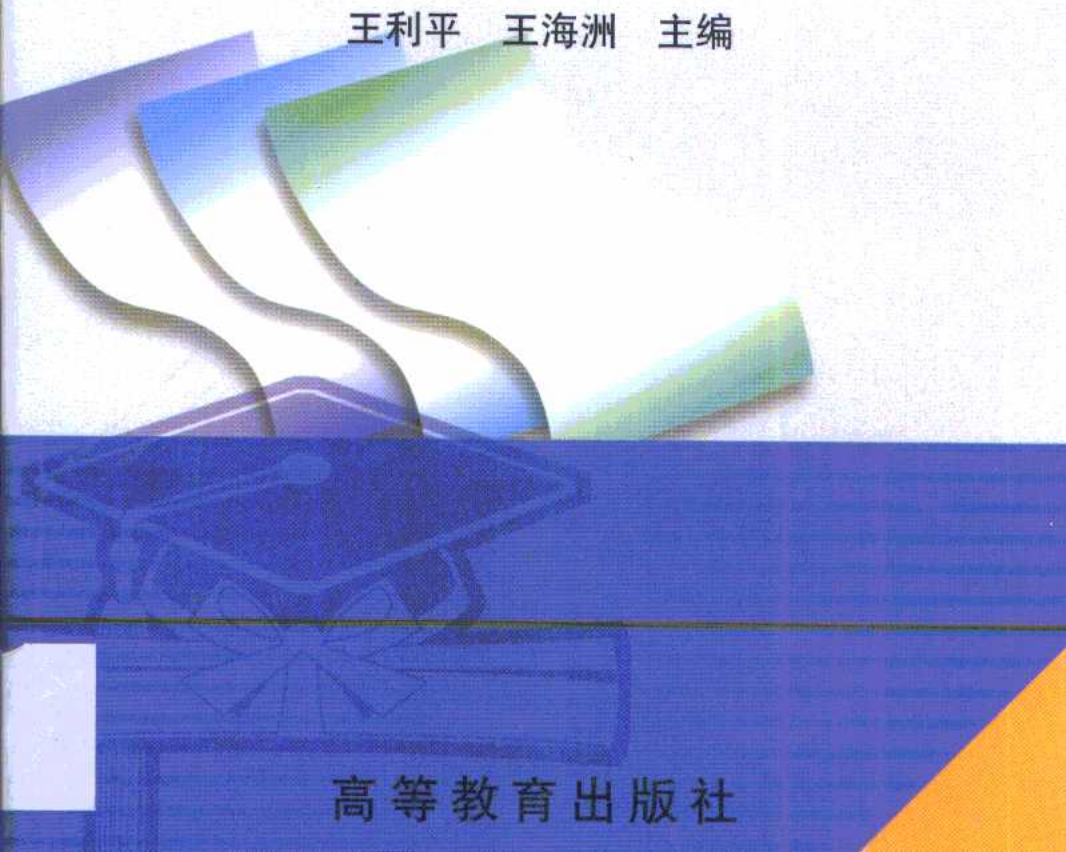


同等学力人员申请硕士学位考试用书

工商管理学科 管理学原理 教程及学习指导

王利平 王海洲 主编



高等教育出版社

C93
W346

同等学力人员申请硕士学位考试用书

工商管理学科

管理学原理教程及学习指导

王利平 王海洲 主编



A0914855

高等教育出版社

(京)112 号

内容简介

本书是同等学力人员申请硕士学位工商管理学科考试用书。它由全国统一考试大纲及指南的作者,根据全国统一考试大纲及指南编写。每章由教程、学习指导、模拟训练题三部分组成,全书共分八章,并附有模拟训练题参考答案和两套模拟试卷及答案。

图书在版编目(CIP)数据

管理学原理教程及学习指导/王利平,王海洲主编. —北京:高等教育出版社,1999
ISBN 7-04-007824-4

I. 管… II. ①王… ②王… III. 管理学—研究生—入学考试—自学参考资料 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 71532 号

管理学原理教程及学习指导
王利平 王海洲 主编

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 010-64054588 传 真 010-64014048
网 址 <http://www.hep.edu.cn>

经 销 新华书店北京发行所
印 刷 国防工业出版社印刷厂

开 本	850×1168 1/32	版 次	1999 年 12 月第 1 版
印 张	12.375	印 次	1999 年 12 月第 1 次印刷
字 数	310 000	定 价	19.40 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

近年来,随着社会主义市场经济体制改革逐步深化,社会对管理人才的需求日见迫切。越来越多的企业管理人员纷纷通过同等学力人员申请硕士学位学科考试方式深造学习,提高自己的理论水平和管理能力。

从1999年6月起,为贯彻实施《国务院学位委员会关于授予具有研究生毕业同等学力人员硕士、博士学位的规定》,加强国家对授予同等学力人员硕士学位的宏观质量控制,保证和提高授予学位的质量,规范质量管理,国务院学位委员会开始举办同等学力人员申请硕士学位学科综合水平全国统一考试。并且确定《管理学原理》、《企业战略管理》、《市场营销》、《财务管理》四部分内容为工商管理学科同等学力人员申请硕士学位学科综合水平全国统一考试范围。并且组织出版了《同等学力人员申请硕士学位工商管理学科综合水平全国统一考试大纲及指南》。

由于大多数报考人员均为在职学习,上述《大纲及指南》中“指南”部分总体来看具有纲领性质,难以满足应试学员全面系统地学习和准备考试。为了帮助广大应试学员系统地学习、复习和掌握课程内容,我们根据《大纲及指南》的管理学原理部分的大纲及指南编写了这本《管理学原理教程及学习指导》。

《管理学原理教程及学习指导》,由三部分内容组成:

1. 管理学原理教程

教程是根据考试大纲及指南编写的系统讲述管理学内容的部分。教程是大纲及指南的分解和细化,目的在于帮助考生系统学习管理学知识,理清知识要领与脉络。教程包括了大纲及指南规定的全部内容,补充了部分大纲及指南中未规定的内容。

2. 学习指导

《管理学原理教程及学习指导》每章后均附有学习指导。学习指导部分提示该章学习要点。

3. 模拟训练题

每章列出可能的模拟训练题及答题要点。模拟训练题目的目的在于引导学员深入学习和理解课程内容,提高理解和分析问题能力。

本书还列有两份模拟试卷。模拟试卷列出可能的考试试题类型、结构、分数比例,供应考人员做应试准备时参考。

本书编写过程中,王卯、顾涛、段敏、刘龙、郭炼、黄子璿等人也参加了编写。在此一并致谢!由于时间、水平所限,肯定还有偏颇和不完善之处。真诚期望同行和学员提出意见和建议。

编 者

1999年11月

第一章 管理的历史发展

自从有了人类社会生活或者说集体生活,就有了管理的实践和经验总结。管理经验、管理思想的历史和人类的历史一样古老。有关管理的理论和知识体系,是人类长期实践、长期积累基础上形成的。

管理的思想和智慧可以从广义和狭义两种角度把握。广义上,管理学是人类所有集体化、社会化行为中积累起来的一般的人文学科。自有了人类社会生活,就有管理的实践,就产生了关于管理的学说。

狭义上的管理学指一个世纪以来主要通过近代自然科学分析方法调查、试验、研究提炼归纳形成的理论和知识。近代管理学是在自然科学发展到一定程度,伴随着工业革命的出现而产生和发展起来的。按照西方主流的管理学观点看来,泰罗科学管理理论出现之前的阶段称作史前时期,自泰罗率先在管理研究中采用分析方法开始,管理学成为一门科学。

第一节 古典管理理论

在进入古典的管理理论介绍之前,我们首先简略回顾一下科学管理出现之前的管理历史。

一、史前的积累

历史上的管理实践始于大规模集体活动的需要,始于政治控制的需要,始于战争,始于宗教。我们从万里长城、金字塔、著名大型水利工程等历史遗迹,可以看到当时人类组织大规模集体协作

活动的实践和成就。从历史上发达最早的几种文明中,可以看到国家管理统治的思想和智慧。孔、孟、老、庄,诸子百家的管理思想,马基雅维里《君主论》,古罗马帝国、古代中国的管理实践,都是这方面的证明。《孙子兵法》、克劳塞维茨《战争论》等著名军事、战略文献反映了军事方面的实践和成就。宗教在西方国家历史上,一定时期某种程度上超过国家、政府对个人生活的控制和影响,管理方面有更为突出的成就。

比起历史上人类的管理智慧和经验来,我们对此的了解应该说还远远不够。漫长历史岁月中人类创造出的管理成就有待于我们去发掘和整理。

从史前时期人类管理积累和近代管理理论的突飞猛进发展来看,史前的管理实践和管理思想为工业革命以来的管理发展奠定了坚实的基础。这主要表现在:

1. 人类集体协作、社会化活动实践中积累起来的管理思想和管理经验为近代管理发展奠定了认识基础。

2. 商品交换、商业的发展及其带来的“交换的逻辑”成为近代资本主义制度的基础,为企业的发展奠定了制度背景。

3. 近代自然科学发展开创的以试验、分析方法为特征的方法论,为管理研究提供了方法论基础。

4. 工业革命及近代工厂制度在全球范围内的普及和飞速发展,对管理技术进步提出了迫切而现实的需要。

二、泰罗的科学管理理论

泰罗(Frederick Taylor, 1856—1915) 1856 年出生于美国费拉德尔菲亚一个富裕的律师家庭。由于眼疾中途退学,进入一个小机械厂当学徒工,从事机械和模型制造工作。1878 年起进入费拉德尔菲亚的米德维尔钢铁厂当机械工人,到 1890 期间,从普通工人升至总工程师。1890 到 1893 年期间,在一家制造纸板纤维的制造投资公司任总经理。后来独立开业,从事管理咨询和科学管

理的推广应用工作。

泰罗从小喜欢研究和钻研问题,对任何事情,都想找出“一种最好的方法”。在米德维尔钢铁厂工作期间,他感到当时的管理当局不懂工作程序、劳动节奏和疲劳因素对劳动生产率的影响,工人缺少训练,没有正确的操作方法和适用的工具,大大影响了劳动生产率的提高。为了改进管理,从1880年起,他开始试验和研究,逐步形成后来被称为“科学管理”或“泰罗制”的管理理论和制度。

泰罗制的要点包括:

1. 科学管理的中心问题是提高劳动生产率。为此,泰罗通过科学的观察、记录和分析,致力于“时间动作研究”,探讨提高劳动生产率的最佳方法。制定出合理的日工作量。

2. 为了提高劳动生产率,需要挑选和培训第一流的工人。所谓第一流的工人,是指适合于某种工作并且愿意努力工作的工人。

3. 要使工人掌握标准化的操作方法,使用标准化的工具、机器和材料,在标准化的工作环境中操作。

4. 采用刺激性的工资报酬制度激励工人努力工作。这主要是通过制定合理的工作定额。实行差别计件制:完成任务正常报酬、未达到标准低酬、超标准高酬。根据工作表现衡量等基本措施实现。

5. 工人和雇主两方面都应当来一次“精神革命”。双方合作,共同致力于提高劳动生产率,把“蛋糕”做大,即使不改变分配比例也同时有利于双方。劳资双方应变对立为合作,共同为提高劳动生产率努力。

6. 把计划职能和执行职能分开,以科学工作方法取代经验工作方法。

7. 实行职能工长制。一个工长负责一方面的职能管理工作,细化生产过程管理。

8. 管理控制中实行例外原则。即日常事务授权部下负责,管理人员只对例外事项(重大事项)保留处置权力。

泰罗最根本的贡献,是在管理实践和管理问题研究中采用利用观察、记录、调查、试验等手段的近代分析科学方法。成为名副其实的“科学管理之父”。

三、法约尔的管理职能及一般管理

法约尔(Henri Fayol,1841—1925)1841年出生于法国一个富裕资产阶级家庭。1860年从圣艾蒂安矿业学院毕业后,在康门塔里—福尔香包矿业冶金公司度过了58年的职业生涯。他从一个采矿工程师逐步晋升到总经理,担任总经理职务长达30年之久。

法约尔具有长期从事高层管理工作的经历,对全面管理工作具有深刻的体会和了解,积累了丰富的经验和智慧。他在其代表作《工业管理与一般管理》中提出的一般管理理论对西方管理理论的发展具有重大影响,成为所谓管理过程学派的理论基础。

(一) 六种经营活动和五大管理职能

法约尔认为经营和管理是两个不同的概念。经营是引导一个组织趋向一个目标。经营包含六种活动:技术活动(生产)、商业活动(交换活动)、财务活动(资金的筹集、控制和使用)、安全活动(财物和人身的安全)、会计活动(记账算账、成本核算和统计等)、管理活动。

法约尔指出,人们对前五种活动了解较多,但对管理活动知之甚少。管理是一种具有一般性的、适用于企业、事业单位和行政组织的一般职能。管理具有可概念化、可理论化、可传授的特点,应该大力发展管理教育。他提出的关于管理五大要素或五大职能(计划、组织、指挥、协调、控制)的思想,成为认识管理职能和管理过程的一般性框架。

(二) 14条管理原则

法约尔提出了著名的14条管理原则,至今仍有重要的实践指导意义。这些原则包括:(1)劳动分工原则;(2)权力与责任对等原则;(3)纪律原则;(4)统一指挥原则;(5)统一领导原则;(6)个人利

益服从整体利益的原则;(7)员工报酬原则;(8)集权原则;(9)等级系列原则;(10)秩序原则;(11)公平原则;(12)人员稳定原则;(13)首创精神原则;(14)团结合作原则。

四、马克斯·韦伯的理想的行政组织理论

马克斯·韦伯(Max Weber, 1864—1920), 著名德国社会学家。马克斯·韦伯提出的通常称作“官僚制”、“科层制”、或“理想的行政组织”理论, 对工业化以来各种不同类型组织产生了广泛而深远的影响, 成为现代大型组织广泛采用的一种组织管理方式。被誉为“组织理论之父”。其核心内容是:

(一) 权威的基础

理想的行政组织理论的实质在于以科学确定的“法定的”制度规范为组织协作行为的基本约束机制, 主要依靠外在于个人的、科学合理的理性权威实行管理。在人类组织管理历史上, 由于管理所依托的基本手段不同, 曾经有不同类型的权威关系和相应的管理方式。早期组织管理中多依靠个人的权威, 以传统的权威和“神授”的超凡权威为基本的控制手段。马克斯·韦伯指出, 组织管理过程中依赖的基本权威将由个人转向“法理”, 以理性的、正式规定的制度规范为权威中心实施管理。

(二) 官僚制的特征

官僚制的主要特征有:

1. 在劳动分工基础上, 规定每个岗位的权力和责任, 把这些权力和责任作为明确规范而制度化。
2. 按照不同职位权力的大小, 确定其在组织中的地位, 形成有序的等级系统, 以制度形式巩固下来。
3. 明确规定职位特性以及该职位对人应有能力的要求。根据技术资格挑选组织成员。
4. 管理人员根据法律制度赋予的权力处于拥有权力的地位, 原则上所有人都服从制度规定, 不是服从于某个人。

5. 管理人员在实施管理时,每个管理人员只负责特定的工作;拥有执行自己职能所必要的权力;权力要受到严格的限制,服从有关章程和制度的规定。

6. 管理者的职务是他的职业,他有固定报酬,有按才干晋升的机会,应忠于职守而不是忠于某个人。

(三) 官僚制的优越性

官僚制的优越性在于:

1. 个人与权力相分离

官僚制摆脱了传统组织的随机、易变、主观、偏见的影响,具有比传统组织优越得多的精确性、连续性、可靠性和稳定性。

2. 是理性精神合理化精神的体现

在典型的官僚制中,存在着一套有连续性的规章制度网,涉及组织管理过程的许多主要方面,它给每项工作确定了清楚的、全面的、明确的职权和责任,从而使组织运转和个人行为尽可能少地依赖个人。

3. 适合工业革命以来大型企业组织的需要

早期传统的组织过分依赖个人和裙带关系、人身依附关系,采用任意的、主观的、多变的管理方式,不适合大型企业组织管理的要求。工业化以来大型企业组织规模大,分工细,层次多,需要高度统一,有准确、连续、稳定的秩序来保证。

古典管理时期的三个主要代表人物,为管理学奠定了坚实的基础。泰罗率先在管理研究中采用近代科学方法,开辟管理研究中采用科学方法之先河。法约尔明确管理是企业一种基本活动,其过程或职能为计划、组织、指挥、协调、控制,为研究管理过程打下坚实基础。马克斯·韦伯的官僚制理论,提出最适合于企业组织发展需要的组织类型和基本管理精神,成为各类大型组织的“理想模型”。这一时期管理研究的实践,为管理思想进一步发展打下了良好的基础。

第二节 近代管理的发展

经历了古典管理理论发展和传播,进入 20 世纪三四十年代,管理学步入新的发展时期。这一阶段最突出的成果,是以巴纳德、西蒙、马奇为代表的近代组织管理理论,以及由梅奥发端的人际关系—行为科学理论。

一、巴纳德的一般组织管理理论

巴纳德(Chester I. Barnard, 1886—1961),出生于美国马萨诸塞州马尔登地方。读完了哈佛大学经济学课程后,1909 年进入美国电报电话公司就职,先后担任很多管理职务,直到任新泽西贝尔电话公司总经理。巴纳德还在若干公共机构任职。他的代表作是 1938 年出版的《经理人员的职能》。

巴纳德在管理理论上的主要思想是:

(一) 组织论的管理论

巴纳德理论总的特征是组织论的管理理论,即以组织为基础分析和说明管理的职能和过程。其理论结构为:个体假设→协作行为和协作系统理论→组织理论→管理理论。比起管理的过程和职能来,更侧重于说明管理的基础和管理的原理。

(二) 正式组织与非正式组织

在对个体基本特征和协作过程分析基础上,巴纳德提出著名的正式组织和非正式组织理论。认为正式组织是两个或两个以上个人的有意识协调的行为或力的系统。而非正式组织是个人相互接触中无意识地带有体系化、类型化特征的多种心理因素的体系。

正式组织包含协作意愿、共同目标、信息沟通三个基本要素。正式组织与非正式组织互为条件、互为制约、互为促进,组织是正式组织侧面与非正式组织侧面的统一。

(三) 组织平衡

组织维持其生存和发展必须实现三个方面的平衡:(1)组织内部个人和整体之间的平衡。其关键在于组织成员为组织所作贡献与从组织获得的各种诱因之间的比较。(2)组织与环境之间的平衡。其关键在于组织目标的选择和组织目标的实现两种过程。(3)组织动态平衡。即在内外各种因素变化前提下,打破旧的平衡,建立新平衡的过程。

组织平衡是组织与管理之间的联结环节。

(四) 管理人员的职能

管理人员最根本的职能是协调,实现组织三方面的平衡。管理人员有三方面的基本职能,即建立和维持一个信息联系的系统,从组织成员那里获得必要的努力,规定组织的共同目标。

除此而外,管理人员还需要有领会组织的整体及其有关的整个形势,把握管理过程的艺术。

巴纳德开创的组织管理理论研究,揭示了管理过程的基本原理。经西蒙(Herbert Alexander Simon)、马奇(James Gardner March)、赛尔特(Richard Michael Cyert)等人进一步发展,形成管理学领域的组织管理流派,对当代管理学体系产生重要影响。巴纳德被誉为近代管理理论的奠基人。

二、梅奥的人际关系学说

梅奥(George Elton Mayo, 1880—1949)是原籍澳大利亚的美国行为科学家。他与罗特利斯伯格(Fritz G. Roethlisberger, 1898—1974)通过霍桑试验,提出著名的“人际关系学说”,开辟了行为科学研究的道路。

(一) 霍桑试验

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。试验结果出乎研究者预料,不论照明程

度提高还是降低,产量都增加了。当时试验者无法对此作出合理解释。从1927年起,梅奥和罗特利斯伯格参加到该项试验中,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》,总结霍桑试验研究工作。

(二) 工人是社会人

工厂的工人不是单纯追求金钱和物质收入的“经济人”,他们还有心理上和社会方面的感情需要,是“社会人”。他们有诸如友情、安全感、归属感等方面的需要。试验中比起照明程度的变化来,工人受重视的感觉更能调动工作的积极性。管理过程中要重视工人作为社会人的需要。

(三) 企业中存在非正式组织

由非正式的接触和感情纽带联结在一起,企业中存在非正式组织。非正式组织有自己的行为规范,很多时候与管理者的正式规定相冲突,影响劳动生产率。管理者要善于利用非正式组织的作用,不能只重视正式组织的作用。既要有科学管理、理性分析能力,也要通晓人性,重视人际关系协调。

(四) 行为科学

继梅奥和罗特利斯伯格的研究之后,有很多学者从心理学、社会学角度致力于这方面的研究和探索。梅奥和罗特利斯伯格的理论通常被称作人际关系学说,1949年起,该领域的研究成果称为行为科学,60年代以后,更多地使用组织行为学一词。

行为科学的研究成为西方管理理论发展中一个重要侧面。主要涉及到对个人需要、行为的研究,团体行为研究,组织行为研究,激励方式研究和领导行为研究等大的方面。

第三节 当代管理理论

经历了30年代—40年代的发展时期后,管理学进入蓬勃发展阶段。特别是二战后,管理领域中出现百花齐放,百家纷呈局

面。其中既有沿着历史线索逐步丰富和完善的历史源流,也有新出现的思想和主张。美国著名管理学家孔茨(Harold Koontz)将之概括为“管理理论的丛林”。虽然未必准确概括了当代管理理论的发展,却也反映了管理理论研究的多姿多彩局面。

一、管理理论中的主要流派

从既有一定历史渊源,又涉及管理过程重要侧面,对管理学整体具备重要意义角度划分,当代管理理论的主要流派包括:

(一) 管理过程流派

管理过程流派一直致力于研究和说明“管理人员做些什么和如何做好这些工作?”侧重说明管理工作实务。管理过程流派的开山鼻祖为古典管理时期的法约尔,当代最著名的代表人物是孔茨。其间有很多管理学家从事这方面研究。管理过程流派吸收其他管理学家的思想和主张,不断丰富各项管理职能的内容,具有非常广泛的影响。当代管理过程流派对管理职能的概括是:计划职能、组织职能、人员配备职能、领导职能(含激励)、控制职能。

(二) 管理科学流派

管理科学流派指管理过程中采用科学方法和数量方法解决问题的主张,侧重分析和说明管理中科学、理性的成分和可数量化的侧面。管理科学的研究可以追溯到泰罗所从事的科学管理运动。虽然在漫长的发展过程中相继有许多人从事这方面的探讨,但管理科学的突破性进展应当说是在二战后运筹学在工商管理中的应用。特别是电子计算机技术的突飞猛进发展,为组织管理过程中运用数量方法和科学方法提供了广阔的空间。由于电子计算机管理信息系统的广泛应用和网络技术的应用,组织管理过程在深层次上发生了一系列变化。目前这场革命方兴未艾,对其作出评价为时尚早。

(三) 组织管理流派

通过揭示组织形成、生存和发展的内在必然性探讨管理原理

和管理方法的流派,主要致力于组织过程的研究。如果说管理过程流派关心的核心是“管理人员做些什么和如何做好这些工作?”的话,组织管理流派更多地关心管理人员为什么要做这些工作。巴纳德是组织管理流派的奠基人。西蒙、马奇、赛尔特进一步发展和丰富了这方面的研究。特别是西蒙关于决策问题的研究对管理理论做出很大贡献。在当代,组织理论已成为管理学中非常重要的研究领域。

(四) 行为科学流派

从心理学、社会学角度侧重研究个体需求、行为,团体行为,组织行为和激励、领导方式的流派。继梅奥的开创性研究之后,行为科学方面的研究长盛不衰,构成管理学一个重要方面。其中著名的成果如马斯洛(Abraham H. Maslow)的“需求五层次论”,麦格雷戈(Douglas M. McGregor)的“X理论—Y理论”,赫茨伯格(Frederick Herzberg)的“双因素理论”,利克特(Rensis Likert)的“领导方式”理论等等。

(五) 经验管理流派

重视管理经验的传统古已有之。这是以大企业管理人员的管理经验为主要研究对象,重视案例分析的流派。该流派的主要代表人物有德鲁克(Peter F. Droccker)、戴尔(Ernest Dale)等。

(六) 其他学说和主张

除以上几个方面以外,按照孔茨的划分,还有社会技术系统学派,系统学派,决策理论学派,权变理论学派,经理角色学派等学说和主张。此处不再一一列举。

二、管理发展的新趋势

进入70年代以来,管理领域又出现了一些新的发展趋势。其中最为突出的,一是企业文化热潮的兴起。二是正在发展中的信息技术对管理的影响。

（一）企业文化理论

企业文化是与企业相伴而生的客观现象。在企业这一经济组织形态诞生之时,就存在企业文化。但人们对这一文化现象的认识和研究,则始于 20 世纪 80 年代初期。首先提出并倡导企业文化理论的是美国的管理学者。70 年代后期,日本经济迅速发展,冲击和占领美国曾居于优势的若干领域。引起美国各界的震惊和深刻反思。经过多方面的比较研究,美国学者发现成功的企业管理是日本经济发展的重要原因之一。而日本的企业管理方法中有不少是为美国企业所忽视的。其根本差异表现在,美国企业多注重管理的硬件方面,强调理性的科学管理。日本企业则重视为全体职工共有的价值观念,注重强化职工对本企业的向心力,注重企业中的人际关系。比较的结果使美国学者认识到,文化是企业管理中不可忽视的重要因素,对于企业的成功与否具有深刻的影响作用。

为此,一批管理学家提出要向日本学习,许多学者著书立说,探索企业文化的有关理论与模式。美国关于企业文化的研究引起日本企业界和理论界的强烈反响,并相继波及其他国家,由此兴起一股世界范围的企业文化热潮。其中影响较大的著作有沃格尔(Ezra F. Voger)的《日本名列第一》,帕斯卡尔(R. T. Pascale)和艾索斯(A. G. Athos)的《日本的管理艺术》,彼德斯(Thomas J. Peters)和沃特曼(Robert H. Waterman)的《追求卓越》,迪尔(Terrence E. Deal)和肯尼迪(Allan A. Kennedy)的《公司文化》等。

目前,企业文化在理论和实践方面均得到长足的发展,企业文化学作为一门新兴边缘学科,已成为现代管理理论的重要组成部分。企业文化理论的形成标志着企业管理从物质的、制度的层面向文化层面发展的趋势。

（二）信息技术对管理的影响

早在 70 年代末期,西蒙就在其《管理决策新科学》一书中富有预见性地探讨信息技术对管理过程的影响,提出很多有价值的观