

WILEY

[美] 杰弗里·A. 迈尔斯
(Jeffrey A. Miles) 著

徐世勇 李超平 等译

管理与 组织研究

必读的
40个理论

MANAGEMENT
AND ORGANIZATION THEORY



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

〔美〕杰弗里·A. 迈尔斯
(Jeffrey A. Miles) 著

徐世勇 李超平 等译

管理与 组织研究

必读的
40个理论

MANAGEMENT
AND ORGANIZATION THEORY



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

著作权合同登记号 图字：01-2017-3695

图书在版编目 (CIP) 数据

管理与组织研究必读的40个理论 / (美) 杰弗里·A. 迈尔斯 (Jeffrey A. Miles) 著 ; 徐世勇, 李超平等译. —北京 : 北京大学出版社, 2017.10

ISBN 978-7-301-28837-5

I. ①管… II. ①杰… ②徐… ③李… III. ①组织管理学—研究 IV. ①C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第244036号

Management and Organization Theory

Jeffrey A. Miles

ISBN:978-1-118-00895-9

Copyright ©2012 by John Wiley & Sons, Inc.

All Rights Reserved. This translation published under license. Authorized translation from the English language edition, Published by John Wiley & Sons. No part of this book may be reproduced in any form without the written permission of the original copyrights holder. Copies of this book sold without a Wiley sticker on the cover are unauthorized and illegal.

本书中文简体中文字版专有翻译出版权由John Wiley & Sons, Inc.公司授予北京大学出版社。未经许可,不得以任何手段和形式复制或抄袭本书内容。

本书封底贴有Wiley防伪标签,无标签者不得销售。

- 书 名** 管理与组织研究必读的40个理论
GUANLI YU ZUZHI YANJIU BI DU DE SISHI GE LILUN
- 著作责任者** (美) 杰弗里·A. 迈尔斯 (Jeffrey A. Miles) 著
徐世勇 李超平 等译
- 责任编辑** 周莹
- 标准书号** ISBN 978-7-301-28837-5
- 出版发行** 北京大学出版社
- 地 址** 北京市海淀区成府路205号 100871
- 网 址** <http://www.pup.cn> 新浪微博: @北京大学出版社
- 电子信箱** em@pup.cn QQ:552063295
- 电 话** 邮购部62752015 发行部62750672 编辑部62752926
- 印 刷 者** 北京宏伟双华印刷有限公司
- 经 销 者** 新华书店
- 720毫米×1020毫米 16开本 23印张 330千字
2017年10月第1版 2017年10月第1次印刷
- 印 数** 1-4000册
- 定 价** 49.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子信箱:fd@pup.pku.edu.cn

图书如有印装质量问题,请与出版部联系,电话:010-62756370

译者序

毋庸置疑，为了实现管理与组织研究的国际化，中国学者正在努力地向西方学者学习。依据我们的观察与思考，这个学习过程大致可以分为两个方面：一是“术”的学习，主要体现为学习国际上主流的、前沿的研究设计思想与方法，以及先进的数据处理方法；二是“道”的学习，主要体现为消化及吸收西方管理与组织的经典与前沿理论。

对于“术”的学习，我们基本能“毕业”了；但在“道”的方面，我们与西方管理与组织学者还存在较大差距，在论文发表中经常被评审人指出在理论贡献方面的不足。一提到“理论”这个词，很多中国本土管理学者的脑海中会荡起一丝神秘的涟漪，但对于什么是理论却总有雾里看花之感。

“要想知道梨子的味道，就要亲口尝一尝”。我们认为，做出理论贡献的前提是要熟悉现有的理论，要近距离地去触碰、思考和批判这些理论。因此，当读到Jeffrey A. Miles教授所著的《管理与组织研究必读的40个理论》时，我们意识到，将其翻译成中文可以帮助我们达到“亲口尝梨子”这个目的。

当沉下心来开始阅读这本著作时，我们发现凭借一己之力很难完成其翻译，这催生了我们联合国内同行一起翻译该书的想法。但据我们所知，国内很多高校的科研考核制度并不将译著算作科研成果。抱着试试看的态度，我们向一些老师

提出了翻译此书的想法。让我们非常意外和感动的是，大家对此事表现出了极大的热情，在很短的时间内就完成了自己负责的部分。国内共有来自36所高校的49名学者参与了本书翻译。他们分别是：

- | | |
|------------|---------------------|
| 引 言 | 徐世勇，中国人民大学劳动人事学院 |
| 1 吸收能力理论 | 刘智强，华中科技大学管理学院 |
| 2 行动者-网络理论 | 杨朦晰，清华大学经济管理学院 |
| | 张燕，北京大学心理与认知科学学院 |
| 3 代理理论 | 武欣，北京航空航天大学经济管理学院 |
| 4 议程设置理论 | 苗仁涛，首都经济贸易大学劳动经济学院 |
| 5 依恋理论 | 孟慧，华东师范大学心理与认知科学学院 |
| 6 归因理论 | 王永丽，中山大学管理学院 |
| 7 平衡理论 | 高中华，首都经济贸易大学工商管理学院 |
| 8 控制理论 | 罗文豪，北方工业大学经济管理学院 |
| 9 创新扩散理论 | 李朋波，北京第二外国语学院酒店管理学院 |
| 10 动态能力理论 | 杨付，西南财经大学工商管理学院 |
| 11 有效市场理论 | 朱金强，中央民族大学管理学院 |
| 12 伦理理论 | 郑晓明，清华大学经济管理学院 |
| 13 场理论 | 欧阳侃，上海财经大学国际工商管理学院 |
| 14 博弈论 | 穆桂斌，河北大学教育学院 |
| 15 目标设定理论 | 王雁飞，华南理工大学工商管理学院 |
| 16 镜像理论 | 韩雪亮，河南财经政法大学工商管理学院 |
| 17 制度理论 | 蔡地，山东大学管理学院 |
| | 高宇，西安交通大学经济与金融学院 |
| 18 知识基础理论 | 王震，中央财经大学商学院 |
| 19 媒介丰富性理论 | 王宏蕾，东北农业大学经济管理学院 |
| 20 心智模型理论 | 谢宝国，武汉理工大学管理学院 |

- 21 组织生态理论 牛雄鹰, 对外经济贸易大学国际商学院
王亮, 对外经济贸易大学国际商学院
- 22 组织公正理论 王君妍, 北京大学心理与认知科学学院
张燕, 北京大学心理与认知科学学院
- 23 计划行为理论 段锦云, 苏州大学教育学院
- 24 前景理论 姜嫄, 南京大学商学院
- 25 心理契约理论 王国锋, 电子科技大学经济与管理学院
- 26 资源基础理论 贾建锋, 东北大学工商管理学院
- 27 角色理论 刘平青, 北京理工大学管理与经济学院
陈洋, 北京理工大学管理与经济学院
- 28 自我决定理论 于海波, 北京师范大学政府管理学院
晏常丽, 北京师范大学政府管理学院
- 29 意义构建理论 曲庆, 清华大学经济管理学院
- 30 社会资本理论 陶厚永, 武汉大学经济与管理学院
- 31 社会认知理论 谢小云, 浙江大学管理学院
左玉涵, 浙江大学管理学院
- 32 社会比较理论 刘得格, 广州大学工商管理学院
- 33 社会交换理论 刘冰, 山东大学管理学院
齐蕾, 山东大学管理学院
- 34 社会促进理论 冯彩玲, 鲁东大学商学院
- 35 社会身份认同理论 杨杰, 江西财经大学工商管理学院
- 36 社会网络理论 刘玉新, 对外经济贸易大学国际商学院
- 37 利益相关者理论 潘静洲, 天津大学管理与经济学部
- 38 结构权变理论 井润田, 上海交通大学安泰经济与管理学院
- 39 结构化理论 于慧萍, 山西财经大学公共管理学院
- 40 交易成本理论 白光林, 江苏大学管理学院
- 结 论 李超平, 中国人民大学公共管理学院

在此我们对这些同行致以深深的敬意和谢意!

该书从六个方面出发,介绍了管理与组织领域内40个颇有影响力的理论。这六个方面包括理论概述、对理论的批判与评论、测量理论的量表清单、未来研究建议、理论的主要参考文献,以及实践启示。但是我们在翻译过程中发现,该书只是对理论进行了提要性介绍,如果有读者想深入地了解某个理论,还需要进一步阅读相关的资料。另外,为了便于大家学习与应用这些理论,我们还根据书中列出的与理论有关的量表清单,整理了部分量表,供大家在学习与研究过程中参考使用。大家可点击网址:[www.obhrm.net/index.php/category: MOT](http://www.obhrm.net/index.php/category:MOT)量表,或者用手机扫描右方二维码查看。

最后,感谢北京大学出版社经济与管理图书事业部的林君秀主任,徐冰和周莹两位编辑,没有她们的努力推动,该书也不可能如此迅速地与读者见面。

该书涉及的理论众多,很难说都能够翻译到位,如有谬误,敬请指正!我们也希望借此为切实推动国内的管理研究尽绵薄之力。



徐世勇 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

李超平 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

2017年7月

目录

| | |
|------------|-----|
| 引言 | 1 |
| 1 吸收能力理论 | 15 |
| 2 行动者-网络理论 | 22 |
| 3 代理理论 | 30 |
| 4 议程设置理论 | 37 |
| 5 依恋理论 | 45 |
| 6 归因理论 | 52 |
| 7 平衡理论 | 59 |
| 8 控制理论 | 67 |
| 9 创新扩散理论 | 74 |
| 10 动态能力理论 | 81 |
| 11 有效市场理论 | 88 |
| 12 伦理理论 | 95 |
| 13 场理论 | 102 |
| 14 博弈论 | 109 |
| 15 目标设定理论 | 116 |
| 16 镜像理论 | 123 |
| 17 制度理论 | 129 |
| 18 知识基础理论 | 136 |
| 19 媒介丰富性理论 | 143 |
| 20 心智模型理论 | 150 |
| 21 组织生态理论 | 157 |
| 22 组织公正理论 | 164 |
| 23 计划行为理论 | 171 |
| 24 前景理论 | 178 |

| | | |
|----|----------|-----|
| 25 | 心理契约理论 | 185 |
| 26 | 资源基础理论 | 192 |
| 27 | 角色理论 | 199 |
| 28 | 自我决定理论 | 206 |
| 29 | 意义构建理论 | 214 |
| 30 | 社会资本理论 | 221 |
| 31 | 社会认知理论 | 228 |
| 32 | 社会比较理论 | 235 |
| 33 | 社会交换理论 | 242 |
| 34 | 社会促进理论 | 249 |
| 35 | 社会身份认同理论 | 256 |
| 36 | 社会网络理论 | 263 |
| 37 | 利益相关者理论 | 271 |
| 38 | 结构权变理论 | 278 |
| 39 | 结构化理论 | 285 |
| 40 | 交易成本理论 | 292 |
| | 结 论 | 299 |
| | 重要术语索引 | 313 |
| | 参考文献 | 323 |

引言

徐世勇* 译

(中国人民大学劳动人事学院)

本书旨在使学生、教师、研究人员、实践管理者和咨询师了解管理与组织领域中40个最重要理论的产生及发展趋势。新手可将此书作为一个有价值的工具来了解该领域的深度与广度，那些拥有管理与组织理论研究经验的人可利用本书更新已有的知识，并学习他们所不知道的新理论。

阅读本书后，您将能够：（1）说出并描述这40个最重要的管理与组织理论；（2）知道每个理论的优势与不足；（3）通过检验本书提出的数以百计的未来研究建议中的一个或多个建议，开展自己的研究；（4）从网络资源上查找用于测量每个理论中的重要变量的测量工具和问卷；（5）知道每个理论的五个最重要参考文献；（6）通过在您的组织中应用来源于这些理论的主要概念，帮助您提高组织的有效性。

* 徐世勇，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师。研究领域主要为领导力、员工绩效行为、员工的招募与选拔、职业心理健康、管理理论、国际人力资源管理。电子邮箱：xusy@ruc.edu.cn。

| 理 论 |

理论是非常有用的工具；它可以帮助我们在学术研究领域取得诸多重要成果，达成重要目标。它将帮助我们：（1）细化与系统化我们对世界的思路与想法；（2）产生与解释关系以及个体、团体和实体之间的相互关系；（3）改进我们对人、群体和组织的预测和期望；（4）获得对世界更好的理解（Hambrick, 2007）。

关于在理论唯一且普适的定义，人们还没有达成一致的意见（Abend, 2008）。共识的缺乏可以解释为什么在社会科学和行为科学中发展强理论是如此困难（Sutton & Staw, 1995）。在本书中，我将理论定义为若干构念及其相互关系的一种陈述，该陈述说明一个现象如何以及为何发生（Corley & Gioia, 2011）。理论可以是对观察、经历或记录的现象的任何连贯一致的描述或解释（Gioia & Pitre, 1990）。

好的理论必须包含四个基本要素：（1）什么，（2）如何，（3）为什么，（4）谁、何处、何时（Whetten, 1989）。我将在下面的章节中解释这四个基本元素。

一个好理论的“什么”元素

理论帮助我们解释现象或模式。在理论开发过程中，研究人员观察并撰写有趣的现象和事实。当记录、描述与解释这些现象和事实时，研究人员必须选择并把最重要的因素列入其中。在好的理论中，这些重要的因素被称为构念或概念，也就是“什么”（what）——好的理论的主要构件及元素。

研究人员不能囊括他们观察到的所有可能的因素，因此，他们必须决定在一个理论中哪些是应被包含其中的“正确”（right）因素，哪些因素应该被排除。研究人员应努力列出所有可能的因素（即完整性），但也应努力仅选择那些为理论提供附加值的因素（即简约性）。一般来说，研究人员倾向于在理论开发的早

期阶段列入许多因素，然后通过研究与发现删除不必要或不相关的构念。

一个好理论的“如何”元素

在一个理论中确定了一系列的构念之后，理论构建的下一步是描述这些构念如何关联起来并相互影响的。通常，研究人员以文本形式描述这些关系，然后通过绘制图形或模型的方式将其操作化。在创建一个理论的概念图时，研究人员为每个构念画一个框，然后用箭头来表示某些特定因素是如何影响理论中的其他构念的。概念图中，方框之间的箭头帮助描绘理论中的某些构念对其他构念产生直接与间接影响的模式和方向。

一个理论最初被描绘成一个概念图之后，进一步的研究将会依靠这个图来检验所有构念之间的真实关系。构念及其关系与相互关系得到研究支持时，它们将被保留在理论中，但当研究不支持它们时将会被去除。

一个好理论的“为什么”元素

总而言之，一个理论的“什么”和“如何”元素组成了理论的领域，即理论主题。一个理论的“为什么”元素帮助解释“什么”与“如何”元素之间的关系。具体而言，“为什么”元素帮助解释构念以及那些因素间拟定关系背后的心理、经济和社会机制。

一个理论的“为什么”元素包括研究者的假定。这些假定是理论黏合剂，可以将理论的所有部分连在一起。在好的理论中，研究人员清晰地描述了用于解释理论的元素之间为什么组合在一起的逻辑。一个好理论通过提供令人信服且合乎逻辑的理由陈述，来阐明一个理论的“什么”和“如何”元素背后的原因，以此帮助扩展和拓宽我们的知识面。

研究人员将理论的“什么”元素和“如何”元素组合成一个模型，并从中推导出可检验的命题。命题是解释为什么一个理论的构念之间会相互影响的陈

述。一个理论的基本元素是构念，而命题解释了这些构念之间的关系和影响。

在研究中研究人员检验一个理论的命题，来确定现实生活或实验室数据是否支持它们。一些研究人员将研究中的命题称为假设。在一项研究中，研究人员建立一个构念的可行的或可操作的定义，称为变量。通过调查工具可对变量进行测量，并收集数据。然后，研究人员使用统计方法来评估研究变量和假设在他们研究中的强弱程度，以支持或驳斥理论中的构念和命题。通过严谨的、有逻辑的和系统的研究，研究人员可以找到对一个理论中的构念和命题的支持，抑或，当没有找到对其构念和命题的支持时，可以修改和重述理论。

一个好理论的“谁、何处、何时”元素

一个理论的“什么”“如何”与“为什么”元素永远不会适用于所有可能的条件。研究人员需要列举限制理论普适性的边界和约束条件。例如，一个理论的限制可能包括时间、情境和地理因素。比方说，一个适用于在夏天工作的美国女人的理论，也适用于在冬天工作的中国男人吗？

初次开发一个理论时，研究人员不太可能列举所有可能的“谁、何处、何时”（who, where, when）元素。但是，通过谨慎的和合乎逻辑的思考，他们应该能够列举出一个有关理论的边界和约束条件的初始清单。研究人员通过随后的研究与发现来检验这些边界和约束条件，并可提出理论家当初没有提出的新的限制条件。当找不到限制条件可保留在理论中的证据时，随后的研究和发现也可用来排除边界与约束条件。

除了包含四个基本元素，好的理论还应包含精心设计的构念。下一节将会描述好的构念。

如上所述，理论是通过命题彼此相关的构念系统（Bacharach, 1989）。构念往往不是真实的观察。相反，它们是对不能被观察到的现象的概念性抽象。构念通常是研究人员为了特定任务或目的而进行的有意的与自觉的创造，以此来

表征个体观察的类别。构念是对真实的、现实世界的观察所进行的稳健而又概念性的概括。构念是研究人员为了人为地将真实的观察进行清晰、明确的分类而创造的强而有用的类别。例如，研究人员可能会记录世界上所有广泛不同的实体，然后将这些实体分成三个任意创建的，但非常有用的构念——动物、蔬菜和矿物。在另一个例子中，科学家可能会记录世界上的所有元素，然后创建三个构念将所有这些元素进行分类——气体、液体和固体（Suddaby, 2010）。

强而有用的理论往往有完备的构念。清晰而有用的构念包括四个基本元素：（1）定义，（2）条件，（3）关系与（4）连贯性（coherence）。一个好的构念定义应该尽可能简洁地捕捉到构念的基本属性和特性。一个表述良好的构念应该准确地捕获现象的本质，而无须使用循环论证。（一个循环论证的例子是说明变革型领导者会变革组织。）一个表述良好的构念定义应该尽可能简单或简约，并使用恰当的词汇来准确描述构念。

好的理论会描绘构念的适用条件或限制条件。在自然科学中，构念能够被普适性地应用，因此，理论家往往也不会在构念上设置太多条件。然而，在社会科学中，大多数构念不能被普适性地应用，因此好的理论家会清楚表明他们所提出构念的适用条件或边界和限制条件。构念的适用条件包括空间、时间和价值。一个约束条件的价值可能是该约束条件来自员工的观点或者源于经理的观点，但不能同时来自两者的观点。

好的理论家还会具体说明其提出的构念与其他类似构念之间的关系。构念很少是凭空而建的。相反，大多数构念源于其他相似构念，或与其他相似构念相关联。一个好的理论应该严谨地描述它的构念与其他构念的相似之处和不同之处，甚至将其构念与其他相关理论中同一术语的用法区分开来。

最后，好的构念应该是连贯的，也就是说构念的定义、条件和关系是言之成理的，并且作为一个整体很好地结合在一起，即它们都以合乎逻辑的、连贯一致的方式结合在一起。

理论的重要性

理论是学术研究中最基本、最基础的组成部分（Corley & Gioia, 2011）。任何想要熟识管理与组织研究领域的人都必须了解该领域最重要的理论。

在管理与组织领域，所有顶级期刊都要求其稿件有助于理论的开发与发展（Colquitt & Zapata-Phelan, 2007; Hambrick, 2007）。每篇论文都必须有一部分来论述关于正在研究的理论的起源和现状，以便解释研究变量之间的关系。研究人员只简单地说明论文如何有助于我们的知识或我们的理解是不够的。相反，每篇研究论文的作者都必须说明由于该研究结果，理论是如何变得更好的或是如何被推进的。

大多数顶级期刊，如《管理学会期刊》（*Academy of Management Journals, AOM*），要求投稿要做到以下一个或多个方面：（1）挑战现有理论；（2）澄清或改进现有理论；（3）将现有理论综合并整合成新理论；（4）识别和描述新的理论问题或观察，以引发新理论的搜寻和创造（LePine & Wilcox-King, 2010）。澄清或挑战现有理论的文章或稿件通常由对现有理论的回顾与检验组成。这些文章经常会揭示理论中不一致的地方或者阐明引起有关理论构念新思考与新争论的假定。识别新理论问题的稿件经常提供现有的理论在解释特定现象时存在不足的证据，并有助于我们在该问题的认识上做根本性转变。综合与整合现有理论的研究经常会提出以前不存在的理论框架，例如，重新确定构念在新的前因变量和结果变量中的位置，以引起新的交流和学者的关注。没有这些理论上的改进，提交的稿件将不会被最好的学术期刊接受。

除了帮助研究人员对期刊和研究领域做出贡献，理论也有助于实践管理者更好地开展工作。它们帮助管理者更好地描述、理解、预测和控制组织中的行为。实践管理者越多地了解和应用理论，他们的组织就越能更好地在实现其使命、战略和目标方面取得进步。

组织与组织群体的理论也可以帮助政策制定者更有效地创建和管理组织。本书中的一些理论研究了整个组织或组织系统是如何相互作用和相互关联的。

当创建和制定政策的人知道并理解这些理论时，他们的决策和行动就可以帮助这些组织或组织系统更高效地运转，并能更好地实现他们的目标。

组 织

本书中的所有理论探讨了个体或群体的态度和行为的某些方面，或整个组织、群体、组织系统的某些方面。因此，为组织确定一个定义是重要且有必要的。研究人员关于组织的定义并没有达成一致。对本书而言，我将组织定义为，为了实现共同的目标或一系列目标，对人们所进行的有意安排与有意识的协调。组织有明确的目的和完整的架构，通过人们的工作和行为来实现特定的目标。组织不是人们偶然聚集在一起而形成的一个随机群体；而是一个有意识地且正式建立的实体，旨在实现其成员无法独立达到的某些目标。它是一个为实现使命、愿景、战略与目标而设计和运营的管理系统。

管 理

本书中几乎所有的理论也都考察了管理的某些方面。管理是发生在组织内部或作为组织一部分的过程。“管理”术语有三重内涵：（1）管理者实现组织愿景、使命、战略和目标的过程；（2）考察管理者和组织使用的各种方法的特定知识；（3）组织中指导和指挥他人行动以实现组织目标的个体。本书中探讨的考察管理过程的理论可能涉及以上的一层、两层或三层内涵；然而，最常见的是，一个理论将只涉及其中一层内涵。

管理可以被描述为借助人（人力资源）、资金（财务资源）、物（物质资源）和数据（信息资源）来实现组织使命、战略和目标的过程。组织中的人员可以是员工或其他个体，比如兼职或全职的、基于合同或与组织有某种其他关系的顾问。组织中使用的资金可以是组织用于达到想要的组织结果的任何类型的财务资源或资本。组织中的物可以包括物质资源，如设备、计算机、桌子、

椅子和灯，甚至组织所在的建筑物。组织中的数据或知识可以是任何类型的信息，比如由组织使用以帮助实现其组织目标的数据库或档案。

一名管理者的工作是实现相对于组织期望结果而言的高绩效。好的管理能够有效且高效地实现组织期望的结果。一个有效的管理者始终能够连续地实现组织的使命、战略和目标。一个高效的管理者通常会尽可能地减少人力、财力和物质资源的浪费，最大限度地利用资金、时间、原料和人力来达成组织结果。

管理工作通常被分解成四个主要功能（functions）：（1）计划，（2）组织，（3）指导，以及（4）控制。管理的计划功能涉及分析当前状况和预测未来；确定愿景、使命、战略和目标；确定实现这些期望结果所需的资源。它还包括选择员工需要执行的任务，指明何时、如何完成这些任务，以及协调员工的活动。

管理的组织功能涉及集合与协调人力、财力、物质资源、信息资源和组织能够使用的其他资源，以实现其所期望的结果。组织活动包括吸引合格的人员加入组织，明确工作职责，为员工分配具体任务，安排和协调工作任务和活动，创造条件以促进所有资源的协调，以使组织获得最大的成功。

管理的指导功能涉及影响员工尽可能好地表现。指导活动包括将员工作为一个个体、一个组织整体，以及置于群体之中进行领导、激励与沟通。有效的指导需要引领和鼓舞员工在实现组织的愿景、使命、战略和目标时创造业绩的新高。指导活动也可包括为员工树立良好的榜样，亲自示范适当及被期待的企业行为，并向他人展示企业中工作和职业成功的方法。

管理的控制功能涉及监测员工在成果方面取得进展，并在必要时做出适当的改变。控制活动包括设定绩效标准；监测个体、群体和组织在实现既定目标方面取得的进展；向员工提供关于目标实现的进展的反馈和信息；通过比较真实绩效水平与绩效标准，识别问题区域；一旦绩效问题被识别出来，就要着手解决，如提高员工的积极性。其他控制功能还包括维持预算、削减成本和减少浪费，并在必要时对员工采取纪律处分。