

GUANLIXUE GAILUN (第三版)

# 管理学 概论

尤建新 陈守明 编著



同济大学出版社

C93  
288=2

2007

# 管 理 学 概 论

(第三版)

尤建新 陈守明 编著



同济大学出版社  
TONGJI UNIVERSITY PRESS

## 内容简介

本书是一本管理学基本理论教材。全书体系完整、结构清晰、可读性强,并在每章后都附有小结和研讨题。本书可供高等院校经济与管理类专业管理学概论和管理学基础理论课程使用,也可供其他专业选修管理类课程或各类管理干部培训使用。

## 图书在版编目(CIP)数据

管理学概论/尤建新,陈守明编著. —3版. —上海:同济大学出版社,2007.2

ISBN 978-7-5608-3518-1

I. 管… II. ①尤… ②陈… III. 管理学—概论  
IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 023425 号

---

## 管理学概论(第三版)

尤建新 陈守明 编著

责任编辑 马继兰 责任校对 徐春莲 封面设计 陈益平

---

出版发行 同济大学出版社 [www.tongjipress.com.cn](http://www.tongjipress.com.cn)

(地址:上海市四平路 1239 号 邮编:200092 电话:021-65985622)

经 销 全国各地新华书店

印 刷 同济大学印刷厂

开 本 850mm×1168mm 1/32

印 张 10.25

印 数 1—4100

字 数 275000

版 次 2007 年 2 月第 3 版 2007 年 2 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5608-3518-1/C·170

---

定 价 19.80 元

---

本书若有印装质量问题,请向本社发行部调换 版权所有 侵权必究

## 前 言

### (第三版)

时间飞驰,《管理学概论》一书出版已经十年有余,从作者开始讲授这门课至今,已有 20 余年。在这 20 多年中,中国的经济有了翻天覆地的变化,人民的物质生活和精神生活水平有了显著的提高。在世界经济一体化和全球变革的浪潮中,管理的学问也有了飞速的发展。新的思维、新的理论不断涌现,一些传统的管理思想受到了冲击和挑战。然而,热闹过后,能够沉淀下来、为后人指明前进道路的成系统的理论模式不多,甚至可以讲是寥寥无几。回过头来,我们发现,许多管理中暴露的问题还是很传统、很基础,那些差点被扔掉的被视为陈糠烂谷子的基本概念和理论竟然有很强的生命力。这就更坚定了《管理学概论》的作用,也推动我们加快修订出版第三版的步伐。

第三版《管理学概论》是在前两版的基础上修改而成,特别是第一版的影响。虽然第一版出版至今已经有 11 年多的时间,第二版是在此基础上修订的,在使用中大家却对第一版的感受要好一些。这也许是习惯的缘故,但我们在第三版修订时不得不对这个问题进行重新审视。所以,虽然第三版在内容上还是有许多变化,但这次修订后的风格与第一版更为相似,并且更注重基本理论和概念的陈述。

第三版《管理学概论》分为 5 篇 20 章,全书的结构保持了原来的计划、组织、领导、控制的四项职能划分方式,由尤建新博士和陈守明博士执笔进行修订。第 1 篇总论在对第二版进行修订的基础上,增加了第 5 章社会责任和管理道德;第 2 篇是计划职能,以第二版为基础进行了部分内容的调整和补充,增加了第 8 章计划职

能中的战略问题;第3篇是组织职能,在对第二版内容进行调整和补充的基础上增加了第13章组织文化;第4篇是领导职能,对第二版内容作了部分调整和补充;第5篇是控制职能,对第二版的内容作了较大的调整和补充。在修订中还删减了第6篇,从而保持了原第一版的总体结构。全书由尤建新博士拟订修订大纲并最后统稿。

在第三版《管理学概论》的修订过程中,听取了许多授课老师的意见,在此,向使用本书和对作者提出改进建议的所有师生、专家以及参加过第二版修订的雷星晖博士、彭正龙博士、周文泳博士等表示衷心的感谢!并期望继续对第三版《管理学概论》给予积极支持和不吝赐教!

尤建新

2006年11月于云通楼

## 前 言

### (第二版)

本书第一版自 1995 年出版发行以来,已 4 次印刷,不仅在同济大学作为教材使用,也受到兄弟院校的青睐,并被推荐为报考研究生的参考读物。由于本书相对其他管理学教材而言,既保持了全面、完整的优点,又具有精练、简明的特点,使用中深受广大师生的欢迎,在 1998 年获得上海高校优秀教材奖。

随着社会经济的迅速发展,有必要对本书进行修订,以满足读者和管理学教学的需要。为此,原作者组织并主持了本书的修订工作,其中:第 1 篇由原作者和陈守明负责修订,增加了第 5 章管理创新;第 2 篇由周文泳负责修订,重点对第 7 章的内容作了调整和补充;第 3 篇由彭正龙负责修订,重点对第 9 章的内容作了调整和补充,并增加了第 11 章人力资源;第 4 篇由原作者修订;第 5 篇由雷星晖负责修订,对第 17 章和 18 章都作了调整和补充;新增加的第 6 篇由陈守明执笔。全书由原作者拟订大纲并统稿。

在对本书修订过程中,听取了雷星晖、彭正龙、叶明海等授课教师的意见,在此,向使用本书和对原作者提出改进建议的所有师生、专家表示衷心的感谢,并期望对本书的第二版继续给予支持和指教。

尤建新

2002 年 3 月于同济园

## 前 言

### (第一版)

管理是人类组织社会活动的一个最基本的手段。大至一个国家,小至两人组成的群体,无论进行何种社会活动,都离不开管理。通过管理,人们才能组织起来,为达到某种目标而行动。

管理是一种资源。在不增加物资资源、人力资源和财力资源的情况下,甚至在减少上述资源的情况下,通过加强管理,改善资源利用,可以取得提高效益的目的。与物质资源、人力资源和财力资源相比,管理具有无形的和潜在的特点。

随着现代科学技术和各国经济活动的迅猛发展,管理对于任何一个组织都愈来愈显示出其重要性。管理的优劣是关系到一个组织兴衰存亡的根本大事,这一点已成为人们的共识。

管理理论在人类活动的各个领域中的发展,不断吸收了诸如心理学、社会学、政治学、军事学、教育学以及自然科学各学科的成果。形成了许多专门的管理学科以及与其他学科交叉渗透的边缘学科或学科群。尽管如此,管理的基本功能、基本原理和基本方法是相同的,这就是管理学研究的对象。

本书是作者在 10 余年讲授“工业企业管理导论”和“管理学概论”的基础上编写而成。全书共分 5 篇 16 章,第一篇阐述了管理的概念、管理理论的发展、管理与环境、管理的目标和方法。第 2 篇至第 5 篇分别对管理的四大职能(即计划职能、组织职能、领导职能和控制职能)展开讨论,其中包括对一些主要学派作了简要的介绍。为便于讲授和自学,本书每章末都附有小结和研讨题。

本书可供各高等学校经济管理类专业管理概论课程和其他专业选修管理类课程教学使用,也可供各类管理干部培训使用。

鉴于作者水平有限,不妥之处,敬请斧正。

尤建新

1995 年 5 月于同济大学

# 目 次

## 前言

|                                |      |
|--------------------------------|------|
| 第 1 篇 总论                       | (1)  |
| 1 管理的概念                        | (3)  |
| 1.1 管理的定义和性质                   | (3)  |
| 1.1.1 管理的任务                    | (4)  |
| 1.1.2 管理的定义                    | (4)  |
| 1.1.3 管理的职能                    | (5)  |
| 1.2 管理者和管理绩效                   | (7)  |
| 1.2.1 管理者                      | (8)  |
| 1.2.2 管理者的作用                   | (8)  |
| 1.2.3 管理者的技能                   | (9)  |
| 1.2.4 管理绩效                     | (9)  |
| 1.3 学习管理的目的                    | (10) |
| 本章小结                           | (11) |
| 本章问题研讨                         | (12) |
| 2 管理理论的发展                      | (13) |
| 2.1 工业革命与工厂制度                  | (13) |
| 2.2 古典管理理论                     | (14) |
| 2.2.1 Taylor 的科学管理             | (15) |
| 2.2.2 Fayol 的 14 条管理原则         | (17) |
| 2.2.3 其他代表人物的主要贡献              | (19) |
| 2.3 人际关系理论                     | (21) |
| 2.3.1 E. Mayo 和 Hawthorne 实验   | (21) |
| 2.3.2 A. Maslow 与“需要层次理论”      | (23) |
| 2.3.3 D. McGregor 与“X 理论、Y 理论” | (24) |

|       |                                  |      |
|-------|----------------------------------|------|
| 2.3.4 | K. Lewin 与“团体力学理论” .....         | (24) |
| 2.3.5 | R. Blake 和 J. Mouton 与“管理方格图”... | (24) |
| 2.4   | 现代管理理论 .....                     | (25) |
| 2.4.1 | 社会系统学派 .....                     | (25) |
| 2.4.2 | 决策理论学派 .....                     | (26) |
| 2.4.3 | 系统管理学派 .....                     | (26) |
| 2.4.4 | 经验主义学派 .....                     | (27) |
| 2.4.5 | 权变理论学派 .....                     | (28) |
| 2.4.6 | 管理科学学派 .....                     | (28) |
| 2.4.7 | 管理现代化 .....                      | (29) |
| 2.5   | 管理理论的新进展 .....                   | (30) |
|       | 本章小结 .....                       | (33) |
|       | 本章问题研讨 .....                     | (33) |
| 3     | 管理与组织环境 .....                    | (35) |
| 3.1   | 组织环境的概念 .....                    | (35) |
| 3.1.1 | 输入 .....                         | (36) |
| 3.1.2 | 过程 .....                         | (37) |
| 3.1.3 | 输出 .....                         | (37) |
| 3.2   | 环境对组织的影响 .....                   | (37) |
| 3.2.1 | 经济环境的影响 .....                    | (38) |
| 3.2.2 | 社会环境的影响 .....                    | (40) |
| 3.2.3 | 技术环境的影响 .....                    | (41) |
| 3.3   | 组织的直接环境因素 .....                  | (42) |
| 3.3.1 | 竞争者 .....                        | (42) |
| 3.3.2 | 政府 .....                         | (43) |
| 3.3.3 | 顾客 .....                         | (43) |
| 3.3.4 | 供应商 .....                        | (43) |
| 3.3.5 | 金融机构 .....                       | (44) |
| 3.4   | 环境对管理实践的影响 .....                 | (44) |
|       | 本章小结 .....                       | (45) |

|                            |      |
|----------------------------|------|
| 本章问题研讨·····                | (46) |
| 4 管理的目标和方法·····            | (47) |
| 4.1 管理的目标·····             | (47) |
| 4.1.1 目标的定义和目标原则·····      | (47) |
| 4.1.2 目标的类型·····           | (49) |
| 4.1.3 企业的目标范畴·····         | (51) |
| 4.2 目标管理·····              | (52) |
| 4.2.1 目标管理的理论·····         | (52) |
| 4.2.2 目标管理的内容·····         | (53) |
| 4.2.3 目标管理的任务·····         | (55) |
| 4.3 目标管理有助于组织自我改善·····     | (56) |
| 4.3.1 增强沟通和理解·····         | (56) |
| 4.3.2 提高积极性和自律性·····       | (56) |
| 4.3.3 推进组织变革和人力资源重新整合····· | (57) |
| 4.3.4 督促按计划付诸行动·····       | (57) |
| 本章小结·····                  | (57) |
| 本章问题研讨·····                | (58) |
| 5 社会责任和管理道德·····           | (59) |
| 5.1 什么是社会责任·····           | (59) |
| 5.2 关于社会责任的观点·····         | (61) |
| 5.2.1 古典观·····             | (61) |
| 5.2.2 社会经济观·····           | (61) |
| 5.3 社会责任的体现·····           | (62) |
| 5.3.1 企业对社会公众的责任·····      | (62) |
| 5.3.2 企业对政府的责任·····        | (63) |
| 5.3.3 企业对投资者的责任·····       | (63) |
| 5.3.4 企业对员工的责任·····        | (64) |
| 5.3.5 企业对顾客的责任·····        | (64) |
| 5.3.6 企业对竞争者的责任·····       | (64) |
| 5.4 管理者受到的社会责任压力·····      | (65) |

|            |               |      |
|------------|---------------|------|
| 5.4.1      | 法律法规的压力       | (65) |
| 5.4.2      | 成本的压力         | (65) |
| 5.4.3      | 竞争的压力         | (66) |
| 5.4.4      | 公众压力          | (66) |
| 5.4.5      | 长远目标和可持续发展的压力 | (66) |
| 5.5        | 管理者怎么做        | (66) |
| 5.5.1      | 系统思想          | (67) |
| 5.5.2      | 战略方面的行动       | (67) |
| 5.5.3      | 法律领域的行动       | (67) |
| 5.5.4      | 生产与运作方面的行动    | (68) |
| 5.5.5      | 营销方面的行动       | (68) |
| 5.5.6      | 财会方面的行动       | (68) |
| 5.5.7      | 融资方面的行动       | (68) |
| 5.6        | 管理道德          | (69) |
|            | 本章小结          | (70) |
|            | 本章问题研讨        | (71) |
|            | 进一步阅读的参考书目    | (72) |
| <b>第2篇</b> | <b>计 划</b>    | (73) |
| 6          | 计划工作          | (75) |
| 6.1        | 计划工作的意义       | (75) |
| 6.1.1      | 计划工作的地位       | (75) |
| 6.1.2      | 计划工作的作用       | (77) |
| 6.2        | 计划工作的条件       | (78) |
| 6.2.1      | 计划工作的外部条件     | (78) |
| 6.2.2      | 计划工作的内部条件     | (79) |
| 6.3        | 计划的类型         | (80) |
| 6.3.1      | 按时间分类的计划      | (80) |
| 6.3.2      | 按业务职能分类的计划    | (81) |
| 6.3.3      | 按广度分类的计划      | (81) |
| 6.4        | 计划工作程序        | (82) |

|       |                |       |
|-------|----------------|-------|
| 6.4.1 | 明确组织定位         | (82)  |
| 6.4.2 | 认识发展机会         | (82)  |
| 6.4.3 | 定义计划目标         | (83)  |
| 6.4.4 | 明确前提条件         | (83)  |
| 6.4.5 | 拟定备择方案         | (83)  |
| 6.4.6 | 评价备择方案         | (83)  |
| 6.4.7 | 选择方案           | (84)  |
| 6.4.8 | 拟定派生计划         | (84)  |
| 6.4.9 | 编制预算           | (84)  |
| 6.5   | 计划的评价标准        | (85)  |
| 6.5.1 | 程序性评价          | (85)  |
| 6.5.2 | 经济性评价          | (86)  |
|       | 本章小结           | (88)  |
|       | 本章问题研讨         | (88)  |
| 7     | 计划工作的方法和工具     | (89)  |
| 7.1   | 滚动计划法          | (89)  |
| 7.2   | 网络计划法          | (90)  |
| 7.2.1 | 绘制网络图          | (91)  |
| 7.2.2 | 计算网络参数与网络计划的优化 | (93)  |
| 7.3   | 盈亏平衡分析         | (94)  |
| 7.4   | 运筹学方法          | (96)  |
| 7.4.1 | 运筹学方法的基本步骤     | (96)  |
| 7.4.2 | 运筹学方法的模型       | (97)  |
| 7.4.3 | 运筹学方法的常用工具     | (98)  |
| 7.5   | 脚本计划           | (99)  |
|       | 本章小结           | (100) |
|       | 本章问题研讨         | (100) |
| 8     | 计划职能中的战略问题     | (101) |
| 8.1   | 战略概述           | (101) |
| 8.1.1 | 战略计划与战术计划      | (101) |

|       |                  |       |
|-------|------------------|-------|
| 8.1.2 | 战略管理过程 .....     | (103) |
| 8.1.3 | 战略的层次 .....      | (104) |
| 8.2   | 公司层战略 .....      | (106) |
| 8.2.1 | 公司稳定战略 .....     | (106) |
| 8.2.2 | 公司增长战略 .....     | (106) |
| 8.2.3 | 公司收缩战略 .....     | (107) |
| 8.3   | 业务层战略 .....      | (107) |
|       | 本章小结 .....       | (110) |
|       | 本章问题研讨 .....     | (110) |
| 9     | 决策 .....         | (111) |
| 9.1   | 决策问题概述 .....     | (111) |
| 9.1.1 | 决策问题的三种类型 .....  | (111) |
| 9.1.2 | 决策问题的四个要素 .....  | (112) |
| 9.2   | 决策过程 .....       | (114) |
| 9.2.1 | 建立目标,明确问题 .....  | (114) |
| 9.2.2 | 分析信息资料 .....     | (115) |
| 9.2.3 | 制定备择方案 .....     | (115) |
| 9.2.4 | 选择决策 .....       | (115) |
| 9.2.5 | 执行和反馈控制 .....    | (116) |
| 9.3   | 决策方法 .....       | (116) |
| 9.3.1 | 决策的类型 .....      | (117) |
| 9.3.2 | 竞争型决策 .....      | (117) |
| 9.3.3 | 风险型决策 .....      | (119) |
| 9.3.4 | 完全不确定型决策 .....   | (122) |
| 9.4   | 决策的人为因素 .....    | (126) |
| 9.4.1 | 个人因素 .....       | (126) |
| 9.4.2 | 群体因素 .....       | (127) |
|       | 本章小结 .....       | (129) |
|       | 本章问题研讨 .....     | (129) |
|       | 进一步阅读的参考书目 ..... | (132) |

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| <b>第3篇 组 织</b> .....       | (133) |
| 10 组织理论.....               | (135) |
| 10.1 组织概述.....             | (135) |
| 10.1.1 组织含义.....           | (135) |
| 10.1.2 组织的重要性.....         | (136) |
| 10.1.3 组织的功能和类型.....       | (137) |
| 10.2 组织理论与组织形式.....        | (138) |
| 10.2.1 组织理论.....           | (138) |
| 本章小结.....                  | (143) |
| 本章问题研讨.....                | (144) |
| 11 组织结构与组织关系.....          | (145) |
| 11.1 组织结构.....             | (145) |
| 11.1.1 部门化.....            | (145) |
| 11.1.2 管理幅度.....           | (148) |
| 11.1.3 一些基本的组织结构形式.....    | (150) |
| 11.2 组织关系.....             | (154) |
| 11.2.1 权力.....             | (154) |
| 11.2.2 权力委任.....           | (156) |
| 11.2.3 集权与分权.....          | (159) |
| 11.2.4 直线权力和参谋权力.....      | (161) |
| 本章小结.....                  | (162) |
| 本章问题研讨.....                | (163) |
| 12 人力资源管理.....             | (164) |
| 12.1 人力资源概述.....           | (164) |
| 12.1.1 人力资源概念.....         | (164) |
| 12.1.2 人力资源特征.....         | (165) |
| 12.1.3 人力资源管理的含义与发展趋势..... | (166) |
| 12.2 人力资源战略和发展规划.....      | (169) |
| 12.2.1 人力资源战略.....         | (169) |
| 12.2.2 人力资源需求和供给预测.....    | (171) |

|            |                          |              |
|------------|--------------------------|--------------|
| 12.3       | 人力资源管理的内容与过程             | (172)        |
| 12.3.1     | 岗位分析和评价                  | (172)        |
| 12.3.2     | 人力资源管理的主要内容和过程           | (173)        |
|            | 本章小结                     | (180)        |
|            | 本章问题研讨                   | (180)        |
| 13         | 组织文化                     | (181)        |
| 13.1       | 组织文化概要                   | (181)        |
| 13.1.1     | 组织文化的定义                  | (181)        |
| 13.1.2     | Edgar H. Schein 对组织文化的分析 | (182)        |
| 13.1.3     | 组织文化的生成和领导的作用            | (184)        |
| 13.2       | 组织文化的作用形式                | (185)        |
| 13.2.1     | 强文化和弱文化                  | (185)        |
| 13.2.2     | 组织文化如何传给员工               | (185)        |
| 13.3       | 跨文化组织管理                  | (187)        |
|            | 本章小结                     | (189)        |
|            | 本章问题研讨                   | (190)        |
| 14         | 组织变革                     | (191)        |
| 14.1       | 组织变革的动因                  | (191)        |
| 14.1.1     | 组织变革的一般原因                | (191)        |
| 14.1.2     | 组织变革“内因论”的一个演化模型         | (192)        |
| 14.2       | 组织变革的过程                  | (196)        |
| 14.3       | 组织变革的目标和内容               | (201)        |
| 14.3.1     | 变革的目标模型                  | (202)        |
| 14.3.2     | 组织变革的内容                  | (203)        |
| 14.4       | 组织变革和发展的阻力及克服            | (204)        |
| 14.5       | 组织结构变革的方向                | (207)        |
|            | 本章小结                     | (210)        |
|            | 本章问题研讨                   | (210)        |
|            | 进一步阅读的参考书目               | (211)        |
| <b>第4篇</b> | <b>领导</b>                | <b>(213)</b> |

|        |            |       |
|--------|------------|-------|
| 15     | 行为理论       | (215) |
| 15.1   | 个体行为       | (215) |
| 15.1.1 | 行为模式       | (216) |
| 15.1.2 | 需要         | (217) |
| 15.1.3 | 动机         | (218) |
| 15.1.4 | 激励         | (219) |
| 15.2   | 群体行为       | (221) |
| 15.2.1 | 群体和群体规范    | (221) |
| 15.2.2 | 群体压力与从众行为  | (222) |
| 15.2.3 | 群体凝聚力      | (223) |
| 15.2.4 | 群体冲突       | (224) |
| 15.3   | 组织行为       | (225) |
| 15.3.1 | 组织中的作用     | (225) |
| 15.3.2 | 组织中的冲突     | (226) |
| 15.3.3 | 组织中的压力     | (227) |
|        | 本章小结       | (227) |
|        | 本章问题研讨     | (228) |
| 16     | 激励理论       | (229) |
| 16.1   | 内容型激励理论    | (229) |
| 16.1.1 | 需要层次论      | (229) |
| 16.1.2 | 双因素理论      | (232) |
| 16.1.3 | 成就需要理论     | (234) |
| 16.2   | 过程型激励理论    | (235) |
| 16.2.1 | 目标设置理论     | (235) |
| 16.2.2 | 期望理论       | (237) |
| 16.2.3 | 公平理论       | (239) |
| 16.3   | 强化和综合型激励理论 | (241) |
| 16.3.1 | 强化理论       | (241) |
| 16.3.2 | 综合型激励理论    | (245) |
|        | 本章小结       | (246) |

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| 本章问题研讨·····             | (247) |
| 17 领导理论·····            | (249) |
| 17.1 领导的概念·····         | (249) |
| 17.1.1 领导的三要素·····      | (249) |
| 17.1.2 领导者与管理者的区别·····  | (250) |
| 17.1.3 领导的影响力·····      | (251) |
| 17.1.4 三类领导理论·····      | (253) |
| 17.2 领导的特质理论·····       | (253) |
| 17.2.1 古典领导特质理论·····    | (254) |
| 17.2.2 现代领导特质理论·····    | (256) |
| 17.3 领导的行为理论·····       | (258) |
| 17.3.1 X理论与Y理论·····     | (258) |
| 17.3.2 领导行为四分图·····     | (260) |
| 17.3.3 管理方格图·····       | (260) |
| 17.3.4 第四型领导体制·····     | (261) |
| 17.3.5 PM领导类型理论·····    | (262) |
| 17.4 领导的权变理论·····       | (263) |
| 17.4.1 超Y理论·····        | (263) |
| 17.4.2 领导的生命周期理论·····   | (264) |
| 17.4.3 有效领导的权变理论·····   | (265) |
| 17.5 领导理论的新进展·····      | (266) |
| 17.5.1 转型领导·····        | (266) |
| 17.5.2 中国特色家长式领导理论····· | (267) |
| 17.6 领导班子的合理结构·····     | (268) |
| 本章小结·····               | (269) |
| 本章问题研讨·····             | (270) |
| 18 管理沟通·····            | (271) |
| 18.1 沟通概述·····          | (271) |
| 18.1.1 沟通的含义·····       | (271) |
| 18.1.2 沟通的类型·····       | (273) |