



高等学校经济与管理专业系列教材

管 理 学

芮明杰 编著

高等教育出版社
上海社会科学院出版社

C93-43

R65

高等学校经济与管理专业系列教材

管 理 学

芮明杰 编著

高 等 教 育 出 版 社
上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

管理学/芮明杰主编. —北京:高等教育出版社.

2000.5

ISBN 7-04-008317-5

I.管... II.芮... III.管理学 IV.C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 62009 号

责任编辑 郭立伟 特约编辑 张美霞

封面设计 乐嘉敏 责任印制 蔡敏燕

书 名 管理学
作 者 芮明杰

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市东城区沙滩后街 55 号
邮政编码 100009
电 话 021-62587650
传 真 021-62551530
网 址 <http://www.hep.edu.cn>

上海社会科学院出版社
上海市淮海中路 622 弄 7 号
200020
021-53062622
021-53062622

经 销 新华书店上海发行所
排 版 南京理工排版校对公司
印 刷 商务印书馆上海印刷股份有限公司

开 本 787×960 1/16
印 张 22.25
字 数 430 000

版 次 2000 年 7 月第 1 版
印 次 2000 年 7 月第 1 次
定 价 24.00 元

凡购买高等教育出版社图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请在所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

前 言

管理学是一门基础课,它通常被安排在经济管理专业本科一年级的上学期或下学期开设。此时,那些刚从中学考入大学、尚未适应从中学到大学学习方法转变的莘莘学子,要完全弄懂实用性很强的管理学基本概念与理论是颇为困难的。因此,管理学是一门必须再学的专业课。当人们进入社会,在工作中体验了管理的实践滋味之后再来修读管理学,再来体验管理基本理论与方法时,可能会有更多的理解和共鸣。也正是如此,攻读 MBA 就成为许多大学毕业多年的青年人的一种人生追求。

作为基础课的管理学与作为专业课的管理学虽然同名,但其学习的对象不同,因此,教材内容与安排也应有所不同。我已经主持编写过一本作为专业课的管理学教材,它就是上海人民出版社 1999 年 9 月出版的《管理学——现代的观点》一书。此书结构体系新颖,观点现代,内容全面,理论相对艰深,具有相当的本土化、现代化的特性。但是此书有一些章节的确难以让本科一年级的学生读懂,也造成一些管理学教师教学上的困难。可以说,此书作为专业课的管理学教材是合适的。

作为基础课的现行管理学教材,应该能够反映管理学的进展和最新研究成果。写作这么一本教材,是我们这些从事管理学研究与教学的理论工作者不可推卸的责任。故此,我应高等教育出版社和上海社会科学院出版社之约,希望能够写一本区别于《管理学——现代的观点》的书,作为管理学的入门教材并把前者作为本教材的后继性教材。为此,本教材编写时有下述的考虑:

1. 本教材采用了《管理学——现代的观点》一书的基本结构体系,但把最后一篇完全删去。我认为这一结构体系是一种创新,是目前最佳的结构安排。因为最后一篇文章的理论比较艰深,本科学生可以不读,而从事管理实践或有管理实践经验的人们则十分需要。

2. 本教材在内容上进行了改写,尤其是第二篇、第三篇共 10 章完全重新改写。在改写过程中,注重了概念原理的一致性,也注重了论述上的简单明了,使理论和观点更易于年轻的没有管理经验的人们所理解与掌握。

3. 限于篇幅,本教材未在每章后附案例。因为我们设想在本教材出版后再编写一本学生用书,其中包括每章的思考题、思考题解答、案例、案例分析参考以及试题汇解等,以便于学生更好地学习这门课。

4. 本教材依然坚持了《管理学——现代的观点》一书的特色,这就是用现代的

观点去看待和归纳管理学过去形成的理论与方法;用逻辑的推理去演绎管理学理论体系;尽量在内容上反映管理学最新的研究成果;同时坚持本土化,即与我国的管理与文化的现实相结合。

本书比较适合作为高等院校经济与管理类大学本科生管理学课程的教材。虽然它是管理学的基础教材,但要学好它、教好它也不是一件容易的事。我建议教师们在选用此教材进行教学时,应注意以下四点:

1. 准确把握书中提出的基本概念,弄清它们的内涵与外延;准确地教授教材中论述的基本原理,使学生了解该原理得以成立的假设以及相应的运用范围;准确地传授教材中所述的基本分析方法,使学生们掌握一些管理分析技能和管理方法。

2. 根据每章内容选用一些案例进行教学与分析,以便让学生逐步了解管理理论与观点在现实中的应用以及在不同环境下的变异。我建议多选用我国企业等组织的管理案例,少用外国案例,因为文化的异同会使学习的效果变好或变差。

3. 本教材教学内容的安排通常为每周4课时,一个学期讲完。因此,在组织教学内容时,应主要讲解每章的重点概念、原理与方法,留一定的时间给学生讨论,也留一定的篇幅让学生去阅读。

4. 应引导那些学得好的同学去进一步深入学习管理理论与方法,首选的书可以是上海人民出版社出版的《管理学——现代的观点》以及浙江人民出版社出版的“管理前沿书系”等著作。

在本教材写作过程中,我的博士研究生王国荣、朱江鸿、王嫱、吴光飏、张振宇等参与了一些工作,作出了很多努力,在此特表示感谢。

芮明杰

于复旦大学管理学院



第一章

管理的概念

自从人群组织产生,便有了管理活动。管理是对组织的资源进行有效整合,以达成组织既定目标与责任的动态创造性活动。它不同于文化活动、科学技术活动和教育活动等,它有自己的五个特性,即动态性、科学性、艺术性、创造性和经济性。

管理的目标既是每一项具体管理活动欲达成的结果,又以组织终极目标作为它的终极目标。按照管理的职能,管理活动可分为计划、组织、指挥、协调和控制等五类,这些活动是配置组织资源的不可或缺的有效手段。管理的本质在于创新。管理创新是有效管理或管理成功的根本所在。

第一节 管理的定义与特性

管理是人类各项活动中最重要的活动之一。

最初的时候,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,以便实现大家共同目标的活动就已经存在。

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。

一、管理的定义

科学管理之父泰罗认为,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。在泰罗的眼里,管理就是指挥他人能用其最好的工作方法去工作,所以他在其名著《科学管理原理》中就讨论和研究了两个管理问题:第一,员工如何能寻找和掌握最好的工作方法以提高效率?第二,管理者如何激励员工努力地工作以获得最大的工作业绩?

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在西蒙看来,管理者所做的一切工作归根结底是在面对现实与未来、面对环境与员工时不断地作出各种决策,直到获取满意的结果,实现令人满意的目标。

尽管泰罗和西蒙名声在外,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。事实上,自从亨利·法约尔在其名著《工业管理和一般管理》中给出管理的概念之后,它就产生了整整一个世纪的影响。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5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。

法约尔作为一位毕生从事企业管理的管理者,从其几十年的管理工作经历中悟出的管理要义,应该颇有实践的支撑,因此,他的看法也就颇受后人的推崇与肯定。美国商学院20世纪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这一定义虽然表面上与法约尔的表述不同,但两者的基点是一样的,即管理是一种活动,一种协调性活动。如果我们把计划、组织、指挥、协调、控制活动的目的放在一起考察的话,我们应该同意法约尔所说的五项要素都是协调他人的活动。

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。

法约尔对管理的定义受到了挑战,日本著名经营管理学家占部都美认为:法约尔关于管理的定义仅说出了管理由计划、组织、指挥、协调和控制五项要素构成,而并未给管理确定统一的概念。^① 乌尔里希则认为法约尔“没有确立一定的决定什么是管理、什么是组织的准则”^②。著名管理学家赫伯特·西蒙甚至提出了自己的关于管理的定义以反驳法约尔的定义:“管理即制定决策”,这一概念颇有知名度,但并非没有缺陷。

假定把法约尔对管理的定义看作是古典的,那么从这一古典定义中可以肯定的是:①管理是一种活动;②管理这种活动由5项要素即计划、组织、指挥、协调和控制构成。然而,尽管确认了管理是一种活动,却没有给定是何种活动;如果简单地把管理理解为计划、组织、指挥、协调和控制这些活动的总称的话,那么管理就成了一项项具体的活动而失去了它统一的实质。管理应该有着比这种定义更广泛、更复杂的内涵与本质。

首先,管理作为一种活动,一定是在一个特定组织、特定时空环境下发生、发展、直至结束。从时间的角度来看,管理实际是一个动态过程,因为时空环境并不是静止的。

其次,管理这种活动的发生是有目的的,绝非无目的的发生,那么该目的是什么呢?显然这与管理的出发者欲达成的目标相关,这一目标可以是组织的目标。

再次,达成组织目标是需要资源的,但世界上资源有限,供给有价格,这就使得达成组织目标有一个成本与收益的比较,有一个投入产出的衡量。

根据上述讨论,我们可以给管理下一个统一的符合其实质的定义:管理是对组织的有限资源进行有效整合,以达成组织既定目标与责任的动态创造性活动。计划、组织、指挥、协调和控制等行为活动是有效整合资源所必需的活动,故而它们可以归入管理的范畴之内,但它们又仅仅是帮助有效整合资源的部分手段或方式,因而它们本身并不等于管理,管理的核心在于对现实资源的有效整合。

二、管理的特性

自从有人群组织以来,便存在管理这一类活动,这类活动不同于文化活动、科学活动和教育活动等,它有自己的特性。

(一) 动态性

管理这类活动的动态性特征主要表现在这类活动需要在变动的环境与组织本身中进行,需要消除资源配置过程中的各种不确定性。事实上,由于各个组织所处的客观环境与具体的工作环境不同,各个组织的目标与从事的行业不同,从而导致

^① 占部都美:《现代管理论》,新华出版社1984年版,第78页。

^② 乌尔里希:《企业经济组织论》,中国经济出版社1990年版,第90页。

了每个组织中资源配置的不同性,这种不同性就是动态特性的一种派生,因此,不存在一个标准的处处成功的管理模式。

(二) 科学性

管理的动态特性并不意味着管理这类活动没有科学规律可循。管理活动尽管是动态的,但还是可以将其分成两大类:一是程序性活动,二是非程序性活动。所谓程序性活动就是指有章可循 照章运作便可取得预想效果的管理活动。所谓非程序性活动就是指无章可循,需要边运作边探讨的管理活动。这两类活动虽然不同,但又是可以转化的,实际上,现实的程序性活动就是以前的非程序性活动转化而来的,这种转化的过程是人们对这类活动与管理对象规律性的科学总结,管理的科学性在这里得到了很好的体现。对新管理对象所采取的非程序性活动只能依据过去的科学结论进行,否则对这些对象的管理便失去了可靠性,而这本身也体现了管理的科学性。

(三) 艺术性

由于管理对象分别处于不同环境、不同行业、不同的产出要求、不同的资源供给条件等状况下,这就导致了对每一具体管理对象的管理没有一个唯一的完全有章可循的模式,特别对那些非程序性的、全新的管理对象,则更是如此。具体管理活动的成效与管理主体管理技巧发挥的程度大小相关性很大。事实上,管理主体对这种管理技巧的运用与发挥,体现了管理主体设计和操作管理活动的艺术性。另一方面,由于在达成资源有效配置的目标与现行责任的过程中可供选择的管理方式、手段多种多样,因此,在众多可选择的管理方式中选择一种合适的方式用于现实的管理之中,这也是管理主体进行管理的一种艺术性技能。艺术性这种东西更多地取决于人的天赋与直觉,是一种非理性的东西,管理有时就是一种非理性的活动,否则就不会有许多人认为“管理没有理论”。

(四) 创造性

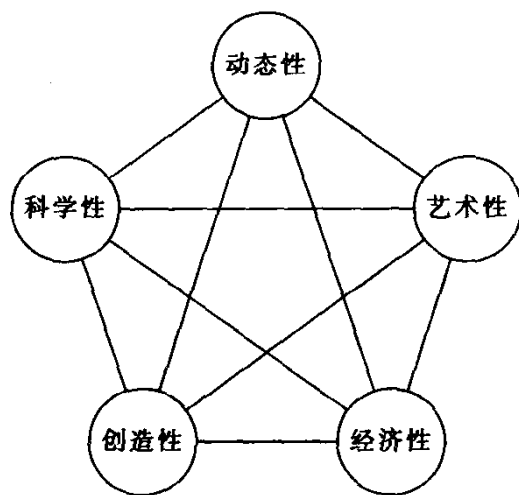


图 1-1 管理特性相互关联图

管理的艺术性特征实际上已经与管理的另一个特征相关,这就是创造性。既然管理是一种动态活动,既然对每一个具体的管理对象没有一种唯一的完全有章可循的模式可以参照,那么,欲达到既定的组织目标与责任,就需要有一定的创造性。管理活动是一类创造性的活动,正因为它的创造性,才会有成功与失败的存在。试想,如果按照程序便可管好的话,如果有某种统一模式可参照的话,那么,岂非人人都可成功,成为有效的管理者? 管理的创造性根植于动态性之中,与科学性和艺术性

相关,正是由于这一特性的存在,使得管理创新成为必需。

(五) 经济性

资源配置是需要成本的,因此管理就具有经济特性。首先,管理的经济性反映在资源配置的机会成本上。管理者选择一种资源配置方式是以放弃另一种资源配置方式的代价而取得的,这里有个机会成本的问题。其次,管理的经济性反映在管理方式方法选择的成本比较上,因为在众多可帮助进行资源配置的方式方法中,其所费成本不同,故如何选择就有个经济性的问题。再次,管理是对资源有效整合的过程,选择不同的资源供给和配比,就有成本大小的问题,这是经济性的另一种表现。

管理的上述五个特性是相互关联的,是管理性质的五个不同方面的反映,其相互关系可用图 1-1 表示。

第二节 管理的目标与基本手段

管理作为这一类活动的出发点及终极点是什么,如何才能对组织资源进行有效整合,具体从何处下手等等问题,均与管理的目标与手段确认有关。

一、管理的目标

(一) 管理的目标是双重的

作为一项具体的管理活动或管理工作,首先,一定有一个欲达成的具体目标,例如招聘人才,其欲达成的目标就是要为组织招聘到优秀的某一专业方面的人才;而进行广告宣传活动,其具体欲达成的目标就是要让消费者认识本组织、本企业以及本企业的产品,使消费者产生购买欲望并尽快尽多地购买该产品。显然,管理活动或管理工作的这一具体目标是非常重要的、不可或缺的,没有这一具体欲达成的目标,管理活动或管理工作本身也就没有必要存在。

管理活动或管理工作的具体目标给定了这一项活动或工作的行进方向,但是这一行进方向又一定是组织总体目标规定下的产物,因为,如果管理活动或工作的具体目标不断衔接地实现但最终脱离组织既定目标的话,那么,所谓最终要达成组织资源配置的目标是不可能的。这样,管理活动的目标就有了另外一层含义,即组织内的管理活动如果不是多余的、无效的,那么它的终极目标就是组织既定的目标。

事实上,组织既定目标的实现是通过一系列资源配置活动的衔接逐步实现的,

这种衔接可以是不同活动按先后顺序进行,也可以是不同活动并行直至最终协调成功。故组织既定目标一定是层层纵向分解,或按照不同领域横向分解,这些分解后的小目标既是组织既定目标的规定,又是管理活动或工作欲达到的具体目标。

(二) 组织既定目标的双重性

任何一个组织的存在,一定有其目的性,否则组织就不会存续。组织既定目标是其存续目的性的一个阶段性表现,它具有双重特性:功利性和非功利性。

组织既定目标的功利性是指组织既定目标设定的核心特性。例如,企业这么一个经济组织,其既定目标为最大利润或满意利润,这一目标的核心特性就是企业运行的根本理由,可称之为功利性的。又如高等学校,其既定目标是培养优秀人才和出科研成果,这一目标从社会、学校等角度来看也是功利性的。组织既定目标的功利特性不是一个贬义词,而是表现这一目标对社会、国家,以及对组织本身的根本价值。

组织既定目标的非功利性则是指目标实现过程中所获得的非既定设想的其他价值。例如,企业在实现利润最大化这一既定目标的过程中,创造了一定的企业文化,培养了一批有专长的高级人才等等,这些价值的获得体现了既定目标的非功利性。又如,高等学校在培养人才和出科研成果的同时,孵化出了一批高新技术企业,创造了新的组织构架等等,也是既定目标中非功利性的体现。

在一个国家、一个社会中,每一个组织既定目标的功利性是该组织存续的根本,而非功利性则是这一既定目标实现的其他价值。随着社会的进步、国家的发展,社会与国家对组织的要求也愈来愈高,这就是希望组织在实现其既定目标的过程中,既要完成它的功利特性,这是组织自身的根本追求;同时,也希望在实现目标的过程中,能够获得符合社会进步、国家发展要求的组织的非功利性价值,如为社会和国家培养更多的优秀人才,为社会和国家创造更好的工作生活环境,提高人员素质等等。

(三) 管理目标与组织目标

组织既定目标有功利性与非功利性的双重特性,管理目标作为组织既定目标分解后的具体目标,同时又以组织既定目标作为管理目标的最终目标,因此,管理目标与组织目标应有如图 1-2 所示的关系。

图 1-2 中表达的关系有 3 个层次:

(1) 组织存续目的决定了组织在资源配置方面的既定目标,事实上,组织资源配置既定目标是组织存续目的的阶段性展示。

(2) 组织既定目标分解成各类管理活动的具体目标,这些具体目标的逐步实现,将最终帮助实现组织既定目标。

(3) 组织既定目标的功利性和非功利性反映在具体的管理活动上时,很难将其按照不同的特性分开来,往往是某一些管理活动在完成功利性价值的同时,获得

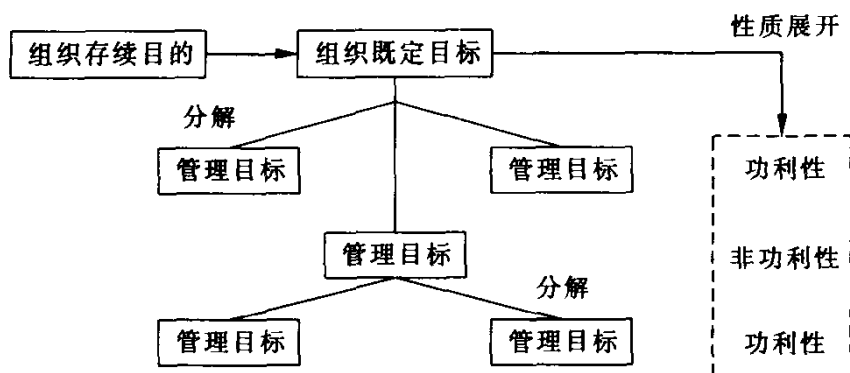


图 1-2 组织目标与管理目标关系图

非功利性价值少一些,另一些管理活动则在达到其具体目标时,获得的非功利价值多一些,例如,企业管理中的企业文化建设活动就可属此类管理活动。

二、管理的不确定性

管理既然是一种整合资源的活动,那么必然有实施此活动的出发者,即管理主体。显然,管理主体是人,因为只有人才可能有目的地去整合资源以达到组织的目的。同样,既然是一类活动,那就有活动作用的客体,这一客体根据定义应该是组织的资源。这样,作为管理的客体就不局限于组织内的人,还包括组织拥有的金融资本、物质资源(比如原料、动力等)、信息情报及传递网络等,还包括这些资源的综合性配置场所及对象、过程。管理主体对管理客体实施管理以达成组织既定目标与责任,这就是管理过程。这一过程包含着巨大的不确定性。

(一) 管理客体的不确定性

这里所说的管理客体不确定性是指确定客体的条件的不确定性。例如,作为管理客体的组织内的员工是确定的,但在管理过程中,这些员工会由于当时的心情、思想、偏好等的影响,造成其原本可以发挥的能力和技巧与其他资源配合上的失误或差错。又如,作为管理客体的设备是确定的,但设备能力的发挥受到具体管理与当时众多外界环境因素的影响,可能造成“差之毫厘,失之千里”。

(二) 管理运行时空的不确定性

管理过程是在一定的时空中展开的,这种时空既是确定的又是不确定的。时空的不确定性关键在于时空本身在运动变化。例如,决定在股市上作一次投资,股市就成了这次投资活动的空间范围,何时投入、购买何种股票这一决策受到决策过程中股市本身变化的影响,这种决策一定是交互式的决策。又如,在设定未来的发展方案时,未来的发展一定是在未来的时空中展示,未来的时空将发生什么样的与现时时空不同的变异,是不确定的。时空不确定性是战略管理中最难以把握和解决的。

(三) 管理工具、手段的不确定性

管理主体必须运用一定的管理工具、手段、方法作用于管理客体,方能获得资源有效整合的效果。这些现有的管理工具、手段和方法是确定的,但它的运作效果是难以确定的,尤其是“软”的管理方式方法,如人际沟通的方法、精神激励办法等。更何况已知的管理工具、手段、方式等的作用效果,不过是过去管理主体在当时特定时空条件下的结果,管理主体凭此来选择管理工具、手段等难免有误。

(四) 管理实施结果的不确定性

由于上述诸多方面的不确定性,导致管理主体作用于管理客体的效果也是不确定的,即一定会与既定的目标和应负的责任有所不同。甚至即便达成既定的目标和责任,对该效果的评价和认可也会因当时条件下组织与管理主体自身的变化而变化。管理实施结果的不确定性是一种事后的东西,它与既定的目标和责任相比会出现两种不同状况,即可以接受或不能接受。如何在结果尚未达成之前,经过努力使最终的结果可以接受,这又是管理的重要内容。

三、管理的基本手段

管理过程中的诸多不确定性是有效配置资源、达成组织既定目标与责任的障碍。为此,作为管理主体就必须在管理过程中寻找一些特殊手段或行为来帮助降低这些不确定性,使实际的结果与预期的目标相一致。计划、组织、指挥、协调、控制等就是这一类的行为活动。

(一) 计划

计划是指对未来的行动或活动以及未来资源供给与使用的筹划。计划指导着一个组织系统循序渐进地去实现组织的目标,而计划的目的就是要使组织适应变化中的环境,并使组织占据更有利的环境地位,甚至进入一个完全不同的环境。计划在组织中可以成为一种体系,并有其内在的层级,如战略计划是最高层次的、总的长远计划,职能计划与部门工作计划则是中层的操作性较强的计划,而下级的工作计划则为近期的具体计划。从计划的定义、目标和功能来看,计划无非是一种降低组织在资源配置过程中的不确定性的一种手段。事实上,无论是战略计划,还是职能部门计划,对未来行为的一种筹划就是希望通过事先的安排,有准备地迎接未来,或按照设定的目标循序渐进地工作,从而减少未来不确定性对组织的冲击,减少未来工作过程本身可能产生的不确定性。

(二) 组织

组织有两个含义:一是指将组织内的各种资源按照配比及程序要求有序地进行安置;一是指一群人为了实现一定的目的,按照一定的规则组成一个团体或实体。作为一种行为活动的组织自然是指前一种含义,这种含义的组织事实上也是一种降低不确定性的手段。试想,如果没有能将无序的资源按照配比及程序的要

求使资源在整合之初及整合过程中达到有序化,有效配置资源就成为一句空话。而这样的一种有序化行为也就是在降低预定成果或业绩获取的不确定性。

(三) 指挥

指挥是指领导指示组织内的所有人同心协力去执行组织的计划,实现组织的目标。指挥涉及4个方面的功能:

(1) 及时根据外界环境的变化,指示组织内的所有人与资源配合去适应环境,采取适当的行为;

(2) 调动组织内成员的积极性,激励他们奋发努力,给他们创造发展的机会;

(3) 有效地协调组织内的人际关系,使组织内有一个良好的工作氛围,从而降低内耗;

(4) 督促组织内成员尽自己的努力,按照既定的目标与计划做好自己专职范围的工作。

从指挥的四个功能来看,既要降低成员在劳动过程中努力程度难以发挥和难以判断的不确定性,又要降低组织内与组织外经常性不一致的非确定性,还要督导所有成员按照责任要求进行工作,以防止某个成员的工作差错导致全体的差错。因此,指挥这一行为活动也是一种降低组织运作过程中不确定性的手段。

(四) 协调

协调是指将资源按照规则和配比安排的一种活动,也是将专业化分工条件下各自的工作行为成果有序统一的活动。专业化分工后,由于一个人只需拥有从事这类活动的专门技能,所以便于加强知识的积累,使工作效率得到提高。然而,专业化分工本身也会带来风险和不确定性。这种分工之后的合作不在一个工作主体之间进行、而是在多个工作主体中进行的状况,直接导致了不同工作主体之间的配合问题,如果配合不好,则可能使总体效率下降,甚至产生负效用。为了防范这种状况的出现,就需要协调行为,没有协调就不会有合力,由分工产生的不确定性就无法消除。

(五) 控制

控制是指根据既定目标,不断跟踪和修正所采取的行为,使之朝着既定目标方向动作,并实现预想的成果或业绩。由于现实行为是在各种不确定性因素作用下发生的,故每一行为都有可能偏离预定要求,从而可能使既定目标或业绩难以达成,显然这是组织所不愿见到的。为了防范这种状况的产生,控制这一类行为就非常必要。通过控制这种行为,可以降低工作行为及其结果与既定要求和目标的不一致性。

传统的管理理论将计划、组织、指挥、协调和控制看作是管理的职能,实在是局限了管理的内涵和管理职能的内涵。假定管理职能仅被定义为管理分类活动的总称,那么现在与未来的管理职能绝对不仅仅就只有计划、组织、指挥、协调和控制。

例如,信息社会中信息的收集与处理这类活动就应该属于管理活动,也可称之为管理的职能。这就好像有的管理著作将领导、监督也称为管理的职能一样。^①所以,准确地说,计划、组织、指挥、协调和控制只是帮助进行资源有效整合、降低不确定性和风险,以达成目标的基本手段。

第三节 管理的创新

从管理的定义来看,管理创新似乎应该是:用新的更有效的方式方法来整合组织资源,以便更有效地达成组织的目标与责任。假定这个概念基本成立的话,那么最早论述管理创新的当推著名经济学家约瑟夫·熊彼特(J. Schumpeter)。

一、熊彼特的管理创新思想

约瑟夫·熊彼特于1912年出版了其名著《经济发展理论》,他在书中首先给出了创新的定义,并将创新这个概念纳入经济发展理论之中,论证创新在经济发展过程中的重大作用。熊彼特认为,创新是生产手段的新组合,“生产意味着把我们所能支配的原材料和力量组合起来”,这种意义下的创新概念包含下列五种情况:“(1)采用一种新的产品——也就是消费者还不熟悉的产品——或一种产品的一种新的特性。(2)采用一种新的生产方法,也就是在有关的制造部门中尚未通过经验检定的方法,这种新的方法决不需要建立在科学新发现的基础之上,并且,也可以存在于商业上处理一种产品的新的方式之中。(3)开辟一个新的市场,也就是有关国家的某一制造部门以前不曾进入的市场,不管这个市场以前是否存在过。(4)掠取或控制原材料或半制成品的一种新的供应来源,也不问这种来源是已存在的,还是第一次创造出来的。(5)实现任何一种工业的新的组织,比如造成一种垄断地位(例如通过‘托拉斯化’),或打破一种垄断地位。”^②从熊彼特的创新概念中,我们已经看到了管理创新的部分内涵。

熊彼特的创新概念首先是指采用一种新的产品,而不是指开发一种新产品,这是非常重要的,因为开发一种新产品属于技术创新,而采用一种新产品实则含有向消费者推销一种他们尚不熟悉的产品的运用过程。而熊彼特所指出的必须用一种新的生产方法,完全可以理解为必须用一种对组织内资源进行有效配

① 亨利·艾伯斯:《现代管理原理》,商务印书馆1983年版,第56页。

② 熊彼特:《经济发展理论》,商务印书馆1990年版,第73页。

置的新方式、新方法。开辟新市场,控制原材料或半制成品的一种新的供应来源,创建任何一种工业的新的组织,可被看作是管理顺应环境变化,为实现组织目标必须要考虑的问题和必须从事的活动。因此,熊彼特所指创新概念的五个方面,虽然本意是要说明它们在经济发展中的功效,但实质上是含有了创造全新的资源配置方式方法的内在含义。事实上,如果从创新角度来考察经济发展过程的话,整个经济的发展过程无非是不断的技术创新和观念更新,导致新的资源配置方式方法不断产生,导致资源配置效率提高,从而逼近帕累托最优的过程。同样从这个意义上看,熊彼特的经济发展理论,其实是在论述新的资源配置方式对经济发展的推动作用。然而,管理就是资源有效配置的活动,这样,熊彼特应当是涉及管理创新概念的著名经济学家。

熊彼特的创新概念虽然涉及到了管理创新的核心,但仍然有许多局限。首先,熊彼特并未准确地认定他所谓的创新的资源配置功能。熊彼特论述了创新概念及创新的五种情况对经济发展的作用,但未意识到创新对经济发展的作用在于成功实施了一种全新的资源配置方式,使资源的利用符合全社会利益最大化的要求。其次,熊彼特认为创新的本质是对现有生产手段进行选择时作不同的使用。现实生活中存在的闲置的生产手段,是创新的后果或是非经济事件(例如战争)的后果,故新组合必须从旧组合中获得必要的生产手段,而不是从闲置的生产手段中寻找机会。这一看法是偏颇的,因为创新完全可以是创造一种全新的有效率的生产手段,现代科学技术的发展足以证明这一点。再次,熊彼特新组合的五个方面中,有的是综合性的资源配置方式如生产方式方法;有的则是专门性的特殊的突破,如开辟新市场,采用一种新产品。实际上这样的概括并不完全,即便在当时的社会经济环境中,像如何进行价格联盟,如何瓜分市场,也都应该属于新的组合范畴之内。熊彼特的创新概念与创新在经济发展中作用的理论在经济学中独树一帜,令人刮目相看,因而也使得创新本身获得了人们的重视,这恐怕是熊彼特的最大贡献。熊彼特之后涉及管理创新的人士和学派,应推科斯教授等新制度经济学派。

二、科斯及其追随者的意见

罗纳德·科斯于1937年发表了一篇被认为是新制度经济学奠基之作的论文——《论企业的性质》。在这篇论文中,科斯教授回答了他自己一直迷惑不解的问题:企业的起源或纵向一体化的原因。事实上,如果传统经济学的交易费用为零的假设成立,那么经济个体之间可以通过市场交易实现生产关联,这样似乎就没有必要产生和存在企业组织。现实中企业存在,而且具有一定的规模,这是什么因素决定的?特别在相继生产阶段或相继产业之间,为什么既存在长期合同关系,又存在纵向一体化现象?为了解释这些问题,科斯教授提出了“交易费用”的概念。科斯教授认为市场交易是有成本的,这一成本就叫做交易费用。企业组织的产生和

存在是为了节约市场交易费用,即用费用较低的企业内交易替代费用较高的市场交易。企业的规模大小则取决于企业内交易与市场交易的边际费用相同的那一点上;而相继生产阶段或相继产业之间是制订长期合同,还是实行纵向一体化,则取决于两种形式的交易费用孰高孰低。科斯教授用“交易费用”的概念解释了企业作为市场机制的一种替代的必然。企业是什么?企业是一种经济功利性很强的组织。因此,科斯教授实际上是在解释企业这种组织产生的客观原因。科斯教授的“交易费用”概念为我们提供了观察组织产生、发展及创新的新视角,而这恰恰是传统经济学与传统管理学所不具备的视野。^①

科斯教授的追随者威廉姆森(O. Williamson)教授进一步发展了科斯的思想和观点,对企业组织、公司发展进行了颇有建树的研究。他这样写道:“我认为要将现代公司主要理解成许许多多具有节约交易费用目的和效用的组织创新的结果。”^②即企业或公司的形成与发展,是追求节约交易费用目的和效用的组织创新的结果。在威廉姆森的理论里,组织创新可以节约交易费用,而组织创新的原动力又在于追求交易费用的节约。因此,他认为组织创新的方向和原则有3条:

(1) 资产专用性原则(asset specificity principle)。在组织构造中资产专用性程度要高。资产专用性程度越高,组织取代市场所节约的交易费用越大。

(2) 外部性内在化原则(externality principle)。所谓外部性即机会主义行为,也称“搭便车”。外部性越强,交易费用越高,因此,组织创新的方向与原则之一是将外部性尽量内部化从而使外部性降低,节约交易费用,防范机会主义行为。

(3) 等级分解原则(hierarchical decomposition principle)。即在组织创新的过程中,组织结构及相应的决策权力和责任应进行分解,并落实到每个便于操作的组织的各个基层单位,从而有助于防止“道德风险”,进一步节约交易费用和组织运作成本。^③

组织创新实际是管理创新的一部分,从形式上看,组织是一群人为了实现一定的目的,按照一定的规则组成的一个团体或一个实体。当欲达成的目的发生变化,或既定目标未能达成时,组织就需要变动或革新。由于管理本身是在有效配置资源以实现组织既定目标,管理又是组织内的管理,也可以管理组织本身,这样,组织形式的变革与创新,自然是管理创新的一部分。另外,如果从动态角度来理解组织的话,组织是将组织内拥有的各种资源,按照科学规则与目标要求进行的有序的结合或安置。显然,这样的活动是管理活动中的一类,是有效配置资源必需的活动。如果从这种角度来理解组织创新的话,那么此时的组织创新则是资源结合和有序安置方式的一种创造与发展,当然也属于管理创新的概念之中。根据上述两个方

① R·科斯:《论生产的制度结构》,上海三联书店1994年版,第3~7页。

②、③ O·威廉姆森:“现代公司:起源、演进、特征”,《经济学文献杂志》,1981年版,第19期。