



普通高等教育农业部“十二五”规划教材

管 理 学

GUANLIXUE YUANLI

原 理 第二版

傅国华 主编



 中国农业出版社

014038108

C93
818-2

普通高等教育农业部“十二五”规划教材

管理学原理

第二版

GUANLIXUE YUANLI

傅国华 主编



中国农业出版社

CP3

812-2



北航

C1723810

图书在版编目 (CIP) 数据

管理学原理 / 傅国华主编. —2 版. —北京: 中国农业出版社, 2013. 9

普通高等教育农业部“十二五”规划教材

ISBN 978-7-109-18429-9

I. ①管… II. ①傅… 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 (2013) 第 234547 号

中国农业出版社出版

(北京市朝阳区农展馆北路 2 号)

(邮政编码 100125)

策划编辑 何晓燕

文字编辑 杨芳云

北京中兴印刷有限公司印刷 新华书店北京发行所发行

2006 年 10 月第 1 版 2013 年 9 月第 2 版

2013 年 9 月第 2 版北京第 1 次印刷

开本: 787mm×1092mm 1/16 印张: 19.5

字数: 458 千字

定价: 38.00 元

(凡本版图书出现印刷、装订错误, 请向出版社发行部调换)



北航

C1723810

编写人员名单

主 编 傅国华 (海南大学)

副主编 曾 渝 (海南医学院)

林肇宏 (海南大学)

蒋永宁 (云南农业大学)

参 编 (按姓名笔画排序)

王 宏 (仲恺农业工程学院)

王 彬 (海南师范大学)

许能锐 (海南大学)

张 侨 (琼州学院)

张德生 (海南大学)

陈 江 (海南师范大学)

周建华 (华南农业大学)

钟 丽 (海南医学院)

高书杰 (辽宁医学院)

前言

“管理学原理”是经济学、管理学以及有关学科、专业开设的一门必修课。国内外高质量的管理学原理教材的种类、版式很多。在 25 年来的教学生涯中,笔者用过如南京大学周三多教授主编的《管理学原理》、美国《Principles of Management》等优秀教材。然而,面对管理理论研究的不断深化与进步,面对网络化对教学方式改革的深刻影响,面对以人为本的人性化思想的广泛传播,我们按与时俱进的思路,结合本区域社会经济发展实际,在对原版教材使用和质量评估的基础上,结合本区域各学校使用《管理学原理》教材的需要,对原版教材进行修编,以满足学生的不同需要,促进教学质量的提高。

编写本教材的主要目的是:①探索“管理学原理”的教学改革理念,建立师生互动的教学交流平台,增加先进的中国式管理意识,提高教学效果。②加强省级精品课程的教材建设,做好经济管理重点学科的课程建设。③推动“管理学原理”的知识体系的创新与发展。以传统工业企业管理为基础的管理学原理,其内容与体系是基于“人-机系统”的工业经济,产生于工业企业管理实践。所以,长期以来我们所讲授的“管理学原理”实质上是“工业企业管理原理”。但是,社会各行各业都需要管理原理的指导,所以,管理学原理课程需要拓宽其内容范围,并有一个新的发展,具备一般性的指导价值。④进一步介绍分层次管理理念,不断完善分层次管理原理。本教材为了适应管理实践中的层次性,尝试把管理学原理划分为自然管理层次、社会管理层次、企业生产经营管理层次,体现管理原理的一般指导性。

基于上述目的,在编写本教材时,我们力争使其突显以下特点:①增强交流互动性。表现为尊重教材使用者,建立平等对话式关系,提高教材使用中的交流互动性。②突出管理原理的层次性和知识体系的完整性。突破传统教材的抽象性和说理性,增加生动的管理小品实例,提高教材的可读性。③保持教材的先进性。吸收现代管理科学的相关内容,完善管理原理的知识体系。④遵循方便使用的原则。本教材将开发电脑课件,同时瞄准网络资源,开拓网络教学领域;将继续完善题库,提供练习机会和检测平台,配套出版练习题专册。

明确了《管理学原理》的目的与特点后,我们确立了编写计划。第一步,选择有经验的编者。第二步,组织编者讨论和确定教材大纲,明确材料应突出教材特色,强调管理层次性和适用领域,突出操作性。第三步,各编者根据个人所长,挑选编写任务。各编者完成初稿后,组织部分编者进行初审,初步解决初审中发现的问题;各编者交叉阅稿,并对教材进行补充、修改和完善。第四步,由主编、副主编进行统稿,使编写的各个部分更为协调,形成体系比较完善的稿件。第五步,邀请部分教师和学生评阅本教

材,听取他们的宝贵意见。最后一步,召开全体编者会,分三步集中审阅整部教材,完成编写任务,交主编统稿,接受主审教授的评审后定稿。

本教材可作为各院校农业经济管理专业和相关专业所需要的教学用书,也可用作研究生入学考试参考书和部分学校“专升本”教学参考教材,亦可用作地方政府和农业企业的干部培训教程,还可用于有志成为有效管理者和成功管理者的各个读者的管理学读物。

参加本教材编写的编者大多有多年从事“管理学原理”的教学经验,有的编委是省级精品课程的主讲教师。本教材由海南大学傅国华教授担任主编,海南医学院曾渝教授、海南大学林肇宏教授、云南农业大学蒋永宁教授担任副主编。各编者主要分工如下:前言、第一章傅国华负责;第二章许能锐负责;第三章高书杰负责;第四章傅国华负责;第五章王宏负责;第六章张德生负责;第七章王彬和陈江负责;第八章张侨负责;第九章周建华负责;第十章蒋永宁负责;第十一章曾渝和钟丽负责;第十二章林肇宏和许能锐负责;第十三章林肇宏负责;第十四章蒋永宁负责;第十五章曾渝和钟丽负责。各章节后管理知识小品由各章节负责人挑选编辑。全书最后由傅国华统稿。

本教材的顺利完成,归功于全体参加编写教材的老师的辛勤付出。感谢参加校对的老师的认真工作,感谢海南大学的部分学生提出的良好建议,感谢各位朋友的大力支持和帮助。本教材在编写过程中参考了很多相关教材和前人研究的成果,不能一一列出,在此表示感谢。

由于水平有限,书中疏漏之处在所难免,请各位读者提出宝贵意见,并请各位同行批评指正。

傅国华

2013年6月18日

目录

前言

第一章 概论	1
第一节 管理本质与管理学原理	2
一、管理及其本质	2
二、何谓管理学	4
三、管理原理与管理学原理	4
第二节 管理学原理研究对象、内容、方法和特点	6
一、研究对象	6
二、研究内容	6
三、指导原则和方法	7
四、学科特点	8
第三节 如何学好管理学原理	8
一、学习目的	8
二、学习要求	9
第四节 知识拓展	10
第二章 管理思想与管理理论发展	12
第一节 中西方管理思想比较	13
一、中国传统管理思想回顾	13
二、中西方管理思想比较	16
第二节 管理理论产生与发展	18
一、科学管理	18
二、行为科学的兴起与发展	21
三、现代管理理论	23
第三节 现代管理的理论前沿	26
一、现代企业组织变革	26
二、企业再造理论	27
三、学习型组织理论	28
四、供应链管理理论	30
第四节 知识拓展	31
一、情境领导	31

二、心理资本	31
三、九型人格	31
第三章 管理原理	34
第一节 系统原理	34
一、系统原理	34
二、整分合原理	36
三、封闭原理	37
第二节 人本原理	39
一、人本原理	39
二、能级原理	42
三、动力原理	43
第三节 责任原理	45
一、明确每个人的职责	45
二、职位设计和权限委授要合理	45
三、奖惩要分明、公正而及时	46
第四节 效益原理	46
一、效果、效率与效益的区别与联系	47
二、效益原理的应用	47
三、应用效益原理应遵循的原则	48
第五节 动态相关原理	49
一、动态相关原理	49
二、动态平衡原理	49
三、弹性原理	50
四、反馈原理	51
第六节 知识拓展	52
一、系统原理案例	53
二、人本原理案例	53
三、能级原理案例	54
四、整分合原理案例	54
第四章 分层次管理	57
第一节 层次与层次划分	58
一、何谓层次	59
二、层次划分的技术与方法	61
第二节 管理理论及其层次分析	63
一、第一层次——企业管理中的管理	63
二、第二层次——以人际关系为中心的管理	63
三、第三层次——以管理本源为基础的管理	64

第三节 分层次管理	65
一、管理失效	65
二、分层次管理理论框架	67
第四节 中西方分层管理思想	70
一、中国分层管理思想	70
二、西方分层管理思想	74
第五节 知识拓展	77
第五章 管理伦理和组织文化	80
第一节 管理伦理	80
一、管理伦理概述	81
二、伦理管理的影响因素	84
三、伦理管理的改善途径	86
第二节 组织文化	89
一、组织文化及其特点	89
二、组织文化的构成及功能	91
三、组织文化建设的主要途径	95
第三节 伦理、文化与管理	97
一、伦理与管理	97
二、文化与管理	98
第四节 知识拓展	99
一、管理伦理研究的重点和热点	100
二、组织文化研究的重点和热点	100
第六章 管理方法	103
第一节 管理方法概述	103
一、管理方法的内涵	103
二、管理方法分类	105
三、管理方法的功能和应用	106
第二节 行政方法	108
一、行政方法及其特点	108
二、行政方法的作用	108
三、行政方法的科学运用	109
第三节 经济方法	109
一、经济方法及其特点	109
二、经济方法的作用	110
三、经济方法的科学运用	110
第四节 法律方法	112
一、法律方法及其特点	112

二、法律方法的作用	113
三、法律方法的科学运用	114
第五节 思想政治教育方法	115
一、思想政治教育方法及其特点	115
二、思想政治教育方法的作用	115
三、思想政治教育方法的科学应用	116
第六节 技术方法	117
一、技术方法及其特点	117
二、技术方法的作用	118
三、技术方法的科学运用	118
第七节 知识拓展	119
第七章 管理创新	122
第一节 管理创新概述	122
一、创新的内涵	122
二、管理创新的内涵	124
第二节 组织创新	127
一、组织创新的内涵	127
二、组织创新的内容	128
三、组织创新的过程	130
第三节 技术创新	131
一、技术创新的内涵	131
二、技术创新的类型	131
三、技术创新的特征	132
四、创新的源泉	133
五、技术创新的途径	134
第四节 知识拓展	135
一、合工理论	135
二、敏捷开发	136
第八章 预测	138
第一节 预测的含义与作用	139
一、预测的含义	139
二、预测的作用	139
第二节 预测的分类与程序	140
一、预测的分类	140
二、预测的程序	140
第三节 预测的方法	141
一、定性方法	141

二、定量方法	142
三、预测方法的选择	146
第四节 知识拓展	147
一、非线性计量经济预测	147
二、协整与误差校正预测	147
三、神经网络模型预测	147
四、组合预测	147
第九章 决策	149
第一节 决策概述	149
一、决策的内涵与特征	149
二、决策的类型	151
三、决策的原则	152
第二节 决策的过程及影响因素	153
一、决策的过程	153
二、决策的影响因素	154
第三节 现代决策方法	155
一、定性决策法	155
二、定量决策法	157
第四节 知识拓展	163
一、心理效应及其对决策质量的影响	163
二、决策中的心理压力	165
第十章 计划	168
第一节 计划概述	168
一、定义和作用	168
二、类型与层次体系	169
三、工作程序与编制方法	171
第二节 战略计划与战略管理	176
一、战略计划	176
二、远景规划和使命陈述	176
三、战略环境分析	177
四、SWOT 分析与战略形成	183
五、战略选择、实施与控制	184
第三节 目标管理	187
一、目标管理的概念和内容	187
二、目标管理的特点	188
三、目标管理的过程和步骤	188
第四节 知识拓展	189

一、战略管理理论的发展趋势	189
二、计划行为理论	190
第十一章 组织	193
第一节 组织概述	193
一、组织及其构成	193
二、组织职能	194
三、组织类型	195
第二节 组织结构设计	196
一、组织的结构的类型	196
二、影响组织设计的因素	201
三、组织设计的原则	202
第三节 组织权力的分配	203
一、职权	203
二、集权	204
三、分权及其实现途径	205
第四节 知识拓展	207
一、组织结构研究	207
二、组织权力研究	207
三、组织文化	208
四、组织变革	208
第十二章 领导与激励	211
第一节 领导概述	211
一、领导内涵	211
二、领导与权力	212
三、领导的作用	213
四、领导层次	213
五、领导与管理的区别	214
第二节 领导方式理论	214
一、领导方式三分法理论	215
二、连续统一体理论	215
三、领导行为四分图理论	216
四、管理方格理论	216
五、X-Y 理论	217
六、权变理论	218
七、领导的生命周期理论	219
第三节 领导艺术	220
一、领导方法与领导艺术	220

二、领导方法与领导艺术的改进和创新	220
第四节 激励及激励理论	222
一、激励的概念和特点	222
二、需要、动机和行为	222
三、主要激励理论	223
第五节 知识拓展	229
一、领导团队	229
二、领导艺术	230
第十三章 人力资源管理	233
第一节 人力资源管理的概述	234
一、人力资源的概念与构成	234
二、人力资源的特征	235
三、人力资源管理的定义	236
四、人力资源管理的职能	236
五、人力资源管理发展史	237
第二节 员工的招聘与甄选	239
一、员工招聘	239
二、员工甄选	241
第三节 员工培训与开发	243
一、员工培训与开发的定义	243
二、培训与开发的意义	243
三、员工培训与开发的方法	244
四、员工培训的效果评估	245
第四节 绩效考核与薪酬管理	245
一、绩效考核的定义	245
二、绩效考核的内容	245
三、绩效考核的方法	246
四、薪酬管理的含义及功能	247
五、薪酬管理的原则	248
六、薪酬管理的影响因素	248
七、绩效考核与薪酬管理的关系	249
第五节 中外人力资源管理比较	249
一、发达国家企业人力资源管理与开发	249
二、中国企业人力资源管理与开发	251
第六节 知识拓展	252
一、人力资源管理与企业绩效	252
二、员工弹性福利	253

第十四章 控制	256
第一节 控制概述	257
一、控制的含义	257
二、控制的内容	257
三、控制的必要性	258
四、控制的类型	258
第二节 控制的程序和要求	260
一、控制的前提条件	260
二、控制的程序	261
三、有效控制的要求	262
第三节 控制方法	263
一、预算控制	263
二、非预算控制	265
三、成本控制	266
第四节 企业内部控制与控制环境	267
一、企业内部控制	267
二、控制环境	267
第五节 知识拓展	269
一、西方管理控制研究	269
二、我国内部控制理论的发展历程	270
第十五章 沟通与协调	272
第一节 沟通概述	272
一、沟通的含义	272
二、沟通的过程	273
三、沟通的类别	274
四、管理沟通	275
第二节 沟通的障碍及其克服	278
一、有效沟通的障碍	278
二、沟通障碍的克服	279
第三节 组织冲突与谈判	281
一、冲突	281
二、冲突的过程	282
三、冲突管理	283
四、谈判	284
第四节 协调	285
一、协调的含义	285
二、有效协调的原则	286

三、协调的内容和方法	286
四、协调管理的形式	287
五、消除管理协调中的“管理脱节”现象	288
第五节 知识拓展	288
一、有效沟通的障碍研究	288
二、冲突及其管理研究	289
三、协调研究	289
参考文献	292

第一章 概 论

本章学习目标:

1. 了解管理的概念与管理的本质;
2. 了解管理原理与管理学原理的基本概念及其关系;
3. 了解管理的研究对象、内容、方法和特点;
4. 明确学习管理学的基本目的和学好管理学原理的前期知识准备。

【引导案例】

自然界的时间、空间及万物管理

一、时间管理

以“年”为单位的时间分层,这是先人对时间认知的一次伟大发现,是源于生活需要的长期科学观测的结果,值得敬佩。

早在6 000年以前,中国先人观测太阳,借助物体的影子变化,通过“立竿见影”的方法,发现岁月运行机制和规律,找到了太阳和地球的关系。选定一个时辰点观测影子变化,有心人终于发现在365个日夜后,影子会完成一次循环,这标记着“年”的时间概念被正式提出。继续观测与深入研究,有心人还发现了在不同气候带立杆观测,影子变化的规律也是不一样的,年的周期并不是恒久不变的,“闰年”现象被发现。

在一年之中,结合气候变化,通过观测风雨雷电、花草鱼虫、山水河泽的变化,对年内的时间进一步分层,确定了“四季”的概念,创造了“春、夏、秋、冬”,发现了四季中万物的周而复始和太阳的照射强度的关系,揭示了时间分层与太阳的能量分布的相关性。人们通过对时间周期的不断探索和理解,并且结合了身边自然界万事万物的变化,最终得出了万物都在春天生、夏天长、秋天收、冬天藏的重要结论。此规律也自然成为人类需要遵守的四个层次的自然管理法则。这是时间分层管理的体现,指导着人们订立一年四季的行为准则与规范。

二、空间管理

人们在自然环境下生存,必须描述自身所处的方位。定位自身的位置,就要找到一定的基点,以判断方位。早期的人类在苍茫的大地上,还不知“东南西北”,人类必须在圆周内眼睛能看到的范围中找到参照系来确定位置。找寻参照系时,人类选择了以太阳为参照系的观测角度,以太阳的东升西落为标准确定出东、西两个方位。另外,人们又根据温度高低引起事物的不同来确定出南、北两个方位。将360度的四周之“圆”,4等分,定义为“东、南、西、北”;8等分,定义为“东、南、西、北、东北、西北、东南、西南”。这与《易

经》中“乾、兑、离、震、巽、坎、艮、坤”的位置相对应。两者结合，则为“乾南，坤北，离东，坎西，兑东南，震东北，巽西南，艮西北”。这是中国先人的空间分层。

不同层次的空间拥有不同的能量。人们发现了在不同的空间能量大小和能量种类分布也有不同。人与物在大范围进行空间层次移动时，就会感受到能量的变化，如“橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳”“一方水土养一方人”。如果再将时间和空间结合在一起，引申出了在恰当的时间、空间寻找适合自身能量的问题，就可以依此来决定自身出行的方向和时间。例如，冬季北行就会因严寒而受到损害、候鸟南迁北飞、水从高到低流动等。

空间的分层确定了空间分层次管理的准则与规范，对人类生活的空间环境要求提出了行为规则。东木生，西金沉，北水休，南火景，中央土。人类以此作为谋生方向的自然法则。

三、万物管理

人是什么？万物是什么？人与物的共性是什么？这同样是一个很有价值的命题。即人与万物是由什么构成的。另外，如何划分人与人、物与物之间的差别，判断其差异性又有什么样的标准？关于此类问题，中国先人提出了“水、金、土、火、木”五大构成元素，而古印度人认为是由“地、水、火、风、空”构成。五个元素的层次如何区分呢？这是一个跨时空的难题，但是中国先人把它与空间层次对接，提出了五要素的层次划分对应方法，即《易经》八经卦也有各自的属性，乾、兑（金），震巽（木），坤艮（土），离（火），坎（水）。五种不同的属性，表达了人与物的五个大的层次差异性。这五种元素并非是指具体的单一事物，而是对宇宙万事万物五种不同属性的抽象概括，事物的不同属性造成了事物之间的差异性。

人和物是由固有的五行元素构成，自身不能进行改变。当所处环境与自我属性相互促进时，可以增加能量，提高工作效率；相反，当所处环境与自我属性相互克制时，将造成能量的损失。因此，在与自身相克的环境中可以通过改变环境属性来改善不利环境。显然，人与物的环境关系是相当重要的。

第一节 管理本质与管理学原理

一、管理及其本质

（一）何谓管理

管理（management）从不同的角度可以有不同的理解。人类管理思想的演进始终和人对自然的认识水平、工具的使用水平以及生产方式的组织水平结合在一起，这三个方面中任何一个方面的进步都会使管理思想得到重要发展，同时管理思想的每一次发展又会极大地促进生产力的发展，使之成为人类社会发展的基本动力之一^①。何为管理？本书从以下三个层次归纳各种管理定义和含义：

（1）第一层次，企业管理学中的管理。其代表性定义有：亨利·法约尔（Henri Fayol，1841—1925）于1916年提出的概念，管理是由计划、组织、指挥、协调及控制等职能为要素组成的活动过程。

后来的学者进一步完善这个定义，认为管理是指通过计划、组织、领导和控制工作等来协调所有的资源，以达到既定目标的过程。这一表述由三个部分组成：第一，管理首先是协

^① 郭咸纲，2003. 西方管理学说史. 北京：中国经济出版社.