

GUANLIXUE GAILUN

管理学概论

王庆海 著

● 系统性 ● 通俗性 ● 实用性 ● 前瞻性 ● 创新性



清华大学出版社

C93/423

2008

管 理 学 概 论

王庆海 著

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书包括导论、计划、组织、领导、控制、绩效和创新七篇,共分为二十八章。内容包括管理、管理学和管理者、管理理论的形成与发展、管理的基本原理和基本原则、管理的基本方法、管理环境、计划、管理战略、预测、决策、目标管理、组织、组织变革、组织文化、人力资源管理、领导、指挥、协调、激励、沟通、控制的基础、控制的技术和方法、信息管理、管理成本、管理绩效评价、绩效改进、管理创新、现代管理模式的变革、管理学发展展望。

本书可以作为高等院校经济学类、管理类专业研究生和高年级本科生的教材,也可以作为管理理论研究工作者的参考用书。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

管理学概论/王庆海著. —北京:清华大学出版社,2008.1

ISBN 978-7-302-16387-9

I. 管… II. 王… III. 管理学—概论 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 167187 号

责任编辑:刘志彬 王荣静

责任校对:宋玉莲

责任印制:王秀菊

出版发行:清华大学出版社 地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

<http://www.tup.com.cn> 邮 编:100084

c-service@tup.tsinghua.edu.cn

社 总 机:010-62770175 邮购热线:010-62786544

投稿咨询:010-62772015 客户服务:010-62776969

印 刷 者:北京密云胶印厂

装 订 者:三河市新茂装订有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:215×285 印张:38.5 字数:1238 千字

版 次:2008 年 1 月第 1 版 印 次:2008 年 1 月第 1 次印刷

印 数:1~4000

定 价:99.00 元

本书如存在文字不清、漏印、缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系调换。联系电话:(010)62770177 转 3103 产品编号:027739-01

序 言

厉以宁

管理是一个活动过程,具体地说,这一过程包括了以下活动。

1. 目标的制订

这是指任何单位在管理时都要有自己的目标,通过管理使自己的目标顺利实现。

2. 组织

这里所说的组织,是指对单位所拥有的以及可以获得的资源进行整合,以便发挥资源的作用,在提高效率的前提下实现既定目标。

3. 指挥

这是指为了有效地整合资源,以及为了使资源发挥尽可能大的作用,必须有一个指挥中心,使人员合理配置,各司其职,达到效率最大化。

4. 协调

从管理的角度来看,单位内部各部门和各分支机构之间、单位内部的人员之间、单位与单位外部之间存在着各种各样的关系,它们之间可能有矛盾、有摩擦、有冲突,于是就需要进行协调。协调是这一活动不可缺少的部分,是为了减少效率损失,以实现既定目标。

5. 控制

这里所说的控制,是指在管理过程中如何使实际活动同设定的目标、计划相一致,若发现二者有出入,应采取有效措施纠正偏差。

管理学就是研究管理活动全过程的科学,是管理类专业的理论基础。它实践性强、应用性强,而且随着实践的进展,随着与管理学有关的经济学、政治学、社会学、心理学和数学等学科的发展,管理学的内容也在不断充实,这正是管理学的特点。不仅如此,管理学的实践性和应用性还反映在管理学必须适合每一个国家、地区、城市和单位的具体情况,脱离了具体情况,管理学的应用性将减弱。因此,在学习、研究管理学时,一定要根据国情、城市情况和本单位的实际情况,对所要解决的问题确定解决方案和制定措施。

管理的最高境界是寓管理于无形之中。这就是说,无声的管理、无言的管理是最高境界的管理。人们通常认为管理有三个原则,即强制原则、激励原则和适应原则。强制原则是最低层次的管理原则,它是指在制定了规章制度之后,必须按规章制度去做,否则将有各种处罚。强制原则是必要的,但仅仅依赖强制,不可能实现管理的既定原则。激励原则作为另一条管理原则,要高于强制原则所属的层次。激励原则是指按照规章制度去做,对完成任务好的给予各种奖励,包括物质奖励和精神奖励,也包括职务的提升等。激励原则同样十分必要,然而同样不能仅仅依赖激励原则,因为激励的作用可能是递减的。管理原则的最高层次是适应原则。适应原则是指在管理中要做到主体和客体的适应,也就是“视为同一”。如果每一个单位的成员都能把本单位利益视为与自身利益是一致的,其主动性、积极性、创造性就会涌现出来。如果每一个单位都能够把本单位的成员利益视为与自身利益是一致的,单位就会关心成员、热爱成员,注意他们的成长、培养他们。因此,适应原则又称认同原则。认同,是凝聚力的源泉,也是竞争力的依据。寓管理于无形之中,正是管理中的适应原则或认同原则的体现。从这个意义上说,管理是一种文化。细雨无声、大道无形、无声无言的管理使管理步入最高境界。

王庆海同志根据自己多年来学习、研究管理学的心得体会,并结合实际管理工作中丰富的经验,写成了这本管理学专著,并结合我国管理实践中所遇到的问题,提出了许多有价值的观点,对 21 世纪管理学科面临的挑

战和发展趋势进行了有益的探讨。我感到这是适合于高等教育师生、理论工作者和从事实际管理工作的同志阅读的基础性著作。读完初稿后,我特地为本书撰写了这篇序言。希望王庆海同志在这个领域内继续深入研究,为管理学的发展作出新的贡献。

潘以寿

2007年7月12日
于北京大学光华管理学院

自序

管理活动是伴随着人类社会历史的发展而发展的。自从出现人群组织和人类活动,管理也就伴随着产生了。管理是人类各项活动中最重要、最普遍、最常见、最直接的活动之一。而管理学是随着管理活动的发展而发展的一门学科,是一门系统地介绍人类管理活动普遍规律、基本原理和一般方法的科学。特别是进入 20 世纪以来,管理学受到人们的普遍重视。管理学理论应用到生产实践极大地促进了生产的发展和管理水平的提高,因而也得到了越来越深入的发展并受到了前所未有的应用、普及和重视。绝大多数组织和企业都把加强管理作为组织和企业的第一要务、视为永恒的主题。虽然不同领域、不同组织的管理活动有其特殊性,但是在这些特殊的管理活动中却都蕴涵着一些共性,即管理活动的基本规律(其中包括一般的原理、理论、方法和技术),这就构成了一般管理学的主要内容,这些基本规律是各门具体管理学科共同的基础。而且,管理是动态的、发展的。近年来,管理理论不断发展,管理思想不断创新,管理活动日益复杂多变,这就要求我们必须不断创新管理理论和方法,不断提高管理水平,通过对计划、组织、领导、控制指挥职能的创新,提高组织资源的使用效率,改善组织绩效,促进社会经济的发展 and 人类的进步。这就要求在日趋复杂多变的管理活动中,要以管理的基本理论、基本方法为指导,以管理创新为基本理念来指导各项组织活动的顺利开展,这样才能适应和顺应经济社会的发展。

我结合近年来对管理理论的学习和体会,根据多年来的工作实践,力求对管理学进行系统归纳和总结,并对管理学科的最新理论和管理创新、21 世纪管理科学的发展趋势和展望进行系统论述。全书力求系统全面、通俗易懂、突出重点、前瞻性强、便于应用,并反映最新管理理论思想动态的特点,尽自己的能力为读者提供一本适用、有价值的书。

由于我知识能力水平有限,加之是工作之余积笔为文,思路难以连贯,书写断断续续,文笔必然粗糙,且难免有差错出现,不周不妥之处,敬请读者见谅,欢迎提出问题和意见并给予斧正。并希望通过此书结交更多的朋友和管理爱好者。

本书的编写参阅了大量的中外管理类书刊,也得到了我的同事的大力支持和帮助,特别是得到了享誉国内外的著名经济管理学家厉以宁老师的指导并亲自为本书撰写序言,更使我学到了很多知识,受到了鼓舞、鞭策,在此一并表示衷心的感谢。

王庆海
2007 年 9 月

目 录

Contents

第一篇 导 论

第一章 管理、管理学和管理者	3
第一节 管理概述	3
第二节 管理学概述	14
第三节 管理者概述	21
第二章 管理理论的形成与发展	29
第一节 中国管理理论的形成与发展	29
第二节 西方管理理论的形成与发展	36
第三节 现代管理理论的发展	46
第三章 管理的基本原理和基本原则	54
第一节 管理原理和原则概述	54
第二节 管理的基本原理	56
第三节 管理的基本原则	64
第四章 管理的基本方法	76
第一节 管理方法概述	76
第二节 管理的行政方法	79
第三节 法律方法	81
第四节 经济方法	84
第五节 教育方法	87
第六节 调查研究方法	89
第七节 奖惩并用方法	90
第八节 社会心理学分析方法	92
第九节 标杆管理方法	92
第十节 系统思维方法	94
第十一节 权变思维方法	95
第十二节 创新性思维方法	97
第十三节 技术方法	98

第五章 管理环境	100
第一节 管理与环境概述	100
第二节 管理的外部环境分析	105
第三节 管理的内部环境分析	109
第四节 管理环境分析的程序和方法	112
第五节 21 世纪管理所面临的环境	119

第二篇 战略计划

第六章 计划	125
第一节 计划概述	125
第二节 计划的分类	129
第三节 计划编制的程序和原则	134
第四节 计划工作方法	135
第五节 计划工作评价标准	145
第七章 战略管理	147
第一节 战略概述	147
第二节 战略管理概述	150
第三节 战略管理的过程	152
第四节 战略选择	158
第五节 战略管理理论的发展	166
第六节 战略环境分析	172
第八章 预测	182
第一节 预测概述	182
第二节 预测方法	187
第九章 决策	194
第一节 决策概述	194
第二节 决策的分类	198
第三节 决策工作的不确定性及风险管理	202
第四节 决策的程序	205
第五节 决策的方法	209
第十章 目标管理	216
第一节 目标概述	216
第二节 目标管理概述	223
第三节 目标管理的实施	226

第三篇 组织管理

第十一章 组织	235
第一节 组织概述	235
第二节 组织结构设计的基本原则	241
第三节 组织结构设计的程序和影响因素	246
第四节 组织结构设计	249
第五节 组织的部门化	254
第六节 组织中的职权关系	256
第十二章 组织变革	261
第一节 组织变革概述	261
第二节 组织变革的动力与阻力	265
第三节 组织变革的过程	269
第四节 组织变革的方式	272
第五节 组织变革的发展趋势	274
第十三章 组织文化	277
第一节 组织文化概述	277
第二节 组织文化的层次结构和内容	282
第三节 组织文化的建设培育	288
第十四章 人力资源管理	296
第一节 人力资源概述	296
第二节 人力资源计划	298
第三节 人员选聘	304
第四节 员工培训	309
第五节 员工考评	312
第六节 员工工资福利	314
第七节 员工职业发展	316
第八节 人本管理	318

第四篇 领导的艺术

第十五章 领导	325
第一节 领导概述	325
第二节 领导学概述	331
第三节 领导学理论	333
第四节 领导者权威	347
第五节 领导艺术	349

第十六章 指挥	358
第一节 指挥概述	358
第二节 指挥的方式	362
第三节 指挥的艺术	365
第四节 正确指挥的基本要求	371
第十七章 协调	376
第一节 协调概述	376
第二节 协调的方法	380
第三节 矛盾冲突的产生与协调解决办法	383
第十八章 激励	388
第一节 激励概述	388
第二节 激励理论	394
第三节 激励方法	403
第十九章 沟通	406
第一节 沟通概述	406
第二节 沟通的方式	408
第三节 沟通的渠道	418
第四节 有效沟通的障碍与改善	421

第五篇 控 制

第二十章 控制的基础	427
第一节 控制概述	427
第二节 控制理论	433
第三节 控制类型	434
第四节 控制的过程	439
第五节 有效控制	443
第二十一章 控制的技术和方法	448
第一节 预算控制	448
第二节 质量控制	451
第三节 作业控制	453
第四节 审计控制	455
第五节 计算机控制	456
第六节 风险控制	457
第七节 其他控制方法	462
第二十二章 信息管理	467
第一节 信息管理概述	467

第二节	信息传递与管理	473
第三节	管理信息系统的建立和实施	475
第四节	管理信息系统的发展	478

第六篇 绩 效

第二十三章	管理成本	483
第一节	管理成本概述	483
第二节	管理成本变化的外部因素	489
第三节	管理成本变化的内部因素	493
第四节	提高管理效率	497
第二十四章	管理绩效评价	508
第一节	管理绩效评价概述	508
第二节	管理绩效评价体系的建立	512
第三节	管理绩效的评价方法	516
第四节	平衡计分卡	523
第五节	员工的绩效评价	527
第二十五章	绩效改进	532
第一节	绩效改进概述	532
第二节	绩效改进的目标	533
第三节	绩效改进程序及方法	536
第四节	绩效改进策略	541

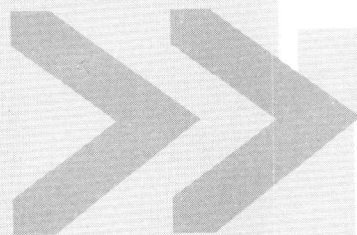
第七篇 创 新

第二十六章	管理创新	549
第一节	管理创新概述	549
第二节	创新管理理论	553
第三节	管理创新的内容	555
第四节	创新的过程和组织	559
第五节	创新性思维及特征	561
第六节	管理创新的阻力与克服	564
第二十七章	现代管理模式的变革	566
第一节	现代管理的时代背景	566
第二节	现代管理对传统管理的冲击	570
第三节	现代管理模式的变革	571
第二十八章	管理学发展展望	585
第一节	21 世纪管理面临的新挑战	585

第二节	21 世纪现代管理发展的特点	587
第三节	21 世纪管理发展的新趋势	591
第四节	现代管理新范式	595
第五节	未来的管理	599
参考书目		602

第一篇

导 论



- 第一章 管理、管理学和管理者
- 第二章 管理理论的形成与发展
- 第三章 管理的基本原理和基本原则
- 第四章 管理的基本方法
- 第五章 管理环境

第一章

管理、管理学和管理者

管理是一种科学,也是一种艺术。本章重点阐述了管理及管理学的基本概念、特点、性质、分类、研究方法及各理论之间的相互联系;理清管理学在不同历史阶段上的经典理论和重要观点;解析科学管理百年来在管理史上有突出影响力的企业家和理论家及他们的贡献。深入论述了管理者在管理活动中的重要性,管理者素质的高低是直接关系到组织活动是否有效、组织目标能否实现的关键所在。

第一节 管理概述

管理活动是伴随着人类社会历史的发展而发展的。自从出现人群组织,管理也就产生了。管理是人类各项活动中最重要的活动之一。人类在最初面对大自然、面对自身的生存发展等诸多因素时,为了协调个体,使每个个体努力地工作,以便实现群体共同目标,管理活动就已经存在,而且成为成功不可缺少的条件。20世纪以来,全世界范围内日益广泛地学习、探索和推广科学的管理方法,更是极大地推动了人类社会的发展。管理是一切有组织的活动中必不可少的组成部分。今日的人类已掌握了强大的科学技术,在社会、自然等方面的知识积累极为丰富,管理因此还可以变为个人管理自己时间和事务的一种行为。在当前工业化、信息化时代,筹划未来,协调社会成员的行为,挑战新问题,已经成为人类社会进步的必要环节。归根结底,这些环节都离不开管理。那么,什么是管理,为什么要进行管理活动,怎样才能有效地进行管理活动,谁来行使管理权力和履行管理职能?本章将主要就上述问题进行深入阐述,为其余各章的论述奠定基础。

一、管理的含义

管理活动伴随着人类社会活动的产生而产生,同时随着人类社会活动的发展而发展。人类活动的一个主要特征就是具有目的性,而任何一项活动要想达到其目的,都离不开管理。大到一个国家的治理、国家大政方针的制定、国民经济的发展,中到一个城市的规划建设,小到一个企业的兴办运营、一个项目的施工,甚至一个家庭的生活安排,都与管理密切相关。那么,管理该如何定义?自古到今,中外学者众说纷纭,莫衷一是。

“管理”,自古有之。可以说凡是有人群的地方就有管理。然而,人们为“管理”一词下的定义却存在着很大的差异。

单从字面上解释,管是主其事,理是治其事。管理是管辖、治理、控制的意思。管理现象普遍存在,包括的范围十分广泛,例如,行政管理、经济管理、公司管理,以及各种行业、部门和过程的管理。虽然上述管理都有专门的学科进行研究,但却存在许多共性的内容,如人、财、物的组织和计划问题,对人进行领导和激励的问题,等等。在这里我们研究的是一般意义上的管理。

对于管理,至今还没有一个统一的为大多数人所接受的定义。因为不同的人在进行研究管理时的出发点或角

度不同,对管理所下的定义也就不同。管理的概念首先有广义和狭义之分。所谓广义、狭义是从管理对象的范围大小来区分的。事物可分成无生物系统、生物系统和社会系统。最广义的管理概念应包括对这三大系统的管理:如对无生物界的管理,应包括对矿藏的开发、江河的治理等;对生物界的管理,应包括大到生态平衡的保持,小到牛羊的放牧。然而,这些工作大都可列入科学技术的领域内,不是管理学研究的主要对象。管理学所关注的是对有人参与的社会系统的管理。

对社会系统来说,管理概念也有广义与狭义之分。在大工业生产以前,管理是一门艺术,并未进入科学领域,所以很少有人注意和重视对管理概念的研讨。用科学的方法进行管理是从“科学管理之父”——泰罗开始的。之后,法约尔又提出了经营的概念,认为经营是对企业宏观的全局的决策和控制,经营的概念应包容管理的概念。所以,长期以来,管理的概念被局限在对工业企业内部的生产管理,这是对管理概念的狭义理解。广义的管理概念是包括经营概念的。对企业来说,可以说经营一个企业;但对一个国家来说,只能是管理国家而不能说经营一个国家。只有以广义的管理概念为基础展开的学科体系,才能适用于社会科学中各个领域的管理实践。

管理是社会系统中联系各级层次子系统的纽带,是社会的生命力所在,社会系统中的一切功能都依赖于管理而展开。离开了管理,社会系统的所有目的都将无法达到,社会系统本身也难以存在。

就广义来说,有人认为管理是一种文化活动。所谓文化活动,就是一种有意识、有目的的行动。而管理就是指导人类达到此目的的行动。设定目标,以及解决达到目标的各种程序,均涉及管理范围。

就管理实务而言,有人认为管理就是由他人完成事务。这种说法是强调指导、管制的重要性,也就是说管理者的主要职责在于如何指导部属使之充分发挥力量去完成工作。

美国管理理论家玛丽·佛烈特认为:管理就是借他人之力把事情办好。这句简单的定义,包含了四个要素:①管理者;②被管理者;③管理的重要任务是借助他人之力去办事;④管理必须有目标,即把事情办好。美国管理学家西里尔·奥康奈指出:管理是一个国家最重要的经济资源,管理是第二生产力。这种提法表明,管理是一种无形资源,是一种增加效益的因素。人们通常所说的向管理要效益、向管理要财富,就体现出管理的内涵。

决策理论学派的代表人物西蒙教授认为:管理就是决策。决策贯穿于管理的全过程和所有方面;组织是由一些决策者所构成的系统;任何工作都必须经过这一系列的决策才能完成;如果决策失误,就会造成损害。因此,任何一项组织工作的成败归根结底取决于决策的好坏,所以,管理就是决策。

现代管理学家哈罗德·孔茨把管理看作是一种“技术”。他指出管理是一种在正式组织团体中通过别人,并同别人一道来完成工作任务的技能;在正式组织团体中创造一种环境,使得人们能为达到团体目标,作为个人而又互相协作地完成工作的技能;消除完成工作障碍的技能;使人有效地实现目标最大化的技能。法国管理学家法约尔指出:管理是由计划、组织、协调及控制等职能为要素组成的活动过程。

“管理”一词还有许多定义,这些定义都是从不同的角度来描述管理的本质。

综上所述,我们可以给管理作如下表述:管理是社会组织中,为了实现预期的目标,通过决策、计划、组织、指挥、协调和控制等管理职能来合理调配人力、财力和物质资源的过程。

这一表述包含了以下几个要点:

- 管理的目的是为了实现在预期目标。世界上既不存在无目标的管理,也不可能实现无管理的目标。
- 管理采取的措施是决策、计划、组织、指挥、协调和控制等基本活动,又称管理的基本职能。
- 管理的本质是协调,协调就是使个人的努力与集体的预期目标相一致。每一项管理职能、每一项管理决策都要进行协调,都是为了协调。
- 协调必定产生于社会组织之中。当个人无法实现预期目标时,就要寻求合作,形成各种社会组织,原来个人的预期目标也就必须改变为社会组织的目标。个人与组织以及组织与成员之间必然会出现矛盾,这就使协调成为社会组织必不可少的活动。
- 管理的中心是人。在任何社会组织中都同时存在人与人、人与物的关系,但人与物的关系最终表现为人与人的关系。任何社会资源的分配也都是以人为中心进行的。由于人不仅存在物质方面的需要,还有精神方

面的需要。因此,社会文化背景、历史传统、社会制度、人的价值观、人的物质利益等,都会对管理活动产生重大影响。

二、管理的主要特点

管理是对组织的资源进行有效整合以达到组织既定目标与责任的动态创造性活动。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,它有其自身的特性。

1. 动态性

管理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。因此,管理不是停留在书面上的东西,它是实践中的操作。书本上的东西最多是管理实践的总结或理论的推演,它是一种静态的东西,学习管理需要学书本上的东西,但更重要的是学会在什么样的状况下如何实施具体的管理。哈佛大学注重案例教学,表明了哈佛的教授们对管理真谛的一种认识。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,从而导致了每个组织中资源配置的差异性,这种差异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。

2. 目的性

管理是人类的一种有意识、有目的的活动,因而它有明显的目的性。管理的这一特征,是区别自然界和人类社会中管理与非管理活动的重要标志。凡是盲目的、没有明确目的的活动,都不能称为管理活动;那些纯属于由生理功能驱使、无意识的本能活动,如动物的群体活动,不能称为管理活动。还有就是某个单个成员或管理者的目的,也不是管理的目的,因为单个成员或管理者的目的,难以形成协作意愿,因此,只有一个组织的共同目的才是管理的目的。在实际工作中,管理的目的往往具体表现为管理的目标。所以,组织的目标就是任何一个组织管理的出发点和归宿点,也是评价管理活动的基本依据。

3. 组织性

管理的载体就是“组织”。因为,无论从改造自然或改造社会的任务来看,个体的能力都是有限的,个体的无序组合也是不能发挥作用的。因此,现实社会普遍存在着由两个或两个以上的人组成的,为一定目标而进行协作活动的集体,这就形成了组织。显然,组织是社会生活中广泛存在的现象。同时,对任何性质、任何类型的组织都要保证组织中的各种要素合理配置,从而实现组织目标,这就需要在组织中实施管理。所以,我们说组织是管理的载体,管理是组织中必不可少的活动。

4. 人本性

所谓“人本性”是指以人为根本。管理的人本性,是指在管理过程中以人为中心,把理解人、尊重人、调动人的积极性放在首位,把人视为管理的重要对象及组织的最重要的资源。任何活动中,人都是决定性因素,管理也不例外。从管理者角度来看,因为管理者是实施管理的人,所以管理者的管理能力直接影响组织管理的水平;从被管理者角度来看,被管理者与管理效果也有很大关系,如果被管理者的素质过低,无法如实接受和理解管理者发出的各种管理信息,或无法自我约束,自主管理,也不能保证实施有效的管理;从管理过程中人与物的关系角度来看,物要素的数量与质量很大程度上受人要素的影响,物要素再先进,也必须由人来使用和管理,否则只是一堆废物;从人与科学技术的关系角度来看,科学或技术的成果是人类智慧的结晶,离开人的实践与思维活动,就不会有科学技术。管理的核心是处理各种人际关系。综上所述,在管理过程中只有把人这一要素作为根本才能协调好其他要素,实现高水平的管理。

5. 创造性

管理既然是一种动态活动,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来参照,那么想达到既定的组织目标和履行组织责任,就需要有一定的创造性。管理活动是一种创造性的活动,正因为如此,才会有成功与失败的存在。试想,如果按照程序便可管理好的话,如果有某种统一模式可参照的话,那么岂非人人都可成功,都可成为有效的管理者?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。