

芮明杰◎主编

《管理学 现代的观点》

MANAGEMENT

学生用书

MODERN PERSPECTIVES

第三版

格致出版社



上海人民出版社

芮明杰◎主编

《管理学 现代的观点》

MANAGEMENT

学生用书

MODERN PERSPECTIVES

第三版

格致出版社  上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

管理学:现代的观点 / 芮明杰主编. —3 版. —上海:
格致出版社:上海人民出版社, 2015
学生用书
ISBN 978 - 7 - 5432 - 2409 - 4

I. ①管… II. ①芮… 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(2015)第 014567 号

责任编辑 忻雁翔
美术编辑 路 静

《管理学:现代的观点》学生用书(第三版)
芮明杰 主编

出 版	世纪出版股份有限公司 格致出版社 世纪出版集团 上海人民出版社 (200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)	印 刷	上海商务联西印刷有限公司
		开 本	787×1092 1/16
		印 张	16
		插 页	2
		字 数	374,000
		版 次	2015 年 5 月第 1 版
		印 次	2015 年 5 月第 1 次印刷
发 行	上海世纪出版股份有限公司发行中心		

第三版前言*

假如我们把泰罗(F.W.Taylor)1911年出版的《科学管理原理》看作是管理开始走向科学的象征的话,那么管理成为一门科学已经有100年了,与其他科学比较,它还是一门年轻的学科。但管理作为人类各项活动中最重要的活动之一最早一直可以追溯到人类的远古时期。那时候,由于人类在面对大自然、面对自身的生存发展等诸多难题时,单个个体几乎无法应付,于是人们不得不形成一个个有序群体来对抗大自然的威胁,来谋求个人无法获得或实现的生存与发展的机会、条件和目标。此时,管理作为协调人群使之组织有序,以便实现大家共同目标的实践活动就已经存在。

尽管今日的人类已掌握了大量的科学技术,在自然界、社会文化等方面的知识积累已十分丰富,在谋求自己的生存与发展方面已有很大的能力,甚至可以“克隆”自己,但这并不意味着人群组织可以解散,管理可以变为个人管理自己时间和事务的一件事。事实上,工业化带来的分工可提高生产效率的概念已深入到现今人类社会的各个领域。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,而这些都离不开管理和指导管理实践的管理理论与方法。

人类从来没有停止对自己的管理实践行为及其效果进行深刻思考、探索、分析与研究,实际上今天在世界各地,无论是在中国、在印度、在埃及、在希腊、还是在罗马、在法兰西等等,我们依然可以从有限保留下的前人文献中,发现前人关于今天看来属于管理领域的精彩而深邃的论述,令我们赞叹、令我们深思。但历史积淀下来的丰富的管理思想、大量的管理经验经过科学体系化真正开始步入科学的殿堂成为一门科学,还只有100年。

人的生存与发展同其所处自然生态系统与社会生态系统的状况有非常密切的关系,因为人是生物意义上的人,同时也是社会意义上的人。从生物意义上来看,人有“饮食男女”之需求;从社会意义上看,人有交往、沟通、尊重、关爱等一系列需求。一个社会能够为人们提供上述需求的满足十分重要,但这也并不意味着此时人们有了非常好的生存与发展的空间,因为人有思想,有自己的意志,有自己的偏好。事实上,过去所谓的人力资源管理、对人的管理,都是将人当作一种经济资源来看待,在这些管理的过程中人是管理的接受者,受制于企业的制度、规章,受制于生产过程、技术条件,受制于给定的薪金酬劳。在这样的条件下,人是不自在的,类似于一个会说话的工具,供他人驱使。因此到今天为止,人类虽然已经为自己创造了良好的生存发展的自然和社会条件,但人类依然在许许多多的约束条件下生活与工作,远没有

* 本前言部分内容为笔者主编的《辉煌六十年:管理实践与管理学创新》中笔者撰写的导论部分内容。

达到所谓的人的全面发展。所谓人的全面的自在的发展,在马克思、恩格斯看来,“只有到了外部世界对个人才能的实际发展所起的推动作用为个人本身所驾驭的时候,才不再是理想、职责等等”^①。换句话说,人的全面发展包括两个内容:人的素质的全面增强和人的解放。无论是人的素质的全面增强还是人的解放,只有当人不再受制于自然,不再受制于技术与物质财富并能掌握自己的发展时才有可能。应该说这样一个状况,目前并未达到,但可以证明的是社会进步、技术发展、经济增长均朝着这个方向前进,正在创造人的全面的自在的发展的条件。

从目前人类的经济形态与生产方式正在发生的巨大变化来看,如果说20世纪是工业经济时代,那么21世纪就是知识经济时代;如果说工业经济时代中人类生产是由人一机组成并以大机器为主导的“规模化、标准化”的生产方式,那么知识经济时代中人类生产则是由人的知识或智慧驱动并由网络连接的计算机辅助系统和柔性制造系统作支撑的“个性化、差异化”的生产方式,即以网络为平台的智能化大规模定制生产方式。与这种新的生产方式相适应,被人—机系统约束控制的人,转变成从事能够体现自己的意志与情趣的创造性工作。对21世纪的人来说,工作已经不再是谋生的手段,而是锻炼自我、提高自我、实现自我的必要途径。另一方面,在人类生产过程中形成管理活动是人类的一种基本活动,其性质和内容必然要随着人类生产方式或生活方式的改变而改变。工业经济时代中人类的管理活动一直被“定型”为“主—客”型过程,在这种“主—客”式的管理过程中,只有少数管理者才获得了人或主体人的地位,而大多数的被管理者则处于被动的、从属的地位。这种“主—客”式管理的实质是管理者对被管理者的控制,是管理者行使主体权力,而被管理者放弃主体权力。

在知识经济时代,当人们不再受制于“主—客”型过程,而变革为“主—主”型过程时,即没有什么管理者和被管理者,而是人们都是主体的一种自由协调与合作时,此时每个人都成为自在的人,能够决定自己的发展,在工作中就应该是自我管理,即根据组织总目标的要求,自己管理好给定的工作岗位上的工作任务,在工作中获得其他的享受。所以,以人为本的管理的要害是员工的自我管理。一般的组织可能一下子做不到这一点,因为人的自我管理与人本身的素质是相关的,人的素质不高时让其自我管理必会乱了方寸,企业作为一个功利组织也不能容许,但这并不排除某些方面可实行自我管理,如团队自我管理。人本管理是一种引导性的自我管理,在自我管理中使人得到全面的发展,它区别于过去组织中所有的人的管理方面的概念。组织重视或提倡这种概念下的人本管理,从功利的角度来看是为了员工可以在更大程度上创造性地发挥自己的潜力,为组织作出贡献;而从客观上来看,则是使组织的员工能够尽可能地全面发展,成为对整个社会有用的人才。

二

管理实践活动是在一定的社会人文环境中发生,在各国经济发展的特定历史过程中展开的。在改革开放发展经济的大潮中,中国的管理学科开始了现代意义上的成长。问题是中国管理学科的成长目标是不是建立现代意义上的先进的管理学科体系,如果是,那么它的发展路径就应该是国际化,与国际先进的学科标准看齐。现代意义上的先进的管理学科体系是否就不需要考虑中国经济社会发展中的管理实际问题,就不需要进行适合本土管理特点的理论

^① 马克思、恩格斯:《马克思恩格斯全集》第3卷,人民出版社1960年版,第330页。

与方法的研究创新,就不需要建立适合本土管理需求的管理学科与教育体系?管理学界对这些问题至今还有不同的看法,有的只强调国际化,只用所谓的国际标准来衡量中国的管理学科与教育,以通过这些标准为荣;有的强调中国的特殊性,认为本土化才是最重要的,特别是这两年中国经济实力有所提高,可以对世界说“不”,并且已经学习得差不多应该本土化了。国际化与本土化实际上并不是对立的,本土成功的东西就是国际的,国际先进的如果总是水土不服,它也就不是先进的。管理学科研究对象的情景特征,以及管理学科的应用性特性,决定了国际化与本土化是一个相辅相成的过程,即本土化过程应该同时是国际化的过程,例如研究本土问题就需要用现代国际的方法;而国际化发展的过程不能脱离中国社会、经济与文化,不能脱离中国管理的实践。

一门学科的发展是形而上还是形而下应该与这门学科本身的特点相关。管理学科作为一门科学要不要形而上的东西?回答是要的。因为管理的哲学、管理的思想是管理学科的重要组成部分。但形而上的东西又不应该都用数量方法形式化地表达。在今天强调研究的科学性与国际接轨的条件下,数量方法形式化的倾向在中国越来越强烈,一些学术期刊被认为高质量仅是因为它只发表运用数量方法的文章。数量方法形式化有其科学上的美,有比较精确的优点,但它是在许多强假设下的产物,可能研究的问题与实际相去甚远。实际上,思想与充分的逻辑演绎应该也是形而上的重要表达。另一方面,管理学科需要形而下,这也是因为管理学科作为实践性很强的应用性学科的特性,我们需要将管理的科学规则有效地予以表达并为广大管理实践者所掌握,不然现实经济中的生产效率与管理水平就难以提高。发展到今天的中国的管理学科还在积极追求形而上,以便与国际接轨,对形而下虽然有认识,但行动不多,以至于在企业管理的实践第一线很难见到管理学者的身影,我以为这不是一个好现象。

社会文化变化下管理学科会不会出现带有不同社会文化特性的管理学派?回答是肯定的。实际上管理学派早已经存在,目前我们正在推崇发展的管理学科实际上就是管理学科中的主流学派,是西方文明条件下运用科学方法研究工业化时代的管理的学派。但它的科学性表达往往使我们忽视了它的西方文明的痕迹,以为是唯一的東西。其实并不然,东方国家实际上也早就有对管理的研究及相应的思想与方法,也影响着社会的进步与发展,但由于在科学性表达上的问题,使之看上去只是一些思想的火花、经验的表达、警世的名言。因此,对东方特别是我们中国社会文化情景下的管理问题进行研究,并运用许多管理学科的科学方法去研究去表达,不是一件容易的事,需要我们在以下几方面作出努力:第一,以东方(中国)哲学、道德与文化的视角来看待并反思西方哲学与文化视角中的过去与现在的管理理念与思想(甚至是理论),提出新的理念与思想,这肯定是对管理学科发展的贡献。第二,以东方(中国)哲学、道德与文化的视角来看待并研究当下的管理实践,以发现过去没有发现的管理的一般规律与方法,并由此形成对管理学科学性的补充。第三,以东方(中国)哲学、道德与文化的视角来看待并研究东方人文社会情景下的特别的管理方式方法,发现它的艺术性规律。我认为这特别重要,这是东方或者中国管理研究的核心内容。第四,在前述基础上,实证东方或中国管理的绩效问题,这对提高现实资源配置效率有意义。如果我们在以上四个方面不懈地努力,应该可以在不久的将来形成东方管理学派或中国管理学派。

三

尽管 21 世纪的新经济形态可能导致管理及管理学的重大变革,但不管怎样变革,管理学

的知识始终要在实践中运用,而这种运用的有效性很大程度上取决于如何将管理学知识与方法结合组织特定的内容进行创新。所谓本土化其实就是管理创新。作为管理理论工作者,我认为我们有责任推动管理的理论与方法不断地向前发展,这种发展的工作之一,就是要将中国的管理经验理论化,写成优秀的教材并使之成为世界的。

1999年我主编的《管理学:现代的观点》由上海人民出版社出版之后,为了方便读者更好地学习这本教材,我在2002年主编了该书的学生用书。2002年本教材被教育部评为全国普通高等学校优秀教材二等奖,表明本教材已经被全国学界认可。2004年时我对教材作了重大修改出版了第二版,还是受到学界与广大读者的欢迎。这些年来,许多学校和企业高管培训机构都把本教材作为管理学课程的教材,还有许多学校把此教材作为硕士研究生和博士研究生入学考试的参考教材。在2007年我主持并以本教材为主要授课内容的《管理学》课程还被评为了“上海市精品课程”。然而教材第二版出版至今又过了许多年,其间管理学与管理实践发生了许多变化,我本人对管理学的基本概念、基本原理、基本方法等也有了新的认识。因此,也就有了对此教材进一步修订和完善的想法,就有了此书的第三版。新版本的修改主要从以下三方面进行:

一是对教材(第二版)的总体结构做了一点修改,原来第一篇是“管理的内涵”,我仔细考虑后觉得与后面“管理的架构”等还是稍有不协调的方面,而且管理的核心实质是人,第二版虽有对人的问题的阐述,但总觉得分量不够。本次修改把第一篇改为“管理的主体”以凸显人在管理中的重要性,而之后一篇阐述的“管理的架构”实是管理主体开展管理的平台,如此安排就十分妥贴。但这样的写法,可能是管理学教材中比较少见的。

二是对教材(第二版)中的导论进行了替换,把管理理论的发展作为导论的内容,替代了原来的主要论述管理学思想体系与未来的学术性章节。我估计学生们可能不大会认真看原来的导论。现在的导论应该是学生必读的,因为学管理的人,总应该简单了解管理学理论与实践发展的几个关键点,总应该知道一点管理的开山大师。

三是对教材(第二版)中第四篇做了一点修改,主要是用新增加的“组织文化建设”一章替代了原来的“以人为本的管理”。愿景设置与组织的文化建设是密切相关的,愿景应该是组织文化建设中的关键事项之一,同时也是组织未来发展的定位、道路等选择的关键要素。组织文化的建设今天来看已经是管理的重要内容之一,对管理者、管理效率的提升都有重要的影响。

芮明杰
于复旦大学思源楼

目 录

导论 管理理论的发展

0.1 科学管理的产生	1
0.2 行为科学的兴起	2
0.3 管理科学的发展	3
0.4 现代管理理论的进展	4
本章思考题参考解答	6
本章测试题	7

第 1 篇 管理的主体

第 1 章 管理的内涵

1.1 管理的定义与特性	13
1.2 管理的对象	14
1.3 管理的目标与基本手段	15
本章思考题参考解答	17
本章案例参考解答	18
本章测试题	20

第 2 章 管理中的人

2.1 对人认识的深化	21
2.2 以人为本的管理	22
2.3 自我管理的人	24
本章思考题参考解答	25
本章案例参考解答	26
本章测试题	27

第3章 管理者的素质才能

3.1 管理者的角色	29
3.2 管理主体的心智模式	30
3.3 管理主体的能力结构	31
本章思考题参考解答	32
本章案例参考解答	33
本章测试题	33

第4章 管理者的重要责任

4.1 岗位责任	35
4.2 道德责任	36
4.3 社会责任	37
本章思考题参考解答	38
本章案例参考解答	39
本章测试题	40

第2篇 管理的架构

第5章 组织体系

5.1 组织构成	43
5.2 组织目标	44
5.3 组织素质	45
本章思考题参考解答	46
本章案例参考解答	47
本章测试题	51

第6章 组织设计

6.1 组织设计	52
6.2 部门分工	54
6.3 职务设定	56
6.4 职权设计	57
6.5 管理幅度	58

6.6 管理层次	59
本章思考题参考解答	59
本章案例参考解答	63
本章测试题	64

第7章 组织结构

7.1 组织结构分析	66
7.2 组织结构的基本类型	67
7.3 组织形态的纵向层次划分	68
7.4 机械式与有机式组织结构	69
7.5 权变的组织结构	69
本章思考题参考解答	70
本章案例参考解答	73
本章测试题	75

第8章 组织运行

8.1 组织制度	77
8.2 职权的平衡	79
8.3 组织协调	80
8.4 组织运行机制	82
本章思考题参考解答	83
本章案例参考解答	86
本章测试题	87

第9章 组织变革与发展

9.1 科层制组织的问题	88
9.2 组织变革与发展方向	88
9.3 组织变革的动因及阻力	89
9.4 组织发展方式	90
本章思考题参考解答	91
本章案例参考解答	94
本章测试题	95

第3篇 管理的过程

第10章 决策

10.1 决策的本质 99

10.2 决策责任与流程 101

10.3 集体决策与个人决策 101

10.4 决策的方法 102

本章思考题参考解答 103

本章案例参考解答 105

本章测试题 106

第11章 计划

11.1 计划的特性与内容 108

11.2 计划的时间跨度与工作流程 110

11.3 计划制定工作 112

本章思考题参考解答 115

本章案例参考解答 116

本章测试题 117

第12章 领导

12.1 领导与权力 119

12.2 领导的内容 121

12.3 领导的风格 124

12.4 领导特质 125

本章思考题参考解答 126

本章案例参考解答 128

本章测试题 128

第13章 激励

13.1 激励的本质与目的 130

13.2 激励的理论 131

13.3 薪酬设计与激励 136

本章思考题参考解答 138

本章案例参考解答 139

本章测试题 140

第 14 章 控 制

14.1 控制的模式 142

14.2 控制的方式 143

14.3 控制的过程 145

本章思考题参考解答 146

本章案例参考解答 148

本章测试题 148

第 4 篇 管理的方式

第 15 章 塑造共同愿景

15.1 何谓组织的共同愿景 153

15.2 建立共同愿景的方式途径 154

15.3 构建共同愿景的基础及步骤 155

本章思考题参考解答 156

本章案例参考解答 157

本章测试题 158

第 16 章 组织文化建设

16.1 组织文化基本概念 159

16.2 组织文化的构成要素 160

16.3 组织文化的建设 162

本章思考题参考解答 163

本章案例参考解答 165

本章测试题 166

第 17 章 实施目标管理

17.1 目标与目标管理 167

17.2 目标管理的方式	168
17.3 目标管理的实施	169
本章思考题参考解答	169
本章案例参考解答	171
本章测试题	172

第 18 章 人际沟通改进

18.1 人际沟通的过程模式	173
18.2 正式的人际沟通	175
18.3 非正式的人际沟通	176
18.4 人际信息沟通的改进	177
本章思考题参考解答	178
本章案例参考解答	181
本章测试题	182

第 19 章 工作流程创新

19.1 流程的特性与功能	184
19.2 组织流程的构造与内核	185
19.3 再造流程的基本路径	186
本章思考题参考解答	188
本章案例参考解答	189
本章测试题	190

第 5 篇 管理的绩效

第 20 章 管理成本

20.1 管理成本的定义、构成与特征	193
20.2 管理成本变化的外部因素	194
20.3 管理成本变化的内部因素	195
本章思考题参考解答	196
本章案例参考解答	199
本章测试题	201

第 21 章 管理效率

21.1 管理效率的内涵 202

21.2 管理效率的影响因素 203

21.3 管理效率增进的过程模型 205

21.4 X 效率的产生与控制 208

本章思考题参考解答 210

本章案例参考解答 212

本章测试题 213

第 22 章 绩效评价

22.1 绩效评价的标准 215

22.2 绩效评价的方法 218

22.3 评价结果分析 219

本章思考题参考解答 220

本章案例参考解答 222

本章测试题 224

第 23 章 绩效改进

23.1 绩效改进的目标 226

23.2 绩效不良的原因 227

23.3 绩效改进的方法 228

23.4 绩效改进的策略 230

本章思考题参考解答 233

本章案例参考解答 237

本章测试题 238

测试题参考答案 240

主要参考文献 242

导论 管理理论的发展

[本章概述]

本章按照时间顺序简要介绍了管理理论的发展,从19世纪末20世纪初兴起的科学管理理论,到20世纪20年代末兴起的行为科学理论,再到20世纪50年代的管理科学,最后介绍了现代管理理论的进展。

0.1 科学管理的产生

0.1-1 科学管理的理论核心

泰罗于1911年出版了他的著作《科学管理原理》,在这本书中,他全面叙述了他的科学管理思想与理论,概括起来主要包括四个方面:

(1) 对工人工作的各个组成部分进行科学的分析,以科学的操作方法代替陈旧的操作方法。

(2) 科学地挑选工人,对工人进行培训教育以提高工人的技能,促进工人的进取心。

(3) 摒弃只顾自己的思想,促进工人之间的相互协作,根据科学的方法共同努力完成规定的工作任务。

(4) 管理人员和工人都必须对各自的工作负责。

为了实施这一理论,泰罗进一步提出了具体的步骤:

(1) 对工作环境进行分析。其中,着重分析要做的工作是什么,谁来做,管理者又应该怎么办?

(2) 对工作任务进行分析,如何根据工作的需要和工人的技能分配合适的工作?

(3) 要给每一项工作制定工作任务,制定具体的定额,根据这一工作性质和任务要求,精心挑选具有这种技能的工人去承担这项工作。

(4) 工人的工作安排就绪后,管理者就要与工人密切合作,要督促工人完成自己的任务,并要做好本范围的各种调配工作和计划工作。

0.1-2 科学管理的贡献

科学管理对管理理论体系的形成与发展有着巨大的贡献,具体来说有这样几个方面:

(1) 时间和动作研究。

科学管理对管理最大的贡献是提出了时间和动作的科学研究方法。时间和动作研究发

现了工人在不增加劳动强度的情况下,能最轻松最有效率地进行作业的方法,至今它仍然是企业管理的重要基础。它发挥了以下几个作用:①促进工具和设备的改良;②通过标准时间和实际时间的比较来测定员工的劳动效率;③标准作业时间可以作为奖励工资的基础;④作为估算标准劳务费和制定生产、工程计划的基础。

(2) 任务管理。

科学管理理论所提出的任务管理是由科学地规定作业标准、实行标准化、实行激励工资等原理构成的,对今天的企业管理依然有很大的现实意义。

(3) 作业人员与管理者的分工协调。

科学管理理论认为,管理人员与作业人员分别有其自己的工作职责,企业效率的责任应两者分摊,并相互协作,即管理人员通过承担其固有的计划职能支持作业人员行使执行职能,使双方配合默契。

0.2 行为科学的兴起

行为科学理论实为人群关系理论,它的产生源于有名的“霍桑实验”。

0.2-1 梅奥教授的见解

梅奥教授提出以下新见解:

(1) 霍桑实验证明人是“社会人”,是复杂的社会关系的成员,因此,要调动工人的生产积极性,还必须从社会、心理方面去努力。

(2) 霍桑实验证实了工作效率主要取决于职工的积极性,取决于职工的家庭和社会生活及组织中人与人的关系。

(3) 霍桑实验发现除了正式团体外,职工中还存在着非正式团体,这种无形组织有它特殊的感情和倾向,左右着成员的行为,对生产率的提高有举足轻重的影响。

(4) 霍桑实验发现工人所要满足的需要中,金钱只是其中一部分,大部分的需要是感情上的慰藉、安全感、和谐、归属感。

(5) 霍桑实验证明,管理人员,尤其是基层管理人员应像霍桑实验人员那样重视人际关系,设身处地地关心下属,通过积极的意见交流,达到感情的上下沟通。

行为科学的产生是管理理论与实践发展的结果,也是当时生存发展对管理的需求的结果。此外,行为科学的产生使企业的老板、管理者重新认识到员工的地位,这对工人在企业中得到一定的尊重也有很大帮助,在某种程度上也缓和了劳资关系。

0.2-2 行为科学的贡献

1. 社会人假定

按照“社会人”假定,在社会上活动的员工不是各自孤立存在的,而是作为某一个群体的一员有所归属的“社会人”,是社会存在。“社会人”固然有追求收入的动机和需求,但不仅仅如此,他在生活工作中还有友谊、安全、尊重和归属等需要。因此,对人的管理不应仅仅从其经济动机的一个方面去考虑,调动人的积极性有时使用非物质的方式、非经济的方法可能更为有效。

2. 需求因素与激励

由于人的需求有不同的层次,因此当人处于某一需求为主的条件下,其行为动机和行为便会带有此种需求未得到满足的特征,为此管理主体可以根据该特征去满足员工的这一需求而使其得到真正的激励。行为科学理论对激励过程和激励模式进行了分析与概括。

3. 作业组合

行为科学认为,作业组合是由共同持有某些准则的员工(管理者与非管理者)所组成的集合体,他们为实现组合体的目标而努力。因此,探讨作业组合的构成、作业组合的特性与运作,分析作业组合的积极效应,就成了行为科学对管理理论的另一贡献。

行为科学在作业组合的研究中得出这样几个颇有意义的结论:(1)作业组合有多种类别,有积极的人际关系型、消极的人际关系型、积极的工作任务型和消极的工作任务型。(2)作业组合形成的原因有工作的空间位置、经济原因、社会心理原因。(3)在组织中,管理者与非管理者都属于一些不同的组。(4)作业组合的基本准则和控制的方法。(5)组合内机制的产生与发展是与管理的要求与压力、达成目标的态势、组合的大小以及成员在满足需求上对组合的依赖相联系的。

4. 领导理论

行为科学家认为,领导是一个个人向其他人施加影响的过程。影响的基础在于权力,一个领导者可以对下属施加影响在于他拥有五种不同的权力:强制权、奖励权、法定权、专长权和个人影响权。行为科学提出了三种广义的领导理论。

(1) 性格理论。即领导者个人性格与其领导行为关系的理论。

(2) 个人行为理论。即依据个人品质或行为方式(风格)对领导风格进行分类的理论,以及管理有效性与行为关系的理论。

(3) 权变理论。即有效的领导取决于外界环境情况与领导者行为的相互作用,没有一种具体的领导方式可以在任何场合下都有效,为此需要根据具体情况创设新的领导方式。

0.3 管理科学的发展

管理科学是继科学管理、行为科学理论之后,管理理论与实践发展的结果。这一理论源于运用应用科学的方法解决生产和作业管理的问题。

管理科学的理论特征有以下四点:(1)以决策为主要的着眼点,认为管理就是决策,给定各种决策分析模型。(2)以经济效益标准作为评价管理行为的依据,为此建立诸如量、本、利等模型以讨论行为的结果及变化。(3)依靠正规数学模型,以数学形式表达解决问题的可行办法,为此,建立合适的模型就成为管理行为可行性的前提。(4)依靠计算机计算复杂的数学方程式,从而得出定量的结论。

0.3-1 管理科学的模型

管理科学中所采用的数学模型可以分成两大类,即描述性模型和规范性模型,其中各自又可分成确定性模型和随机性模型两种。

流行的管理科学模型现有:决策模型;盈亏平衡点模型;库存模型;资源配置模型;网络模型;排队模型;模拟模型。