

M A N A G E M E N T

(Third Edition)

(第三版)

# 管理学

郭跃进 著



经济管理出版社  
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

C93  
176=2  
2005

M A N A G E M E N T

(Third Edition)

# 管理学

(第三版)

郭跃进 著

经济管理出版社  
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

**图书在版编目 (CIP) 数据**

管理学/郭跃进著.—3版.—北京:经济管理出版社,2005

ISBN 7-80207-366-9

I. 管... II. 郭... III. 管理学 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 083190 号

出版发行: **经济管理出版社**

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 北京求实印刷厂

经销: 新华书店

责任编辑: 谭 伟

技术编辑: 杨 玲

责任校对: 叶 子

787mm × 1092mm/16

21.5 印张

473 千字

2005 年 8 月第 3 版

2005 年 8 月第 11 次印刷

印数: 30001—36000 册

定价: 35.00 元

书号: ISBN 7-80207-366-9/F·351

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部

负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974

邮编: 100836

## 第三版前言

本书前两次出版，在完全的市场机制作用下印数达到 30000 册，表明教材还是受到了市场的欢迎，总体上还是值得肯定的。这对于作者本人也是一个鼓舞。鼓励作者继续努力，继续在管理学的教材建设上探索。所以，笔者才大胆对再版教材进行又一次修改。笔者仍然坚信，这种探索哪怕只是留下了一个教训，也是值得的。

本次修订，保留了第二版教材的主要内容，删掉了少数已经过时，或者说正在过时的内容；精简了一些章节的内容；并且做了些文字上的修正。本次对第二版做出较大修改的主要有四点：

第四章的内容完全更换，用科学管理的基本特征替换了管理环境分析；

原第六章预算管理的主要内容并入第五章；

原第七章决策管理调整为第六章；

新增了执行力培育的内容作为第七章的内容。

做这样的修改，笔者认为一是内容与结构安排更加符合管理学原理教材的要求；二是更加结合我国当前管理实践的要求。如概括地总结出科学管理的基本特征，对于我国管理者在管理实践中抓住科学管理的核心，推动管理科学化是相当重要和必要的；又如执行力问题，笔者认为是我国目前各类组织都没有解决好的重大现实问题，应当引起管理学理论与实践的高度重视。当然，本书的有关讨论、有的观点还很肤浅、很不成熟，甚至可能存在错误，但是笔者的出发点是为管理实践服务的，也是一个探索。

管理学教材的案例选择一直是一个难题，本次修改基本保存了原来的案例，只是根据教材的调整进行了精简，每篇保留一个案例，不增加新的案例。教学中，教师可以根据需要自己选择合适的案例。保留的案例仍然考虑的是：通过案例讨论加深理解和掌握每篇的中心内容，便于学生认真学习别人的经验做法，从中领悟管理理论如何与管理实践相结合。

教材中原有一些新知识介绍，考虑到目前已经为大家所熟悉，不能够再称之为与管理学相关的新知识，也就删去了。

笔者认为，管理学不是一门通过纯理论的演绎推理来发展的科学，而是通过大量的经验总结、归纳提炼各种管理实践，予以抽象形成理论的科学。学习管理学，我们一直强调理论联系实际。怎样才是理论联系实际呢？我的一个认识就是，对照理论反思自己的管理工作，不断地总结为什么；对照理论观察成功管理者的管理，不断地思考为什么。

本书是介绍一般管理原理的入门教材，应用的主要对象是学习经济管理专业的本科生、大专生，也可以作为非经济管理专业的学生学习管理学基本原理的教科书使用。

本书的前两次出版都得到了经济管理出版社谭伟先生的大力支持，本次出版又承蒙谭伟先生的大力支持，再次表示衷心的感谢。本书仍然在运用一些企业成功的管理案例，不仅为本书添色不少，也为我国培养管理学的学生做出了自身的贡献。在这里，也一并向这些企业以及案例的作者们表示衷心的感谢。

虽然作者力求做到理论联系实际，突出中国管理的特色，不断创新，跟上学科发展的步伐，但是毕竟作者的水平有限，书中各种错误难免，敬请广大读者批评指正。

郭跃进

2005年8月18日

# 目 录

## 第一篇 导 论

<b>第一章 管理与管理学的发展</b> .....	(3)
第一节 管理的产生与发展 .....	(3)
第二节 人类早期的管理思想 .....	(6)
第三节 管理科学的形成 .....	(10)
第四节 管理科学的发展 .....	(14)
第五节 管理学的概念与学科特点 .....	(19)
第六节 管理学的发展趋势 .....	(21)
<b>第二章 管理的性质、对象与方法</b> .....	(24)
第一节 管理的概念 .....	(24)
第二节 管理的性质 .....	(25)
第三节 管理的对象 .....	(31)
第四节 管理的方法 .....	(33)
<b>第三章 管理者的自我认识</b> .....	(36)
第一节 管理者的基本职能 .....	(36)
第二节 管理者在组织中的角色 .....	(40)
第三节 管理者的分类、技能结构与时间分配规律 .....	(43)
第四节 管理者的素质要求 .....	(48)
<b>第四章 科学管理的基本特征</b> .....	(53)
第一节 管理的制度化 .....	(53)
第二节 管理的程序化 .....	(56)
第三节 管理的数量化 .....	(58)
第四节 管理的人性化 .....	(61)
<b>案例：远大公司的文件管理</b> .....	(65)



## 第二篇 计划

第五章 计划原理 .....	(75)
第一节 计划概述 .....	(75)
第二节 计划的形式、编制与评价 .....	(79)
第三节 预算管理 .....	(85)
第四节 目标管理 .....	(90)
第六章 科学决策 .....	(96)
第一节 科学决策的原理 .....	(96)
第二节 科学决策的程序与影响因素 .....	(101)
第三节 集体决策原理与运用 .....	(105)
第四节 经济活动决策常用的数学方法 .....	(109)
第七章 执行力的培育 .....	(114)
第一节 执行力的基本原理 .....	(114)
第二节 执行意识的培养 .....	(117)
第三节 执行力的提高 .....	(120)
第四节 提高执行力要注意的几个问题 .....	(122)
案例：潍坊正星集团的全面预算管理 .....	(124)

## 第三篇 组织

第八章 组织设计 .....	(131)
第一节 组织设计的任务 .....	(131)
第二节 组织设计的原则与影响因素 .....	(137)
第三节 部门设计 .....	(141)
第四节 传统企业组织的结构的类型 .....	(145)
第五节 当代企业组织结构变化的新趋势 .....	(149)
第九章 组织工作过程 .....	(152)
第一节 管理幅度与管理层次的划分 .....	(152)
第二节 直线、参谋与职权关系处理 .....	(156)
第三节 授权理论与授权艺术 .....	(159)

第四节 组织变革管理 .....	(162)
<b>第十章 组织文化及其塑造 .....</b>	<b>(168)</b>
第一节 组织文化概述 .....	(168)
第二节 组织文化的层次、结构与建设 .....	(173)
第三节 非正式组织与组织文化建设 .....	(177)
第四节 现代团队理论与团队建设 .....	(180)
<b>案例：山东铝业公司的职务、岗位评价与分析 .....</b>	<b>(184)</b>

## 第四篇 人 事

<b>第十一章 管理人员的选任与使用 .....</b>	<b>(191)</b>
第一节 管理人员的能力 .....	(191)
第二节 管理人员的选任途径与使用 .....	(196)
第三节 管理人员的考核与培训 .....	(202)
<b>第十二章 员工管理 .....</b>	<b>(206)</b>
第一节 员工的招聘 .....	(206)
第二节 员工培训与人力资源开发 .....	(213)
第三节 员工绩效考评 .....	(217)
第四节 报酬与福利工作 .....	(221)
<b>案例：东风汽车股份有限公司员工培养 .....</b>	<b>(226)</b>

## 第五篇 领 导

<b>第十三章 领导、领导者与领导体制 .....</b>	<b>(233)</b>
第一节 领导概述 .....	(233)
第二节 领导风格的分类与决定因素 .....	(236)
第三节 领导者的影响力 .....	(240)
<b>第十四章 内部沟通 .....</b>	<b>(244)</b>
第一节 沟通概述 .....	(244)
第二节 有效沟通网络建设 .....	(249)
第三节 组织管理中的沟通艺术 .....	(255)



第四节	组织内的非正式沟通 .....	(259)
第十五章	员工激励 .....	(263)
第一节	激励概述 .....	(263)
第二节	激励的一般原则与方法 .....	(267)
第三节	西方激励理论 .....	(271)
案例:	联想集团电脑公司的目标激励 .....	(277)

## 第六篇 控制

第十六章	管理控制原理 .....	(287)
第一节	管理控制的概念与特点 .....	(287)
第二节	管理控制过程 .....	(292)
第三节	有效控制系统的建立 .....	(296)
第四节	自律: 管理控制的最高境界 .....	(300)
第十七章	成本控制 .....	(303)
第一节	成本控制概述 .....	(303)
第二节	公共管理中的成本费用控制 .....	(307)
第三节	企业成本控制 .....	(309)
第十八章	质量控制 .....	(315)
第一节	质量控制的普遍意义 .....	(315)
第二节	公共管理的质量控制 .....	(318)
第三节	企业生产经营中的质量控制 .....	(324)
第四节	管理工作质量控制 .....	(331)
案例:	成本看板管理法在河南油田公司采油一厂的应用 .....	(335)

# 第一篇 导 论

---



# 第一章 管理与管理学的发展

## 第一节 管理的产生与发展

### 一、管理的产生

管理作为人类的一种社会实践活动，是同人类社会（指具有一定的文明程度，人类与动物界已经有明显区别的社会）一起产生，并随之发展而发展的。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，虽然当时的人们还根本没有管理的意识，但由于在部落狩猎这样有组织活动的推动下，就已经开始了对参与者进行自觉的劳动分工；对猎取的食物按照一定的比例在部落成员间进行分配；为支配和管理部落的财产和其他资源选举了掌握一定权力的首领……诚然，人类早期社会的管理处于一种自发状态，还十分原始。但是，就其本质而言与今天的管理无二，其差别仅仅在管理的内容、管理的思想、管理的方式、管理的手段等非本质的方面。

为什么人类社会一进入文明状态就随之产生了管理呢？潘承烈教授认为是人们追求有序的社会生活所致。<sup>①</sup> 这种观点不错，但是我们认为这并非最终的原因。最终原因是由人的基本特性和管理的本质所决定的，特别是人类社会进行有组织的劳动分工所决定的。人与动物之间最根本的区别是人的社会性，即相互之间要结成一定的社会关系。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。这种合作能否产生，就看合作者是否能够接受合作的目标；合作能否持续下去，则取决于合作者是否遵守合作的规则。为了保证这种对部落成员有利的合作顺利地进行下去，就必须协调合作者的行为，对合作进行一定的控制，以保证合作的目的的实现。换句话说，也就是需要一定的管理。缺乏管理，失去控制，人类社会是无法存在的，更不用说发展了。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，并且还随着人类社会的发展而同步地发展。

---

<sup>①</sup> 《振兴中国管理科学》，清华大学出版社 1997 年 10 月版。

## 二、管理实践的发展

如果将今天的管理与人类社会初期的管理作一比较,会发现虽然二者之间本质上没有什么不同,但是在许多方面还是存在着巨大的差别的。可见,管理的发展是惊人的。简单地回顾管理实践的发展,这对于理解管理发展的规律是有帮助的。

### (一) 原始社会时期的管理

原始社会是人类进入文明社会之后第一个发展阶段。这一阶段,社会生产力水平十分低下,以血缘关系维系的氏族以及后来的部落既是一个社会组织,也是一个经济组织,只不过规模十分狭小。在这种组织中,人们的角色定位基本上取决于血缘关系,不存在层次结构;刚刚脱离动物界的人类无论是对自然界的认识,还是对人类社会自身的认识几乎是一片空白,人类的实践活动不可能有科学的理论来指导。这一时期的生产力决定了当时的管理具有如下几个特点:

1. 管理处于一种自发的状态。
2. 管理还不是一种独立的职能,与劳动没有分开。
3. 管理者依照血缘关系自然的形成。

到了原始社会末期,这种状态就开始有所改变。由于部落规模的扩大,部落与部落之间开始发生一定的交换和战争,对部落的管理比对氏族的管理的要求要高得多,复杂得多。此外,部落内部形成一定的层级结构;部落的生存与发展的压力迫使部落不得不改变依血缘关系产生部落首领的惯例。因此,通过会员大会选举出有能力的人出任部落首领的制度诞生,制度化的权力开始形成,管理者与被管理者之间的界线日益变得明晰起来,有关管理的思想在逐渐地萌芽。

### (二) 奴隶社会时期的管理

社会生产力的进一步发展,原始社会解体,奴隶制社会诞生。从此阶级形成,并在此基础上建立了国家这一新型的社会组织。国家这一组织机构与氏族部落之间有着本质的区别,一切权力都制度化了。在规模最大、层次最高的国家内部,不同层次的社会组织也相继建立起来,如军队、教会、学院、政府等。人类的社会实践活动走向多样化和差别化。这一时期的管理有如下几个特点:

1. 管理职能作为一种独立的职能与劳动分开,独立的社会管理者阶层形成。
2. 管理内部开始分工,在社会管理中,一些专门管理,如国家的行政管理、军队管理、教会管理、学院管理等管理活动成为各自独立的管理活动。如在我国商代,就已经对国家的行政管理作了详细的划分。据《尚书》记载:当时国家的政事分为“八政”,分别是食、货、祀、司空、司徒、司寇、宾、师。用今天的语言来解释就是农业管理、货物交换管理、祭祀管理、建设管理、教育管理、社会治安管理、外事管理、军队管理等。

3. 管理理论有了一定的发展,特别是在世界几大文明古国,管理思想和各种学派

获得了空前发展；中国春秋时期各种管理思想形成了“百家争鸣”的繁荣局面就是一个典型代表。

但是，该时期的管理仍然还没有褪去较为原始的特征。管理思想虽然十分丰富，可是仍然没有形成独立的管理理论，除了治国管理之外，其他的管理仍然在经验的统治之下，管理实践的重点仅仅是国家的行政管理，要解决的是治国的问题。

### （三）封建社会时期的管理

封建社会是在社会生产力进一步发展的推动下取代奴隶社会的。由于生产力的发展，经济活动逐渐为人们所重视。在自然经济中，虽然从事经济活动的组织仍然主要是家庭，其内部的分工依据的是自然规律，加上规模狭小，成员靠血缘关系维系，谈不上有多少自觉的管理。但是，封建国家从宏观上对经济的管理已经开始。如通过发行货币、制定合理的赋税等来调节社会生产，控制社会经济活动，已成为封建王朝统治者实施经济管理的主要手段。当然，由于封建社会的社会化大生产仍不发达，分工协作的范围极其有限，国家经济管理的职能虽然已经产生，但在国家的管理活动中依然不居主要地位。概括地看，封建社会的管理具有这样的特征：

1. 管理思想有了进一步的发展，特别是关于宏观和微观的经济活动的管理思想发展得很快，并且在一定的范围和程度上指导管理的实践；管理实践逐渐由自发的管理转向自觉的管理。
2. 国家机构以及在此基础上形成的行政管理分工基本定型，管理的分工进一步深化。
3. 经济管理，特别是宏观的经济管理实践有了很大的发展。

### （四）资本主义工业时代的管理

进入资本主义社会之后，社会化大生产迅速发展，工厂、公司等建立在机器体系和劳动协作为生产组织形式的新型经济组织诞生，并逐渐随着工业取代农业成为社会的主导产业的进程而成为社会生产力的基本单元。这种经济组织不仅依据的技术基础与传统的农业家庭有本质的不同，而且还具有规模大、劳动分工深化、协作方式复杂的特点。以工业技术为基础的生产对生产过程的科学管理提出了要求，传统的经验管理必须淘汰。另外，追求使用价值的资本家为了提高生产的效率、获得更多的利润，也不得不重视对企业的管理。正是这样一个历史背景下，人们开始探讨科学的企业管理。在企业管理实践的推动下，以研究企业管理为主的管理科学开始萌芽并随之成长。至此，人类的管理活动最终由自发状态基本上走向了自觉的道路；由经验的管理走向科学的管理。从这个意义上说，人类社会的发展史也是一部人类管理的发展史。进入资本主义工业时代，管理明显地具有这样几个特征：

1. 在企业内部，管理从劳动中分离出来，专门的管理人员从事着企业的计划、组织、领导和控制等管理工作，管理的职能已经比较清楚，管理人员也在按照管理的职能进行管理的分工，管理的效率因此而大大提高。
2. 在管理实践的推动下，独立的管理理论开始形成，管理成为一门科学，并且直

接指导着管理实践，管理实践在管理科学理论的指导下迅速发展；反过来又为管理科学的发展提供了丰富的研究内容，推动了管理科学的发展，管理科学在发展中不断地完善，最终成为了一门年轻但是具有光明前景的新兴学科。

3. 管理的手段和方法在技术进步和科学发展的推动下越来越先进，管理创新与科技创新一样，越来越受到重视，管理创新的速率越来越快，创新的成果越来越多。

#### (五) 社会主义时代的管理

在世界上一些国家率先进入社会主义社会，虽然在这样的社会主义社会中，物质基础与资本主义社会还没有本质的不同，但人们社会关系的主要内容——生产关系发生了本质变化，管理过程中人与人之间的关系平等、根本的利益一致、主人翁意识下的积极性发挥等，这些都己经并且进一步对管理的发展产生深远的影响；管理从而获得了全新的意义，最终必然形成完全不同于资本主义的社会主义管理模式。

## 第二节 人类早期的管理思想

### 一、人类早期的管理思想

#### (一) 早期文明古国管理思想的萌芽

有管理实践活动就必然会产生管理的理论。人类关于管理的理论思考究竟是什么时候开始的？对此很难做出准确的回答。但是，从世界几大文明古国已有的文字记载来看，人类很早就开始了对管理活动规律的探索，在管理实践活动的基础上，通过一些思想家的思考、总结、归纳、抽象，开始形成零星管理原则，并且用于指导管理的实践。其中一些管理思想，今天仍然具有现实意义，依然闪烁着文明的光芒。

4000多年前，古巴比伦国就颁布了以国王名字命名的《汉穆拉比法典》。这部法典共282条，是巴比伦国当时处理贸易、人们的行为、人际关系、经济往来和劳动报酬的准则。可以推测，形成这样一部法典需要有一定的管理思想作基础。况且，法典本身也就是一定的管理思想的结晶。

如果说汉穆拉比法典只是间接地反映了巴比伦国的管理思想成果的话，那么，3000年前，叶塞罗对他的女婿——希伯来人的领袖摩西的管理建议，就直接体现了当时管理思想的发展水平。叶塞罗对摩西的管理提出了如下三条建议：

1. 制定法令，昭告民众。
2. 建立等级，授权委托管理。
3. 责成专人专责管理，问题尽量处理在下面，只有最重要的政务提交摩西处理。

由此我们不难看到，叶塞罗的三条建议中已经体现出了当今管理科学的一些重要原则，如分权原则，例外原则，责任原则等。当时的管理思想的发展状况由此可见一斑。

中国是世界上最伟大的文明古国之一。在她丰富的文化宝库中，杰出的管理思想是



其中光芒四射的一块瑰宝。早在奴隶社会时期，姜尚就著《六韬》、《三略》，阐述了治理国家和管理臣民的理论。在百家争鸣的春秋时代，我国早期的管理思想更是得到了蓬勃发展。著名的军事理论家孙武在其著作《孙子兵法》中就明确地提出了计划管理的思想，指出：“多算胜，少算不胜。”著名的思想家、教育家孔子主张以德才而不是以出身为标准来选择官员。

在古希腊，著名的哲学家苏格拉底认为，管理具有普遍性。他指出：“管理私人事务和管理公共事务仅仅在量上有所不同。”其后的另一位哲学家亚里士多德也认为，管理一个国家与管理一个家庭有许多的类似之处。

管理活动是一种文化现象，管理思想是人类文化中不可缺少的构成部分，其历史同人类文化一样，源远流长。

### (二) 早期管理思想的特点

虽然用丰富二字来概括人类早期管理思想的总体特点没有什么不妥，但是如果站在科学的高度上来审视的话，早期的这些管理思想又表现出一些不发达的特点：

1. 零散性。人类早期的管理思想，无论从总体上看，还是从某个思想家的个体的管理思想来看，都还没有形成完整的体系。形象地说，这些管理思想就像散乱在文化沙滩上的珍珠一样粒粒闪光，可仍然不能成为完整的理论项链。

2. 依附性。这里的依附性指的是：人类早期的管理思想不是针对管理活动进行专门独立的思考形成的，其存在依附于其他的科学，如哲学、文学、教育学等理论。许多宝贵的思想都埋藏在其他科学的大山里面，直到今天仍然还有许多内容值得人们去发掘。

人类早期管理思想所表现出的不发达性是可以理解的。因为当时的社会生产力不发达，社会生产的组织规模小，结构简单，管理活动也不太复杂，管理的实践还没有形成对独立的管理理论的需要，加之其他的科学也不发达，带有应用性、综合性的管理学的发展自然受到影响。这些都决定了当时的管理思想的不发达特点。

## 二、资本主义前管理思想的发展

### (一) 管理思想发展的历史背景

资本主义前在这里指的是从奴隶社会结束到资本主义社会诞生这一个历史时期。中国在这一时期是封建社会，而西方在这一时期被称之为中世纪。前者的计算时间是从公元前 221 年到公元 1901 年；后者的计算时间是从公元 600 ~ 1500 年。无论在东方的中国还是在西方的欧洲，这一时期的社会经济都有这样几个特点，它们构成当时的管理实践和管理思想发展的背景：

1. 在经济上种植业或者说狭义的农业占主导地位。在这一时期，西方虽然已经形成了以大片土地占有为基础的大庄园，但是农奴、农民已经成为自由人，后者通过租佃从庄园主手中取得土地的使用权，也就形成了一家一户的生产方式。生产方式以及科学

技术的发展水平决定了此时的经济形态是一种自然经济，农业在社会经济中占主导地位，是主导产业。在当时的农业生产中，社会化大生产的程度很低，人们的生产单位与生活单位合为一体，劳动遵循的是自然分工的原则。非血缘关系基础上构成的经济组织虽然已经产生，但是为数不多；科学技术水平仍然比较低，生产者靠天吃饭，自给自足，对经济的管理活动也就不那么重要，大多数社会经济活动的管理基本上还是处于一种自发的、原始的、经验性的状态。

2. 政治上已经形成了统一的国家。这一点在中国表现得尤为突出。统一的封建制国家与分封制的奴隶国家相比较，其疆域要广阔得多，内部结构也要复杂得多，相应地对管理的要求也要高得多。于是，国家的行政管理获得了较快的发展，自然也就推动了国家行政管理理论的发展。

3. 工商业已经产生并且在发展。在封建社会时期，工商业虽然未成为主导产业，但是建立在较低的技术水平和社会化大生产基础上的工商业已经诞生，并且不断发展。主张以社会分工和交换为基本原则的经济活动给管理者以及管理思想家提出了许多新的问题，关于工商业的认识以及宏观管理随之产生。特别是商业的发展，扩大了人与人、地区与地区之间的交往，工商业规模的扩大和盈利的动机的形成开始呼唤工商业的管理理论。

## （二）中国封建社会时期的管理思想

中国的封建社会持续了2000多年。在这2000多年中，由于广大的劳动人民、思想理论家和一些卓越的管理者的共同努力，形成了颇具中国特色的管理思想。它在世界管理思想史中占有重要的地位。由于这一时期的管理思想十分丰富，此处就其中基本的要点加以阐述。

1. 顺“道”的管理思想。在中国的文化思想中，“道”是一个使用较广，含义十分丰富的概念。其使用的情况大体上可以分为两类：一类是属于主观范畴的道，它指的是安邦治国的理论、道理；另一类是客观范畴上的道，指的是事物的客观规律。顺“道”的含义在这里就是要求人们尊重客观规律，按客观规律办事。

顺“道”的主张在我国提出得很早，如春秋时期的著名思想家老子就用道来描述客观规律，指出“天下万物生于有，有生于无”；管子则在老子的思想基础上前进了一步，明确指出自然界与人类社会都有自身的运动规律，人们要想做成一件事情，必须尊重客观规律。到了汉代，思想家司马迁就更加强调社会经济活动中客观规律的重要性。他指出：国家对社会经济发展的管理，应当服从经济规律。可见，中国古代的思想家们就已经认识到管理必须遵守自然规律和社会发展规律了。

2. 重人的管理思想。我国古代的思想家在研究管理活动时，十分重视人的地位和作用。提出了重人的管理思想。这里的重人有这样两重含义，一是重人心向背，二是重人才的归离，强调人才的作用。著名的思想家、军事家诸葛亮在总结汉的历史经验教训时指出：“亲贤臣，远小人。此先汉之所以兴隆也；亲小人，远贤臣，此后汉之所以倾颓也。”