

管理学

(第2版)

MANAGEMENT SCIENCE

李 朋 编著



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

014056697

C93
835-2

管理学

(第2版)

李 朋 编著



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS



北航

C1741828

C93
835-2

783320410

内 容 简 介

本教材反映了 21 世纪管理学的最新知识和理论,共 10 章,主要分为三部分:第一部分介绍了管理学以及管理的概念、管理系统和管理道德与社会责任;第二部分介绍了管理思想的历史演进;第三部分介绍了管理的五大职能:计划、组织、领导、控制和创新。在内容安排上做到了论、史、专相结合,提升了教材的系统性;内容设计上做到了理论教学和案例教学相结合,加强了教学的应用性;组织形式上做到了课堂教学和课外思考讨论相结合,拓宽了课外思考的空间。

主要适用于经济管理类专业本科生教学,旨在培养经济类、管理类高技能创新型人才,也可以用于管理者学习管理基本理论与知识。

版权专有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

管理学/李朋编著. —2 版. —北京:北京理工大学出版社, 2014. 7
ISBN 978 - 7 - 5640 - 9433 - 1

I. ①管… II. ①李… 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 (2014) 第 173222 号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

82562903 (教材售后服务热线)

68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 三河市天利华印刷装订有限公司

开 本 / 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 / 14.75

字 数 / 338 千字

版 次 / 2014 年 7 月第 2 版 2014 年 7 月第 1 次印刷

定 价 / 48.00 元

责任编辑 / 李慧智

文案编辑 / 李慧智

责任校对 / 孟祥敬

责任印制 / 李志强

图书出现印装质量问题,请拨打售后服务热线,本社负责调换

前 言

本书自第1版出版以来,受到广大读者的欢迎,编者根据管理学教学经验以及第1版的使用情况,对本书进行了修订。

本次修订紧紧围绕高校应用型本科经济管理类专业的人才培养目标,以培养学生综合管理能力为主线,以提高学生管理素质为基础,在内容和形式上进一步进行了创新和改革。调整了一些章节的结构,更新了内容,更换并增加了案例,使全书更加完善。归纳起来,突出体现为以下几点:

1. 教材内容丰富,体系完整。管理的论、史、专相结合,提升了教材的系统性;内容教学和案例教学相结合,加强了案例教学的内容;课堂教学和课外练习思考相结合,强化了课外思考的空间,体现了以学生为中心。

2. 结构安排合理,较为新颖。每一章都设计了学习目标(知识点、技能点)、发散型思考题、案例分析,每一节又通过“情景创设”引入相关内容,突出实用性和实践性、基础性和扩展性、层次性和灵活性的特点。

3. 理论联系实际,应用性强。本教材在内容安排上力求做到理论联系实际,通过理论、案例、实训相结合的手段,在阐述理论时尽量说明理论应用的环境与条件,并借助案例来说明理论如何得到应用,加强了对学生认识能力、分析能力、操作能力的培养。

本书在编写过程中,参阅了大量的中外文参考书和文献资料,在此对国内外有关作者致以诚挚的谢意。

由于编著者水平有限,书中不妥之处在所难免,敬请广大读者批评指正。

编 者

目 录

第一章 管理学概论	1
1.1 管理概述	1
1.1.1 管理的含义及特征	2
1.1.2 管理的重要性与必然性	3
1.1.3 管理的性质	4
1.1.4 管理职能	5
1.2 管理学	6
1.2.1 管理学研究的内容	6
1.2.2 管理学的特点	7
1.2.3 管理学的研究方法	8
第二章 管理系统	13
2.1 管理系统概述	13
2.1.1 管理系统的概念	14
2.1.2 管理系统的构成	14
2.2 管理者	15
2.2.1 管理者的含义	15
2.2.2 管理者的分类	15
2.2.3 管理者的素质	16
2.2.4 管理者的技能	19
2.3 管理对象	20
2.3.1 管理对象	20
2.3.2 社会组织	21
2.3.3 资源或要素	21
2.3.4 职能活动	22
2.4 管理机制与管理方法	22
2.4.1 管理机制的含义与特征	23

2.4.2 管理机制的构成	24
2.4.3 管理方法	25
2.5 管理环境	26
2.5.1 管理环境的含义与分类	27
2.5.2 环境分析	32
第三章 管理道德与社会责任	37
3.1 管理道德概述	37
3.1.1 管理道德的含义	38
3.1.2 道德观的四种类型	38
3.1.3 管理道德的特征	39
3.1.4 管理道德的发展演变	41
3.2 社会责任概述	43
3.2.1 社会责任的含义	44
3.2.2 社会责任的基本内容及意义	44
3.2.3 社会责任的发展演变	45
3.3 管理道德与社会责任的实践应用	46
3.3.1 提升管理道德的有效途径	46
3.3.2 提升企业社会责任的有效途径	48
第四章 早期及近代管理思想	56
4.1 中外早期管理思想	56
4.1.1 中国古代的管理活动和管理思想 (18 世纪以前)	57
4.1.2 外国古代的管理活动和管理思想 (18 世纪以前)	58
4.1.3 古典管理理论的萌芽阶段 (18 世纪~19 世纪末)	61
4.2 古典管理理论	62
4.2.1 泰勒的科学管理理论	63
4.2.2 法约尔的一般管理理论	65
4.2.3 韦伯的行政组织理论	66
4.3 行为科学理论	67
4.3.1 人际关系学说	67
4.3.2 行为科学理论	69
第五章 现代管理思想	72
5.1 现代管理理论丛林	72
5.1.1 管理过程学派	73
5.1.2 社会系统学派	74
5.1.3 决策理论学派	76
5.1.4 系统管理理论学派	77
5.1.5 经验主义学派	77
5.1.6 管理科学学派	77

5.1.7 权变理论学派	78
5.2 管理理论新思潮	78
5.2.1 战略管理理论	78
5.2.2 企业再造理论	81
5.2.3 “学习型组织”理论	81
第六章 计划	87
6.1 计划职能概述	87
6.1.1 计划职能的概念及特征	87
6.1.2 计划的作用	88
6.1.3 计划的内容	89
6.1.4 计划的类型	89
6.1.5 计划编制的程序	92
6.2 计划编制的方法	94
6.3 目标管理	97
6.3.1 目标的含义及作用	98
6.3.2 制定目标的原则	98
6.3.3 目标管理的概念及特点	99
6.3.4 目标管理的过程和评价	100
6.4 决策	101
6.4.1 决策的概念	101
6.4.2 决策的分类	101
6.4.3 决策的程序	102
6.4.4 决策的方法	104
第七章 组织	115
7.1 组织职能概述	115
7.1.1 组织职能的含义及内容	116
7.1.2 组织结构含义及内容	116
7.1.3 组织结构设计	117
7.2 组织结构的类型	121
7.2.1 集权型组织结构	121
7.2.2 分权型组织结构	123
7.2.3 创新型组织结构	125
7.3 职权配置	126
7.3.1 职权概述	127
7.3.2 职权配置	128
7.3.3 集权与分权	128
7.3.4 授权	129
7.4 人力资源管理	129
7.4.1 人力资源管理的内容和原则	130

7.4.2	人员选聘	131
7.4.3	员工培训	132
7.4.4	绩效管理	134
7.4.5	人员组合	135
7.5	组织的变革	136
7.5.1	组织变革的内容	136
7.5.2	组织变革的类型	137
7.5.3	组织变革的动因	138
7.5.4	组织变革的程序	138
7.5.5	组织变革的阻力	139
第八章 领导		146
8.1	领导概述	146
8.1.1	领导与管理	147
8.1.2	领导的有效性	148
8.1.3	领导的作用	149
8.1.4	领导的权力	150
8.2	领导方式与领导理论	151
8.2.1	人性假设与领导方式	152
8.2.2	领导方式的基本类型	154
8.2.3	领导理论	154
8.3	领导艺术	160
8.3.1	领导艺术的含义	161
8.3.2	合理用人的艺术	161
8.3.3	领导用权的艺术	163
8.3.4	科学利用时间的艺术	163
8.4	激励	164
8.4.1	激励的含义	164
8.4.2	激励的过程	165
8.4.3	激励的作用	166
8.4.4	激励理论	167
8.4.5	激励方式与手段	171
8.5	沟通	173
8.5.1	沟通的含义及作用	174
8.5.2	沟通的过程	175
8.5.3	沟通的类型	177
8.5.4	有效沟通的障碍	178
8.5.5	有效沟通的原则	179
8.5.6	沟通的技巧	180

第九章 控制	189
9.1 控制原理	189
9.1.1 控制的概念	189
9.1.2 管理控制的特点	190
9.1.3 控制的作用	190
9.1.4 控制的类型	191
9.1.5 有效控制的原则	194
9.2 控制过程	195
9.2.1 制定控制标准	196
9.2.2 衡量实际绩效	196
9.2.3 分析并纠正偏差	197
9.3 控制方法	197
9.3.1 预算控制	198
9.3.2 非预算控制	200
9.3.3 生产控制	200
9.3.4 财务控制	200
9.3.5 控制的范围和层次	201
第十章 创新	204
10.1 创新概述	204
10.1.1 创新的基本含义	205
10.1.2 创新与维持的关系	206
10.1.3 创新的作用	207
10.1.4 创新工作的原则	208
10.1.5 创新的方法	209
10.2 创新的基本内容	210
10.2.1 观念创新	211
10.2.2 目标创新	212
10.2.3 技术创新	212
10.2.4 制度创新	214
10.2.5 组织创新	215
10.2.6 环境创新	216
10.3 管理创新的过程及组织	216
10.3.1 管理创新的过程	217
10.3.2 创新活动的组织	218

第一章

管理学概论

学习目标

知识点:

1. 理解管理的概念、性质与职能;
2. 理解管理的重要性;
3. 掌握管理学研究的内容与研究方法;
4. 了解管理学的特点。

技能点:

1. 能借助所学的管理概念进行管理问题的思考;
2. 能运用管理学的研究方法分析研究管理问题。

1.1 管理概述

情境创设

张经理的管理难题

松达公司第三分公司的领导班子刚刚做了调整,公司设备处处长张志山调任分公司经理。他刚上任,一些迫切的问题和难题就一股脑儿地压向他:

时间已进入一月中旬,本年度工作计划还没个谱儿;去年的工作总结至今未做,且员工们对去年工作考核结果议论纷纷;分公司机构设置不合理、人员思想僵化,员工意见很大;通勤车年久失修,在接通勤的路上时常“趴了窝”,许多员工上班会晚近一个小时;最近,供气车间的锅炉出了故障,导致几个车间停产;据销售经理汇报,一批刚发出的产品由于质量问题已被退货,等待如何处置;总公司召集一个紧急会议,要求分公司经理必须参加。此前,张志山曾在前任经理的陪同下,用一周的时间了解了该分公司的情况,发现了大量问题,这令他十分头疼:生产效率低下,有的订货合同不能按时交货,不但造成了经济损失,而且影响了企业的声誉;工人们怨声载道,甚至扬言,“企业黄了才好,免得在这受罪,让当官的享福”;管理干部们也抱怨工人没有积极性,不好好干活儿;一些工人常因违反操作规程而导致生产事故;公司的管理仍是老一套,各种制度不健全;员工们对奖励制度很有意见,认为分配不公。

如今又赶上金融危机的影响,企业产品市场销售不畅、产品滞销,而且许多应收账款收不回来,总公司又不断地对分公司提出更高的目标,以前制订的多个利润计划都落空了。

有多年管理经验的张经理不禁陷入迷茫之中:究竟什么是管理?自己面临的这个烂摊子应怎样将其理顺并着手解决?作为经理,工作到底应该抓什么?

1.1.1 管理的含义及特征

1. 管理的含义

管理,若从字面上解释,管是主其事,理是治其事,管理即是管辖治理的意思。在管理学中,管理的定义仍然是众说纷纭。有人认为,“管理就是对人的管理”“是组织他人去完成一定事务的活动”;有人则认为,“管理就是决策”;还有人认为,“管理是实行计划、组织、指挥、协调和控制”。对这些表达各异的定义进行仔细分析,不难发现它们都从某个侧面揭示了管理的本质。同时,学者们对管理的认识是有差异的,因此就有了不同的管理概念。

法国著名管理学家亨利·法约尔认为,“管理就是计划、组织、指挥、协调和控制”。

美国管理学家赫伯特·A. 西蒙认为,“管理就是决策”。

美国管理学家哈罗德·孔茨等认为,“管理是引导人力和物质资源进入动态的组织,以达到这些组织的目标,使服务对象获得满意,并且使服务的提供者也获得一种高度的士气和成就感”。

美国管理史学家丹尼尔·雷恩认为,“给管理下一个广义而又切实可行的定义,可把它看成是这样的一种活动,即它发挥某些职能,以便有效地获取、分配和利用人的努力和物质资源,来实现某个目标”。

综合以上定义,不难发现,虽然各位管理学家对管理定义的表述有所不同,但其中也有不少共同的认识,如在定义中都不同程度地突出了组织及其目标、活动、协调和管理工作所应包括的基本职能。

从以上定义可以归纳出管理的比较全面的定义:管理是组织中的管理者通过计划、组织、领导、控制等职能,运用一定的管理机制和方法,调动组织内的各种资源去实现组织目标的实践活动。

2. 管理的特征

管理有以下几点特征。

(1) 管理是在一定的组织中进行的

马克思说过:“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。”可见,小说中鲁滨逊式的个人是不需要管理的,因为在那里没有协作、没有组织。只有由两个以上的人组成的组织才需要管理。因为这种组织的存在与发展要在成员之间实行分工协作,这就需要管理,否则,组织将无法维持下去。“三个和尚没水吃”的情形只是在由三个和尚组成的组织缺乏管理的情况下才可能发生。管理在一定的组织中进行,其目的就是为了实现组织的目标——使大家都有水吃。

(2) 管理通过各种职能体现出来

管理是对管理活动的抽象概括。在现实生活中,只有具体的管理工作,没有抽象的管理。具体的管理活动就表现在各种管理职能活动上面,如计划、决策、组织设计、人员配备、沟通、激励、控制等。撇开了职能谈管理是没有意义的。

(3) 管理的对象是组织中的所有资源

一个组织最主要的资源是人力,当然,财力、物力也是不可缺少的。实现组织目标,必须充分调动组织内的资源并将这些资源进行合理配置,做到人尽其才、物尽其用、财尽其

力。所以说,组织内的一切资源都是管理的对象。

(4) 管理是一个包括了多个阶段、多项工作的综合的动态过程

计划与决策虽然在管理活动中占有十分重要的地位,但管理不仅仅是计划与决策。管理者在管理活动中,制订计划与决策后,还要组织计划的实施,激发组织成员的工作热情,检查和控制计划的执行,把握组织活动的进展情况;同时,还需要根据组织发展与环境变化开展创新活动。因此,管理是一个包括计划、组织、领导、控制和创新等一系列工作的动态的综合工程。

1.1.2 管理的重要性与必然性

简言之,管理的必然性在于资源的有限性,如果每个企业能投入生产过程的资源是无限的,那么管理就失去了其必要性。从生产的过程看,管理的重要性与必然性体现在以下几个方面。

(1) 管理是共同劳动的产物,是社会化大生产的必然要求

当人们只需要独立从事各种活动就能满足个人的需要时,个人可以单独决定其行动计划,亲自执行,并对执行结果加以控制。自从有了社会性的共同劳动,为了实现共同的目标,人们之间就出现了分工与协作。于是,劳动过程中的“指挥、监督、协调”的功能日益凸显,随之出现“脑力劳动”与“体力劳动”的相对分工,即出现了以脑力劳动为主要特征的管理。马克思曾在《资本论》中指出:“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动……”这指出了个人劳动与社会劳动的区别,如图 1-1 所示。

I 个人劳动过程中的活动:

计划—执行—控制

II 社会劳动过程中的活动:

管理者: 计划—组织—控制

被管理者: 执行

图 1-1 个人劳动与社会劳动的差别

(2) 管理是提高劳动生产率和经济效益的重要手段

管理是一切社会劳动都需要的职能,也是提高劳动生产率和经济效益的重要手段。从上述社会劳动与个人劳动的区别可以看出,管理者主要从事的是计划、组织、控制等工作。通过这一系列工作,管理者首先确定组织的目标,并运用各种管理技巧(措施和手段)把每个成员的个人努力都引向组织目标,以确保组织目标的实现。如果管理不善,组织就会成为一盘散沙,不仅没有活力、不能实现组织目标,甚至会惨遭淘汰。高水平的管理,可以用较少的投入和消耗,获得更多的产出,保证企业经济效益的提高,使企业发展壮大。

(3) 管理是人类社会进步的推动力

现在,世界公认,先进的管理和科学技术是推动各国经济高速发展的两大车轮。据专家分析,在现有科技和设备不变的条件下,改善管理,可提高生产力水平 1/3 以上;反之,管理不善,即使科技和设备得到改善,也难以大幅度地提高生产力水平。所以,为了增强劳动生产能力,必须不断地提高整体管理水平。

(4) 随着改革开放的进一步深入,提高管理水平是当务之急

随着我国改革开放的进一步深入,科技水平逐渐提高,社会分工也越来越专业化。但

是,也带来了一系列的问题,主要表现在:许多科技发明因管理不善而未发挥应有作用甚至被闲置;分工越来越细有利于提高劳动生产率,但是分工以后的不同行业之间、不同专业人员之间以及局部与局部之间的关系仍然不够协调;经济的进一步发展暴露出我国资源短缺的严重问题,有限社会资源如何合理配置和利用问题的解决迫在眉睫。面对改革开放实践中的这些问题,要求我们必须重视管理,向管理要效益,为我国经济的进一步健康、可持续发展打下坚实的基础。

1.1.3 管理的性质

1. 现代管理的两重性

现代管理具有明显的两重性。具体表现为一方面是由分工协作的集体劳动引起的,体现了社会化大生产的要求;另一方面是由不同的国情及社会制度等所引起的,体现了巩固和维护生产关系的要求。前者称为管理的自然属性,后者称为管理的社会属性。

(1) 管理的自然属性

现代管理是社会生产力发展和社会分工的产物,具有同现代生产力、社会化大生产相联系,适应现代化生产需要的属性,称作管理的自然属性。现代化大生产离不开管理,如果缺乏有效的管理,则企业将会出现混乱,无法保证正常的生产。

(2) 管理的社会属性

生产在任何条件下都是社会的生产,都是在一定的生产关系下进行的,因此,管理具有同生产关系、社会制度相联系的属性。不同的生产关系及其社会制度、社会文化都会使管理思想、管理目的以及管理方式呈现出一定的差别,从而使管理具有特殊性,这就是现代管理的社会属性。

2. 管理既是科学又是艺术

管理既有科学性,又有艺术性。高效的管理应该是科学性与艺术性的完美结合。

管理是一门科学。管理是人类重要的社会活动,存在着客观规律性。管理作为科学,是长期以来人们在管理实践中的经验总结和发展。人们将这些经验加以分析、整理并逐渐形成了系统化的理论。因此,管理是当之无愧的科学。

管理是一门艺术。管理,不只是单纯的形式上、理论上的东西,而且是多姿多彩的全面的领导与执行活动。管理对管理人才的要求很高,要他们同时具备多种素质,有文章曾将管理人才的素质分为几类,认为一个管理人员应该同时是一个军师、一个元帅、一个花匠、一个战士等。因为一个企业管理者必须统帅全局、为企业的长期发展作谋划、身先士卒并有缜密的思维。因此说管理是一门艺术也不足为过。

管理是科学和艺术的结合。管理像一台运转的机器,它遵循着自身的规律和运作模式,但是在机器陈旧的时候就需要改进和维护,从而为企业进行更好的服务,这时就产生了管理艺术。而管理活动中的细小环节、模式存在不能解决的问题时,就必须有新的方式、新的手段、新的做法去解决,根据环境和问题的不同,做出不同的结论,这本身也是艺术。所以管理是科学,也是一门艺术。说它是科学,是强调其客观规律性;说它是艺术,则是强调其灵活性与创造性。而且,这种科学性与艺术性在管理的实践活动中并非截然分开,而是相互作用,共同发挥着管理的功能,促进企业目标的实现。

1.1.4 管理职能

1. 管理职能的含义

管理职能是管理者实施管理的功能或程序,即管理者在实施管理中所体现出的具体作用及实施程序或过程。

2. 管理职能的内容

管理职能涉及管理工作的内涵,即管理工作究竟在一个组织中负责哪些方面的工作。关于这个问题,在管理学界是颇有争议的。在最早奠定管理学理论框架的法约尔的论述中,将管理工作划分为五种职能:计划、组织、指挥、协调和控制。在美国著名的管理学专家 H. 孔茨和 C. 奥唐奈的著作《管理学》中,将计划、组织、人事、领导和控制看成是管理工作的基本职能。本书结合全球化、信息化的特点和要求将管理职能划分为五个方面:计划、组织、领导、控制和创新。

(1) 计划

计划就是探索未来,制订行动计划。它包含确定组织的使命和目标,制订组织实现这些目标的计划,以及如何科学地将计划层层展开、落实、具体化,协调组织按时、按标准地完成各项任务。计划职能是全部管理职能中最基本的一个职能,也是管理各个职能中的首要职能。组织职能、领导职能和控制职能是围绕着计划职能而展开的,以保证达到计划规定的目标。

(2) 组织

组织就是建立企业物质的和社会的双重结构。它包含明确组织所承担和需完成的任务、任务完成者的确定、组织机构的设置、信息指令传递渠道的建立,以及权力的划分和组织任务和工作的协调。组织职能是管理的基本职能之一。在计划工作确定了组织的具体目标,并对实现目标的途径做了大致的安排之后,为了使人们能够有效地工作,还必须设计和维持一种组织结构。这就是说,把组织中的各项工作进行分类组合,划分出若干部门,根据管理幅度原理,划分出相应的管理层次,进行合理的授权,协调组织中的各种关系。同时,组织还必须根据内外部环境的变化,不断地对组织结构做出调整和变革,以确保组织目标的实现。

(3) 领导

领导就是寻求从企业拥有的所有资源中获得尽可能大的利益,引导组织达到它的目标。它包含如何确定领导的模式,如何去激励、引导下属实现组织的目标,如何选择有效的沟通渠道以增强人们的相互理解,以及解决组织成员之间的冲突等。领导职能的作用主要是通过领导者的领导行为和领导方式,激励组织中的成员去完成组织目标。好的计划和完美的组织机构,如果没有有效的领导去统一该组织成员的行动或行为,也一定会产生混乱,从而影响组织的成效,甚至使组织的目标无法实现。

(4) 控制

控制就是注意是否一切都按已制定的规章和下达的命令进行。控制的实质就是使组织进行的各项工作尽可能地按照计划运转,并完成计划中所制定的各项目标。它包含控制标准的设置、现场的监督与管理、收集工作进行的信息,将信息与标准进行比较,发现工作中的缺陷,及时地采取纠正措施,确保组织工作能沿着正确的轨道前进。从管理的

过程看,管理者通过计划、组织和领导职能的发挥来协调组织成员的各种业务活动,可以说已经实现了一个单独的管理过程。通过这个过程,能使组织实现一定的目标。这个目标或许与预期的目标相符,或许与预期的目标差距很大。当组织活动的结果与预期的目标存在着差异时,就不能说组织实现了有效的管理。而要提高管理活动过程的有效性,就要发挥管理的控制职能。通过管理控制职能的发挥,才能真正形成一个完整的管理过程,提高管理活动的有效性。

(5) 创新

创新职能是通过组织所提供服务或产品的更新和完善以及其他管理职能的变革和改进来体现的,对一个有活力的组织来说,创新无处不在、无时不在。创新是各项管理职能的灵魂和生命。

在上述各项职能中,计划工作主要着眼于有限资源的合理配置,组织工作主要致力于落实,领导工作着重于激发和鼓励人的积极性,控制工作的重点则在于纠正偏差,创新贯穿于各个管理职能。它们各自从不同的角度出发,相互配合,共同致力于管理效率和效益的提高,最终达到管理目的。

1.2 管 理 学

人类的管理活动源远流长。在漫长的管理实践活动中,人们在宗教、国家、经济、军队等方面对管理进行了自觉或不自觉的探索和研究。经过长期的积累,到19世纪末,逐渐形成了不少关于管理的初步思想。此后,伴随着资本主义生产方式的发展,管理的重要性日益突出,从而推动管理思想研究继续深入发展。经过管理学学者们的不断观察、实验和不懈研究,人们对管理学的认识进一步深化。在此基础上经过抽象和概括,形成了比较完备的管理理论,至此,管理终于成为一门科学。可见,管理学是人类在长期的管理实践的基础上,摸索出许多有关管理的思想和体会,经过理论概括和抽象升华而形成的新兴学科,它是系统研究管理过程的普遍规律、基本原理和一般方法的科学,有着特定的研究对象和范畴。

1.2.1 管理学研究的内容

所谓管理学就是研究管理活动及其内在规律性的科学。它以一般组织的管理活动为其研究对象,通过对管理活动的研究,探讨其内在的规律性,然后上升为理论,形成一个理论体系。管理学的理论体系,由一系列的反映管理活动内在规律性的概念、原理、原则、制度、程序、方法等组成。这个理论体系来源于实践,又用于指导实践。

管理学是以各种管理工作中普遍适用的规律、原理和方法作为研究对象,并以其研究成果指导人们千差万别的管理活动的。具体说来,管理学研究的内容有三个方面:

第一,从管理的实践出发研究管理思想和管理理论的发展史,即研究管理思想、管理理论及其研究方法的起源,追溯其发展过程,透视不同时期的管理环境,全面而深刻地理解管理发展的历史进程。

第二,从生产力、生产关系和上层建筑三个方面研究管理学。在生产力方面,管理学主要研究生产力诸要素相互间的关系,即合理组织生产力的问题。在生产关系方面,管理学主要研究如何正确处理人与人之间的关系;研究如何建立和完善组织机构及管理体制问题;研

究如何激励组织成员,从而最大限度地调动组织成员的积极性和创造性,为实现组织目标而努力工作的问题。在上层建筑方面,管理学主要研究如何使组织内部环境与不断变化的外部环境相适应的问题,研究如何使组织的规章制度与社会的政治、法律、道德等保持一致的问题,从而维护现行社会的生产关系,促进生产力的发展。

第三,从管理者出发研究管理过程。管理活动是由一系列活动组成的动态的过程,要研究管理活动涉及哪些职能,不仅如此,还需要对执行这些职能涉及的组织要素进行研究,对执行各项职能中应遵循的原理、采用的方法和技术进行研究,同时要对执行职能过程中遇到的阻力以及如何克服阻力进行深入的研究。

1.2.2 管理学的特点

管理学作为一门独立的科学,有以下主要特点:

(1) 一般性

与各专门管理学相比较,管理学的一般性具有普遍的意义,这在本章前述内容中已有阐述,此处不再赘述。

(2) 实践性

管理学的实践性首先表现为其理论来源的实践性。管理学是为各种管理者提供从事管理工作的基本原理、原则和方法的,这些共同的原理、原则和方法,只可能是实践经验的总结和提炼。这表明管理学理论来源于管理实践。管理学的实践性还表现为检验标准的实践性。管理学所阐述的原理、原则、方法、手段是是否科学、可行,检验的唯一标准是看其能否应用,能否指导具体的管理实践活动。同时,管理学也只有服务于实践,才具有生命力,才能不断发展。

管理学的实践性还意味着,管理学研究不但不能闭门造车,也不能盲目照搬他国的管理学理论。一国的管理科学的发展,要借鉴他国的研究成果、学习他国先进的经验,但更重要的是要深入本国的管理实践,及时发现、总结本国管理实践的新经验、新成果。总之,实践是管理学的生命之源。当然,强调管理学的实践性并不是要排斥在管理学研究中运用逻辑推理、演绎的方法,恰恰相反,这些方法是不可缺少的。因为对经验的总结、提炼并形成具有一般意义的理论,逻辑推理、演绎是最有效的方法之一。但它要以综合归纳法为前提、基础;没有大量实践经验的归纳、总结,纯粹靠演绎发展的理论必然是苍白无力、没有多少价值的。

(3) 综合性

管理学可以说是一种典型的“软科学”。软科学是综合运用现代自然科学、社会科学、技术科学的理论和方法,去研究由于现代科技与生产发展而带来的各种复杂的社会现象和问题,研究经济、科学、技术、文化、教育等社会各方面之间的内在联系及发展规律,从而为它们的发展提供最优的方案。管理学的综合性是由管理实践活动的复杂性决定的,在管理过程中,影响管理效率的因素十分复杂。除生产力、生产关系、上层建筑等基本因素外,它还要受到技术、自然、心理、文化等因素的影响。要搞好管理工作,必须考虑组织内外的多种影响因素,要运用多种管理方式,就要掌握诸如经济学、数学、社会学、心理学、政治学等多学科的知识。这也要求管理学必须吸收各相关学科的发展成果,运用最新的科技成果,发挥自己的作用,所以管理学具有很强的综合性。

(4) 社会性

管理学研究的是管理活动中的各种关系及其一般规律,在管理活动中,人是最主要的管理主体和客体,这就决定了管理以及管理学的社会性。

此外,管理学的社会性还意味着它总是带有一定的生产关系的特征的,没有超阶级的管理学。我们在学习、借鉴他国的管理学理论时,尤其要注意这一点。

1.2.3 管理学的研究方法

1. 学习、研究管理学的原则

(1) 坚持以马克思主义哲学为指导的原则

马克思主义哲学是正确、全面反映世界一般发展规律的科学,是理论与实践的高度统一。它科学地解决了哲学与人们的社会实践的关系问题。马克思主义哲学既有严格的科学性,又有高度的革命性。因此,只有在马克思主义哲学的指导下,我们才能树立科学的世界观,对前人留下的管理思想遗产,对资产阶级创立的管理理论,才能做到去粗取精、去伪存真,古为今用、洋为中用;才能真正掌握学习、研究管理学的方法论;才能遵循管理学的规律,发展管理科学,创立有中国特色的社会主义管理学。

(2) 坚持理论联系实际的原则

管理学最突出的特点之一就是它的实践性和应用性。离开了实践,管理学就会成为无源之水、无本之木。管理实践既是管理学理论应用的场所,又是丰富、发展管理学的基本动力。学习、研究管理学,必须坚持理论联系实际的原则,密切注视管理实践的发展,注意管理实践对管理理论提出的新要求,学会总结管理实际中的经验、方法;另一方面,要努力将学到的管理理论应用于实践,通过管理实践巩固所学到的管理理论,使知识转变为能力,实现学习、研究管理学的最终目的。

(3) 坚持继承发展、批判吸收的原则

管理自古有之,管理思想也是源远流长。在我国丰富的文化遗产中,管理思想是这座文化宝库中的瑰宝之一。我国古代的许多管理思想不仅展示了中华文明的久远、发达,而且在今天仍有指导意义,并有一些在世界管理界和管理理论界产生了广泛的影响(见本书4.1节)。学习、研究管理学,必须注重对我国管理思想史的挖掘;在去粗取精的原则指导下,继承和发展我国的管理思想。

20世纪以来,管理学在主要的资本主义国家中发展极快,至今已是理论学派林立,被管理学家们称之为“管理理论丛林”(见本书5.1节)时代。这些理论,是全世界人民的共同财富。它们虽然在资本主义国家形成和发展,但有许多内容是反映社会化大生产对管理要求的普遍适用的原理和原则,对我国的管理学和管理实践都有借鉴的作用。学习、研究管理学,绝不能闭关自守、盲目自大,全盘否定资本主义世界的管理学成果。正确的做法应是大胆地学习、批判性地吸收,博采众长、洋为中用。

2. 学习、研究管理学的基本方法

(1) 观察、总结的方法

按照理论联系实际的要求,学习、研究管理学必须掌握观察管理实践、总结管理经验,进行抽象的提炼概括,使其上升为理论的方法。人们的管理实践,特别是众多优秀管理者的管理经验,蕴藏着深刻的管理真理、原理和方法论思想及其意义。学习、研究管理学,应培