“流程”,即一套完整地贯彻始终的共同为顾客创造价值的活动,而不是一个个专门化的“任务”。

从上个世纪90年代以来,创新是管理中最流行的词语。求新求变成了时代的主旋律。全世界在管理上也正在酝酿一个新趋势,这个趋势是由全球竞争所带动的。在全球竞争的风潮之下,人们日益发觉二十一世纪的成功关键,与十九世纪和二十世纪的成功关键有很大的不同。在过去,低廉的天然资源是一个国家经济发展的关键,而传统的组织系统也是被设计用来开发这些资源的。然而,这样的时代正离我们而去,所有的组织都处于类似的条件下,能够创新,在技术、组织、产品方面领先对手、发挥人们的创造力现在已经成为管理者努力的重心。彼得·圣吉在所著的《第五项修炼》中指出企业惟一持久的竞争优势源于比竞争对手学得更快更好的能力,学习型组织正是人们从工作中获得生命意义、实现共同愿景和获取竞争优势的组织蓝图。

所有的理论和实践都是针对当时的具体环境得出的结论。管理理论在新的挑战面前,不是僵死的,凝固不变的,在新的条件下,管理理论依然在不断发展和不断进步,正如在历史上不断发展进步一样。

3 管理理论体系的形成与发展

管理理论体系形成于管理实践。

按照管理实践和管理理论脉络的形成与发展过程可以划分为五个阶段:第一阶段,从有了人类集体劳动开始到18世纪,称为早期管理实践与管理思想阶段。第二阶段,从18世纪到19世纪末,称为管理理论产生的萌芽阶段。第三阶段,以管理学作为学科的出现为标志的20世纪初到20世纪30年代行为科学学派出现前,称为古典管理理论阶段。第四阶段,以行为科学学派开始出现的20世纪30年代开始,到发展成管理理论丛林的20世纪80年代,称为现代管理理论阶段。第五阶段,以战略管理和企业再造理论为标志的20世纪80年代至今,称为当代管理理论阶段。在管理科学界,人们更习惯于将第一、二阶段称为古典管理理论阶段,后三个阶段则通称为现代管理阶段。

从人类社会产生到18世纪,人类为了谋求生存自觉不自觉地进行着管理活动和管理的实践,其范围是极其广泛的,但是人们仅凭经验去管理,尚未对经验进行科学的抽象和概括,没有形成科学的管理理论。早期的一些著名的管理实践和管理思想大都散见于埃及、中国、希腊、罗马和意大利等国的史籍和众多宗教文献之中。18世纪到19世纪的工业革命使以机器为主的现代意义上的工厂成为现实,工厂以及公司的管理越来越突出,管理方面的问题越来越多地被涉及,管理学开始逐步形成。这个时期的代表人物有亚当·斯密(Adam Smith, 1723~1790)、大卫·李嘉图(David Ricardo, 1772~1823)和卡尔·马克思(Karl Marx, 1818~1883)等。亚当·斯密是英国资产阶级古典政治经济学派创始人之一,他的代表作是《国富论》。亚当·斯密发现,分工可以使劳动者从事某种专项操作,便于提高技术熟练程度,有利于推动生产工具的改革和技术进步,可以减少工种的变换,有利于劳动时间的节约,从而提出了分工理论。大卫·李嘉图是英国资产阶级金融家,古典政治经济学的杰出代表者和完成者,1817年李嘉图的《政治经济学及赋税原理》一书出版在资产阶级经济学界产生了深远的影响。马克思继承古典资产阶级政治经济学和总结资本主义发展的历史经验的基础上,完成了历史巨著《资本论》,指出了资本主义的历史贡献和必然灭亡的前途。同时,深刻地论述了社会大生产条件下的管理问题。

古典管理理论阶段是管理理论最初形成阶段,在这一阶段,侧重于从管理职能、组织方式等方面研究企业的效率问题,对人的心理因素和人的作用考虑很少或根本不去考虑。其间,在美国、法国、德国分别活跃着具有奠基人地位的管理大师,即科学管理之父泰勒(F·W·Taylor, 1856—1915)、管理理论之父法约尔(H·Fayol, 1841—1925)以及组织理论之父马克斯·韦伯(M·Weber, 1864—1920)。

泰勒重点研究在工厂管理中如何提高效率,提出了科学管理理论,科学管理的中心问题是提高劳动生产率,而科学管理的关键在于变原来的经验工作方法为科学工作方法。为此,泰勒提出了任务管理法和配备“第一流”的工人。法约尔对组织管理进行了系统地研究,提出了管理过程的职能划分理论,他在《工业管理与一般管理》一书中阐述了管理职能的划分,法约尔认为管理的职能是计划、组织、指挥、协调和控制。马克斯·韦伯在管理思想方面的主要贡献是在《社会组织和经济组织理论》一书中提出了理想官僚组织体系理论,他认为建立一种高度结构化的、正式的、非人格化的理想的官僚组织体系是提高劳动生产率的最有效形式。

上述三位及其他一些先驱者创立的古典管理理论被以后的许多管理学者研究和传播,并加以系统化。其中贡献较为突出的是英国的厄威克(L·Urwick)与美国的古利克(L·Gulick),前者提出了他认为适用于一切组织的八条原则,后者概括提出了“POSDCORB”,即管理七项职能。

在行为科学学派初始阶段,主要研究个体行为、团体行为与组织行为,重视研究人的心理、行为等对高效率地实现组织目标的影响作用。行为科学的主要成果有梅奥(Mayo, 1880~1949)的人际关系

理论、马斯洛(A·H·Maslow,1908~1970)的需求层次理论、赫茨伯格(F·Hertzberg)的双因素理论、麦格雷戈(D·M·McGregor,1906~1960)的“X理论—Y理论”等。

第二次世界大战之后的40年代到80年代,除了行为科学学派得到长足发展以外,许多管理学者都从各自不同的角度发表自己对管理学的见解。这其中主要的代表学派有:管理过程学派、管理科学学派、社会系统学派、决策理论学派、系统理论学派、经验主义学派、经理角色学派和权变理论学派等。这些管理学派研究方法众多,管理理论不统一,各个学派都有各自的代表人物,各有自己的用词意义,各有自己所主张的理论、概念和方法,孔茨(H·Koontz,1908—1984)称其为管理理论丛林。

管理过程学派又称管理职能学派,是美国加利福尼亚大学的教授哈罗德·孔茨和西里尔·奥唐奈里奇提出的。管理过程学派认为,无论组织的性质和组织所处的环境有多么不同,管理人员所担负的管理职能却是相同的。孔茨和奥唐奈里奇将管理职能分为计划、组织、人事、领导、和控制五项,而把协调作为管理的本质。孔茨利用这些管理职能对管理理论进行分析、研究和阐述,最终得以建立起管理过程学派。孔茨继承了法约尔的理论,并把法约尔的理论更加条理化、系统化,使管理过程学派成为管理各学派中最具有影响力的学派。

管理科学理论是指以系统的观点运用数学、统计学的方法和电子计算机的技术,为现代管理的决策提供科学的依据,通过计划和控制以解决企业中生产与经营问题的理论。该理论是泰勒科学管理理论的继承和发展,其主要目标是探求最有效的工作方法或最优方案,以最短的时间、最少的支出,取得最大的效果。

社会系统学派从社会学的角度来分析各种组织。它的特点是将组织看作是一种社会系统,是一种人的相互关系的协作体系,它是社会大系统中的一部分,受到社会环境各方面因素的影响。美国的切斯特·巴纳德(Chester·Barnard,1886—1961)是这一学派的创始人,他的著作《经理的职能》对该学派具有重大的影响。

以西蒙(Herbert·A·Simon)为代表的决策理论学派是在第二次世界大战之后,吸收了行为科学、系统理论、运筹学和计算机程序等学科的内容发展起来的。该学派认为:管理过程就是决策的过程,管理的核心就是决策。西蒙强调决策职能在管理中的重要地位,以有限理性的人代替有绝对理性的人,用“满意原则”代替“最优原则”。

系统理论学派将企业作为一个有机整体,把各项管理业务看成相互联系的网络的一种管理流派。该学派重视对组织结构和模式的分析,应用一般系统理论的范畴、原理,全面分析和研究企业和其他组织的管理活动和管理过程,并建立起系统模型以便于分析。系统理论学派的重要代表人物是弗里蒙特·卡斯特(Fremont·E·Kast)。弗里蒙特·卡斯特是美国系统管理理论的重要代表人物,著名的管理学家。主要著作有《系统理论与管理》(与约翰逊、罗森茨韦克合著)、《组织与管理:系统与权变方法》(与罗森茨韦克合著)等。

以管理大师彼得·德鲁克(又译为彼得·杜拉克 Peter·F·Drucker)为主要代表的经验主义学派(又称为经理主义学派),以向大企业的经理提供管理当代企业的经验和科学方法为目标。它重点分析成功管理者实际管理的经验,并加以概括、总结出他们成功经验中具有的共同东西,然后使之系统化、合理化,并据此向管理人员提供实际建议。这一学派的著名人物还有欧内斯特·戴尔(Dale)等。

经理角色学派是以对经理所担任角色的分析为中心来考虑经理的职务和工作的学派,该学派认为针对经理工作的特点及其所担任的角色等问题,如能有意识地采取各种措施,将有助于提高经理的工作成效。这一学派的典型代表人物是亨利·明茨伯格(Henry Mintzberg)。

权变理论学派的代表人为卢桑斯(F·Luthans),他在1976年出版的《管理导论:一种权变学》是系统论述权变管理的代表著作。该学派认为,企业管理要根据企业所处的内外条件随机应变,没有什么一成不变、普遍适用的“最好的”管理理论和方法。企业管理要根据企业所处的内部条件和外部环

境来决定其管理手段和管理方法,即要按照不同的情景、不同的企业类型、不同的目标 and 价值,采取不同的管理手段和管理方法。

人类进入 20 世纪 70 年代以后,世界经济一体化和经济全球化的发展趋势强劲,管理科学的研究更加注重企业与外部环境的良性互动关系的建立。从学科交融的角度,管理学借鉴经济学等学科的成果和理念,打破了以企业有形边界内外分科的疆域,重点关注并研究企业的竞争优势和竞争战略问题,引领管理科学发展到了一个崭新的阶段。迈克尔·波特(M·E·Porter)所著的《竞争战略》和《竞争优势》,强调企业战略的制定和实施,应该注重产业发展以及产业环境,从产业组织理论中汲取养分,促进了战略管理理论的形成和发展。

由于战略管理学派的兴起和发展,使管理理论更加注重关注企业竞争优势和竞争效率。由企业战略与企业组织的互动效用关系,引致企业的重组革命和管理革命,推动了“企业再造”风潮的兴起。美国麻省理工学院教授迈克尔·哈默(M·Hammer)与詹姆斯·钱皮(J·Champy)于 20 世纪 80 年代后期,提出了企业再造理论。他们认为企业应以工作流程为中心,重新设计企业的经营、管理及运作方式,进行所谓的“再造工程”。其核心和目的在于研究企业如何适应充满危机和动荡的环境的不断变化,使其保持企业自身的竞争优势和竞争地位。与此同时,彼得·圣吉(P·M·Senge)出版了他的经典之作《第五项修炼》,从关注企业组织如何有效且快速反应于外在的环境变化以及提高企业组织的自适应性的角度,提出了“学习型组织”的著名理论。

管理的变革,无论其实践还是其理论的改变决非一时的流行,而是它适应新的时代,新的文明。管理理论的进步,促使管理实践和社会的发展。而管理实践的不断发展,又必然推动管理理论、方法的不断发展和更新。管理理论与管理实践的密不可分性,也正是管理科学的特征之所在。

4 管理科学的发展趋势

现代信息技术的快速发展和广泛应用,导致管理及管理科学发生深刻变革,使管理在功能、组织、方法和理念上发生根本性变化。何继善和陈晓红(2004)认为这种根本性变化将使管理科学呈现出新的发展趋势。

4.1 创新管理和创新是管理科学的灵魂

二十一世纪市场环境的多变性、复杂性决定了管理创新的主导地位。管理创新是由经济发展、技术进步、环境改变和需求转换导致的企业生存矛盾引发的,它是管理的灵魂,融合于管理的各大模块之中,显示出其独特的实践功能。在管理思想上呈现出东西合璧之势,个体、组织、社会乃至整个自然界相互之间的融合性、和谐性思潮逐渐成为主流,这正是中国古代天人合一思想的回归;在组织形式上,柔性模式开始替代刚性模式,学习型组织正在成为人们追求的一种自组织、自适应模式;在管理方式上发生的从以物为中心到以人为中心的革命,恰恰适应了人的主观能动性与创新精神得以充分发挥的需要;在管理制度上,创新已深入到产权制度及人事、工资、财务、生产管理等各个方面。因此,21 世纪的管理是管理的创新和创新的创新,管理的真谛也正在于创新。

4.2 管理科学将成“软化”发展趋势

归根到底,管理都是人的管理。首先,管理主体是人;其次管理客体虽然兼有人和物,但是对物的管理取决于对人的管理,说到底还是对人的管理,所以管理客体主要也是人的管理。管理科学即是一部不断改变对“人”的假定的发展史。20 世纪初基于“经济人”假设的泰勒的科学管理,30 年代后基于“社会人”假设的梅奥等人的行为管理,50 年代又有基于“自我实现的人”假设的马斯洛等人的人本管理,80 年代以来出现了基于“文化人”的现代文化管理,强调超越自我的企业文化和企业形象,等等。我国古代的管理思想,无论是儒家思想还是法家思想,都很重视发挥人在管理中的关键作用。近代外国管理思想则与工业文明密切相关。管理发展史表明,明显地存在着由理性的科学管理即物本主义

的“硬”管理向非理性的人文管理即人本主义的“软”管理的转变。“软”管理的发展是以“硬”管理的存在为基础的,而“硬”管理又靠“软”管理来提升,需以“软”管理的指导为前提。“硬”管理主要是高扬理性、崇尚科学的西方管理思想,要洋为中用。“软”管理中含有“天人合一”、人际关系融洽的我国古代管理思想,要古为今用。在中西管理结合的基础上进一步完善“软”、“硬”兼有和融合而以“软”为主的中国式管理,乃是当今时代向我国管理界提出的历史性课题。

4.3 信息管理和知识管理将成为管理科学的重要内容

随着信息技术的推广应用与信息资源的开发利用,管理信息化正在向广度和深度发展,并进入了管理活动与业务活动综合信息化的新阶段。管理信息化的新发展进一步促进信息管理的普及和提高,导致信息管理在整个管理中地位的提升。信息管理渗透和体现在各种管理(无论是政府管理还是企业管理)的所有方面和全部过程之中。可以说,若无信息管理,也就谈不上任何管理了。值得注意的是,已经出现了信息管理向知识管理演进的发展趋势,而且知识经济日趋重要。虽然,人们对知识管理的认识仍未统一,但是对知识作为一种重要生产要素在经济发展中的作用日益增长因而需要加以管理的认识却是相同的,对知识管理日趋重要的认识也是一致的。知识管理是信息管理的延伸与发展。如果说信息管理使数据转化成为信息,并使信息为组织设定的目标服务,那么知识管理则使信息转化成为知识,并用知识来提高特定组织的应变能力和创新能力。知识管理是信息管理发展的新阶段,它要求把信息与信息、信息与活动、信息与人连结起来,在人际交流的互动过程中通过信息与知识(除显性知识外还包括隐性知识)的共享,运用群体的智慧进行创新,以赢得竞争优势。

知识管理的作用在于培育集体创造力。知识作为无形资产日益变得重要起来,声望、商誉、商标、专利、注册设计、联系网络,以及员工的经验与技能等等知识资产或智力资本都需要评估和管理。知识密集型的产品、企业、产业和经济,不仅在增加,而且不断显露出它们的相对优势。一个国家未来的兴衰将决定于它发展“头脑型”产业能否取得成功。知识的增加来源于不断学习,基于实践的学习尤为重要。靠权力来组织、实施活动的权力型组织将由通过学习来实施活动的学习型组织所补充,并且部分地被取代。知识管理是学习型组织的特征,它的作用在于培育和提高组织内部个人和集体的创造力。进入90年代后,在信息主管之前又增设了知识主管。知识主管与信息主管有明确的分工,其工作重点不在于信息技术与信息资源的开发利用,而在于培育集体创造力和推动创新。

4.4 风险管理将是管理科学的重要组成部分

高科技及其产业的崛起,市场、金融、经济的全球化扩张,导致不确定因素增长,由于信息不完备与非对称性,使得风险进一步加大。人们在管理活动中不能不考虑风险因素,提高风险意识,加强风险管理,在捕捉机遇的同时努力防范风险。国家要防范金融风险,企业要防范市场风险、经营风险、技术风险,如此等等。在风险管理中,不能满足于“亡羊补牢”,而应加强监测和预防,以预防为主,把风险减少到最低限度,缩小风险可能造成的损失和带来的影响。分析风险形成的因素,预测风险到来的时机,积极采取防范风险的对策,以回避风险、转移风险、分散风险、减轻风险和做好承受风险的准备。风险管理是未来管理必不可少的重要组成部分。

4.5 管理实践发展的最高境界将是“没有管理的管理”

在管理思想的研究上,西方管理理论呈现出向东方探源回归的趋势。自80年代初美国学者威廉·大内的《Z理论》开始,深厚的东方文化沃土已成为现代世界管理思想发展的坚实底座,“论语加算盘”、“道德经济合一论”作为东方企业管理思想之精华为西方所重视。实质上,见物不见人的基于利益驱动与诱惑思想下的西方管理技术,随着人本主义管理的到来,受到了严峻的挑战。一方面是将人视为可资利用工具的一整套严谨的管理制度与方法,一方面是依靠人的能动性、调动人的积极性的现代管理变革大潮,两者之间的冲突日益加剧。在探索人与组织的协调性以及组织利益与社会利益的统一性过程中,人们开始认识到,在新经济时代,人性得到充分尊重、个人自主性得到充分发挥、企业得到可持续发展的惟一正确的管理模式将是没有管理的管理——人人都是管理者的模式。

早在 60 年代,松下幸之助就敏感地体悟到这种趋势,他觉得自己经营的惟一妙诀是顺应自然法则去做事,他认为人类可以也应该运用智慧去做事,但必须遵循超越人类智慧的伟大自然法则,这才是获得成功与长久发展的确切保证。我国著名经济学家赵履宽教授提出的“自然秩序高于人为秩序”的观点与松下的思想可谓殊途同归。这些思想恰巧符合古老东方文化中的人与自然、人与社会和谐发展的观点,也与中国古代的“无为而治”观一脉相承。现代信息技术的发展为人的个性、潜能的充分发挥创造了必要的技术条件,为“没有管理的管理”模式的实施奠定了技术基础和物质基础。可见,没有管理的管理作为未来管理发展的主流趋势有其科学必然性,是东西方文化交互影响的结果。

5 中国管理科学的发展重点

管理在实践与发展进程中,融合自然科学与社会科学,将会不断产生新的管理思想和管理理论,成为管理科学发展的主流。在中国改革开放和市场经济体制建设和完善过程中,作为实践性很强的理论,管理科学已经并仍在发挥着重要的作用;作为一门重要的学科领域,管理科学将会不断发展和完善。成思危(2000 年)指出管理基础理论与方法、企业与事业单位管理、宏观管理与政策研究及其某些特定方面,应当成为中国管理科学发展的重点选择。

5.1 管理基础理论与方法

管理中的复杂性研究。复杂科学主要是研究复杂性和复杂系统的科学。它目前虽还处于萌芽状态,但已被有些科学家誉为“21 世纪的科学”。复杂系统最本质的特征是其成分具有某种程度的智能,即具有了解其所处的环境,预测其变化,并按预定目标采取行动的能力。而由不同的人所组成的组织正是这样一个复杂的系统,并由此衍生更多的复杂性。为此,需要阐明组织中个体的素质和行为及其相互影响与组织整体素质和行为的关系,组织与环境的相互作用如何推动组织的进化,组织文化的形成及其与组织结构和组织发展的关系,等等。

不确定型决策理论及方法研究。随着社会及科技的快速发展,人们在决策中所面临的不确定性也越来越多,因而决策的风险也越来越大。面对这类不确定型的决策问题,人们只能依靠所掌握的客观事实和经验,以及主观的判断和推理来寻求解答。为此,需要发展数据挖掘(Data Mining)和知识挖掘(Knowledge Mining),以及数据库中的知识发现(Knowledge Discovery from Database)等技术,不断改进专家系统、决策支持系统及知识管理系统的设计和实施。同时还要研究人们的判断及推理过程,以及启发式学习等自学习方法。此外还要研究非理性及非制度因素对决策者的行为的影响。

群决策理论及方法研究。由于人们面临的问题日益复杂且瞬息万变,有些决策的结果影响深远,因此,一方面需要依靠具有不同知识和经验的人们所组成的群体来辅助决策,另一方面则需要与决策结果有关的各方参与决策。这就需要发展两类群决策理论。一类是协同决策,这时参加决策者的目标一致,彼此之间并没有利益冲突,但因个人的知识和经验不同而有不同的意见,通过相互交流和启发可以逐步求得最优的决策。为此,需要研究如何将分散的意见逐步集中起来,形成集体的最优决策;另一类是妥协决策,这时参加者的目标并不一致,彼此之间存在着利益冲突;但又希望能做出一个能为各方所接受的决策。为此,需要研究如何运用合作对策理论来求出妥协点,例如夏普利值、纳什谈判解、班兹拉夫力量指数等。在群决策中还应考虑到各个参与者之间信息不对称的影响,以及他们在决策群体中的行为,防止因权威效应或从众效应而造成最优决策点的漂移。

管理系统的动力传导机制及壁垒。在研究环境变化对管理系统的影响时,不仅要注意其最终的结果,还应注意这种影响的传导过程,以及可能遇到的壁垒(包括人为的阻力)。例如在研究货币政策时,应当阐明货币供应量是如何通过利率来影响经济的,在这一过程中有哪些因素会阻碍或削弱这种影响。

定性分析与定量分析相结合的方法。在现实生活中,为了做出满意的决策,不能仅靠运筹学等定

量分析方法,还需要考虑信息及人的行为等定性变量的影响。为了能用计算机辅助决策,就要有能将这些定性变量量化的方法。例如广义量化理论、多维标度法等。此外,还应研究如何用定性分析结果来解释定量分析结论,以及如何用定量分析结果来校验定性分析结论。

企业系统的建模技术及模型管理技术。企业是一个由许多紧密联系并相互作用的单元所组成的、具有不同层次结构和功能结构的、与外部环境有物质和能量及信息交换的、不断发展变化的系统,而有关物质、能量、资金、人员等方面的情况都可以转化为信息来处理。因此,可以用有关企业系统各部分及其相互联系的信息来构成一个虚拟的企业系统,通过人机交互的方式在计算机上对其在不同条件下的运行情况进行模拟,从而得出能实现整体优化的方案。所谓虚拟的企业系统实际上就是以企业整体模型为核心而建立的企业模型系统,它应当具有尽可能贴近企业的实际、能在计算机上运行、有良好的人机界面、能自适应和自学习等特点。由于系统组元的操作或运算模型通常是以子程序的形式存储在模型库中,因此需要有模型的存取、调用、匹配、衔接等方面的技术。各个层次和各项功能的模型通常是以程序模块的形式存储,故应注意其易维修性、易装配性及可移植性。整体模型规模十分庞大,故应注意其参数的匹配和校验以及易于维护和修改。

经济系统的宏观性质与微观行为之间的联系。复杂科学对传统的经济学理论提出了挑战,它不再将经济看成是市场稳定和供求均衡的结果,而看成是由许多相互作用的个体在不稳定的状况下彼此不断调整关系的结果。每个个体都根据它对未来的预测及其他个体的反应来采取行动,并且在不断地学习和适应。由此会突现出新的经济结构和模式,而组成经济的机构、行为及技术等因素也会不断地形成和重组。经济的某些部分可能会达到暂时的平衡,而另一些部分则可能会不断地演化。企业是市场经济的细胞和基础,千千万万个独立决策、自主经营的企业通过相互影响所产生的自组织作用是推动经济发展的基本动力。因此需要阐明企业的微观行为是如何影响其宏观性质并推动经济系统发展进化的。

5.2 企业与事业单位管理

企业管理一直是西方管理科学研究及管理教育的主流。近年来随着社会的发展,学校、医院、科研院所等非营利组织迅速增长,其管理问题也日益引起重视。我国正处在由传统的计划经济向市场经济转变的过程中,国有企业的改革和发展是一项迫切而复杂的任务,其他类型的企业也需要适应这一转变。

企业战略的制定与实施。战略管理是现代管理中的最高层次及首要任务。按照现代管理的模式,它一般包括战略的制定与实施两个方面。在制定战略时,首先要确定战略目标,然后进行环境分析与资源分析。前者主要包括对社会、行业(竞争对手)、市场(顾客)的分析,后者则主要包括对内部的人、财、物等资源的分析。若分析结果达不到所定的战略目标时,就要对其作必要的修改。当认为目标可以达到时,就要将目标按时间及空间进行分解,并确定主要的战略措施及实施的方案。在实施过程中还要根据客观情况的变化而适时地进行战略的调整。为此应当研究企业的战略目标体系的结构与构成方法,战略目标的分解方法,战略的类型,战略实施过程中的阶段性绩效评价方法,等等。

企业核心能力的构成及增强。由于市场变化迅速及竞争日益激烈,企业仅有一般的技术创新能力是难以保证其持续发展的,为此企业必须有目的地引导技术创新、技术合作及技术引进,并将它们进行集成,形成企业的核心能力。如果将一个多元化的企业比喻成一棵大树,其核心产品就是树干,其业务部门是树枝,其各种终端产品是树叶,而核心能力就是为其吸收营养并使其保持稳定的根部系统。核心能力是企业将其在技术、管理、文化等方面的有利因素综合集成而形成的独有专长,既不易被别人所模仿,还能不断地扩展到其他领域,开发出更多的新技术和新产品,企业以此占据并保持其领先地位。为此,应当研究如何识别及培养企业的核心能力并运用核心能力去谋求增长,以及如何培养能够将整个企业的技术资源集成为使其各项业务都能适应迅速变化的机遇的能力。

我国企业法人治理结构的建立。企业法人治理结构是一种决定着公司基本权力(主要包括高层

领导任免权、企业资源支配权、净收益分配权等)分配的制度安排,即什么人在什么时候拥有哪些权力。它是在企业的所有权与经营权分离后,为了解决企业的所有者与经营者之间经常产生的目标分歧而设立的。从另一个角度来看,企业法人治理结构就是指所有者对一个企业的经营管理和绩效进行监督和控制的一整套制度安排。鉴于我国企业改革的现状,需要研究董事会的结构及组成方法、董事会如何对企业的管理者进行监督和指导、董事长的职权及其与总经理的关系、企业党委在治理结构中的作用等问题。

企业重建与组织结构调整。企业重建是指从根本上重新设计并建立企业的业务流程、组织结构、管理系统以及企业价值和文化。企业重建是对企业系统进行综合集成,以达到整体优化的目的。根据现代组织管理理论,组织结构并不仅仅是按照企业领导的权威“设计”而形成的,其背后有组织文化的因素,而更重要的因素是企业内部各个成员或小团体之间就有关权力的分配相互作用及影响,最终达到妥协的结果,这和复杂科学的观点是不谋而合的。企业的组织结构是随着社会、经济、科技的发展与管理理念的更新而不断发展的。随着股份公司的出现,所有权与经营权的分离、专业管理人员的产生、劳动分工的细化,产生了多层次、多职能的经营管理系统。但是近年来人们发现,一个组织要想在错综复杂、瞬息万变的环境下生存和发展,就必须能够从外部准确而及时地获取信息,迅速调整自己的内部结构以适应环境的变化。因此在组织方式上提出了无固定边界的非正规组织、层次很少的扁平型组织、成员之间能有效沟通的网络状组织、有利于鼓励内部创新的半自治式组织,等等。为此,应当研究如何对我国企业的业务过程进行重组,并根据我国的国情和企业的业务特性来设计适当的组织结构。

企业间的竞争——合作对策。由于竞争规律是市场经济的基本规律之一,因此在西方现代管理中十分强调竞争的作用。在“商场如战场,竞争即战争”这一思想的指引下,研究竞争战略,夺取竞争优势,扩大市场份额,创立独家品牌,消灭竞争对手,占据垄断地位,压低进料价格,套住顾客用户等一系列手段似乎是天经地义的——企业为了在市场上求生存,就非要与竞争对手拼个你死我活不可。近年来,人们开始认识到单纯强调竞争的思维定势有许多缺陷。为了实现创新的目的,企业应当与供应商、用户、竞争对手建立战略伙伴关系。竞争对手之间应当寻求和睦相处的可能性,并将各自的优势综合起来,努力扩大及开拓市场,并分享其利益。为此,应当研究企业间竞争——合作的基本原则及策略、企业战略联盟的组成及运行、竞争——合作中的利益协调及风险防范等问题。

非营利组织的构成及管理。国外非营利组织是政府与企业之外的第三个部类,但至今还没有一个统一的界定。大体上说,非营利组织具有组织正规、自愿参与、政府支持、民间运营、自主管理、有偿服务、不分配利润等特点,主要从事科研、教育、文化、卫生、体育等社会服务事业。由于转变为非营利组织是我国事业单位改革的主导方向,故应当研究非营利组织的体制和运行机制、我国的事业单位如何逐步实现过渡、非营利组织的管理和绩效评价等问题。

5.3 宏观管理与政策研究

国外在管理科学进入政府的管理之后,产生了公共管理(Public Administration)这一学科,其范围要广于我国学术界所说的行政管理。而管理科学与政治学的结合又产生了政策科学,主要是用管理科学的方法来改善政策制定的体制和过程。我国由于约定俗成的原因,通常将宏观管理与政策研究列入软科学的范围。在强化对于软科学研究规律和软科学科学价值的认识基础上,我国经济体制改革中的重点、难点与社会热点问题,应当成为宏观管理与政策领域研究的重点。

我国经济体制改革中的管理问题。我国经济体制改革的目标是建立与社会主义初级阶段相适应的市场经济体制,为此应当研究的问题包括国有经济调整的方略与实施,以公有制为主体、各种经济成分共同发展的模式与措施,促进非公有制经济发展的政策,财政政策与货币政策的制定与协同,计划管理体制与五年计划制定方法的改革,我国金融系统的管理现代化与风险防范等。

我国科技体制改革中的管理问题。我国科技体制改革虽然已经取得了较大的进展,但仍有许多