



高职高专经管类专业特色教改项目成果

管理学基础

GUANLIXUE JICHU

曾庆双 郎润华 唐 亮◎编著



重庆大学出版社

<http://www.cqup.com.cn>



高职高专经管类专业特色教改项目成果

管理学基础

曾庆双 郎润华 唐 亮◎编著



重庆大学出版社

内容提要

本书基于一般管理学的思维,立足于理解和运用,并对相关内容进行了项目化设计,主要介绍管理在每个环节的相关技术应用,并且有针对性地采用了一些与理论联系紧密的案例,帮助读者学习思考。

本书共15个项目,项目1、项目2主要介绍管理的基本理论和管理的前提。项目3、项目4主要介绍自我管理的基本理论和技术。项目5主要介绍家庭管理。项目6主要介绍组织管理的环境和条件。项目7主要介绍组织管理的基本原理、内容和方法。项目8至项目15主要介绍组织管理的职能。

本书可作为高职院校管理类专业和其他专业的教学用书,也可作为职场员工和从事管理工作的社会各界人士的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

管理学基础/曾庆双,郎润华,唐亮编著. —重庆:

重庆大学出版社,2014.9

高职高专经管类专业特色教改项目成果

ISBN 978-7-5624-8484-4

I. ①管… II. ①曾…②郎…③唐… III. ①管理学
—高等职业教育—教材 IV. ①C93

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第176184号

管理学基础

曾庆双 郎润华 唐亮 编 著

责任编辑:孙先芝 版式设计:孙先芝

责任校对:邹 忌 责任印制:赵 晟

*

重庆大学出版社出版发行

出版人:邓晓益

社址:重庆市沙坪坝区大学城西路21号

邮编:401331

电话:(023)88617190 88617185(中小学)

传真:(023)88617186 88617166

网址:<http://www.cqup.com.cn>

邮箱:fxk@cqup.com.cn(营销中心)

全国新华书店经销

自贡兴华印务有限公司印刷

*

开本:720×960 1/16 印张:19 字数:351千

2014年9月第1版 2014年9月第1次印刷

印数:1—3 000

ISBN 978-7-5624-8484-4 定价:38.00元

本书如有印刷、装订等质量问题,本社负责调换
版权所有,请勿擅自翻印和用本书
制作各类出版物及配套用书,违者必究



理论源自实践归纳,学问来自深耕细作

非常高兴看到弟子庆双的第二本著作付梓。作为管理学研究和管理活动基础理论、知识的管理学基础,其编写是一件十分困难的事情,因为在此之前已经有诸多大师和名家编著、著述。既要不落窠臼、有所创新,又要符合经典、言之成理,相当不易。

庆双根据多年来从事管理实践的经验和对管理活动、管理理论的研究,编写《管理学基础》,对管理学基本理论和知识提出了独特的理解和具有创新性的观点。比如秉承中国传统文化中管理思想的精髓,将个体的自我管理、家庭管理归入管理学基础理论之中,新增“管理制度”的相关内容,使管理学基础理论体系更加完善;归纳了组织管理的内容、形式,将组织结构与管理者角色结合起来进行思考,深化了对管理学基础体系的研究;提出“组织中的所有成员都是管理者”的观点,将被管理者界定为管理活动指向的事物、事件、物件等而不是组织中的人,更加客观地反映了组织管理的客观现实,同时,清晰地阐述了管理者、管理对象、管理相对方、被管理者之间的关系,较好地体现了劳资双方在组织管理中的一致性,为化解资方与劳方、上级与下级之间的矛盾和冲突提供了令人信服的理论逻辑。此外,书中还编写和引用了很多切合一般管理实际、引人深思的案例,对读者更好地理解和管理学基本理论和知识具有非常积极的作用。

本书既融入了中国传统文化关于管理顶层设计的经典思想,又对在此基础上开展管理实践和操作进行了深入细致的思考和研究,完善了相关知识和理论,虽然其间还有诸多问题需要进一步深化研究,但是目前的进展成果已经初步成型。相关见解有利于读者学以致用,是难得而有益的尝试。

我为他潜心于管理实践的理论归纳和提炼,在完善管理学基础知识体系方面的深耕细作所感动,也希望本书的出版能够引起更多大家和读者的关注,促进对管理基础知识体系的研究。遂为之作序。

曾国平

2014年6月于山城重庆

前 言

管理已经成为现代人类最基本的活动之一,管理无所不在。个人的一生、家庭的代际、各种组织的运行、整个社会的存续,所有这些都离不开管理活动。个人的管理、家庭的管理、组织的管理相互依托、相互交织,同时又成为整个社会管理的对象。通观林林总总的管理活动,我们能够发现其中一些共同的东西,这就是一般管理学或者管理学基础要去归纳和说明的东西。管理的广泛存在从一个侧面说明了知晓和学会管理的重要性,管理学基础正是为人们提供开展管理活动的基本知识和方法。

管理的重要性是毋庸置疑的,但是,如何运用管理理论和方法去切实做好管理活动则更加重要,为了尽力帮助学习管理的人做到这一点,本书进行了以下尝试和努力:

一、理论联系实际。本书的作者具有在国有企业、民营企业、中学、高校长期工作的经验,长期面向企事业单位开展咨询、策划和培训活动,在编写本书的时候,着力分析组织管理中的实践经验和教训,书中许多观点都是作者从管理实践活动中分析和总结而来。此外,在本书的编写过程中,注重结合管理实际进行知识的提炼和整理,编写有针对性的案例,帮助读者更好地理解相关理论和方法。

二、注重创新,讲究中西结合。本书没有完全沿袭目前管理学书籍常见的架构,而是注重从管理实践中实事求是地归纳相关知识和理论,将中国的管理思想与西方管理理论框架结合起来,尝试建立符合目前中国管理文化和管理实际的管理学基础知识体系,以便更好地指导管理实践。

三、简明扼要,讲究实用。本书没有沿用一些空洞的、实践指导意义不大的理论,力求简明扼要,让读者看得明白,用得上。同时,本书的篇章结构设计为学习和开展管理活动的读者提供了比较系统的管理学知识和比较宽阔的思考空间。

本书自2011年编写讲义在学生中试用,经过三稿修改初步定型。泸州职业技术学院商学院马文波、唐亮参加了第一稿的撰写工作。唐亮参加了第二稿的主要修改工作。泸州职业技术学院商学院的郎润华和唐亮参加了第三稿的主要修改定型工作。整个工作由曾庆双牵头、设计主要框架和创新著述部分内容。在此工作中,得到泸州职业技术学院丁瑞赞、牟红、李丽、林金柱的大力支持和协助。编写过程中借鉴了诸多管理学教材、专著和网页文章的观点、思想,尤其是泸州职业技术学院院长贺元成教授对本书的编著提供了重要的指导。值此书出版之际,一并表

示感谢。

由于视角的差异和水平所限,书中难免有错漏之处,敬请各位同行和读者指出,以便再版时修订完善。

编者

2014年6月于中国酒城泸州



项目 1 认识管理	1
任务 1 了解中外管理思想与管理理论	2
任务 2 走近管理活动	10
任务 3 认识管理学	16
项目 2 知晓管理的前提	20
任务 1 认知中西方的人性观点和人性假设	21
任务 2 了解人性的基本观点	25
任务 3 感知人性与管理的关系	29
任务 4 感知人类心理与管理的关系	32
项目 3 进行自我管理的顶层设计	36
任务 1 明白人生价值观管理	37
任务 2 学会道德观管理	42
任务 3 掌握人生目标管理	45
任务 4 尝试人生规划与职业生涯规划	48
项目 4 开展自我常规管理	56
任务 1 学会健康管理	57
任务 2 养成行为习惯管理	59
任务 3 学会情商管理	63
任务 4 熟悉人际关系管理	66
项目 5 理解家庭管理	70
任务 1 了解家庭教育管理	71
任务 2 认识家庭关系管理	76
任务 3 学会家庭健康管理	80

任务4 了解家庭文化管理	86
任务5 认识家庭财政管理	91
项目6 了解组织环境、组织信息与组织文化	96
任务1 认识组织环境	97
任务2 认识组织信息	103
任务3 体会组织文化	108
项目7 掌握组织管理的基本原理、内容、方法与形式	113
任务1 了解组织管理的基本原理	114
任务2 掌握组织管理的基本内容	121
任务3 了解组织管理的方法和形式	125
项目8 认识组织宗旨与组织战略	134
任务1 了解组织宗旨	135
任务2 认识组织使命与组织价值观	139
任务3 认识组织战略	144
项目9 认清组织结构与组织管理者的角色	151
任务1 了解组织结构及其权力运行规则	152
任务2 了解组织管理者的角色和素质能力条件	159
任务3 明白组织管理者的角色行为	164
任务4 明了组织结构的调整及其对管理者角色的影响	173
项目10 认识组织制度	182
任务1 认识制度	183
任务2 了解制度的分类、制定、执行和修改	186
任务3 知晓组织制度的框架体系和特点	192
项目11 了解人才的选拔与使用管理	199
任务1 认识人才评判与人力资源的规划	200
任务2 知晓员工的招聘、选拔、录用与人才任用管理	204

任务 3	了解劳动关系管理	212
任务 4	了解绩效管理与薪酬管理	217
项目 12	认识组织计划与组织目标	226
任务 1	了解计划	227
任务 2	认识组织目标	233
项目 13	了解组织决策	242
任务 1	认识决策	243
任务 2	了解决策的影响因素和体制	247
任务 3	了解决策的原则、过程和方法	252
项目 14	掌握沟通与协调	258
任务 1	学会沟通	259
任务 2	了解协调	269
项目 15	认识激励与控制	275
任务 1	认识激励	276
任务 2	了解控制	284
参考文献		294

认识管理



【知识目标】

了解管理思想和相关理论;掌握组织管理活动的概念和基本要素;认识管理学的学科体系。



【能力目标】

通过本项目的学习,了解管理的基本内容,形成对管理活动的基本认识,并能够结合生活学习思考管理问题。



【案例导入】

做好事还是做坏事?

研究表明,我国古代管理思想最早起源于先秦至汉代这一时期,并形成基本框架。据说春秋时,鲁国有个规定,凡是到外国去的人,看到有鲁国人在外国被卖为奴隶的,可以花钱把他赎出来,回到鲁国后到国库去报账。孔子有一个学生在国外看到有鲁国人被卖为奴隶,就把他赎出来。回国后,他没到国库去报账,别人都说这个人品格高尚。孔子知道后,大骂这个学生。别人不解,赎了人不去报账,这不是好事吗?品格高尚啊!孔子说看问题不能这样看,这个人回来后没有去报账,其他人出国看见被卖为奴隶的鲁国人,本想赎他出来,转念一想,我赎了以后,如果去报账,别人就会说我的品格不如他,这个人就可能不去赎人了。这就妨碍了更多的奴隶从外国被赎出来,是有害的。

小思考 从这个故事你能够看出鲁国是如何进行人口管理的吗?孔子的观点对你理解管理有什么启发?

任务1 了解中外管理思想与管理理论

1.1.1 古代中国的管理思想

中国古代管理思想发展历史源远流长,内容丰富,涉及管理的书籍也卷帙浩繁。“半部论语治天下”,就是说《论语》是管理社会的好读本。《资治通鉴》《史记》等古籍中都有不少涉及管理思想的阐述。尤其值得一提的是春秋战国时期,社会处于从奴隶社会到封建社会的过渡阶段,由利益单一格局走向利益多元化,社会变革剧烈。如何维护社会的有效管理,仁者见仁,智者见智,以致管理思想最为活跃,而且对以后影响深远。中国古代管理思想的内容很多,可从以下几个方面进行了解。

1) 管理的前提和本质问题

中国人强调以人为本、亲民、爱民。《尚书》中说:“民为邦本,本固邦宁。”孟轲把民看得比君还重要:“民为贵,社稷次之,君为轻。”对于人性这一管理的前提问题,不同的门派提出了不同的观点。儒家提出人性善的假设;法家与儒家相反,提出人性恶的假设;道家提出人性自然的假设。

2) 领导方式问题

儒家学术讲仁政、德治、礼制,用礼制规范和道德感化的手段,实现治国的目的。法家提出“法制刑治”,力主推行法制,并以刑治为手段,通过严刑重罚推法、护法,实现治国的目的。道家推崇无为而治,认为“道法自然”“无为而万物化”,主张以弱小胜刚强,以反求正。韩非子强调管理者不能靠一人之智,事必躬亲,而要善于用人,通过他人实现管理目标。

★小资料★

一个人去买鹦鹉,看到一只鹦鹉前标注:此鹦鹉会两门语言,售价两百元。另一只鹦鹉前则标道:此鹦鹉会四门语言,售价四百元。该买哪只呢?两只都毛色光鲜,非常乖巧可爱。这人拿不定主意。突然看见一只老掉了牙的鹦鹉,毛色暗淡散乱,标价八百元。这人赶紧将老板叫来问:这只鹦鹉是不是会说八门语言?店主说:不。这人感觉奇怪了:那为什么又老又丑又没有能力,会值这个价呢?店主回答:因为另外两只鹦鹉叫这只鹦鹉老板。

这故事告诉我们,真正的领导人,不一定是自己能力有多强,而是要懂信任、懂

放权、懂珍惜。如果能够用人所长、避人所短,就能团结比自己更强的力量,从而提升自己的影响力。相反,许多单方面能力非常强的人却因为过于追求完美,感觉什么人都不如自己,最后只能做最好的技术人员,而不能成为优秀的领导。

3) 人才的问题

在中国古代长期的统治实践中,形成了较为系统的识人、用人、制人的思想与谋略。中国古代强调人才的驾驭,称为统御。中国最早的兵书《六韬》中提出识人的“八征法”:“一曰问之以言,以观其详;二曰穷之以辞,以观其变;三曰与之间谍,以观其诚;四曰明白显问,以观其德;五曰使之以财,以观其廉;六曰试之以色,以观其贞;七曰告之以难,以观其勇;八曰醉之以酒,以观其态。八征皆备,则贤不肖别矣。”墨子认为:“奉贤者,政之本也。”《吕氏春秋》提出“得贤人,国无不安……,失贤人,国无不危。”管子认为:“君之所审者三:一曰德不当其位,二曰功不当其禄,三曰能不当其官。此三本者,治乱之原也。”孔子认为:“其身正,不令而行;其身不正,虽令不从。”

★小资料★

去过寺庙的人都知道,一进庙门,首先是弥勒佛,笑脸迎客,而在他的北面,则是黑脸的韦陀。但相传在很久以前,他们并不在同一个庙里,而是分别掌管不同的庙。

弥勒佛热情快乐,所以来的人非常多,但他什么都不在乎,丢三落四,没有好好地管理账务,所以入不敷出。而韦陀虽然管账是一把好手,但成天阴着个脸,太过严肃,搞得人越来越少,最后香火断绝。

佛祖在查香火的时候发现了这个问题,就将他俩放在同一个庙里,由弥勒佛负责公关,笑迎八方客,于是香火大旺。而韦陀铁面无私,则让他负责财务,严格把关。两人的分工合作使庙里一派欣欣向荣。

在大师的眼里没有废人,关键看如何用人。

4) 管理环境、预测、决策和策划等问题

中国古人的论著中,也涉及对管理环境的分析、运用、预测和决策问题。《论语》中提出:“工欲善其事,必先利其器。”《吕氏春秋》中指出:利用“利器”可达到“其用日半,其功可使倍”之效果。孙武的《孙子兵法》提出:“合于利而动,不合于利则止。”即一切都要根据后果是否对己方有利来进行决策。孙子重视敌我态势分析,提出五事七计。五事:道、天、地、将、法;七计:主孰有道,将孰有能,天地孰得,法令孰行,兵众孰强,士卒孰练,赏罚孰明。这就是从主客观环境,特别是在敌我实力对比上进行分析的思想。

1.1.2 近代西方管理理论和中国的管理思想

管理实践与人类的集体活动密不可分。在漫长的发展过程中,人类积累了大量的管理实践经验,形成了一些宝贵的管理思想,但在相当长的时间内未能形成系统的管理理论。直至 19 世纪末 20 世纪初,随着科技和生产力的飞速发展,出现了科学管理,标志着系统的管理理论诞生。在这之后,管理理论以极快的速度得到了发展。

1) 近代西方管理理论

18 世纪的工业革命使工厂成为工业生产的主要经营组织,推动了企业规模和劳动分工的发展。虽然在这一时期,经验管理仍然居于上风,缺乏管理规范和管理制度。但是,生产力发展水平和劳动方式的变化必然对管理提出新的要求,于是,在这一时期出现了一些现代管理理论的萌芽,主要集中在对劳动组织的研究上。

在管理理论创立与发展的早期,主要是沿着两个方向发展的:一是强调组织技术的作用,注重对组织与工作加强科学管理与控制,形成了组织技术流派;二是强调人的作用,注重对人的行为与人群关系的研究,形成了人际关系流派。前者主要指古典管理理论及其发展,包括泰罗的科学管理理论、法约尔的一般管理理论、韦伯的行政组织理论,后者主要指梅奥的人际关系理论及其发展。

(1) 古典管理理论

古典管理理论的产生与发展时期为 19 世纪末至 20 世纪 40 年代初。古典管理理论时期又被称为科学管理思想发展阶段,古典管理理论是对社会化大生产发展初期管理思想较为系统的总结,标志着管理科学的建立。

① 泰罗的科学管理理论。

泰罗(1856—1915 年),美国人。泰罗的主要思想包括:管理的中心问题是提高劳动生产率;工时研究与劳动方法的标准化;科学挑选与培训工人;实行差别计件工资制;管理职能与作业职能分离;实行“例外原则”,主张高层管理者应把例行的一般日常事务授权给基层管理者去处理,高层管理者主要处理重要或例外事项,“例外管理”的原则至今仍是一项重要的管理原则。

② 法约尔的一般管理理论。

法约尔(1841—1925 年),法国人,长期在企业中担任总经理等高级管理职务。1916 年,法约尔发表了《工业管理和一般管理》一书,提出了一般管理理论。企业组织结构的合理化问题是法约尔研究的中心问题。他最先提出了管理的职能、要素和原则。

③韦伯的行政组织理论。

韦伯(1864—1920年),德国著名社会学家。他在管理学上的主要贡献是提出了理想的行政组织体系模式。其管理思想主要体现在:权力与权威是一切社会组织形成的基础;理想行政组织模式所主张的是一种高结构、正式的、非人格化的组织体系。

(2)人际关系理论

梅奥(1880—1949年),美国哈佛大学心理学教授。梅奥的代表作为《工业文明的人类问题》。他总结了亲身参与并指导的霍桑试验及其他几个试验的成果,为提高生产效率开辟了新途径,从而创立了人际关系理论。梅奥的人际关系理论的主要观点是:企业中的人首先是“社会人”,即人是社会动物,而不是早期科学管理理论所描述的“经济人”;生产效率主要取决于职工的工作态度和人们的相互关系;重视“非正式组织”的存在和作用。

★小资料★

霍桑试验是心理学历史上最出名的事件之一,也是管理学历史上的著名事件。在一个具有较完善的娱乐设施、医疗制度和养老金制度、制造电话交换机的工厂,工人们愤愤不平,生产成绩很不理想。为找出原因,美国国家研究委员会组织研究小组开展实验研究。从1924年开始,美国西方电气公司在芝加哥附近的霍桑工厂进行了一系列试验。最初的目的是根据科学管理原理,探讨工作环境对劳动生产率的影响;后来梅奥参加了该项试验,研究心理和社会因素对工人劳动过程的影响。1933年出版了《工业文明的人类问题》,提出著名的“人际关系学说”,开辟了行为科学研究的道路。

2)中国近代管理思想

中国近代管理思想主要是指20世纪初,中国民族企业继承发扬我国传统管理精华,学习、引进西方先进的管理经验与思想,形成的管理理念和思想主要包括以下几个方面:

①借鉴科学管理。建立资本主义企业的管理机构与制度。股东大会为企业最高权力机关,执行机构为董事局,经理在董事局领导下具体管理企业。企业有固定营业时间,有上下班和休假制度;有管理制度、工资福利制度和财务制度。

②坚持以人为本的管理理念。以人为本是我国传统管理思想的精华,长期渗透于社会管理的各个领域。民族资本企业在管理中注重贯彻这一管理思想。荣氏集团在1928年就开办了职员养成所,通过半日在校上课、半日到场实习的方式培养纺织专业人才。东亚公司在公司的大墙上用大字写着:“己所不欲,勿施于人”“你愿人怎样待你,你就怎样待人”等东亚厂训。东亚公司还制定了员工的行为规

范,汇编出版了《东亚精神》。

③形成了民族特色与市场竞争观念相结合的经营思想。一方面,这些企业继承并发扬了中国传统的、民族的经营思想,如“诚实守信,童叟无欺”“和为贵”“欲取之,先舍之”等思想;另一方面,接受西方资本主义市场竞争的思想,在相互竞争和与外国资本竞争的过程中积累了一些有价值的经营思想与经验,并将我国传统文化与现代竞争相融合。

1.1.3 现代西方管理理论

进入现代,生产力的迅速发展,导致了企业生产过程的自动化、连续化以及生产社会化程度的提高,企业规模急剧扩大,西方国家出现了一些大的跨国公司,市场竞争激烈,市场环境变化多端,管理日趋复杂,这些都对企业管理提出了更高的要求。科学技术的发展既对管理提出新的要求,又为管理提供全新的技术支持,科技成果被广泛用于管理之中。人在生产经营中的作用越来越重要,发挥人的积极性和创造性成为现代管理的核心问题。正是在这样的背景下,产生了各种全新的管理思想与理论,并得到迅速发展。

1) 20 世纪 50 年代的现代管理理论

进入 20 世纪 50 年代以后,现代管理思想的发展异常活跃,建立了许多管理理论学派,形成了管理理论研究的分散化格局。美国管理学者孔茨和奥唐奈将这种现象称之为“热带丛林”。这一时期主要包括以下学派:

(1) 管理过程学派(或称管理程序学派)

在法约尔管理思想的基础上发展起来的管理过程学派的代表人物有美国的哈罗德·孔茨(Harold Koontz)和西里尔·奥唐奈(Cyril Odonnell),其代表作是他们两人合著的《管理学》。这一学派主要研究管理者的管理过程及其功能,并以管理职能作为其理论的概念结构。

(2) 经验主义学派

经验主义学派的代表人物主要有:戴尔(Ernest Dale),他的代表作有《伟大的组织者》《管理:理论和实践》;德鲁克(Peter Drucker),他的代表作有《有效的管理者》。这一学派主要从管理者的实际管理经验方面来研究管理,认为组织管理者的成功经验是最值得借鉴的。

(3) 行为科学学派

在早期人际关系论的基础上发展起来的行为科学学派,主要代表人物有美国的马斯洛、赫兹伯格、麦格雷戈等。行为科学同人际关系论一样,都注重人的因素,认为管理中最重要因素是对人的管理;区别之处在于该学派从单纯强调感情的

因素转向探索人类行为的规律,并注意群体关系的研究。

(4) 社会系统学派

这一理论把组织看成是一个社会系统,是一个人们之间存在相互关联的体系,这个体系受社会环境的各个方面所制约,是更大的社会系统的一部分。其代表人物为美国著名管理学家巴纳德(CD. Barnard, 1886—1961年),他将社会学的概念引入管理,在组织的性质和理论研究方面作出了杰出贡献。

(5) 决策理论学派

决策理论学派的代表人物是美国的卡内基—梅隆大学教授赫伯特·西蒙(HA. Simon),其代表作为《管理决策新学科》。由于在决策理论方面的贡献,西蒙曾荣获1978年的诺贝尔经济学奖。该学派认为管理的关键在于决策,管理必须采用一套制定决策的科学方法及合理的决策程序。

(6) 数理学派或管理科学学派

该学派强调以运筹学、系统工程、电子技术等科学技术手段解决管理问题,着重于定量研究,力图利用科学技术工具,为管理决策寻得一个有效的数量解。

2) 20世纪60年代的现代管理理论

进入20世纪60年代以后,管理理论的研究又出现一种集中化的趋势,学者们先提出系统管理理论,力求建立统一的管理理论;后来又提出更加灵活地适应环境变化的权变管理理论。

系统管理理论盛行于20世纪60年代,代表人物为美国管理学者卡斯特、罗森茨韦克和约翰逊。卡斯特的代表作为《系统理论和管理》。系统管理理论是运用一般系统论和控制论的理论和方法,考察组织结构和职能,以系统解决管理问题的理论体系。

权变理论在20世纪70年代开始形成、发展起来,其代表人物是美国管理学家卢桑斯以及英国学者伍德沃德等人。权变理论认为,不存在无条件适用于一切组织的最好的管理方法,强调在管理中要根据组织所处的内外环境的变化而随机应变,针对不同的具体条件,探索与采用不同的、最适宜的管理方案、模式和办法。

3) 20世纪80年代的现代管理思想

进入20世纪80年代以后,随着社会的迅速发展,特别是信息技术的发展与知识经济的出现,世界形势发生了极为深刻的变化。面对信息化、全球化等新的形势,企业之间竞争加剧、联系增强,管理出现了深刻的变化与全新的格局,管理理论也有了新的发展。

(1) 非理性主义倾向与企业文化

非理性主义倾向和重视企业文化的思潮向传统的管理理论提出挑战,否定纯

理性管理模式,强调管理中的“软”因素,主张注重管理实务的研究和企业文化,倡导一种以人为核心、带有感情色彩、注重灵活创新的非理性的管理模式。

(2) 战略管理思想

20 世纪 70 年代前后,企业所处的技术、市场、社会、政治、经济环境都发生了翻天覆地的变化。如果只靠抓成本与质量,企业已不能避免经营失败的厄运。于是,管理学界开始重视充满危机和动荡的外部环境的变化,注重构建竞争优势,谋求企业的长期生存与发展,形成了较为系统的战略管理理论。

迈克尔·波特(M. E. Porter)是美国哈佛大学商学院的教授,兼任许多大公司的咨询顾问。1980 年,他的著作《竞争战略》把战略管理的理论推向了顶峰,该书是被美国《财富》杂志标列的全美 500 家最大企业的经理、咨询顾问及证券分析家们奉为必读的“圣经”。该书提出许多关于战略管理的重要理论、分析方法与决策技术,成为战略管理理论的经典之作。该书的重要贡献在于提出了分析技术的综合结构。

(3) 企业再造理论

进入 20 世纪七八十年代,知识经济的到来与信息革命使企业原有组织模式受到巨大冲击。1993 年,企业再造理论的创始人迈克尔·哈默(M. Hammer)博士与詹姆斯·昌佩(J. Champy)合著了《再造企业——管理革命的宣言书》一书,正式提出了企业再造理论。1995 年,昌佩又出版了《再造管理》。哈默与昌佩提出应在新的企业运行空间条件下,改造原来的工作流程,以使企业更适应未来的生存发展空间。这一全新的思想震动了管理学界,企业再造的思潮迅速在美国兴起,并快速传到日本、欧洲乃至全世界。

(4) “学习型组织”理论

20 世纪 90 年代以来,随着知识经济的到来,信息与知识成为重要的战略资源,相应地诞生了“学习型组织”理论。“学习型组织”理论是美国麻省理工学院教授彼得·圣吉在其著作《第五项修炼》中提出来的。

1.1.4 中国当代管理思想

中国当代管理思想主要指新中国成立后到现在这一时期我国的管理思想。这一时期又划分为新中国成立到“文化大革命”和改革开放到现在两大阶段。

1) 新中国成立后的初创与发展

新中国成立后的初创与发展阶段是指从 1949 年新中国成立到 20 世纪 70 年代中期“文化大革命”结束。这个时期是社会主义计划经济基础上的集权型、政治性管理思想,带有“政治人”假设,看重一个人的“成分”,注重阶级斗争,一切管理