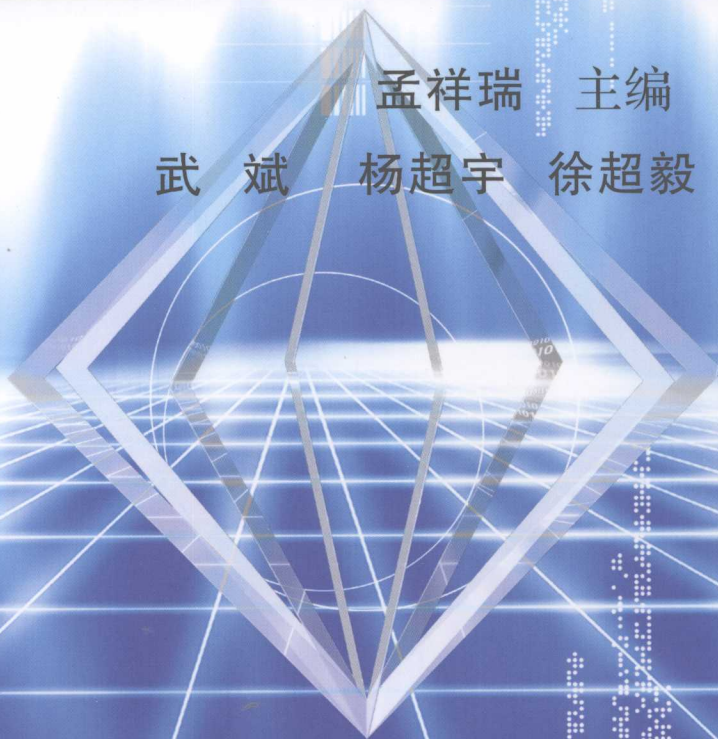


XINXI XITONG

管理信息系统

孟祥瑞 主编

武 斌 杨超宇 徐超毅 副主编



華東理工大學出版社
EAST CHINA UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

要 献 容 内

管理信息系统

孟祥瑞 主 编

武 斌 杨超宇 徐超毅 副主编



华东理工大学出版社
EAST CHINA UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

管理信息系统/孟祥瑞 主编. —上海:华东理工大学出版社, 2005. 8 (2008. 1重印)

ISBN 978-7-5628-1738-3

I. 管... II. 孟... III. 管理信息系统
IV. C931. 6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 072346 号

管理信息系统

.....

主 编 / 孟祥瑞

责任编辑 / 徐知今 李国平

封面设计 / 王晓迪

责任校对 / 金慧娟

出版发行 / 华东理工大学出版社

地 址:上海市梅陇路 130 号,200237

电 话:(021)64250306(营销部)

传 真:(021)64252707

网 址:press. ecust. edu. cn

印 刷 / 上海崇明裕安印刷厂

开 本 / 787×1092 1/16

印 张 / 15.5

字 数 / 374 千字

版 次 / 2005 年 8 月第 1 版

印 次 / 2008 年 1 月第 2 次

印 数 / 4051-6070 册

书 号 / ISBN 978-7-5628-1738-3/TP·138

定 价 / 23.50 元

内 容 摘 要

本书介绍了管理、信息、系统的相关概念以及管理信息系统的有关概念、结构、功能和常用开发方法。在此基础上,按照软件工程的一般原理,阐述了管理信息系统的规划、系统分析、设计、运行、实施和维护,论述了生命周期开发方法、原型法、结构化开发方法、面向对象开发方法等系统开发方法。最后简单介绍了管理信息的决策支持系统。全书共分为 10 章。

本书可作为高等院校信息管理与信息系统、经济管理、管理科学与工程类各专业本专科学生的教材,也可作为企业管理技术人员的参考书。

主 编 孟祥林

副主编 孙铁林 李铁林 版 次

前 言

管理信息系统是一门融管理科学、信息科学、系统科学、行为科学、现代通信技术和电子计算机技术为一体的综合性边缘学科。管理信息系统又是信息技术应用中一个非常重要的领域。随着电子计算机技术及其应用的发展,管理信息系统的理论与应用得到进一步的发展和完善。目前,管理信息系统课程不仅是计算机及其相关专业的核心课程,而且也是管理专业、经济专业的相关课程。所以掌握管理信息系统技术,利用管理信息系统技术进行实践操作,对于管理者具有非常重要的意义。

本书从管理、信息、系统以及管理信息系统的基本概念和原理入手,按照软件工程的一般原理,比较通俗、系统和深入地介绍了管理信息系统开发过程中的开发方法、系统规划、系统分析、设计、实施的基本原理和方法。

本书共 10 章,分为管理、信息以及系统概述、管理信息系统概述、管理信息系统开发方法、管理信息系统技术基础、系统规划、系统分析、系统设计、系统实施、系统运行管理与维护以及决策支持系统。

本教材编写的宗旨是从读者的角度出发,以读者为中心,注重结构安排,强调逻辑性、可读性、易理解性、准确性和实用性。在内容上,本教材以管理为核心,从系统、管理的概念入手,逐步深入到信息技术中。在结构上,强调了体系结构的合理性。在本教材中采用了图、表等方式说明问题,使读者能够容易阅读和理解。

本教材适合本专科学学生使用,同时也可作为企业管理人员的参考书。

本书由孟祥瑞主编,武斌、杨超宇、徐超毅副主编,参加编写的还有胡蓉、高光发、沈长霞、杨科、阳季春、桂海霞、吴雪峰、曹娜娜等老师。

在编写本教材的过程中,许多同行给予了大力支持,作者在此表示衷心的感谢。由于编写时间较短,水平有限,书中难免有不当之处,敬请各位专家和读者批评指正。

作 者
2005 年 5 月

目 录

第 1 章 管理、信息以及系统概述	(1)
1.1 管理基础知识	(1)
1.1.1 管理的定义	(1)
1.1.2 管理的基本职能	(2)
1.1.3 管理科学的发展阶段	(3)
1.1.4 管理的组织	(4)
1.2 信息基础知识	(8)
1.2.1 数据、信息的概念	(8)
1.2.2 信息的特征与分类	(11)
1.2.3 信息的生命周期	(14)
1.3 系统与信息系统	(15)
1.3.1 系统的定义	(15)
1.3.2 系统的特征与功能	(15)
1.3.3 系统的分类与性能评价	(17)
1.3.4 信息系统概述	(19)
第 2 章 管理信息系统概述	(22)
2.1 管理信息系统的概念与功能	(22)
2.1.1 管理信息系统的定义	(22)
2.1.2 管理信息系统的功能	(25)
2.2 管理信息系统的结构与分类	(26)
2.2.1 管理信息系统结构	(26)
2.2.2 管理信息系统的分类	(28)
2.3 管理信息系统的开发	(28)
2.3.1 系统开发的基本原则	(29)
2.3.2 系统开发的基础条件	(29)
2.3.3 系统开发的基础工作	(30)
2.4 管理信息系统与其他学科的关系	(31)
第 3 章 管理信息系统开发方法	(34)
3.1 生命周期方法	(34)
3.1.1 生命周期方法概述	(34)
3.1.2 生命周期法的开发过程	(35)
3.1.3 生命周期法的缺点	(36)



3.2	结构化方法	(37)
3.2.1	结构化方法的思想与特点	(37)
3.2.2	结构化方法的开发过程	(39)
3.2.3	结构化方法的优缺点	(39)
3.3	原型法	(40)
3.3.1	原型法的基本思想与特点	(40)
3.3.2	原型法的开发过程	(41)
3.3.3	原型法的优缺点应注意的问题	(43)
3.4	面向对象方法	(45)
3.4.1	面向对象方法概述	(45)
3.4.2	面向对象方法的基本思想	(49)
3.4.3	面向对象方法的开发过程	(50)
3.5	CASE 开发方法	(52)
3.5.1	CASE 的基本思路与特点	(53)
3.5.2	CASE 的发展过程	(54)
3.5.3	CASE 工具的作用	(55)
3.6	各种开发方法比较	(55)
第4章 管理信息系统技术基础		(57)
4.1	计算机系统	(57)
4.1.1	计算机系统分类	(57)
4.1.2	计算机系统原理	(58)
4.1.3	计算机系统的性能评测	(59)
4.2	计算机硬件基础	(62)
4.2.1	中央处理器	(62)
4.2.2	输入/输出设备	(63)
4.2.3	存储器	(65)
4.3	计算机软件基础	(66)
4.3.1	软件分类	(66)
4.3.2	程序设计语言	(68)
4.4	通信与网络基础	(71)
4.4.1	数据通信技术	(71)
4.4.2	传输媒体	(73)
4.4.3	计算机网络基础	(77)
4.5	局域网与因特网技术	(82)
4.5.1	局域网	(82)
4.5.2	因特网技术	(84)
4.6	数据库技术	(87)
4.6.1	数据库基础知识	(87)



4.6.2	数据模型	(93)
4.6.3	数据库管理系统(DBMS)	(95)
第5章 系统规划 (98)		
5.1	系统规划总论	(98)
5.1.1	战略规划的概念	(98)
5.1.2	MIS规划的意义	(99)
5.1.3	系统规划的任务、目标和内容	(99)
5.1.4	战略规划的特点	(100)
5.1.5	信息系统规划的原则	(101)
5.1.6	战略规划的实现	(101)
5.2	系统规划模型	(103)
5.3	系统规划步骤与方法	(105)
5.3.1	系统规划步骤	(105)
5.3.2	系统规划的主要方法	(106)
5.4	管理信息系统规划与企业过程重组	(109)
5.5	信息系统规划(ISP)和企业形象系统(CIS)	(110)
第6章 系统分析 (112)		
6.1	系统分析概述	(112)
6.1.1	任务和过程	(112)
6.1.2	基本方法和基本原则	(112)
6.2	系统初步调查和可行性分析	(113)
6.2.1	系统初步调查	(113)
6.2.2	可行性分析	(114)
6.3	系统需求分析	(116)
6.3.1	需求分析过程	(117)
6.3.2	需求开发的步骤	(118)
6.3.3	需求分析的原则	(118)
6.3.4	需求分析方法	(119)
6.3.5	需求分析工具	(120)
6.3.6	确定疑难需求的策略	(121)
6.3.7	系统需求分析文档	(122)
6.4	系统详细调查	(122)
6.4.1	详细调查的调查方法	(123)
6.4.2	系统业务调查	(124)
6.5	数据与数据流程分析	(126)
6.5.1	数据需求说明	(126)
6.5.2	数据流程图	(128)



管理信息系统

6.5.3	数据字典	(129)
6.5.4	表达处理逻辑分析工具	(130)
6.6	面向对象系统分析	(134)
6.6.1	面向对象系统分析概述	(134)
6.6.2	确定对象及对象类	(137)
6.6.3	确定对象的属性和服务	(140)
6.7	新系统逻辑方案的建立	(143)
6.7.1	新系统信息处理方案	(144)
6.7.2	新系统可能涉及到的管理模型	(144)
6.8	系统分析报告	(147)

第7章 系统设计

7.1	系统设计的任务、原则	(149)
7.2	系统总体设计	(150)
7.2.1	子系统的划分	(150)
7.2.2	功能模块设计	(151)
7.2.3	图形工具	(158)
7.3	系统配置方案设计	(159)
7.3.1	系统配置方案设计的基本内容	(160)
7.3.2	网络设计	(160)
7.3.3	系统配置方案设计的基本原则	(161)
7.4	代码设计	(161)
7.5	数据存储总体结构设计和数据库设计	(164)
7.5.1	数据存储总体结构设计	(164)
7.5.2	数据存储总体结构设计的基本原则	(166)
7.5.3	数据库设计	(166)
7.6	输入输出设计	(182)
7.6.1	输入设计	(182)
7.6.2	输出设计	(185)
7.7	面向对象的系统设计(OOD)	(188)
7.7.1	OOD 概述	(188)
7.7.2	OOD 的基本步骤	(190)
7.8	系统设计报告	(195)

第8章 系统实施

8.1	系统实施阶段的主要内容	(196)
8.2	物理系统的实施	(196)
8.3	程序设计	(197)
8.3.1	程序设计目标	(198)



8.3.2	程序设计方法	(199)
8.3.3	常用的编程工具	(201)
8.3.4	面向对象的程序设计(OOP)	(202)
8.4	系统测试	(204)
8.4.1	系统测试的概念	(204)
8.4.2	单元测试	(207)
8.4.3	组装测试	(209)
8.4.4	验收测试	(211)
8.5	人员培训	(212)
8.6	系统转换	(212)
第 9 章	系统运行管理与维护	(214)
9.1	系统运行管理	(214)
9.2	系统维护	(217)
9.3	可维护性	(220)
第 10 章	决策支持系统	(222)
10.1	决策模型	(222)
10.2	决策支持系统概述	(224)
10.2.1	决策支持系统(DSS)的产生与发展	(224)
10.2.2	决策支持系统的基本概念	(225)
10.3	决策支持系统的组成	(230)
10.3.1	决策系统的结构	(230)
10.3.2	人机对话子系统	(233)
10.3.3	模型库子系统	(234)
参考文献		(237)



第1章 管理、信息以及系统概述

管理信息系统(Management Information System, MIS)是一门融管理科学、信息科学、系统科学、行为科学、现代通信技术和电子计算机技术为一体的综合性边缘学科。因此在介绍管理信息系统知识之前,本章先介绍管理、信息和系统的有关概念和相关知识。

1.1 管理基础知识

管理信息系统是服务于管理的,管理是信息系统服务的对象。对对象了解得越清楚,就能服务得越好。因而懂得基本的管理知识是很重要的。

管理的历史是非常悠久的,自从有人类活动以来,就有管理。管理是伴随着人类活动、人类社会的发展而产生和发展的。管理活动的产生和发展是由人类活动的特点决定的。西方工业革命之后和在第二次世界大战之后管理才得到普遍的重视,并形成热潮。现在,管理与科学、技术一起构成现代社会鼎足而立的三大支柱。

1.1.1 管理的定义

管理活动自古就有,但什么是管理,至今还没有得到公认和统一的定义。长期以来,不同的学者从多个角度对管理的概念进行表述,各自提出了不同的看法,分别从不同的侧面反映了管理的内涵。其中具有代表性的观点有:

定义之一:管理是由计划、组织、指挥、协调及控制等职能为要素组成的活动过程。

这个概念是现代管理理论创始人、法国管理学家亨利·法约尔(Henri Fayol)在1916年出版的《一般工业管理》一书中提出的,它是最常用的管理定义。

定义之二:管理是通过其他人的工作达到组织的目标。这个概念包含三层含义:

- (1) 管理其他人及其他人的工作;
- (2) 通过其他人的活动来收到工作效果;
- (3) 通过协调其他人的活动进行管理。

定义之三:管理是协调人际关系、激发人的积极性,以达到共同目标的一种活动。这个概念也包含三层含义:

- (1) 管理的核心是协调人际关系;
- (2) 根据人的行为规律去激发人的积极性;
- (3) 同一组织中的人具有共同的目标。管理的任务是促进人们相互间的沟通,为完成共同目标而努力。

定义之四:管理是一种以绩效为基础的专业职能。

这是美国哈佛大学德鲁克教授提出的观点,它有以下含义:

- (1) 管理与所有权、地位、权力无关;
- (2) 管理是专业性工作,管理人员是一个专业的管理阶层;



(3) 管理的本质是执行任务的责任。

定义之五:管理就是决策。这是决策理论代表人美国管理学家西蒙提出的观点。对管理者来说,在管理过程中都要进行决策,即作出决定。而做决定是一个过程,包括收集信息、制定方案、选择方案、跟踪检查等阶段。所以从这方面看,管理就是决策。

定义之六:管理就是领导。这种观点认为:任何组织都有一定的结构,领导者占据着结构的各个关键职位。组织中一切有目的活动是否有效,取决于领导者领导活动的有效性。所以认为管理就是领导。

以上定义可以说是从不同的侧面、不同角度揭示了管理的含义,或者是揭示了管理的某一方面的属性。一般认为:管理是在特定的环境下,运用组织、计划、指导、控制和协调等基本行动,来有效地利用人力、材料、资金、设备和方法等各种资源,发挥最高的效益,以实现一个组织机构所预定的目标和任务。

根据管理的一般定义,归纳出管理具有以下特征:

- ① 管理是一种社会现象。只要人类存在,就必然存在管理。
- ② 管理是组织行为的重要组成部分。
- ③ 管理的实质是协调。
- ④ 管理的核心是处理各种人际关系。
- ⑤ 管理活动是在一定的环境下进行的。

1.1.2 管理的基本职能

“职能”是指“活动”、“行为”。管理的基本职能就是管理工作所包含的各类基本活动的内容,一种职能表示一类活动。

1. 计划职能

计划作为管理的一项基本职能,是指为未来的组织活动确定目标,并为实现这一目标预先作出选择和具体安排。计划的内容主要包括决定为什么做,做什么,以及如何去做,即确定目标、预测和决策。计划中的目标可分为总目标和阶段性目标,长期目标和短期目标等。目标不同,则所实施计划方案不同。计划的内容常用六个“W”来表示:“Why”为什么做;“What”做什么;“Who”谁去做;“Where”在什么地方做;“When”在什么时候做;“How”怎样做。对管理者来说,要做到促进和保证管理人员在管理工作中能够进行有效的管理,就必须有详尽周密的计划。

2. 组织职能

制定出切实可行的计划之后,就要进入计划的实施这一工作阶段。在每一计划的实施过程中,都要做大量的组织工作。不同的计划有着不同的计划内容和要求,相应的组织职能在内容上有很大差别。

组织结构和组织工作的状况,决定着组织的工作效率和活力,决定着计划、决策实施活动的成败。组织职能包括的内容主要有:

(1) 设计组织结构,编制职务说明书。组织职能的基础是为被管理机构设计出合理的组织结构和编制“职务说明书”。组织结构中要标明各种管理职务或部门在组织结构中的地位以及它们之间的关系;“职务说明书”指出每个管理职务的工作内容、职责与权力,同组织中其他部门或职务的关系,以及担任该项职务应具备的素质、能力等条件。



(2) 配备人员。配备人员是指为组织机构的不同岗位选配合适的人员。配备人员工作包括确定人员的需要量,根据职务所要求的知识和技能对人员进行考察、筛选,制定和实施人员培训计划等。

(3) 协调。协调是指协调组织机构中的各个部分,建立高效的信息沟通网络,处理好组织的不同成员之间的各种关系,使组织的全体成员能和谐一致地进行工作。

3. 领导职能

领导是指指挥、引导组织成员,为实现组织目标而努力的过程。好的计划和组织只是基础,它们并不能保证目标的实现。这就需要领导者能够满足部下的愿望和需求,激励部下,指导部下的活动,解决部下之间的矛盾,指引部下完成好任务。现代的管理者,在他们领导行为中较重视激励因素的运用。

4. 控制职能

控制就是根据计划所确定的要求来检查计划的实际执行情况,发现偏差或新的情况,分析其中的原因,进而采取相应的调整措施,以确保计划的实现。一般来说,控制属保证性职能,使活动的开展及成效符合原先确定的计划要求。

控制职能包括下列四个运作步骤:确定控制标准;衡量实际绩效;进行差异分析;采取纠偏措施或其他调整措施。

控制职能与计划职能相比较,计划偏重于事先对行动加以引导,而控制则偏重于事后对行动加以监督。但这里所说的“事后”并不意味着等到行动完成结束后才开始进行,如果那样做,就不可能也来不及纠正偏差了。控制要求能及时发现处于萌芽状态的偏差,并有效地进行纠正。

5. 激励职能

人力是最宝贵的资源。要搞好一个企业,提高劳动生产效率,增加经济效益,最重要的是调动人的积极性,进行人力资源的开发。人的资源潜力是很大的。这部分资源的开发,对提高劳动生产效率作用很大。

激励的实质是使职工产生组织所企望的行为,可以根据职工的需要设置适当的目标,引导职工按组织所需要的方式行动。设置的目标应该是受激励者所迫切需要的;目标要适当,既不能太低,又不能高不可攀;目标最好让大家参与讨论,这样可以使目标定得合理,还有助于对目标导向行动的深刻理解,同时满足职工的参与感,使他们能更努力工作。

1.1.3 管理科学的发展阶段

管理活动源远流长,但形成一套比较完整的理论,则是经历了一段漫长的发展过程。因此回顾管理学的形成与发展,了解管理先驱对管理理论和实践所做的贡献,以及管理活动的演变和历史,这对每个学习者来说都是必要的。

1. 早期的管理活动阶段

这个阶段指从人类社会产生,人们结成一定的社会关系,集体分工、协同工作开始到18世纪这一阶段。在此阶段,人们为了生存而进行各种活动,从而在进行着相应的管理活动和管理的实践,其范围很广。但是由于当时人们的社会认识水平有限,对管理活动本身的必要性和重要性没有认识,仅有的管理的知识是世代相传的或实践得来的,人们凭经验来管理,没有对经验进行科学的抽象。



2. 早期管理思想的萌芽阶段

该阶段是从 18 世纪到 19 世纪末这一历史阶段。在这一时期人们逐渐观察和认识各种实践活动,对管理活动在社会中所起的作用产生了一定的认识,但这些都处在较低的水平,还没有能够进一步系统地、全面地加以研究,因而人们的认识和见解仅仅散见于一些对管理零星研究的著作中。

3. 管理理论形成阶段

该阶段从 19 世纪末、20 世纪初开始一直到现在,这一时期随着生产力的快速发展和科学的进步,经过管理学者们的不断研究、观察和实践,甚至亲自实践,使管理的科学认识不断丰富和具体,从而对其进行概括和抽象,这才逐渐形成管理理论,管理也才真正地发展成为一门科学。

1.1.4 管理的组织

管理组织是保证管理目标实现的重要手段,是管理的重要问题。由于它和信息技术既相互影响又相互支持,所以和管理信息系统有密切的关系。

从古代作坊式的直线组织到泰勒的直线职能制,虽然有些变化,但变化不大。在当今生产的发展、信息技术的发达、企业组织进行大变化的时期。已经出现了各种各样的组织形式,归纳起来可以分为以下几种:

1. U 型组织

即直线职能制组织结构,它是一种内部一元化领导的组织形式。

① 纯直线制的形式,一切均由一个头说了算,见图 1-1。

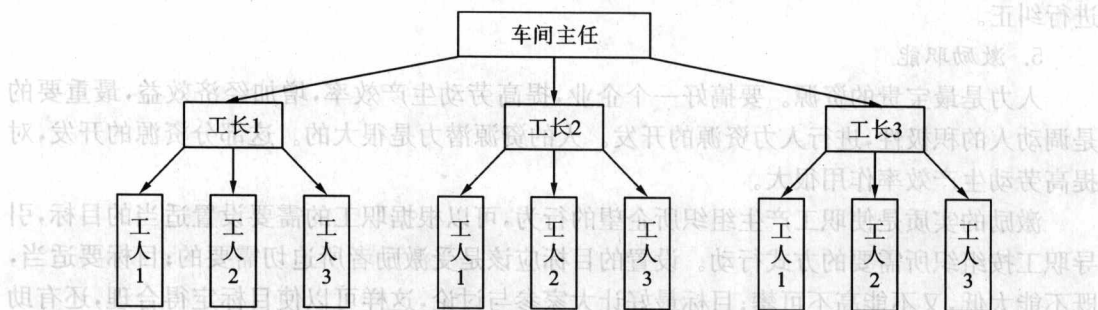


图 1-1 纯直线制

这种形式在生产企业已几乎绝迹,它只适用于任务明确,而又要求领导集中、控制严格的情况。这可以说是一种树状组织。

② 直线职能制组织,如图 1-2。

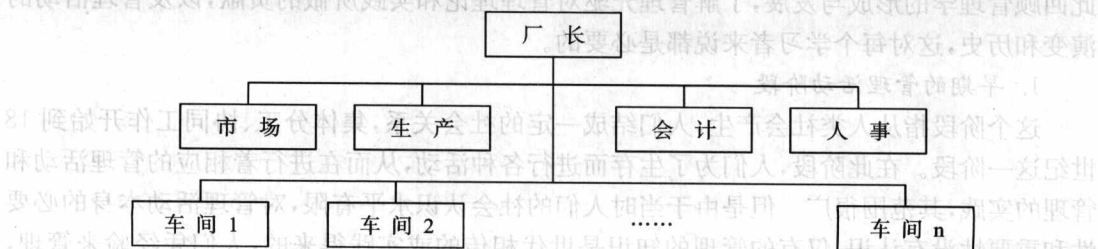


图 1-2



这里,下属各车间和厂长之间属直线序列,它意味着权力的直接隶属。而职能部门,一般设市场、生产、会计、人事等科室或处室,则不属于直接权力序列,他们无权命令各车间,只有权在全厂制定的规则的基础上办理事务手续。如手续不符合规定,他们可以不予办理;如手续符合规定他们无权不予办理。前苏联所推行的一长制是比较正规的直线职能制。按他们的规定职能部门和车间是平级的,而且权力相对小些。这里主要强调职能部门为车间服务。

职能制的执行往往走样。由于职能部门比较接近领导,而且全职从事管理工作,因而有为厂长或总经理代行权力的情况,导致他们权力的增长,形成对直线下属亦有领导作用的情况,如图 1-3。

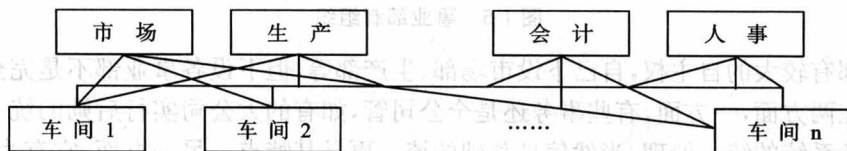


图 1-3

这种组织形式的优点是减少了厂长的负担,它的缺点是增加了车间的负担;而且容易造成“政出多门”,办事效率低下等现象。

2. M 型组织

矩阵式组织 由于组织中职能部门的权力过大和直线组织的分段引起任务的分割,每个功能似乎均有人负责,但无人对整个任务或整个任务的过程负责,为了加强任务过程的责任制,许多企业采取了矩阵式组织。矩阵式组织的一维是直线组织,另一维是任务,这个任务或为产品,或为项目,其形式如图 1-4 所示。

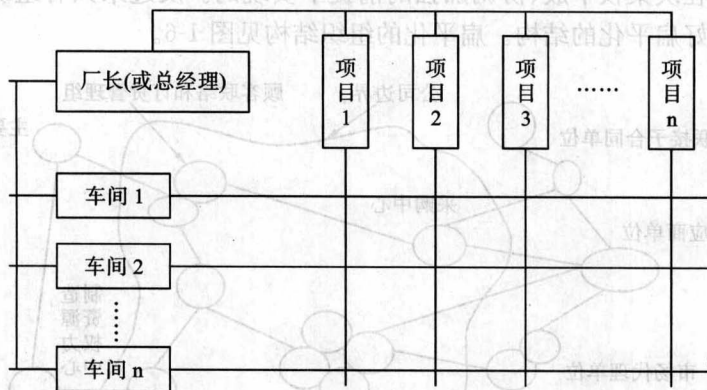


图 1-4 矩阵式组织

无论车间或项目均在职能部门的支持下工作,因而可以认为职能部门处于第三维。这样就形成三维矩阵式组织。

事业部制组织结构,它是矩阵式组织在更大范围即大公司范围的实现。其组织结构见图 1-5。

事业部一般是按产品来划分,如某大型通信设备公司分为程控交换机部,无线寻呼台部

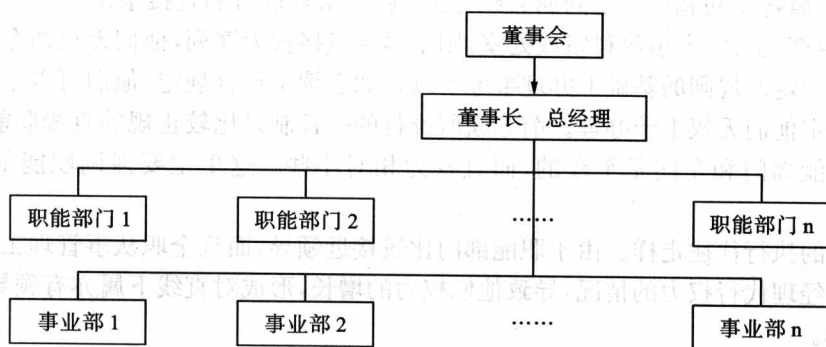


图 1-5 事业部制组织

等。事业部有较大的自主权,自己下设市场部、生产部等,但下设各事业部不是完全子公司,主要表现在两方面,一方面,有些事务还是全公司管,如有的大公司实行后勤的统一支持,有的实行财务系统的统一处理,当然信息基础的统一更是其特点。另一方面,它有为全公司服务或管理的义务。如交换机公司有为全公司做通信规划和指导实现的义务,有为全公司通信设备维修服务的义务。但它在发展自身产品方面有绝对的决策权,当然它又不能重复生产别的事业部的产品。

可以认为,在内部 M 型组织实现了多元化的领导。一些上级的直接领导关系变成了指导关系、平级之间,在过去的统一领导下的配合关系变成了协调关系。多元化的领导必然意味着权力的下放,决策的下放,这样下级才能主动地工作。随着信息技术的发展,管理的幅度可以扩大,过去一个“头”最合适的下属数应是 7~8 个,否则很难领导深入。现在可以扩充到 30 个,因而组织呈现了扁平化的趋势,也就是在组织结构上有“压扁金字塔”的趋势。扁平化的组织是在决策权下放、协调加强的前提下实现的。反过来只有组织具有这种条件才能实现和运行好扁平化的结构。扁平化的组织结构见图 1-6。

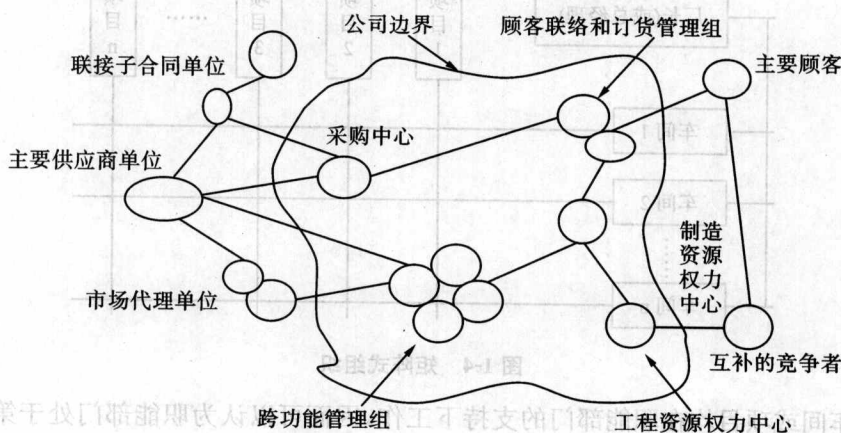


图 1-6 扁平化组织

3. H 型组织

无论是 U 型组织或 M 型组织,对企业顶层来说均是一个“头”的组织,“多头”只表现在中间层,多个事业部,多个项目组等。其进一步发展就成为多头的组织,也就是说公司的内



部组织有了外部“头”的成分,其形式如图 1-7。

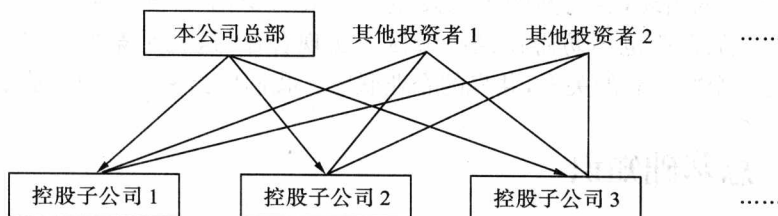


图 1-7

控股子公司实际上只是个利润中心。本公司总部对控股子公司的主要目标就是投资获利。控股子公司本身又有董事会,一切事物包括产品或服务方向、市场、财务等均由自己决定。本公司总部只能通过董事会施加影响,不能直接干预。

由于本公司投资的不同,对子公司的影响力也就不同。所以下属子公司又可分为全资子公司、控股子公司和参股子公司,其形式如图 1-8 所示。

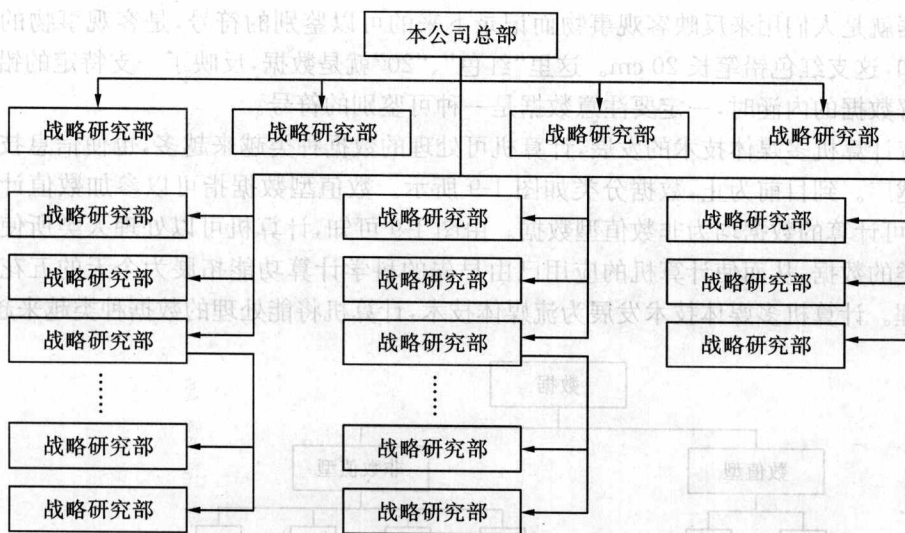


图 1-8 H 型组织结构图

H 型组织的进一步发展就是虚拟组织(virtual organization),虚拟组织又称为动态联盟。它是由多个企业组成的临时性的组织。当一项任务来临时,各企业组成联盟。当任务完成时联盟自动解散,但相互沟通仍然保持,以备以后再次联盟。虚拟组织是“没有组织,胜似组织”。它是当代市场竞争,信息技术发达所得到的产物。它是组织扁平化在企业之间的形式。虚拟组织所跨的地区可以较小,例如仅在上海市;也可以很大,例如全国、全亚洲,甚至全球。虚拟组织属于一种敏捷组织。虚拟组织一般应有一个带头的企业,这个带头的企业手中掌握整个组织的关键资源,这个资源一般是市场和技术,即它掌握着产品的销路,又掌握着新产品开发的技术。它甚至将生产制造部分——这个过去企业必备的资源推出去,因而形成无制造的企业,或称作 fab-less company。其优点在于使企业摆脱了管理制造的机构,企业更容易变革,适应飞速变化的市场。这就是虚拟组织主要的战略优势。从全局来