

新管理 理论丛林

张兰霞 著

New
Management
Theory
Jungle

辽宁人民出版社



新管理理论丛林

· 张兰霞 著

辽宁人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

新管理理论丛林/张兰霞著. —沈阳:辽宁人民出版社, 2001. 6

ISBN 7-205-04988-1

I. 新… II. 张… III. 企业管理-理论
IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 021749 号

辽宁人民出版社出版、发行

(沈阳市和平区十一纬路 25 号 邮政编码 110003)

606 所印刷厂印刷

开本: 850 × 1168 毫米 1/32 字数: 248 千字 印张: 11

印数: 1-5,000 册

2001 年 6 月第 1 版

2001 年 6 月第 1 次印刷

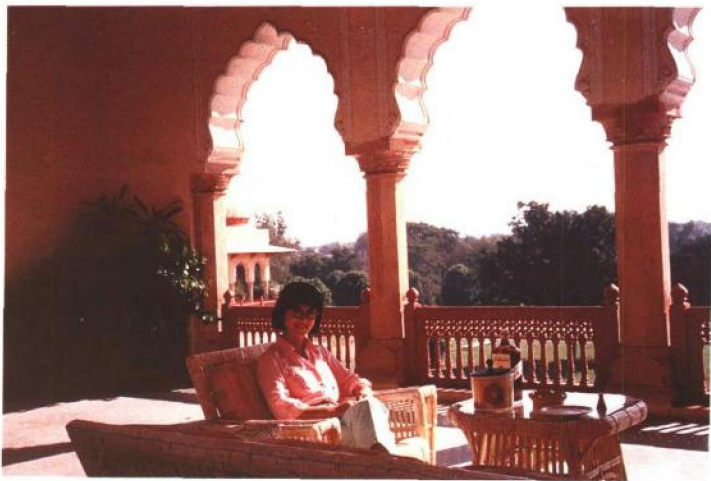
责任编辑: 谭 燕

责任校对: 崔维诚

封面设计: 杨 勇

版式设计: 王珏菲

定价: 19.00 元



■ 作者简介

张兰霞，1963年4月生，1985年7月毕业于复旦大学经济系，后被分配到辽宁大学社会发展研究所工作。1988年5月—1989年6月，在联合国人口基金的援助下，在联合国亚太地区人口培训中心，即 International Institute for Population Sciences (IIPS, Bombay) 研修，1995年获经济学硕士学位。2000年获管理学博士学位。现为东北大学工商管理学院副教授，硕士生导师。

多年来，张兰霞一直从事经济学与管理学的教学与研究工作。先后在《企业管理》、《经济纵横》、《中国人口科学》、《东北大学学报》等刊物上发表论文40余篇，其中，有多篇获国家级、省部级优秀论文奖。主持并参加了有关经济与管理方面的研究课题十余项，均在其中发挥了重要的作用。同



时，还参与了《现代企业科学管理》等两部著作的撰写。目前，正致力于管理理论、市场营销与组织行为等方面的教学与研究工作。

序 言

进入 20 世纪 80 年代、尤其是 90 年代以来，随着知识经济的崛起、全球经济一体化进程的加快、市场竞争的日益激烈以及员工需求的深切呼唤等企业内外环境的变化，导致企业管理面临许多前所未有的新情况和新问题，而对这些新情况和新问题的探讨与研究的结果，便产生了众多新的、颇具创建性的管理理论，它们分别从不同的视角提出了新形势下企业管理的发展思路。这些管理理论一经产生，立即引起人们的广泛关注，相关的文章与著作日渐增多。然而，纵观所有的研究成果，不难发现，它们大多只是针对其中某一种单一的管理理论或管理思潮进行了单项的研究，没有将所有的管理理论作为一个整体进行系统地探讨。这就极易使人眼花缭乱，很难看清整个管理理论发展的全貌，更不利于从总体上加以把握。张兰霞同志的这部著作以“新管理理论丛林”为题，对 20 世纪 80 年代以来、尤其是 90 年代以后出现的新的管理理论进行了系统的研究，在一定程度上弥补了这一缺陷。

从总体上看，这部著作有以下几个特点：

1. 选题较为宏大，且具有相当难度。众所周知，新管理理论是十分庞杂的，若将它们梳理成层次清晰、结构严谨



的学术著作实非易事。它需要作者具有较为深厚的理论功底与高度的综合分析能力，还要肯花时间和精力去博览群书。张兰霞同志在近三年的时间里，经过刻苦学习、苦心钻研，做到了这一点，这是难能可贵的。

2. 研究内容较为系统，且思路清晰。本部著作从整体上对近 20 年来产生的新的管理理论，即新管理理论丛林进行了全景式的研究。作者从界定“新管理理论丛林”的内涵入手，在系统梳理了新管理理论丛林的代表人物和代表作，并对新管理理论丛林的产生背景与形成条件进行了认真分析的基础上，提炼出新管理理论丛林中各主要管理理论的主要内容，总结出新管理理论丛林的 12 大特征，并具体演绎出新管理理论丛林的四大主流发展趋势，还对新管理理论丛林与传统管理理论丛林进行了比较分析。这就使本部著作呈现出既能对新管理理论丛林进行全面描述，又能对其进行重点分析与评价的特点，从而为学习、研究新管理理论提供了新的研究资料，开辟了新的研究思路与研究领域。

3. 研究目的较为明确。尽管本部著作以新管理理论丛林为研究重点，但其落脚点却是中国的企业管理，其目的是要提高中国的企业管理水平服务，因此，在本部著作的最后一章，专门讨论了新管理理论丛林与中国企业管理问题。作者在认真分析了新中国建国以来企业管理发展的历史与现状的基础上，提出了新管理理论丛林与中国企业管理之间的关系，并对中国企业管理的未来发展做了展望。以此作为全书的总结，使本部著作做到了有的放矢。

4. 书中许多观点颇具新意。纵观全书，存在着许多创新之处。例如，分析了同传统管理理论相比，新管理理论丛林所具有的从管理思维到管理维度的十二大特征；提出了依据管理理论内容划分的组织、领导、战略和文化的新管理理

论丛林发展的四大主流框架；构建了未来的企业领导模型；提出了未来企业文化的目标模式；比较分析了新管理理论丛林与传统管理理论丛林在产生背景、所处管理学发展阶段及其主要内容等方面的不同；指出了新管理理论丛林同中国企业管理之间的关系等。这表明作者具有较强研究与开拓创新能力。

总之，这是一部极具理论意义与实际价值的著作，希望它的出版能为推进管理科学的研究与发展作出贡献，更希望它能为促进中国企业管理水平的提高作出贡献。

辽宁大学工商管理学院
教授、博士生导师

王 征

2001年4月于沈阳

目 录

序 言	(1)
导 论	(1)
0.1 问题的提出	(1)
0.2 主要研究成果综述	(5)
0.3 本书的结构与主要研究内容	(8)
0.4 本书的主要研究方法	(13)
0.5 本书的特点与创新	(15)
 第 1 章 新管理理论丛林的兴起	(18)
1.1 “新管理理论丛林”的界定	(19)
1.2 新管理理论丛林的主要代表人物及其代 表作	(21)
1.3 新管理理论丛林的产生背景与形成条件	(31)
 第 2 章 新管理理论丛林的主要内容	(57)
2.1 学习型组织理论	(57)
2.2 企业能力理论	(67)
2.3 企业再造理论	(71)
2.4 智力资本理论	(79)
2.5 知识管理理论	(82)
2.6 竞争合作理论	(86)



2.7	团队管理理论	(89)
2.8	局限管理理论	(94)
2.9	情境管理理论	(96)
2.10	可持续发展理论	(101)
 第3章 新管理理论丛林的主要特征 (104)		
3.1	管理思维：从常规管理到创新管理	(104)
3.2	价值取向：从有形资产到无形资产	(106)
3.3	管理导向：从企业主体性到市场与 社会主体性	(108)
3.4	管理目标：从追求经济指标到创造 整体价值	(110)
3.5	管理中心：从物本管理到人本管理	(113)
3.6	市场竞争：从你死我活到竞争合作	(116)
3.7	管理边界：从清晰到模糊	(118)
3.8	业务流程：从分工到再造	(120)
3.9	管理视角：从实物到知识	(122)
3.10	管理技术：从单一管理到集成管理	(125)
3.11	管理方式：从突出刚性特征到柔性管理	(127)
3.12	管理维度：从理性与非理性管理的 震荡交替到两者深度融合	(130)
 第4章 新管理理论丛林主流发展趋势之一 ——企业组织理论 (133)		
4.1	企业组织理论发展的基本路径	(134)
4.2	企业组织理论发展的基本趋势	(149)
4.3	未来企业组织发展的主要模式	(156)

第5章 新管理理论丛林主流发展趋势之二	
——企业领导理论	(164)
5.1 企业领导理论发展的基本路径	(164)
5.2 企业领导理论发展的基本趋势	(183)
5.3 未来的企业领导模型	(187)
第6章 新管理理论丛林主流发展趋势之三	
——企业战略理论	(199)
6.1 企业战略理论发展的基本路径	(199)
6.2 企业战略理论的发展趋势	(211)
6.3 从价值链到供应链：企业竞争优势 理论的衍变	(221)
第7章 新管理理论丛林主流发展趋势之四	
——企业文化理论	(232)
7.1 企业文化理论发展的基本路径	(233)
7.2 企业文化理论的三种模型	(258)
7.3 未来企业文化的目标模式	(264)
第8章 新旧管理理论丛林的比较分析	(275)
8.1 新旧管理理论丛林产生的时代背景	(275)
8.2 新旧管理理论丛林所处的管理学发 展阶段	(281)
8.3 新旧管理理论丛林内容的构成及其关系	(283)
8.4 新旧管理理论丛林本身之间的联系	(285)
第9章 新管理理论丛林与中国企业管理	(290)
9.1 中国企业管理发展的历史与现状分析	(290)



9.2 新管理理论丛林与中国企业管理之间 的关系	(307)
9.3 中国企业管理发展展望	(315)
主要参考文献	(332)
后 记	(341)

导 论

0.1 问题的提出

据统计,中国企业的平均寿命只有7—8岁,民营企业只有2.9岁,跨国公司的平均寿命稍长一些,也只有11—12岁。而世界500强的平均寿命却达40—42岁,就是世界1000强的平均寿命也在30岁^①。有人将这种现象归因于企业犯了市场幼稚症,或谓之冒进加跃进、激情主义等,也有人将之归因于核心竞争优势的失落与核心竞争产品不能做到有效递延而升成为产品线的延伸与产品群的形成,还有人大而化之地说,这是机制与体制转换过程中的必然现象。我们否认上述观点的正确性,但我们认为,这种现象产生的主要原因是中国的企业管理存在问题。从目前情况看来,虽然从上到下均已意识到企业管理的重要性,但结果尚不如人意,企业管理实践尚存在许多问题。众所周知,企业管理实践是在管理理论的指导下进行的,要想提高中国企业管理的

^① 项润:《中国企业需要“补钙”》,厂长经理日报,1999年10月15日,第1版。



水平，必须加强对管理理论的研究，尤其是对处于发展前沿的新的管理理论的研究。为此，我们以“新管理理论丛林”为题开展工作，不但可行，而且必要。

第一，管理理论自身的发展是一种客观过程，所以，研究新管理理论丛林问题具有客观依据，因而具有可行性

实际上，管理理论的发展是管理主体不断对管理真谛、管理特性的认识与把握的过程，也是不断对管理规律的认识与驾驭的过程。自产业革命发生以后，管理理论的发展大致经历了三个主要阶段，即以泰罗（F.W.Taylor）和法约尔（H.Fayol）的科学管理为代表的古典管理理论阶段、以梅奥（G.E.Mayo）和罗特利斯伯格（F.G.Roethlisberger）的人际关系学说为先导的行为科学管理理论阶段和以被哈罗德·孔茨（Harold Koontz）称之为管理理论丛林为特征的现代管理理论阶段。实践证明，管理理论的每一次发展都不是偶然的，都是当时企业所处历史条件与企业管理实际需要相结合的产物，具有极强的时代特征。当人类进入 20 世纪 80 年代、尤其是 90 年代以后，企业所面临的内外环境已不同以往，正发生着一系列的变化。就外部环境而言，这些变化主要表现在：①知识经济，即一种以高新技术为主的知识的生产、分配和使用为基础的经济已经悄然临近；②随着冷战的结束，国际关系中经济因素的地位在不断上升，计算机技术与通讯技术的结合使得网络技术得以发展和广泛应用，导致全球经济一体化趋势明显增强；③哈佛商学院教授迈克尔·波特所言的五种竞争力量的变化以及竞争规则的常变常新，导致市场竞争日益激烈；④由于科技的发展、社会的进步以及市场的拓展等，消费者的个性化需求日益明显地显现出来；⑤人们已经认识到工业社会在给人类带来工业文明的同时，也给人类带来了如人口激增、资源枯竭、环境污染等灾

难，其可持续发展意识在逐渐提高，系统地、辩证地看待资源，合理地、平衡地开发利用资源，科学地、有力地保护资源成为时代的主旋律；⑥人才需求将取代资金与资源成为需求热点，这是知识经济的必然结果；⑦伴随跨国公司数量及类型的增多，社会文化对管理的作用力度不断加大。就内部环境而言，这些变化主要表现在：①企业的工作方式正发生变化，那种以机器为主体，按分工原则将一套完整的工作分解成最简单、最基本的活动，再由相互联系的不同部门依顺序完成的工作方式将失去生命力，取而代之的将是一种适应现代需求的新的工作方式；②企业员工的需求不断提高，他们不但追求物质方面的满足，更追求精神与社会方面的满足，以获得自身的全面发展；③企业的管理手段和管理方式继续扩展，现代信息技术的运用极大地提高了信息采集、分析与传递的速度与质量。上述这些环境的变化，无疑会导致社会资源的配置方式、企业的生产经营方式、人类的工作和生活方式等的重大转变。管理作为资源整合的系统方式，也必须作出相应的变革。在这种情况下，国外不少专家和学者密切关注当今世界企业管理实践领域出现的新动向，积极探索企业管理理论发展的一些前沿问题，并取得了一定的具有创建性的研究成果，相继涌现出学习型组织理论、企业再造理论、团队管理理论、企业能力理论等新的管理理论。为此，作者认为，自20世纪80年代以来，一个新的管理理论丛林业已形成。值此世纪之交的时刻，对新管理理论丛林进行研究，无疑具有特殊的意义。

第二，对20世纪80年代以来产生的新的管理理论的研究，需要建立起新的研究框架

20世纪80年代以来，许多新的管理理论产生之后，立即引起学术界与实业界的广泛关注，成为当今管理学界研究



的“热点”与“亮点”问题之一，相关的文章与著作如雨后天春笋般大量涌现。然而，纵观所有的研究成果，均存在一个共同的缺陷，那就是它们只是针对某一种新的管理理论和管理思潮，如学习型组织理论、企业能力理论、企业再造理论等分别进行了单项的研究，并没有将所有的管理理论作为一个整体进行系统地探讨。这样一来，就使人们很难看清整个管理理论发展的全貌，不便于从整体上加以把握，也不利于有效地指导企业管理实践。为此，本书试图从整体上对 20 世纪 80 年代以来、尤其是 90 年代以后产生的各种管理理论，即新管理理论丛林进行系统的研究，分析新管理理论丛林的产生背景与形成条件，明确新管理理论丛林的主要内容，研究新管理理论丛林的主要特征，推断新管理理论丛林的主流发展趋势，以期突破原有对新管理理论问题的研究思路，构建起新的研究框架。

第三，中国企业管理理论与实践的发展，需要开展此项研究

尽管在中国企业中不乏存在在管理上颇具特色、甚至是成功的企业，但与发达国家相比而言，中国企业管理的总体水平是较为低下的。形成此种状况的原因有许多，但有一点可以肯定，那就是企业管理理论的研究和现代企业管理知识的普及缺乏，使得企业管理者即使有搞好企业管理之心，也无可以运用的管理理论、方式和方法。近年来，我们一直在喊加强企业管理、增强企业活力。然而，如何才能搞好企业管理、增强企业活力呢？是不是中国 90 年代企业制度创新的成功就意味着企业管理搞好了？是不是把一些发达国家运用成功的管理经验、方式方法搬到中国的企业就可以了？毫无疑问，回答显然是否定的。因为制度创新只是提供了搞好企业管理必不可少的基础条件，但它并不能替代企业管理；

而别国的管理经验、方式方法是在别国的环境下形成的，并不完全适合中国的国情。要想提高中国的企业管理水平，只有利用当今企业管理变革之机，在掌握新管理理论丛林的主要内容、主要特征及主流发展趋势的基础上，结合中国企业管理实际，最终创造出适合中国国情的、既先进又独具特色的企业管理模式。在此需要重申，要创造这样的企业管理模式，必须分两步走：第一步是学习、消化别国先进的管理理论，第二步才是结合中国实际进行创新。显然，对新管理理论丛林问题的研究，是创造先进的、独具特色的中国企业管理模式的基础。

0.2 主要研究成果综述

1997年，在《哈佛商业评论》（Harvard Business Review）创刊75周年之际，《哈佛商业评论》特别聘请了一位信息专家，将美国管理学界75年发生的重要事项，以《哈佛商业评论》为中心有系统地整理出来，制成了一张近7尺长的彩图，标题为“《哈佛商业评论》走过75年——管理的理念与实务”^①。根据《哈佛商业评论》的这一观点，在美国，自20世纪80年代以来对管理学界有深远影响的著作有：彼得斯和沃特曼（Peters and Waterman）的《追求卓越》（In Search of Excellence, 1982）、迈克尔·波特（Michael Porter）的《竞争优势》（Competitive Advantage, 1985）、詹逊和开普兰（Johnson and Kaplan）的《断线》（Relevance Lost, 1987）、彼得·圣吉（Peter Senge）的《第五项修炼》（The Fifth Disci-

^① 信怀南：《走过75年管理岁月》，《世界经济文摘》（台北），1997年10月（135），第78—86页。