



21世纪 高职高专通用教材

管理学原理

● 汪 解 主编
● 潘 丰 主审

上海交通大学出版社

21 世纪高职高专通用教材

管 理 学 原 理

主 编	汪 解	
副主编	于 青	李善山
主 审	潘 丰	

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书根据高职高专教育的特点,为满足知识经济发展对管理人才必备知识和技能的培养需求,运用先进的现代管理理念较全面地阐述了现代管理的基本原理和基本方法。全书共有 11 章,分别讲述管理与管理科学、现代组织管理、系统分析原理、动态控制原理、信息整合原理、管理效益原理、人本管理原理、领导效能原理、知识价值原理、企业管理实务、管理创新等。本书结构新颖,体系严密,思路清晰,层次分明,切合实际,可作为管理类专业的通用教材,也可供管理人员在实际工作中参考。

图书在版编目(CIP)数据

管理学原理/汪解主编. —上海:上海交通大学出版社,2000(2001 重印)

ISBN 7-313-02521-1

I. 管… I. 汪… III. 管理学 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 45807 号

管理学原理

汪 解 主 编

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话: 64071208 出版人: 张天蔚

立信会计常熟市印刷联营厂印刷 全国新华书店经销
开本: 890mm×1240mm 1/32 印张: 10.875 字数: 312 千字

2000 年 9 月第 1 版 2001 年 1 月第 2 次印刷

印数: 3051~8100

ISBN 7-313-02521-1/C·054 定价: 17.50 元

版权所有 侵权必究

21 世纪高职高专通用教材编纂委员会

(以姓氏笔划为序)

编纂委员会顾问

白同朔 王成福 詹平华

编纂委员会名誉主任

王式正 叶春生

编纂委员会主任

闵光太 潘立本

编纂委员会副主任

王永祥	王 乔	王俊堂	王继东	牛宝林	方沛伦
东鲁红	冯伟国	朱家建	朱懿心	吴惠荣	吴仁秀
房世荣	郑桂富	赵祥大	秦士嘉	黄 斌	常立学

编纂委员会委员(委员 99 名):

王平嶂	王永祥	王式正	王成福	王 乔	王俊堂
王继东	尤孺英	孔庆鸿	牛宝林	方沛伦	东鲁红
叶春生	白同朔	伍建国	史旦旦	冯伟国	匡奕珍
华玉弟	华正荣	华雅言	毕明生	朱大刚	朱家建
朱熙然	朱懿心	刘大茂	刘凤菊	刘志远	刘伯生
刘 敏	刘德发	江谷传	江林升	李卫芬	李巨光
李立玲	李杰菊	李跃中	杨宏林	杨国诗	陈立德
陈志伟	陈良政	张 劲	张祖芳	肖 军	肖华星
余彤仑	汪祥云	何树民	闵光太	吴仁秀	吴惠荣
林木顺	金 升	周文锦	周奇迹	罗钟鸣	房世荣
房培玉	郑桂富	洪本健	赵祥大	胡大超	胡 刚
姚国强	姚家伦	夏仕平	秦士嘉	顾仲圻	顾志伟
顾国建	陶宝元	陶铁生	徐升华	徐余法	唐育正
曹林根	曹茂华	盛立刚	黄建平	黄 晖	黄 斌
常立学	屠群锋	韩培江	焦庆堂	程宜康	曾文斗
董惠良	虞孟博	詹平华	翟向阳	蒋瑞松	潘立本
潘家俊	薛新华	戴正华			

序

发展高等职业技术教育,是实施科教兴国战略、贯彻《高等教育法》与《职业教育法》、实现《中国教育改革与发展纲要》及其《实施意见》所确定的目标和任务的重要环节;也是建立健全职业教育体系、调整高等教育结构的重要举措。

近年来,年青的高等职业教育以自己鲜明的特色,独树一帜,打破了高等教育界传统大学一统天下的局面,在适应现代社会人才的多样化需求、实施高等教育大众化等方面,做出了重大贡献。从而在世界范围内日益受到重视,得到迅速发展。

我国改革开放不久,从1980年开始,在一些经济发展较快的中心城市就先后开办了一批职业大学。1985年,中共中央、国务院在关于教育体制改革的决定中提出,要建立从初级到高级的职业教育体系,并与普通教育相沟通。1996年《中华人民共和国职业教育法》的颁布,从法律上规定了高等职业教育的地位和作用。目前,我国高等职业教育的发展与改革正面临着很好的形势和机遇:职业大学、高等专科学校和成人高校正在积极发展专科层次的高等职业教育;部分民办高校也在试办高等教育;一些本科院校也建立了高等职业技术学院,为发展本科层次的高等职业教育进行探索。国家学位委员会1997年会议决定,设立工程硕士、医疗专业硕士、教育专业硕士等学位,并指出,上述学位与工程学硕士、医学科学硕士、教育学硕士等学位是不同类型的同一层次。这就为培养更高层次的一线岗位人才开了先河。

高等职业教育本身具有鲜明的职业特征,这就要求我们在改革课程体系的基础上,认真研究和改革课程教学内容及教学方法,努力加强教材建设。但迄今为止,符合职业特点和要求的教材却似凤毛麟角。由泰州职业技术学院、上海第二工业大学、金陵职业大学、扬州职业大学、彭城职业大学、沙州职业工学院、上海交通高等职业技术学校、上海

交大技术学院、上海汽车工业总公司职工大学、江阴职工大学、江南学院、常州职业技术师范学院、苏州职业大学、锡山市职业教育中心、上海商业职业技术学院、福州大学职业技术学院、芜湖职业技术学院、青岛职业技术学院、宁波高等专科学校、上海工程技术大学等 70 余所院校长期从事高等职业教育、有丰富教学经验的资深教师共同编写的《21 世纪高职高专通用教材》，将由上海交通大学出版社陆续向读者朋友推出，这是一件值得庆贺的大好事，在此，我们表示衷心的祝贺。并向参加编写的全体教师表示敬意。

高职教育的教材面广量大，花色品种甚多，是一项浩繁而艰巨的工程，除了高职院校和出版社的继续努力外，还要靠国家教育部和省（市）教委加强领导，并设立高等职业教育教材基金，以资助教材编写工作，促进高职教育的发展和改革。高职教育以培养一线人才岗位与岗位群能力为中心，理论教学与实践训练并重，二者密切结合。我们在这方面的改革实践还不充分。在肯定现已编写的高职教材所取得的成绩的同时，有关学校和教师要结合各校的实际情况和实训计划，加以灵活运用，并随着教学改革的深入，进行必要的充实、修改，使之日臻完善。

阳春三月，莺歌燕舞，百花齐放，愿我国高等职业教育及其教材建设如春天里的花园，群芳争妍，为我国的经济建设和社会发展作出应有的贡献！

叶春生

2000 年 4 月 5 日

前 言

编写一本具有创新精神、又有实践指导价值的管理学原理教材,是我们为之努力奋斗的目标。随着知识经济时代的到来,对传统管理学的一些基本原理和基本方法都有必要给以重新地审视。比如:在管理理论上,我们应该关注信息管理观念、人本管理观念和知识价值观念的创新动态;在管理组织上,应该注重全球化、网络化、集团化和小型化、微型化、家庭化的两极发展趋势;在管理目标上,应站在可持续发展战略的高度,推崇以代际正义原则为核心的现代企业发展伦理观,高效地运用资源,在确保生态效益的前提下,去追求合理的社会效益和经济效益;在管理方法上,既要重视对以计算机和网络为中心的高新科技成果的运用,更要重视对人们驾驭知识的能力即人的智慧能力的有效开发和利用。

本书针对高职教育的特点和需求,为培养大批能适应知识经济时代需要、懂得管理真谛、会运用管理最新方法的技术型和管理型的实用人才而编写。

本书由汪解任主编,拟定编写提纲,负责全书的统稿工作;于青、李善山任副主编。管理学副教授潘丰先生担任主审。参加本书编写工作的人员有:汪解(撰写第1章、第7章、第9章)、于青(撰写第2章、第10章)、李善山(撰写第3章、第4章、第5章)、丁其宝(撰写第6章)、王青(撰写第8章)、赵坚(撰写第11章)、吴颖雯(撰写全书的知识要点和习题)。

本书的学术顾问有:汪孟勤、周忠寅、顾海英、顾志平、郭聪聪、赵士明、杨伯良;实务顾问有:封金龙、李敏、王爱玲、蔡明德、沈燕萍、顾奎根和周骏。

本书在编写和出版的过程中得到了上海交通大学出版社、各编写者所在院校、有关部门及社会热心人士的支持,在此一并鸣谢。

由于时间仓促,加之编者水平有限,书中不妥之处在所难免,恳请广大读者批评指正。

编 者

目 录

1	管理与管理科学	1
1.1	管理及其科学特性	1
1.2	管理学的演进与发展	18
1.3	管理学的研究对象与方法	34
2	现代组织管理	41
2.1	组织管理的原则	41
2.2	管理体制	47
2.3	组织结构	50
2.4	经营机制与企业活力	56
3	系统分析原理	63
3.1	系统论	63
3.2	系统优化原则	72
3.3	企业管理系统模式	75
4	动态控制原理	79
4.1	控制论	79
4.2	控制的方法	85
4.3	管理协调的方法	95
5	信息整合原理	117
5.1	信息论	117
5.2	管理信息及其特征	121
5.3	企业管理信息系统	126
6	管理效益原理	134
6.1	经济效益与管理效益	134
6.2	效益分析	140
6.3	可行性研究	143

7	人本管理原理	155
7.1	人力资源	155
7.2	人本管理	175
7.3	组织激励	189
8	领导效能原理	210
8.1	领导及其作用	210
8.2	领导行为与类型	214
8.3	领导与决策	224
8.4	领导权力及其运用方法	234
9	知识价值原理	248
9.1	知识经济与知识管理	248
9.2	知识价值与经济增长方式	257
9.3	科技经济力与高新技术产业化	266
10	企业管理实务	273
10.1	企业人力资源管理	273
10.2	技术创新与技术转移	279
10.3	资本运作与增值	287
10.4	质量控制和精益管理	297
11	管理创新	308
11.1	管理创新概述	308
11.2	管理创新理念	316
11.3	管理创新技法	322
11.4	管理创新程序	331
	参考文献	338

1 管理与管理科学

人类从认识和改造自然的长期实践中,意识到了集体力量的伟大作用:通过有组织的群体活动可以实现人们独立行动所无法达到的目标。因而,大多数人类活动都以某种群体形式进行。任何人类的群体活动都需要进行管理。管理者的任务就是要设计并维持一种适宜的组织环境,安排和协调不同成员的工作,使每个人都能为群体目标的有效实现作出积极的贡献。虽然管理要受到环境、资源、目标、成员和规范等各种组织要素的影响,但其基本任务和职能是有共性的,存在一些共同的能够指导管理者有效工作的基本原理和方法。

1.1 管理及其科学特性

1.1.1 管理概述

1.1.1.1 管理的内涵

人类物质生产的过程,同时伴生着管理的过程。管理永远存在于物质生产及其活动之中,并一直是提高生产活动效率的有力工具。“管理”一词,源于意大利文 Manggiare 和法文 Manage,原意是“训练和驾驭马匹”。英语“管理”(Manage)很可能源于法语,经过长时期的演变,才具有“处理”、“经营”、“安排”、“办理”、“应付”等多种含义。中国古代汉语本无“管理”一词,现代汉语中的“管理”当是西语的意译。从字面上看,“管”即“管辖”、“管制”、“控制”、“约束”;“理”是“处理”、“整理”、“治理”;管理指的是按照某种理念(思想、意志、规范、准则)去管人和理事。面对一个群体,管理者该如何去管人和理事呢?这就涉及到管理的思想、管理的方式、管理的策略和管理的手段等问题。

千百年来,人们从各个角度去探索管人和理事的规律性,先后创立了形形色色的管理理论。其中,值得骄傲的是,我国古代的《孙子兵法》至今仍然光彩夺目,“故上兵伐谋,其次伐交,其次伐兵,其下攻城”。(《孙子兵法》“谋攻第三”)不仅是世界各国军事家历来遵循的最重要的原则之一,而且也成为当今管理理论决策程序的重要基础之一。如何概括和形成关于管理的现代概念,是一件相当困难的事。因为随着管理实践的迅猛发展和日益复杂,管理学家对管理的认识一方面越来越深刻、越来越丰富,为我们进一步认识管理的内涵提供了大量宝贵的思想财富;另一方面,他们对管理的看法因视角有异,又各执一端,造成了使人迷茫的现代管理理论“丛林”。据编者统计,有关管理的现代定义多达一百多种。

管理定义的多样化,既反映了人们研究立场、方法、角度的不同,也表明了管理科学的不成熟性。我们认为,管理是管理者依据事物发展的客观规律,通过综合运用社会资源、人力资源、自然资源和其他资源,以有效地实现组织目标的活动。

1.1.1.2 管理的本质

管理的本质是什么?综合起来,围绕对这一问题大致形成了以下各类学说:

1) 经营说。即管理是一种经营职能,是合理利用各类资源提高生产效率的组织运作过程。这种观点认为,生产是对多种资源(人力、物资、资金、时间等)的组合利用,目的在于以较少的投入取得较多的产出,管理就是谋取利润。为此,生产过程就必须合理地配置和利用资源,科学地组织人力和节省工作时间。这种以盈利为目标,以多种资源为基础,并加以利用的过程或手段,就是管理。现代管理过程学派就是持这种观点。

2) 职能说。即为了实现管理目标,必须要进行计划、组织、指挥、协调、控制等方面的活动,管理就是由这几项工作所组成的。职能说的主要代表是古典管理学派的法约尔。他认为,大企业的经营包括技术活动、商业活动、安全活动、会计活动、财务活动和管理活动,而管理则具

有计划、组织、指挥、协调和控制五种职能。可见，他是从管理的具体职能这一侧面去界定管理的。

3) 控制说。即管理是一种对组织及其成员实施行为控制的活动。持有这种观点者不仅包括泰罗、韦伯等古典管理学派的主要成员，而且包括现代行为科学学派。泰罗认为“科学管理”是通过作业管理和组织管理去“管理别人的科学”；韦伯认为等级、权力和行政制是一切社会组织的基础，他主张通过建立“理想的行政组织体系”去严格控制和管理好组织成员的行为。现代行为科学学派则指出，管理要处理的是人的需要、人的动机和人的行为三者之间的关系，其核心是人不是物；管理成败的关键在于如何激励人的主动性和创造性，协调人际关系，舍此便谈不上有效的管理。

4) 决策说。即管理是实施一系列科学决策程序步骤的活动。这种观点的代表人物是西蒙，他认为管理是制定和贯彻决策的活动，决策是否科学和贯彻是否有效，关系着管理的全部命运。在他眼里，管理就是科学决策，决策和管理几近同义。西蒙认为：“管理就是决策”。决策贯穿于管理的全过程和管理的所有方面，任何组织都离不开对目标的选择，任何工作都必须经过一系列的评价、比较、拍板后才能开始。如果决策错了，执行得越好，所造成的损失就越大。所以，只有将管理看做决策，才能真正反映管理的真谛。

5) 方术说。即管理是一种领导方法和领导艺术。这种观点的代表人物是孔茨。他认为，“管理就是通过别人来使事情做成的一种职能”，是通过别人，并同别人一道完成工作任务的领导技能。人是管理的核心要素，个人行为是实施管理的媒体，管理就是通过别人把事情办好的用人艺术。

穆尼则认为，任何组织中的一切有目的活动都是在不同层次的领导者的领导下进行的，组织活动的有效性，取决于领导的有效性，所以，“管理就是领导”。

6) 文化说。即管理表现为一定文化影响和支配下的行为，在管理过程中必定折射出某种社会文化。经验管理学派代表人物杜拉克认为，管理是一种有技能、有工具、有技术的工作或知识，是表现为一定行为

的文化。这种文化既包括可以直接运用于管理的有关技能、技术、工具和知识等所谓“显文化”，还包括管理者对价值、风格、信仰和传统的理解等所谓“隐文化”。

7) 思想说。即管理是付诸于实践的某种思想和意识。美国著名管理学家戴维在其《管理：一门人文学》一书中说：“管理并不实际存在，这是个词语，是一种思想。就像科学、政府、工程一样，管理是个抽象的概念。”在他看来，管理只是一种思想，确切地说，只是管理者的思想。所以，管理并不存在，实际生活中存在的只是管理者。

8) 整合说。即管理是对组织要素的一种整合行为。也就是说，管理是为实现一定目标，按照科学程序和运用科学手段对组织要素加以有效配置和利用的行为。构成组织的要素主要有：组织目标、组织成员、组织活动、组织资源、组织环境和组织规范等。为了使组织的各种要素相互协调，必须对他们加以整合——管理即是对组织各种要素的整合。这种整合包括：制定有吸引力的目标以聚集组织成员；选择能够最有效地实现共同目标的行动方案；协调不同成员在目标行动中的努力；根据活动的要求和特点组织筹措资源条件；选择最有效的方式加工和利用这些资源条件；根据环境的特点和变化决定或调整组织的目标与行动内容等等。

以上八种观点，各自从不同的侧面或层次揭示了管理的不同属性或某一个方面的本质，都有部分的真理性。它们大致反映了近代和现代管理学家对管理本质由表及里、由物到人、由存在到意识的认识深化过程。

1.1.2 管理职能

1.1.2.1 管理的性质及基本职能

管理具有两重性。一方面它具有与生产力、社会化大生产相联系的自然属性；另一方面它又具有与生产关系、社会制度相联系的社会属性。这一论断是马克思在研究资本主义企业管理本质时首先提出的。马克思指出：“凡是直接生产过程具有社会结合过程的形成，而不是表现

为独立生产者的孤立劳动的地方,都必然会产生监督劳动和指挥劳动。不过它具有两重性。”(《马克思恩格斯全集》第 25 卷,第 431 页)

企业管理所具备的两重性,从根本上说是由于生产过程本身就是生产力和生产关系的统一体,即由生产过程的两重性所决定的,如图 1.1 所示。

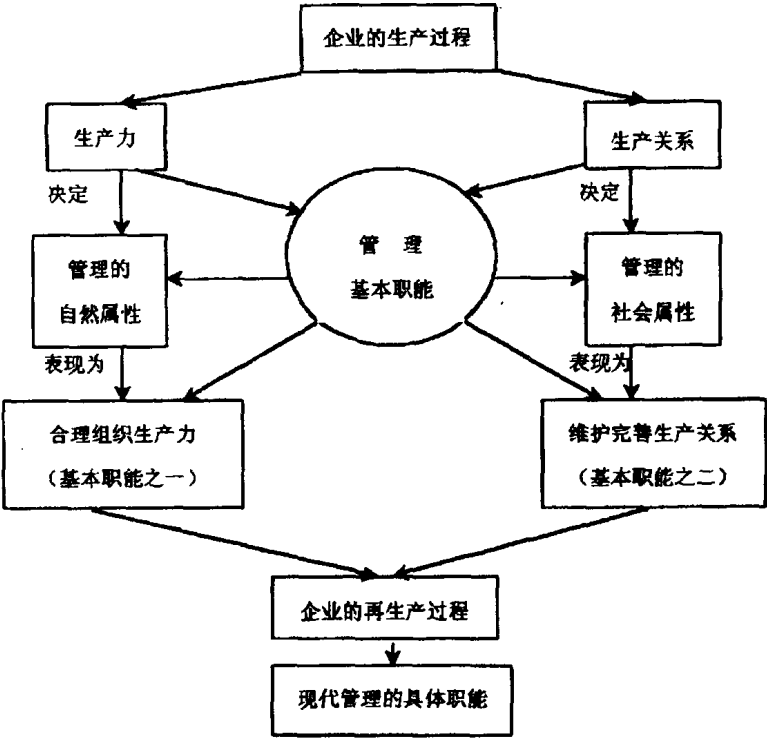


图 1.1 管理的两重性及其基本职能

1) 管理的自然属性。管理的自然属性是由于社会劳动分工协作而产生的。马克思指出:“凡是有许多人进行的劳动、过程的联系和统一都必须表现在一个指挥的意志上,表现在各种与局部劳动无关而与工场全部活动有关的职能上,就像一个乐队需要一个指挥一样。”(《马克思恩格斯全集》第 25 卷,第 431 页)指挥劳动是由共同劳动的社会化性

质产生的,是进行社会化大生产的一般要求和组织劳动协作过程的必要条件,也是一切社会化大生产所具有的共性。协作劳动愈发展,专业分工愈细化,各个生产、操作环节的关联性、制约性亦愈强,也就愈加要求加强“过程的联系和统一”。所以,由社会化大生产决定的管理的这种自然属性随着生产力的发展而不断得到强化。

2) 管理的社会属性。管理的社会属性是由生产关系的性质所决定的。马克思指出:“凡是建立在作为直接生产者的劳动者和生产资料所有者之间的对立上的生产方式中,都必然会产生这种监督劳动。”(《资本论》第3卷,第431页)监督劳动是实现某种特定生产目的的手段,在不同社会制度和生产关系条件下具有不同的性质。在资本主义条件下,作为资本增值过程的监督劳动,体现了资本主义生产关系的剥削实质,具有阶级对抗的性质。在社会主义条件下,监督劳动成为巩固、加强共同劳动以及形成高度自觉劳动所必不可少的条件,但一般不再具有阶级对抗的性质。

马克思主义关于管理两重性的原理,是指导我们深刻认识资本主义企业管理的重要指南,同时也对社会主义企业管理科学理论的建立和实践具有重要的指导意义。一方面,我们应当注意适应社会化大生产的客观要求,采用科学管理的理论和方法,合理组织社会生产力,否则,违背企业管理自然属性必然会受到客观规律的惩罚;另一方面,社会主义企业管理也应遵从社会属性的要求,否则,违反社会主义生产目的,恶化社会主义企业内部的生产关系同样会影响和破坏管理的效果。

同时,我们应正确看待资本主义国家企业管理的理论和方法,吸收一切人类进步和文明的成果为我所用。对那些由管理的自然属性决定而又适合我国国情的管理理论和方法,应大胆吸取、借鉴。对那些同我国社会主义制度和生产关系不相容的糟粕,则应给以批判和摒弃。总之,我们要按照“博采众长,以我为主,中西合璧,融合提炼”的方针,逐步建立起具有中国特色的社会主义企业管理理论体系。

1.1.2.2 管理的具体职能

企业管理的具体职能是指管理者为了实现有效的管理所必须开展

的基本活动,它是从具体方面回答企业管理“干什么”和“怎么干”的问题。

1) 传统管理的具体职能。企业管理的性质告诉我们,企业管理具有指挥劳动和监督劳动这两种基本职能,它们同时作用于管理的全过程。在企业管理的基本活动过程中,这两种基本职能又进一步表现为若干具体职能。西方管理学家对管理具体职能的划分很不一致,存在多种观点,参见表 1.1。其中,最早系统提出企业管理具体职能的是法国管理学者、大企业家亨利·法约尔(H. Fayol)。他在 1916 年发表的《工业管理和一般管理》一书中指出:“管理,就是实行计划、组织、指挥、协调和控制”,从而长期以来,比较传统和权威的看法一直是法约尔的“五职能”学说,即管理由计划、组织、指挥、协调和控制五个具体职能构成。

表 1.1 关于企业管理具体职能划分对照

年份	学者人名	职能划分											
		计划	组织	指挥	协调	控制	激励	人事	调集资源	沟通	决策	创造	指导与领导
1916	法约尔	△	△	△	△	△							
1934	戴维斯	△	△			△							
1937	古利克	△	△	△	△	△		△		△			
1947	布朗	△	△	△		△			△				
1947	布雷克	△			△	△	△						
1949	厄威克	△	△			△							
1951	纽曼	△	△	△		△			△				
1955	孔茨和奥唐纳	△	△	△		△		△					
1964	艾伦	△	△			△							
1964	梅西	△	△			△		△			△		
1964	米	△	△			△	△				△	△	
1966	希克斯	△	△			△	△			△		△	
1972	特里	△	△			△	△						
1976	海曼和斯科特	△	△			△	△	△					
1998	中国人大杨文士	△	△			△		△					△

2) 现代管理的具体职能。法约尔关于管理的“五职能”学说确立于本世纪初期。那时,在工业经济时代和供不应求的卖方市场条件下,企