



新世纪高职高专实用规划教材

● 经管系列

管理学原理

GUANLIXUE YUANLI

刘雪梅

何忠保

刘兴倍
李农勤

主 编
副主编



清华大学出版社

新世纪高职高专实用规划教材·经管系列

管理学原理

刘兴倍 主编

刘雪梅 何忠保 李农勤 副主编

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书由中国管理科学研究院特约研究员刘兴倍教授主编,由江西航天科技职业学院、东华理工学院、南昌工程学院的专家、教授联合编写。

本书在内容上由两部分组成:第1至第5章为理论部分,系统阐述了管理概论、管理理论、管理原理、管理方法和管理环境;第6至第10章为操作部分,系统阐述了计划工作、组织工作、领导工作、控制工作和创新工作。各章均附有内容提要、复习思考题、案例,全书附有综合案例。

全书既注重论述了管理学相关理论的历史演变,又展示了管理学的最新发展及21世纪管理学的未来趋势;既充分吸收和借鉴国内外学术界的最新成果,又明确澄清了现有文献的缺陷与不足;既从中国国情出发引入现代管理理论的精髓,又使中国的管理案例及中国对管理理论的贡献得到了充分体现;既注意了理论适度,又突出了务实操作。本书适用于高等学校经济类、管理类、工程类专业学生及实际工作人员的学习使用。

版权所有,翻印必究。举报电话:010-62782989 13901104297 13801310933

本书封面贴有清华大学出版社激光防伪标签,无标签者不得销售。

图书在版编目(CIP)数据

管理学原理/刘兴倍主编;刘雪梅,何忠保,李农勤副主编.—北京:清华大学出版社,2004.8
(新世纪高职高专实用规划教材·经管系列)

ISBN 7-302-09217-6

I. 管… II. ①刘…②刘…③何…④李… III. 管理学—高等学校:技术学校—教材 IV.C93

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第081712号

出 版 者:清华大学出版社 地 址:北京清华大学学研大厦

<http://www.tup.com.cn> 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 客户服务:010-62776969

组稿编辑:张 瑜

文稿编辑:李春明

封面设计:陈刘源

印 装 者:北京嘉实印刷有限公司

发 行 者:新华书店总店北京发行所

开 本:185×230 印张:23 字数:480千字

版 次:2004年8月第1版 2004年8月第1次印刷

书 号:ISBN 7-302-09217-6/F·873

印 数:1~5000

定 价:29.50元

本书如存在文字不清、漏印以及缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系调换。联系电话:(010)62770175-3103 或(010)62795704

《新世纪高职高专实用规划教材》序

编写目的

目前,随着教育的不断深入,高等职业教育发展迅速,进入到一个新的历史阶段。学校规模之大,数量之众,专业设置之广,办学条件之好和招生人数之多,都大大超过了历史上任何一个时期。然而,作为高职院校核心建设项目之一的教材建设,却远远滞后于高等职业教育发展的步伐,以至于许多高职院校的学生缺乏适用的教材,这势必影响高职院校的教育质量,也不利于高职教育的进一步发展。

目前,高职教材建设面临着新的契机和挑战:

(1) 高等职业教育发展迅猛,相应教材在编写、出版等环节需要在保证质量之前提下加快步伐,跟上节奏。

(2) 新型人才的需求,对教材提出了更高要求,科学性、先进性和实用性充分体现。

(3) 高职高专教育自身的特点是强调学生的实践能力和动手能力,教材的取材和内容设置必须满足不断发展的教学需求,突出理论和实践的紧密结合。

(4) 新教材应充分考虑一线教师的教学需要和教学安排。

有鉴于此,清华大学出版社在相关主管部门的大力支持下,组织近百所高等职业技术学院的优秀教师以及相关行业的工程师,推出了一系列切合当前教育改革需要的高质量的面向就业的职业技术实用型教材。

系列教材

本系列教材主要涵盖以下领域:

- 计算机基础及其应用
- 计算机网络
- 计算机图形图像处理与多媒体
- 电子商务
- 计算机编程
- 电子电工
- 机械
- 数控技术及模具设计
- 土木建筑
- 经济与管理
- 金融与保险

另外,系列教材还包括大学英语、大学语文、高等数学、大学物理、大学生心理健康等基础教材。所有教材都有相关的配套用书,如实训教材、辅导教材、习题集等。

教材特点

为了完善高等职业技术教育的教材体系,全面提高学生的动手能力、实践能力和职业技术素质,特意聘请有实践经验的高级工程师参与系列教材的编写,采用了一线工程技术人员与在校教师联合编写的模式,使课堂教学与实际操作紧密结合。本系列丛书的特点如下:

- (1) 打破以往教科书的编写套路,在兼顾基础知识的同时,强调实用性和可操作性。
- (2) 突出概念和应用,相关课程配有上机指导及习题,帮助读者对所学内容进行总结和提高。
- (3) 设计了“注意”、“提示”、“技巧”等带有醒目标记的特色段落,让读者更容易得到有益的提示与应用技巧。
- (4) 增加了全新的、实用的内容和知识点,并采取由浅入深、循序渐进、层次清楚、步骤详尽的写作方式,突出实践技能和动手能力。

读者定位

本系列教材针对职业教育,主要面向高职高专院校,同时也适用于同等学历的职业教育和继续教育。本丛书以三年高职为主,同时也适用于两年制高职。

本系列教材的编写和出版是高职教育办学体制和运作体制改革下的产物,在后期的推广使用过程中将紧紧跟随职业技术教育发展的步伐,不断吸取新型办学模式,课程改革的思路和方法,为促进职业培训和继续教育的社会需求奉献自己的一份力。

我们希望,通过本系列教材的编写和推广应用,不仅有利于提高职业技术教育的整体水平,而且有助于加快改进职业技术教育的办学模式、课程体系和教学培训方法,形成具有特色的职业技术教育的新体系。

教材编委会

新世纪高职高专实用规划教材

• 经管系列编委会

主 任 吴文虎

副主任 (按姓氏笔画为序):

王进军 付春生 李 莹 李惠芝 刘志刚

刘建华 刘东辉 周桂梅 颜 军 魏文静

委 员 (按姓氏笔画为序):

于 文 马文君 王长全 王国芬 王秋华

龙卫洋 刘兴倍 刘 欣 刘艳华 刘雪梅

吕晓荣 汤继平 许 先 许 青 何忠保

吴 迪 张宏伟 李农勤 李 岚 李彦保

李峻峰 李 曼 杨小彬 汪宇翰 迟艳琴

陈 琼 林秀琴 赵孝廉 唐万军 夏秀芬

桑丽霞 贾亚东 郭忠林 郭晓晶 董展眉

董雅宏 韩国薇 熊细银 熊晴海

前 言

本书根据国家教育部《高职高专管理课程教学基本要求》，主要针对培养经济管理类及工程技术类高等应用型专业人才编写。该书比较及时地反映了 21 世纪管理学的最新知识和理论，并结合高职的教学特色，按照理论够用为度，知识注重实用的原则，由一般到具体，虚实并重，注意理论与实例的紧密结合，使教材真正成为“讲、读、观、练”一体化教材模式，以适应高职教师精讲、学生多练的“能力本位”教学模式的需要。

本书在体系结构和内容安排上力求反映现代管理理论研究的最新成果，注意吸收国内外管理实践的先进经验，全面、系统、准确地介绍了现代管理的理论和实务知识，具有形成技术应用能力所必需的基础理论知识。本书注意了理论与实践相结合的原理，在阐述各种管理理论的同时，列举了国内外管理中的许多实例，有助于学生题解、掌握及运用有关理论。在每章末尾均有以要点形式表现的“小结”和复习思考题，每章都有案例，本书末尾还附有综合案例。这些均有助于提高学生运用所学理论解决实际问题的能力，又有助于学生加深对国内外管理实际的了解，具有较强的针对性。因此，突出了综合性、实用性和可读性，做到理论、实务、案例三者有机结合。

本书由中国管理科学研究院特约研究员刘兴倍(教授)负责内容结构设计并修改补充、总编定稿。具体分工为：第 1 章刘兴倍(江西航天科技职业学院)；第 2 章廖三余、刘雪梅(江西航天科技职业学院)；第 3 章马俊(南昌工程学院)；第 4 章刘慧娇(江西航天科技职业学院)；第 5 章余松(江西航天科技职业学院)；第 6 章何忠保(江西航天科技职业学院)；第 7 章雷姝燕(江西航天科技职业学院)；第 8 章陈美娜、黄小兰(江西航天科技职业学院)；第 9 章李农勤(东华理工学院)；第 10 章曹会勇、刘雪梅(江西航天科技职业学院)。第 2、5、10 章刘雪梅初审；第 6、7、8 章由何忠保初审；第 3、4、9 章由李农勤初审；综合案例由刘兴倍提供。

参加本书编写的教师有着比较丰富的实践管理经验，以及极强的接受新知识、新思想的能力。在写作过程中，参考了国内外几十位专家、学者的著作，通过总结和提炼，使该书在内容上较为充实，具有一定的理论深度，故本书亦可作为职业本科相关专业教材和实际工作者学习管理基本理论与知识之用。

管理是一门涉及范围极广、发展较快的学科。同时，由于编写高等职业技术教材经验不足，成书过程中存在缺点和纰漏在所难免，敬请各位同行和广大读者指正，以便修订再版时完善。

本书编写过程中，参考了国内外几十位专家、学者的著作，对于引用的段落、文字均

尽可能在脚注中一一列出。我们在此向这些作者表示由衷的感谢与深深的敬意的同时，还要向他们深表歉意。

编者

2004年5月

于南昌国家经济技术开发区

目 录

第1章 管理概论	1	2.1.3 中国管理思想的发展	45
1.1 管理的基本概念	1	2.1.4 中国管理理论的创新	46
1.1.1 管理的概念	1	2.2 西方管理理论	48
1.1.2 管理的特性	6	2.2.1 西方管理理论的萌芽	49
1.1.3 管理的应用范围及类型	8	2.2.2 西方科学管理理论的创建	51
1.2 管理的地位与要素	9	2.2.3 西方行为科学管理的创建	53
1.2.1 管理的地位	9	2.2.4 西方现代管理理论的发展	54
1.2.2 管理的作用	11	2.3 中外管理理论的展望	58
1.2.3 管理的要素	13	2.3.1 21世纪管理理论发展的新趋势	58
1.3 管理的性质	15	2.3.2 21世纪企业管理理论的新发展	60
1.3.1 管理的二重性	15	本章小结	64
1.3.2 管理的科学性、艺术性和文化因素	18	复习思考题	65
1.4 管理的职能	20	本章案例	65
1.4.1 管理职能的概念	20	第3章 管理原理	70
1.4.2 管理职能的划分	20	3.1 管理原理概述	70
1.4.3 管理的基本职能	22	3.1.1 管理原理的概念	70
1.5 管理者	26	3.1.2 研究管理原理的意义	71
1.5.1 管理者的基本概念	27	3.2 系统原理	71
1.5.2 管理者的角色与技能	29	3.2.1 系统原理	72
1.5.3 管理者的职责	32	3.2.2 整分合原理	74
1.5.4 管理者的素质	33	3.2.3 封闭原理	76
本章小结	34	3.3 调节原理	77
复习思考题	35	3.3.1 动态调节原理	78
本章案例	35	3.3.2 反馈原理	79
第2章 管理理论	39	3.3.3 弹性原理	81
2.1 中国管理理论	39		
2.1.1 中国管理思想的萌芽	39		
2.1.2 中国管理思想的形成	43		

3.4 人本原理	83	4.3.7 目标管理	127
3.4.1 人本原理	83	4.3.8 线性规划方法	128
3.4.2 能级原理	86	4.3.9 数理统计分析方法	129
3.4.3 动力原理	88	4.3.10 投入产出分析法	131
3.5 统一原理	90	本章小结	132
3.5.1 效益统一原理	91	复习思考题	133
3.5.2 价值原理	92	本章案例	133
3.5.3 优化原理	93		
本章小结	95	第5章 管理环境	135
复习思考题	95	5.1 管理环境概述	135
本章案例	96	5.1.1 管理环境的概念	135
第4章 管理方法	98	5.1.2 管理环境的分类	136
4.1 管理方法概述	98	5.1.3 管理环境的特点	139
4.1.1 管理方法的概念	98	5.1.4 管理环境与组织关系	140
4.1.2 管理方法的特点	98	5.2 管理道德	142
4.1.3 管理方法的分类	99	5.2.1 管理道德的基本概念	142
4.2 现代管理的基本方法	99	5.2.2 道德的发展过程	143
4.2.1 经济方法	100	5.2.3 不同的道德观	144
4.2.2 行政方法	102	5.2.4 企业伦理	144
4.2.3 法律方法	103	5.3 社会责任	145
4.2.4 教育方法	104	5.3.1 社会责任的概念	146
4.2.5 定性分析方法	106	5.3.2 社会责任的不同认识	147
4.2.6 社会心理学分析方法	106	5.3.3 组织的社会责任	148
4.2.7 系统思维方法	108	5.3.4 社会责任与经营业绩 间的关系	150
4.2.8 辩证逻辑思维方法	110	5.4 管理道德与社会责任的统一	151
4.2.9 创造性思维方法	111	5.4.1 管理道德与社会责任的 关系	151
4.2.10 权变思维方法	112	5.4.2 影响社会责任和管理 道德的因素	151
4.3 现代管理的技术方法	114	5.4.3 企业伦理的维持	155
4.3.1 时间管理技术	114	5.4.4 社会责任的承担	156
4.3.2 重点管理技术	116	5.4.5 员工道德素质的提高	156
4.3.3 问题分析技术	119	本章小结	159
4.3.4 网络计划技术	122	复习思考题	160
4.3.5 管理循环	124		
4.3.6 价值工程	126		

本章案例	160	7.3.1 组织设计的概念	210
第6章 计划工作	163	7.3.2 组织设计的内容	210
6.1 计划工作概述	163	7.3.3 组织设计的原则与程序	214
6.1.1 计划工作的基本概念	163	7.3.4 组织结构的发展趋势	216
6.1.2 计划的类型	165	7.4 人员配备	217
6.1.3 计划有效性的影响因素	166	7.4.1 人员配备的概念	217
6.2 计划工作的程序和方法	168	7.4.2 人员配备的原则	217
6.2.1 计划工作的程序	168	7.4.3 人员配备的程序	218
6.2.2 编制计划的方法	170	7.4.4 人力资源管理	219
6.3 预测与决策	174	7.5 组织文化建设	222
6.3.1 预测	174	7.5.1 组织文化的基本概念	222
6.3.2 决策	177	7.5.2 组织文化建设	225
6.4 目标管理	183	7.5.3 跨文化管理	227
6.4.1 目标概述	183	7.6 组织创新与再造	228
6.4.2 目标管理	184	7.6.1 组织创新与再造的含义	228
6.5 战略管理	187	7.6.2 组织创新与再造的时机 与障碍	229
6.5.1 战略概述	187	7.6.3 组织创新与再造的内容	229
6.5.2 战略管理	190	7.6.4 组织创新与再造的程序	231
6.6 计划评价	194	7.6.5 组织创新与再造的目标	232
6.6.1 计划评价的理由	194	7.6.6 组织创新与再造需要 注意的问题	232
6.6.2 计划评价的方法	194	7.7 非正式组织	232
本章小结	197	7.7.1 非正式组织的基本概念	233
复习思考题	198	7.7.2 非正式组织的作用	233
本章案例	199	7.7.3 对待非正式组织的态度	234
第7章 组织工作	203	本章小结	236
7.1 组织工作概述	203	复习思考题	236
7.1.1 组织的概念与要素	203	本章案例	237
7.1.2 组织的类型与形式	204	第8章 领导工作	242
7.1.3 组织的职能与作用	208	8.1 领导工作概述	242
7.2 组织工作的原则与程序	209	8.1.1 领导的概念	242
7.2.1 组织工作的原则	209	8.1.2 三组相关的概念	243
7.2.2 组织工作的程序	210	8.1.3 制约领导者影响力的因素	245
7.3 组织设计	210		

8.1.4 领导行为与效率的关系.....	246	9.1.6 控制的类型.....	287
8.1.5 领导工作的作用.....	248	9.2 控制理论.....	290
8.2 领导理论.....	249	9.2.1 控制理论的产生.....	290
8.2.1 领导素质理论.....	249	9.2.2 控制理论的发展.....	291
8.2.2 领导行为理论.....	251	9.2.3 经济控制论的发展.....	292
8.2.3 领导权变理论.....	254	9.3 控制的前提条件与原则.....	292
8.2.4 领导激励理论.....	256	9.3.1 控制的前提条件.....	292
8.3 领导原则.....	262	9.3.2 控制的原则.....	293
8.3.1 权责利一致的原则.....	262	9.4 控制方法.....	295
8.3.2 民主公开的原则.....	263	9.4.1 预算控制法.....	295
8.3.3 集体领导和个人分工负责 相结合的原则.....	263	9.4.2 非预算控制法.....	297
8.3.4 统一领导的原则.....	263	9.4.3 会计控制法.....	297
8.4 领导工作的内容.....	263	9.4.4 审计控制法.....	298
8.4.1 指挥工作.....	264	9.4.5 人事控制法.....	299
8.4.2 沟通工作.....	265	9.4.6 其他控制法.....	300
8.4.3 激励工作.....	269	9.5 控制工作的过程.....	301
8.5 领导的有效性.....	273	9.5.1 制定控制标准.....	301
8.5.1 从领导者自身入手.....	273	9.5.2 衡量实际工作.....	305
8.5.2 从被领导者着手.....	275	9.5.3 矫正偏差.....	307
8.5.3 从环境入手.....	276	9.6 有效控制.....	308
本章小结.....	276	9.6.1 有效控制的原则.....	308
复习思考题.....	277	9.6.2 有效控制的技巧.....	308
本章案例.....	277	本章小结.....	309
第9章 控制工作.....	282	复习思考题.....	310
9.1 控制工作概述.....	282	本章案例.....	310
9.1.1 控制工作的含义.....	282	第10章 创新工作.....	313
9.1.2 控制的必要性.....	283	10.1 创新概述.....	313
9.1.3 一般控制与管理控制 的比较.....	283	10.1.1 创新的概念.....	313
9.1.4 管理控制系统的基本 概念与特征.....	284	10.1.2 创新的条件.....	314
9.1.5 管理控制在组织中的 重要地位.....	286	10.1.3 创新的机制.....	317
		10.2 创新的内容.....	318
		10.2.1 理论创新.....	318
		10.2.2 环境创新.....	318
		10.2.3 市场创新.....	319

10.2.4 目标创新	319	10.5 创新的过程	334
10.2.5 知识创新	319	10.5.1 准备阶段	334
10.2.6 技术创新	319	10.5.2 寻找创新的机会和时机	335
10.2.7 制度创新	320	10.5.3 提出构想	336
10.2.8 要素创新	321	10.5.4 迅速付诸实践	337
10.2.9 组织创新	322	10.5.5 不断完善	337
10.2.10 管理创新	323	10.5.6 形成模式	337
10.3 创新的原则与支柱	323	本章小结	338
10.3.1 创新的原则	323	复习思考题	338
10.3.2 创新的支柱	325	本章案例	338
10.4 创新的方法与策略	329	附录 综合案例	342
10.4.1 创新的方法	329		
10.4.2 创新策略	333		

第1章 管理概论

自从出现人群组织,管理也就产生了。管理是人类各项活动中最重要的活动之一。人类在最初面对大自然、面对自身的生存发展等诸多难题时,管理作为协调人群,使每个个体努力地工作,以便实现大家共同目标的活动就已经存在,而且成为成功不可缺少的条件。20世纪以来,在世界范围内日益广泛地学习、探索和推广科学的管理方法,极大地推动了人类社会的发展。管理是一切有组织的活动中必不可少的组成部分。今日的人类已掌握了强大的科学技术,在自然界、社会文化等方面的知识积累已十分丰富,管理可以变为个人管理自己时间和事务的一种行为。在工业化信息化社会中,筹划未来,协调社会成员的行为,挑战新问题,已成为人类社会进步的必要环节。而这些环节都离不开管理。那么,什么是管理,为什么要进行管理活动,怎样才能有效地进行管理活动,谁来行使管理权利和履行管理职能呢?本章主要就这些问题阐述管理的概念、管理的性质与职能、管理的重要意义与作用、管理的主体、职责及素质要求等,为本书其余各章的学习打基础。

1.1 管理的基本概念

基本概念决定着一门学科或一项工程的基本支柱与体系。本节主要阐述管理的概念、管理的特征及其应用范围。

1.1.1 管理的概念

1. 管理概念的不同表述

管理活动伴随着人类社会活动的产生而产生,同时伴随着人类社会活动的发展而发展。人类活动的一个主要特征就是具有目的性,而任何一项活动要想达到其目的,都离不开管理。大到一个国家的治理、国民经济的发展、国家大政方针的制定,中到一个城市的规划建设,小到一个企业的兴办运营,一个项目的施工,甚至一个家庭的生活安排,都离不开管理。那么,什么是管理呢?对于管理的定义,中外学者们有许多说法,可谓众说纷纭。

“管理”,自古有之。可以说凡是有人群的地方,就有管理。然而,对于什么是管理,迄今为止,人们的理解并不完全一致。由于不同的人在研究管理时的出发点不同,因此,人们在为“管理”一词下定义时,往往会产生很大的差异。

例如,下面是一些学者对管理的定义:

玛丽·帕克·福莱特认为,管理是通过其他人来完成工作的艺术。

斯蒂芬·P.罗宾斯和玛丽·库尔塔认为,管理这一术语指的是和其他人一起并且通过其他人来切实有效地完成活动的过程。

哈罗德·孔茨和海因茨·韦里克认为,管理就是设计和保持一种良好的环境,使人们在群体里高效地完成既定的目标。

帕梅拉·S.路易斯等认为,管理应定义为切实有效地支配和协调资源,并努力达到组织目标的过程。

赫伯特西蒙认为,管理就是决策。

20 世纪初期,法约尔是最早对所有管理过程共性进行思考的人之一。作为大型企业的总经理,法约尔关注的焦点是,整个大型组织的健康发展和良好的工作秩序;其研究的主要愿望是,建立在分析管理活动时应遵循的、具有普遍性的一套理论体系。他认为,管理是计划、组织、指挥、协调和控制。这一定义已经成为从管理职能角度定义管理的典范。事实上,在各项管理职能中,计划、组织和控制在适用性上得到了最广泛的承认。

管理过程学派的学者大多习惯采用不同的职能来定义管理,并以此为基础构建自己的学说,这种做法一直持续到 20 世纪 50 年代。

20 世纪五六十年代,孔茨和奥唐奈试图扩大管理理论的应用空间,从而使其在更广泛的领域内具有普遍性,他们成功地实现了这一目标。他们认为,管理就是通过其他人来做好工作。这一定义已经成为广泛流传的有关管理的认识之一。但是,必须指出,管理强调的是有效地运用属于两个或更多人的资源(包括个人力量),以便实现个人单独活动所不能完成的目标的各种活动。若没有对这层含义的理解,“通过其他人来做好工作”,就有可能成为惰性和官僚主义进一步蔓延的肥沃土壤。

管理是在正式组织中,通过别人并同别人一起把工作完成的一种技能:它是在一个团体中创造出一种环境的技能,在这种环境中,人们既能作为个人而进行工作,又能为了团体目标而互相协作;它是能够消除实现上述目标障碍的技能;它更是能在有效地实现目标的过程中使效率最大化的技能。

自 19 世纪 70 年代早期,大型工商企业出现以来,近百年的实践使人们清楚地认识到,“管理属于每一个社会机构,而每项主要社会功能都是由一个庞大的受到管理的组织所承担的。”——彼得·德鲁克(Peter Drucker)。

然而,在不同时期,在处于不同发展阶段的社会经济环境中,在不同国家、不同地域、不同性质的组织中,众多关注管理理论研究和进行管理实务工作的人们从不同视角丰富了管理的内容。以下这些管理含义的多元论大多出现在 20 世纪的后五十年。

决策论的定义:

将决策一词从广义上予以理解,它和管理一词几近同义。管理就是决策。——西蒙(Simon)

协调论的定义:

从广义来讲,管理就是协调职工的工作。——孔茨(Koontz)

现代管理就是由一个或更多的人来协调他人的活动。——唐纳利(Donnelly)

延续与发展：管理是现代社会中一个普遍的、通用的器官。——德鲁克(Drucker)

给管理下过定义的著名管理学家很多，科学管理之父泰罗就给管理下过这样的定义：管理就是“确切地知道你要别人去干什么，并使他用最好的方法去干”。¹

诺贝尔经济学奖获得者赫伯特·西蒙教授对管理概念曾有一句名言：“管理即制定决策。”²

尽管泰罗和西蒙的名声在外，几乎所有的管理学教科书均要提及他们的观点和看法，但真正对管理的定义有重大影响的是法国人亨利·法约尔(1841—1925)。法约尔认为，管理是所有的人类组织(不论是家庭、企业或政府)都有的一种活动，这种活动由五项要素组成：计划、组织、指挥、协调和控制。³法约尔的这一看法使人相信：当你在从事计划、组织、指挥、协调和控制工作时，你便是在进行管理。管理等同于计划、组织、指挥、协调和控制。

美国商学院 70 年代使用频率很高的教科书是这样来定义管理的：“管理就是由一个或更多的人来协调他人的活动，以便收到个人单独活动所收不到的效果而进行的各种活动。”⁴

沃伦·R.普伦基特和雷蒙德·F.阿特纳(Plunkett and Attner, 1997)把管理者定义为“对资源的使用进行分配和监督的人员”。在此基础上，他们把管理定义为“一个或多个管理者单独和集体通过行使相关职能(计划、组织、人员配备、领导和控制)和利用各种资源(信息、原材料、货币和人员)来制订并达到目标的活动”。这一定义比前一定义更具体一些，它突出了管理的职能。

以上考察的是国外最新流行教材对管理所下的定义。下面我们考察国内教材的情况。

在徐国华等编著的教材(徐国华等, 1998)中，管理被定义为“通过计划、组织、控制、激励和领导等环节来协调人力、物力和财力资源，以期更好地达成组织目标的过程”。

在杨文士和张雁主编的教材(杨文士和张雁, 1994)中，管理被定义为“组织中的管理者，通过实施计划、组织、人员配备、指导与领导、控制等职能来协调他人的活动，使别人同自己一起实现既定目标的活动过程”。

在芮明杰主编的教材(芮明杰, 1999 年)中，管理被定义为“是对组织的资源进行有效整合以达成既定目标与责任的动态创造性活动。”

¹ 泰罗：《科学管理原理》，中国社会科学出版社，1980 年版，第 157 页。

² 赫伯特·西蒙：《管理决策新科学》，中国社会科学出版社，1982 年版，第 37 页。

³ 法约尔：《工业管理与一般管理》，中国科学出版社，1980 年版，第 10 页。

⁴ 小詹姆斯·H.唐纳利等：《管理学基础——职能、行为、模型》，中国人民大学出版社，1981 年版，第 18 页。

在周三多主编的教材(周三多、陈传明, 2000 年)中, 管理被定义为“组织中的如下活动或过程: 通过信息获取、决策、计划、组织、领导、控制和创新等职能发挥来分配、协调包括人力资源在内的一切可以调用的资源, 以实现单独的、个人无法实现的目标。”

2. 管理概念的实质表述

管理是含义极为广泛的概念, 最通俗的说法: “管理就是管人理事”。从中文字义来看, 古时人们将中空贯通的长条物称为“管”, 以后引申为规范、准则、法规, “管”动词化又含有主宰、主管、包揽等意思。“理”字古时为整治土地、雕琢玉器、治疗疾病等意思, 以后又进一步引申为处理事务。由于管与理二字意思相近, 又分别从不同侧面反映人们的一种社会活动, 于是以后人们便逐渐把“管理”二字合为一词使用, 其原始词义为管辖或疏导, 即约束与引导。

在当代, 管理一词得到普遍的应用。在这个词的前面, 可以加上各种修饰管理的限定性形容词, 构成许多有关管理的词组。如企业管理、生产管理、财务管理、营销管理、国家管理、基层管理、银行管理、仓库管理、家政服务、社区管理、学校管理、公共管理等。这说明人类社会存在着各种各样的管理活动, 因而也就有着形形色色的管理者。如总统管理国家, 市长管理城市, 校长管理学校, 经理管理企业等。

综合上述列举并讨论的各种概念, 本书对管理下一个统一的符合其实质的定义:

所谓管理, 就是在特定的环境下, 对组织或自然人所拥有的资源进行有效的计划、组织、领导、控制和创新等一系列活动, 以便达成既定目标的过程。

这个概念可以从以下两个方面去进一步认识。

(1) 认识管理的内涵

管理的目的是实现组织或个人的目标。组织的目标是组织中的成员个人目标的综合反映。一个组织就是为实现某种目标而组成的人 and 技术的系统安排。整个管理活动, 就是围绕实现组织目标而进行的一系列社会活动。离开了管理的目标去讲管理就是空谈。

管理的主体是管理人员和自然人。人是生产力的最主要、最活跃的因素, 也是生产关系的承担者。管理资源靠人去支配、协调, 管理活动由人去安排、进行。

管理的载体是组织(杨文士和张雁, 1994)。组织包括企事业单位、国家机关、政治党派、社会团体以及宗教组织等。管理不能脱离组织而存在, 同样, 组织中必定存在管理。

管理的对象是包括人力资源在内的一切可以调用的资源。可以调用的资源通常包括原材料、人员、资本、土地、设备、顾客和信息等。这些资源中, 人员是最重要的。在任何类型的组织中, 都同时存在人与人、人与物的关系。但人与物的关系最终仍表现为人与人的关系, 任何资源的分配、协调实际上都是以人为中心的。所以管理要以人为中心。

管理的过程是通过计划、组织、领导、控制、创新这些管理的基本活动进行的。这是全面理解和把握管理的关键所在, 反映了管理活动的功能、过程和手段。在一切需要协作才能实现目标的场合, 均存在两种类型的实践活动: 一类是人们亲自动手, 作用于客体产