

北京市精品教材立项重点项目（2009）

管理学

GUAN LI XUE

（第三版）

宋克勤 徐 炜 主编

MANAGEMENT

organization

 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

北京市精品教材立项重点项目（2009）

管理学

GUAN LI XUE

（第三版）

宋克勤 徐 炜 主编



首都经济贸易大学出版社

Capital University of Economics and Business Press

· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

管理学/宋克勤,徐炜主编. —3版. —北京:首都经济贸易大学出版社,2018.3
ISBN 978-7-5638-2772-5

I. ①管… II. ①宋… ②徐… III. ①管理学 IV. ①C93

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第021529号

管理学(第三版)

宋克勤 徐 炜 主编

责任编辑 赵晨志 赵 杰

封面设计 风得信·阿东
FondesyDesign

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)

电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)

网 址 <http://www.sjmcbs.com>

E-mail publish@cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

照 排 北京砚祥志远激光照排技术有限公司

印 刷 北京市兴怀印刷厂

开 本 710毫米×1000毫米 1/16

字 数 489千字

印 张 25.5

版 次 2009年10月第1版 2013年6月第2版

2018年3月第3版 2018年3月总第6次印刷

印 数 16 001~19 000

书 号 ISBN 978-7-5638-2772-5/C·145

定 价 45.00元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

版权所有 侵权必究

宋克勤，经济学博士，首都经济贸易大学工商管理学院教授，硕士生导师，北京市中青年骨干教师，北京市工商管理核心课程优秀教学团队负责人。主讲管理学和创业学，主持完成北京市教委课题1项，承担北京市教学改革课题1项，作为主要成员参加并完成国家社科基金项目2项、北京市社科“十一五”规划项目1项、北京市科委项目2项，国资委重点课题1项。出版专著《创业成功学》，主编《北京企业发展报告》（2007，2008），参编《中国企业理论五十年》等著作与教材8部，译著2部，发表论文20余篇。主要社会兼职有：北京市行为科学学会常务理事，首都企业改革与发展研究会理事，北京市企业管理现代化创新成果评审委员会委员。

徐炜，管理学博士，首都经济贸易大学工商管理学院副院长兼MBA中心主任，教授，硕士生导师，北京市中青年骨干教师。主讲管理学和公司治理，主持教育部课题1项，北京市教委课题2项，曾先后参加了多项重大课题研究，其中国家社科基金2项，北京社科规划项目2项，教育部课题1项，国资委重点课题1项，中国社会科学院工业经济研究所重点课题1项。出版专著《企业组织结构》和《21世纪：企业发展新趋势》（合著），参编著作与教材5部，发表论文30余篇。主要社会兼职有：中国企业管理研究会常务理事，首都企业改革与发展研究会秘书长。

第三版前言

随着管理实践的不断发展和管理理论不断地丰富和创新,对管理人才的培养要求也在不断提高,客观上要求管理学教学和管理学教材不断地进行改革和更新。正是基于教学改革和课程建设的需要,我们组织主讲管理学的10位教师编写了本教材。这10位教师绝大多数是管理学博士,具有多年讲授管理学的教学经验。

与同类教材相比较,本教材具有以下特点:

1. 系统性。本教材根据管理的内在逻辑性,以组织的管理为核心,系统设计教材的内容,除了计划、组织、领导、控制这4个管理的基本职能外,还包括组织形态、组织环境、组织文化等有关组织的内容。

2. 全面性。本教材在结构设计和体例安排上,考虑更加全面,更加方便教学,包括引例、正文、脚注、本章小结、关键概念、思考与讨论题、案例分析、推荐阅读材料以及参考文献等。

3. 前沿性。本教材力求跟踪管理学的最新发展,融入最新的管理理论和管理热点问题。例如:在管理创新一章中,包含了虚拟组织、魅力型领导等组织创新、领导创新的内容;在组织环境一章中,包含了变化中的全球环境、企业社会责任等内容。

4. 实用性。本教材紧贴企业管理实践,理论联系实际,引用实际管理案例介绍管理方法,并推荐了一些经典的阅读材料,便于读者学习和将管理知识具体应用于管理工作之中。

本教材由宋克勤教授和徐炜教授担任主编。第一版各章具体分工如下:宋克勤(第一章);汪翔红(第二章);徐炜(第三章);杨莉(第四章);程丽霞(第五章);范合君(第六章);肖霞(第七章);崔佳颖(第八章);宋云(第九章);张晗(第十章)。该书在大纲确定、结构设计、内容修改等过程中,经过编写组多次讨论。初稿完成后,由宋克勤和徐炜对全书进行了修改和最后定稿。

在本书第二版出版之后,随着科技进步和互联网的迅速发展,企业组织

的形态和管理产生很多创新,组织的环境包括员工的价值观和工作方式等也发生很大变化,需要管理学的内容也要更新。在此背景下,本书主编组织第二版的5位作者对本书进行了修订。

本次修订增加了一些新的内容。主要包括:管理者的回报,制定决策时的错误与偏见,如何做出有效的决策,有效地制定计划,标杆管理,知识型员工,新生代员工,建立创新性的组织,移动互联时代的组织创新,互联网时代的赋能领导力,东方情境下的管理新理论等。这些内容反映了管理学的最新发展与互联网时代的管理创新。

本次修订更新了大多数案例(包括引例)。所选案例具有以下特点:时代性,案例基本都是近几年发生的,甚至是当年发生的,例如“海信电器收购东芝公司电视业务”,“海尔的组织管理创新”等;代表性,每章都有二个案例,基本都是选择一个美国的公司和一个中国的公司,例如“IBM的战略转型”和“腾讯组织架构变革 六大事业群构建有机生态”;典型性,案例都是选择能反映本章内容的典型公司或者典型人物,例如在企业文化部分,选择“美国西南航空公司的企业文化”和“同仁堂的企业文化”,在领导部分,选择“马斯克的领导风格”与“任正非的领导力”;真实性,案例都是根据公司有关报告、权威管理期刊和网上有关资料编辑整理的,是现实中发生的人和事,不是虚拟的资料,例如,“Apple 中国企业社会责任”来自其公司发布的社会责任报告(2016-2017),“乐高的管理创新”来自权威管理杂志《哈佛商业评论》。

修订版初稿完成后,由本书主编对全书进行了修改和最后定稿。

在本教材第一版使用三年之后,根据管理学理论与实践的最新发展,并征求使用过本教材的广大教师和学生的意见,本书主编组织了五位原书作者对本书进行了修订。根据需要,增加和删减了部分内容和案例,力求跟踪理论前沿,贴近中国企业管理的实践,并且更适合教学和自学。修订版各章写作的具体分工如下:宋克勤(第一章、第六章),徐炜(第二章、第三章),肖霞(第七章、第九章),崔佳颖(第五章、第八章),张晗(第四章、第十章)。修订版初稿完成后,由主编宋克勤和徐炜对全书进行了修改和最后定稿。

本书可以作为经济管理类各专业本科生的管理学教材,也可作为研究生、MBA教学的参考书,同时,也可各类组织的管理者提供参考。

本书在编写过程中,得到了首都经济贸易大学工商管理学院领导和教

师的大力支持和帮助,得到了首都经济贸易大学出版社杨玲社长和责任编辑赵晨志老师的大力支持与帮助,并且参考了其他学者的教材和著作以及网上的文章与资料,在此一并表示诚挚的谢意!

虽本书已经过多次修改,力求完美,但书中难免存在缺点和不足,恳请读者不吝批评指正。

本书编组
2017年12月

目 录

第一章 管理学导论	1
第一节 管 理	3
第二节 管理者	11
第三节 管理学	24
第二章 管理思想的演变	37
第一节 早期管理思想	39
第二节 古典管理理论	50
第三节 人际关系学说	60
第四节 现代管理理论	64
第三章 组织形态	75
第一节 组 织	77
第二节 企业与公司	85
第三节 现代企业制度	94
第四章 组织环境	112
第一节 组织的内外环境	113
第二节 企业论理与社会责任	125
第三节 全球环境	136

第五章	组织文化	154
第一节	组织文化概论	155
第二节	组织文化的层次结构和内容	167
第三节	组织文化建设	173
第六章	计划职能	185
第一节	计划职能概述	187
第二节	计划工作的程序	192
第三节	决 策	196
第四节	有效地制定计划	213
第七章	组织职能	224
第一节	组织职能概述	228
第二节	组织的结构的类型	239
第三节	组织变革	247
第八章	领导职能	262
第一节	领导职能概述	263
第二节	领导理论	267
第三节	激 励	277
第四节	沟 通	290
第九章	控制职能	309
第一节	控制概述	311
第三节	控制的类型和对象	318
第三节	控制的技术和方法	323

管理学

第十章 管理创新	337
第一节 管理环境的新变化	339
第二节 管理创新的条件和过程	349
第三节 组织创新	353
第四节 领导创新	368
第五节 有关管理创新的当代议题	381
参考文献	398

第一章

管理学导论

★学习目标★

本章旨在使学生了解管理、管理者和管理学的基本概念和基本属性,主要包括:管理的概念、性质、作用和职能;管理者的类型、角色和技能,管理者的挑战,如何成为优秀的管理者;管理学的学科性质、管理学与其他学科的关系、管理学的作用。在本章的学习中,学生需重点掌握管理过程的内容和管理的性质;管理者承担的角色和所需要的技能;管理学的学科性质和对管理理论与实践的基础作用。

☞ 引例 CEO 是怎么炼成的——郭为的成长经历

郭为 1988 年毕业于中国科技大学研究生院,获 MBA(工商管理硕士)学位,同年 3 月进入联想公司工作。作为联想公司招聘进来的第一个学管理的研究生,联想的领导柳传志有意培养他成为优秀的管理者,12 年内不断变换管理职位。尽管每个管理职位之间差异很大,但郭为在每个职位上都做得很好,最终成长为优秀管理者。

1988 年~1989 年,郭为担任联想集团公关部经理,主要负责对外宣传和联络工作。其间,他把联想汉卡已经评定下来并在《人民日报》公布的国家科技进步二等奖,通过评审专家复议,变成了中国计算机领域第一个国家科技进步一等奖。

1989 年,郭为担任联想集团办公室主任,对集团后勤系统进行系列改革。

1990 年~1991 年,郭为临危受命,担任集团公司业务二部主任经理,负责清理整顿联想集团全国 18 家分公司,坚决把不合格的分公司总经理从领导岗位上撤下来。在整顿的同时,还保持了分公司不亏损,所销售的联想电脑占整个集团的 55%。

1992年~1993年,郭为担任集团公司助理总裁兼企划部总经理。他提出以事业部体制为主的舰队管理模式,对柳传志提出的公司的大船结构管理模式进行系统化、理论化的总结。

1993年,郭为担任集团公司助理总裁兼财务部总经理。他提出了“责任会计”的概念,并通过一系列措施,使财务部工作由被动转为主动,适应了公司发展的需要。

1994年~1996年,郭为担任联想集团大亚湾工业投资公司总经理,接过联想大亚湾科技园的在建工程。当时的股东有当地的、香港的、联想的,三方派驻的人都有,各种矛盾错综复杂。郭为坚持了下来,做完二期工程以后,园区投资效益明显好转,七年以后,就能全部收回投资。

1996年,郭为在危急关头出任香港联想集团副总经理,带领香港联想止亏,为香港联想同北京联想的整合奠定了良好的基础。

1997年至1999年,郭为担任联想科技发展公司总经理。在此期间,他将原有的联想集团代理分销业务进行了整合,建立了新的组织架构,并提出了“变销售驱动为运作驱动”的理念。在他的带领下,联想科技发展公司的业务迅速发展,管理机制逐步理顺,从联想集团的一支游击队迅速成为专业分销的正规军。

1999年,郭为接管联想系统集成有限公司,再次对联想业务进行有效整合。

2000年,联想科技、联想系统集成与联想网络公司从联想集团拆分,组成神州数码控股有限公司,郭为担任总裁。面对拆分带来的被动局面,他提出“夯实基础,主动应变”的指导方针,在管理、人员和业务上实现平稳过渡,并带领分拆后的神州数码重新塑造联想的电子商务品牌,高举起“数字化中国”的旗帜,力争打造一个“不叫联想的联想”。

2001年6月1日,神州数码在香港联合交易所主板成功上市,郭为任CEO。

2009年,郭为担任神州数码控股有限公司董事局主席一职,保持至今。

郭为在联想的12年里换了11个职位,被称为“救火队员”,28岁进入联想集团最高管理层。这份经历,成就了郭为的事业发展。从联想汉卡获得国家科技进步一等奖,到联想成为国内电子百强第一名;从公司成功在海外上市,到创造出市值近千亿的传奇;从整顿分公司的重重困难,到掌管着中国最大的IT渠道;从建设大亚湾工业园区的荒芜与艰辛,到站在一所所高等学府的演讲台上接受学子们的掌声,数不清的艰难挑战,道不尽的辛苦磨砺,造就了郭为,使他与联想一同走向辉煌。

联想集团12年的管理实战经验,把郭为磨炼成国内一流高科技公司的优秀管理人才。

资料来源:根据网上有关资料编辑整理。

第一节 管 理

一、管理的概念

(一) 管理的产生

管理的历史与人类社会一样久远,自从出现人群组织,管理活动就产生了。最初,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对,于是人们不得不形成一个群体来对抗大自然的威胁,以谋求个人无法获得或实现的生存与发展机会及目标。此时管理作为协调人群、使每个个体努力工作、以便实现大家共同目标的活动就已经存在。

管理实践最初萌芽在远古时代人类与大自然的抗争之中。在原始部落中,人们为了抵御恶劣的气候、猛兽的袭击和饥饿的困扰,开始联合起来进行共同的生活和劳作,于是就形成了氏族组织。在氏族组织中,由议事会负责选举和撤换酋长,讨论生产活动安排及产品的分配,酋长则负责安排成员的分工,指挥众人并协调人们之间不同种类的劳动,由此便形成了原始的管理实践活动。

古代有许多堪称世界奇迹的浩大工程,如中国的万里长城、埃及的金字塔等,无不凝聚着古代人的智慧和有效的管理活动。事实上,无论是在东方还是在西方,均可以找到管理实践活动的伟大成果和管理思想方面的精彩论述。

总之,在漫长的岁月中,管理一直伴随着人类的发展与社会的进步,它无处不在,大到一个国家、一个跨国公司,小到一个家庭、一个班级,无不需要进行有效的管理。

正如美国著名的管理学家彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)所言:在人类历史上,还很少有什么事比管理的出现和发展更为迅猛,对人类具有更为重大和更为激烈的影响。

(二) 管理的含义

尽管管理理论和管理实践发展迅速,成果显著,但管理的定义却至今未得到统一。这是因为管理实践活动复杂多样,而对管理的研究又有不同的角度,形成管理理论的“丛林”,使得对管理的认识也就不一致。

在西方,关于管理的含义具有代表性的主要有:

科学管理学派的创始人、被称为科学管理之父的弗雷德里克·泰勒(也称泰罗)(Frederick W. Taylor)认为,管理的主要目的,应该是“使雇主实现最大限度的利益,同时也使每个雇员实现最大限度的利益”;管理的技术就是“确切知

道要别人干什么,并注意让他们用最好最经济的方法去干”。^①

过程管理学派创始人、被称为“经营管理之父”的亨利·法约尔(Henri Fayol)认为:“管理就是实行计划、组织、指挥、协调和控制。”^②

美国著名管理学家、诺贝尔经济学奖获得者赫伯特·A.西蒙(Herbert A. Simon)认为,决策贯穿于管理的全过程,所以“管理就是决策。”^③

美国知名管理学者、洛杉矶大学教授哈罗德·孔茨(Harold Koontz)所著《管理学》在美国影响很大,是我国最初引进的美国管理学权威教材之一,该书对管理的定义是:“管理就是设计并保持一种良好环境,使人在群体里高效率地完成既定目标的过程。”^④

如今被世界许多国家和地区的知名大学及商学院选作教材的斯蒂芬·P.罗宾斯(Stephen P. Robbins)所著的《管理学》,在国内也有很大影响,该书对管理的定义是:“管理是通过协调和监督他人的活动,有效率和有效果地完成工作。”^⑤

美国得克萨斯 A&M 大学 Mays 商学院的里基·W.格里芬(Richy W. Griffin)所著的《管理学》将管理定义为:“根据组织资源(人力、财务、物质和信息)所进行的一系列活动(包括规划与决策、组织、领导和控制),其目的是以有效率和有效能的方式实现组织的目标。”^⑥

在 20 世纪 40 年代中期,来自于美国各商学院的学者结合集体的智慧,给出的管理的定义是:管理是引导人力和物质资源进入动态组织以达到这些组织的目标,亦即使服务对象获得满意,并且使服务的提供者亦获得一种高度的士气感和成就感。^⑦

我国的许多学者也对管理的含义给出了如下解释:

“管理是人们通过计划、组织、激励、协调、控制等手段,为集体活动配置资源、建立秩序、营造氛围,以达成预定目标的实践过程。”^⑧

“管理是指一定组织中的管理者,通过实施计划、组织、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。”^⑨

由上述这些定义可见,国内外的不同学者均从不同角度、不同侧面阐述了自己关于管理的理解,揭示了管理的重要属性。

① [美]F. W. 泰罗. 科学管理原理[M]. 北京:团结出版社,1999:8,104.

② [法]亨利·法约尔. 工业管理与一般管理[M]. 北京:中国社会科学出版社,1982.

③ [美]赫伯特·西蒙. 管理决策新科学[M]. 北京:中国社会科学出版社,1982.

④ [美]哈罗德·孔茨,海因茨·韦里克. 管理学[M]. 10 版. 北京:经济科学出版社,1998:2.

⑤ [美]斯蒂芬·P. 罗宾斯,玛丽·库尔特. 管理学[M]. 9 版. 北京:中国人民大学出版社,2008:7.

⑥ [美]里基·W. 格里芬. 管理学[M]. 9 版. 北京:中国市场出版社,2008:5.

⑦ 约瑟夫·M. 普蒂. 管理学精要[M]. 亚洲版. 北京:机械工业出版社,1999:27.

⑧ 黄津孚. 现代企业管理原理[M]. 5 版. 北京:首都经济贸易大学出版社,2007:4.

⑨ 杨文士,焦叔斌,等. 管理学原理[M]. 2 版. 北京:中国人民大学出版社,2004:4.

综合以上含义,本书对管理的定义是:管理就是通过计划、组织、领导和控制资源,以高效的方式实现组织目标的过程。在这个定义中,包括以下几层意思:管理的职能是计划、组织、领导与控制;管理的对象是资源,包括人、财、物、信息等;管理绩效的衡量标准是高效,包括高效率和高效果;管理的目的是实现组织的目标。

(三) 管理的绩效

在组织中,通常用绩效来反映管理水平的高低,包括效率与效果。

效率是指最大限度的利用组织的资源,以尽可能少的投入获得尽可能多的产出。因为一个管理者面对的资源常常是有限的,所以他们必须充分而有效地利用这些资源。效率是组织实现目标的手段,它的本质是“正确地做事”。效果是指组织的产出被社会接受和实现目标的程度。效果关心的是结果,它的本质是“做正确的事”。当管理者选择的组织目标正确并得以成功实现时,该组织是有效果的。

一般来说,效率与效果是相辅相成的,效率反映的是活动的方式,效果反映的是活动的结果。只有两者同时兼顾,组织才有持续的生命力和强劲的竞争力。如果只关心效率,忽视效果,会使组织陷入这样一种危机:效率越高,失败的可能性越大。例如,如果企业生产的产品缺乏市场需求,销售不出去,则效率越高,生产得越多,造成的损失与浪费也就越大。另一方面,如果只顾效果而忽视效率,那么虽然组织的目标实现了,但却造成了严重的资源浪费,轻则使组织丧失竞争力,重则危及组织的生存。因此,组织的成功既需要高效率,也需要高效果。效率和效果,是衡量组织成功和管理绩效的重要标志。表现出色的组织,既是高效率的又是高效果的。管理的目的是追求效率和效果的统一,既有效率又有效果的组织才是高绩效的。

二、管理的性质

(一) 管理的科学性与艺术性

1. 管理的科学性

管理的科学性是指管理理论是科学的,它是人们在不断探索、总结和遵循客观规律的基础上,建立起的一套完整而合理的理论体系。许多在现实中的管理问题都可以遵循客观规律,以一种理性的、逻辑的、客观的和系统的方法来解决,管理者可以在信息收集与处理的基础上,使用定量模型和决策技术来进行科学决策。管理的科学性表明,管理是有规律可循的,通过对这些管理规律的学习,可以帮助管理者提高管理实践水平。

2. 管理的艺术性

尽管管理者可以采取科学的方法进行管理,但他们总是经常依赖直觉、经

验、本能和个人判断作出决策和提出解决问题的方法,这就是管理的艺术性的体现。管理是一门艺术,是指管理者需要灵活地运用管理理论来解决实践中千差万别的管理问题。

由于管理者所处环境各不相同,而且管理的主要对象——人又具有复杂多样性,因而不同管理者采取的管理方式、技巧、手段等也有差异,取得的管理成果也有差别。要成为一个优秀的管理者,除了要掌握管理理论知识外,更重要的是长期进行实践锻炼和经验的积淀。只有如此,才能在认清客观规律的基础上,运用创造力和技巧,灵活地应对各种可能出现的管理问题。

3. 管理是科学性与艺术性的有机统一

管理既是一门科学,又是一门艺术,是科学与艺术的有机结合。在管理实践的过程中,管理者要注重保持两者的平衡,并且找到两者之间完美的契合点,因为片面强调任何一方面都可能导致管理的失败。

如果只讲管理的科学性,而不讲管理的艺术性,难免导致管理的教条化,不利于积极应对各种内外部环境的变化和提升组织的适应能力;相反,只讲管理的艺术性,而不讲管理的科学性,在进行管理时必然会靠碰运气、靠直觉或过去的经验办事,很难找到对管理问题的可行的、令人满意的有效解决办法。因此,成功的管理者应该将管理的科学性与艺术性有机地结合在一起,在重视学习管理基本理论的同时,又不忽视技巧、方法的灵活运用。管理者必须将直觉、经验和个人判断与客观事实、数据及科学方法相结合。

管理的科学性,表明了管理教育与培训的重要性;而管理的艺术性,则表明了管理实践的重要性。

(二) 管理的普遍性与特殊性

管理作为人类最重要的活动之一,广泛地存在于现实生活之中,大至国家、军队、跨国公司,小至家庭、班组等,任何一个组织为了实现其特定的目标,都存在如何合理整合和利用有限资源的问题。因此,管理的普遍性就体现在它适用于任何类型的组织,并且是一切有组织的活动中必不可少的组成部分。现代社会是由各类组织组成的,组织普遍存在,因而管理也普遍存在。

管理的普遍性还在于管理的一些基本原理、方法适用于各类组织,各类组织的管理都具有相似性和共通性。例如,任何组织的管理都要履行计划、组织、领导和控制职能。

虽然管理理论可以普遍应用于各类组织,但不同的组织有其独特的性质,具有不同的目标,因此管理的具体内容和方法也不尽相同,这就体现了管理的特殊性。例如,企业追求的是为社会提供优质的产品与服务,医院追求的是治病救人,学校追求的是教书育人,它们的管理目标不同,其管理方式也就有所不同。

这些不同组织的管理,既遵循管理的普遍规律,又具有自身的特性。在现

实的管理实践中,管理者要将管理的普遍性和特殊性相结合。

三、管理的作用

(一) 管理与国家兴衰

现在人们普遍认为,先进的科学技术和管理的推动社会发展的两个车轮,缺一不可。还有人认为,管理与科学、技术三足鼎立,并称为现代社会文明进步的三大支柱。还有一种共识是,一个国家兴衰成败“三分在技术、七分在管理”。这些观点都表明,管理已成为当今社会进步不容忽视的强有力的助推器,它甚至决定着—个国家的兴衰成败,是一个国家由强变弱或由弱变强的转换力量。

纵观世界各国发展的经验教训不难看出,经济发展固然是建立在科技进步、知识更新、资源开发与利用的基础之上,但如果没有先进的管理水平,没有相应的管理科学的发展,先进的科学技术就无法得到推广和有效运用,它的作用也不可能得到充分的发挥。

18 世纪末 19 世纪初,英国凭借先进的技术首先完成了第一次工业革命,建立起称霸一时的“大不列颠联合王国”,被称为“日不落帝国”。但在 20 世纪初,美国却后来者居上,逐渐取代英国,在第二次世界大战后成为新的世界霸主。英国在技术和制造工艺方面并不比美国落后多少,但在组织和管理水平上远比美国低很多,导致其生产率水平与美国有明显差距。

美国之所以成为世界头号强国,与它领先全世界的先进的管理密切相关。从管理理论的发展来看,从科学管理开始,到人际关系学说、管理科学理论、企业文化理论、核心竞争力、流程再造、学习型组织等,主要来自于美国管理学家的贡献。从管理实践来看,从通用汽车公司的斯隆,到通用电气公司的韦尔奇,出现了众多管理业绩突出的企业家和实力强大的跨国公司。无论从管理学对管理理论发展的贡献来看,还是从企业家对企业管理实践的成就来看,美国的管理水平世界第一是当之无愧的,尽管有不完美之处。正是由于美国先进的管理,才使得美国成为世界头号经济、军事和科技大国。

从我国的国情来看,尤其是改革开放的 30 多年来,我国的经济、技术、教育、国防以及综合国力都有了质的飞跃,其中管理所起的作用是不言而喻的。但与欧美发达国家相比,我国的管理理论与实践从整体来看,还有一定的差距。进入新世纪以来,提高我国的整体管理水平已成为当务之急,探索适合中国国情的中国式管理也已经引起有关政府部门、学者和社会各界的重视。

(二) 管理与组织成败

从宏观层面上看,管理决定了一个国家和民族的兴盛与衰落,那么从微观角度看,管理也决定着—个组织或企业的成功与失败。由于组织面临的环境越来越不确定,因此管理就越来越成为决定组织生存与发展的关键性因素。大量