

RINCIPLE OF **管理学**
邓蓉 杨为民 张志强
主编 **原理**
MANAGEMENT

中国农业科学技术出版社

**PRINCIPLE OF 管理学
原理
MANAGEMENT**

邓蓉 杨为民 张志强
主编

中国农业科学技术出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

管理学原理/邓蓉, 杨为民, 张志强主编. —北京: 中国农业科学技术出版社, 2006.1

ISBN 7-80167-877-X

I. 管… II. ①邓…②杨…③张… III. 管理学 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 132599 号

责任编辑	沈银书
责任校对	马丽萍 张京红
出版发行	中国农业科学技术出版社
	邮编: 100081
	电话: (010) 62121118; 68975144
	传真: (010) 68919709
经 销	新华书店北京发行所
印 刷	北京科信印刷厂
开 本	850mm × 1 168mm 1/32 印张: 9.625
印 数	1 ~ 1 900 册 字数: 250 千字
版 次	2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月第 1 次印刷
定 价	28.00 元

编 委 会

主 编：邓 蓉 杨为民 张志强

副 主 编：李 华 李宗泰 李永平

刘 柳 李 萍

编写分工：邓 蓉：第一章、第三章、
第五章

杨为民：第十章

张志强：第四章

李 华：第九章

李宗泰：第八章

刘 柳：第六章

李永平：第二章

李 萍：第七章

前言

QIAN YAN

《管理学原理》是高等院校经济管理类专业的主要必修课程。开设这门课程，一方面能为学生学习经济管理类的其他课程打下扎实的基础；另一方面，通过《管理学原理》的学习，可以使学生了解和认识管理的基本概念、基本理论和基本方法，掌握管理的基本技能，提升学生的管理素养和从事经营管理活动的能力。

本书以管理的涵义、古典管理理论、行为科学理论、现代管理理论、管理理论的丛林、管理的属性和领导艺术、企业文化、现代企业制度和管理创新为主线，系统地阐述了管理理论的发展过程、管理的基本概念和基本原理、管理的基本方法及其理论基础，既有一定的理论性，也有较强的实践指导性。

本书由邓蓉、杨为民、张志强任主编，由李华、李宗泰、李永平、刘柳、李萍任副主编。按章节的先后次序，编写者分别为：第一章（管理学概述）邓蓉、第二章（古典管理理论）李永平、第三章（行为科学管理理论）邓蓉、第四章（现代管理理论Ⅰ）张志强、第五章（现代管理理论Ⅱ）邓蓉、第六章（管理理论的丛林）刘柳、第七章（管理的属性、

作用和领导艺术) 李萍、第八章(企业文化) 李宗泰、第九章(现代企业制度) 李华、第十章(管理创新) 杨为民。

在本书的编写过程中,参考和借鉴了国内外许多学者的著作,从中获益颇多,在此深表感谢。由于编者水平有限,本书难免存在不足之处,管理学的某些体系和观点也尚待进一步探讨,敬请专家和读者批评指正。

作 者

2006.1

目 录

MU LU

第一章 管理学概述	1
第一节 管理的涵义	1
第二节 管理者与组织环境	4
第三节 管理的性质和管理学的研究对象及方法	12
第二章 古典管理理论	18
第一节 泰罗的科学管理原理	18
第二节 法约尔的一般管理理论	23
第三节 韦伯的官僚组织模式理论	43
第三章 行为科学管理理论	56
第一节 早期行为科学——人群关系学说	56
第二节 后期的行为科学管理理论	67
第四章 现代管理理论 I	84
第一节 现代管理理论的基础	84
第二节 组织的基本概念	88
第三节 权限接受论	96
第四节 组织的特殊化及正式组织和非正式组织的统一	101

第五节 组织均衡论 (组织平衡论)	105
第五章 现代管理理论 II	112
第一节 西蒙管理理论的立场	112
第二节 管理决策的合理性	119
第三节 组织影响	126
第四节 集权与分权	136
第五节 效率原则和管理的社会责任	142
第六章 管理理论的丛林	150
第一节 管理理论的丛林	150
第二节 建立统一的管理理论的探索	174
第七章 管理的属性、作用和领导艺术	187
第一节 管理的自然属性与社会属性	187
第二节 管理的科学性和艺术性	189
第三节 管理的作用	191
第四节 关于领导艺术	193
第八章 企业文化	203
第一节 企业文化的概念和特征	203
第二节 企业文化的基本要素	206
第三节 对“企业文化”的剖析	209
第四节 企业文化建设	214
第九章 现代企业制度	219
第一节 西方企业制度的发展和演变	219
第二节 现代企业制度概述	227
第三节 现代公司产权制度	242

第四节	现代公司组织结构	254
第五节	现代公司管理制度	263
第十章	管理创新	280
第一节	管理创新的概念	281
第二节	管理创新的类型	284
第三节	创新管理	291
参考文献		295

第一章

管理学概述

第一节 管理的涵义

一、管理的起源和发展

管理活动是伴随着人类社会的发展而产生的。人类社会形成后，人们的社会实践活动形式就表现为集体协作和共同劳动。人们在协作和共同劳动中，为了有效地达到一定的目标，需要通过管理来保障活动的秩序性和效率性。随着共同劳动规模的扩大，管理的组织和协调功能的作用也日益增强。因此，管理是人类协作和共同劳动的产物。

人类有效的管理实践活动大约已有 6000 年的历史。闻名于天下的埃及金字塔、巴比伦古城和中国的万里长城，不仅是人类建筑史上的奇迹，也是历史上伟大的管理实践。随着人类社会的发展，管理实践也不断复杂化。一般说来，促使管理复杂化的因素有以下几个方面。

（一）组织的复杂性

人类历史同时也是社会组织发展的历史。初期的社会组织规模小且相对稳定，管理处于无层次、面对面的阶段。随着生产力发展和社会文明的进步，各种社会组织应运而生，如企业、工会、学校、医院、政府机构、跨国公司 etc.，并且组织的规模和组织内部的分工不断扩大。错综复杂的组织形式和内外关系，使面对面的直接管理效率下降，而多层次、系统性的管理便成为必然。

（二）科学技术的进步

有史以来，人类经历了三次大的技术革命：第一次是古代农业技术革命；第二次是近代工业革命；第三次是现代科学技术革命。每次科技革命都不同程度地引起了生产和其他社会生活多方面的变革。特别是现代科学技术革命创造了现代人的生活面貌，如电子计算机进入工厂、办公室、家庭；卫星被送进太空；巨大的信息网络的形成等，使人类社会的经济、政治、军事、文化生活等发生了根本的变化。这些变化必然要求各层次的组织进行相应的创新与变革。同时，科学技术的进步也使管理手段发生了根本的变化，如计算机不仅用于辅助产品设计和制造，而且也用于规划、组织、控制等管理活动。

（三）生活质量要求的提高

随着科学技术的进步与社会文化的提高，人们对生活质量的要求也在不断提高。这就要求各有关的社会、经济组织不断向社会提供更高质量和多样化的产品与服务。与此目标相适应，科学技术的创新、生产方式的变革、新产品的开发、服务的高质量化等，已成为社会、经济组织生存和发展的基本前提。而这些又都与高水平的管理技术和管理方法融合在一起。

(四) 环境的迅速变化和竞争的加剧

一般说来,相对稳定的社会环境,会促使各层次组织的管理也相对容易。但是,在科学技术迅速发展的时代,社会环境的不稳定性日益突出。这就要求各层次组织必须形成能够应付快速变化的环境的管理理念、管理制度和管理方法。对企业组织来说,面对市场需求的急剧变化、产品生命周期的不断缩短、竞争条件的复杂化等,如果没有一套科学有效的管理机制,那么就无法生存。特别是竞争环境的变化突出表现为竞争的范围扩大到国际市场,企业能否在世界范围内进行研究、开发、制造和销售,已经成为衡量企业竞争力的重要标准。环境的这种变化,要求企业的管理跨出国界,要求企业学会跨国经营和管理。同时,也要求各种相关的组织(包括政府和社会结构),要从局部的、短期的管理转向全局性的、长远性的战略管理。

二、管理的涵义

管理是一个广义的名词。它包括各种各样的管理,例如政治管理、军事管理、城市管理、交通管理、教育管理、经济管理、企业管理等。虽然这些领域都有自己的具体对象,但在管理的涵义上却有着共性,即一般意义上的管理实质。由于考察角度的不同,人们对管理涵义的解释也不尽相同,最主要有以下几种。

(1) 以赫伯特·A·西蒙(Herbert A. Simon) [美] 为代表的流派提出了“管理就是决策”的学说。他们认为,决策贯穿于管理的全过程和所有的方面;组织是由一些决策者构成的系统;决策正确与否直接关系到组织工作的成败。因此,他们认为“管理就是决策”。

(2) 孔茨(Koontz) [美] 的定义是:“管理就是设计和保持一种良好的环境,使人们在群体里高效率地完成既定目标”。

(3) 小詹姆斯·H·唐纳利(James H. Donnelly) [美] 等认为:“管理就是由一个或更多的人来协调他人的活动,以便收到

个人单独活动所不能收到的效果。”

(4) 法国著名管理学家法约尔 (Fayol) 等人则把管理定义为:“管理,就是实行计划、组织、指挥、协调和控制”。

(5) 路易斯·布恩和戴维·克茨 (Boone 和 Kurtz) 认为:“管理就是使用人力及其他资源去实现目标。”

(6) 我国学者胡祖光提出了涵盖管理三要素(人、物、组织)的定义:“管理就是组织人力与物力以实现正式组织的目标的过程”。

上述各类定义,可以概括为三个方面的内容。

首先,管理是计划、组织、控制、激励和领导五项基本活动。这五项活动也称为管理的五大基本职能。

其次,管理是通过协调人力、物力和财力资源来实现组织目标的活动,即围绕着组织目标使组织的各类资源的利用和谐化和同步化的活动。

再次,管理是协调组织资源使组织成员更高效率地达到组织目标的过程。

根据以上三个方面的内容,管理可以定义为:管理是通过计划、组织、控制、激励和领导等环节,协调人力、物力和财力资源以期高效率地达到组织目标的过程。

第二节 管理者与组织环境

一、管理者的定义及分类

(一) 管理者定义

管理者都是在组织中工作的。组织是对完成特定目标的人们的系统性安排。组织有大有小,但都具有以下三个特征。

(1) 都有一个明确的目的,这个目的般是以一个或一组目标表示的。

(2) 都由一群人组成。

(3) 都形成一种系统性的结构,用以规范和限制成员的行为。如建立规章和制度,以使组织成员知道应当做什么和怎样去做。

根据人们在组织中的地位和作用的不同,可以将他们分为操作者和管理者。

所谓操作者,是指在组织中直接从事具体的业务,并且一般不承担对他人工作监督责任的组织成员,如工厂的工人、学校的教师、医院的医生、商店的营业员等等。他们的任务就是做好组织分派的具体操作性事务。

所谓管理者,是指那些在组织中指挥他人完成具体任务的人,如企业的厂长、车间主任,学校的校长、系主任,机关中的局长、处长、科长,公司的经理等等。管理者虽然有时也承担一定的具体事务性工作,但他的主要职责是指挥下属工作。由下属向其汇报工作,是管理者区别于操作者的显著特点。

(二) 管理者的分类

辨认谁是管理者并不难,但是要知道管理者的权力和责任的大小,就需要了解管理者的分类。一般说来,一个组织中的管理者可分为高层管理者、中层管理者和基层管理者(图 1-1)。

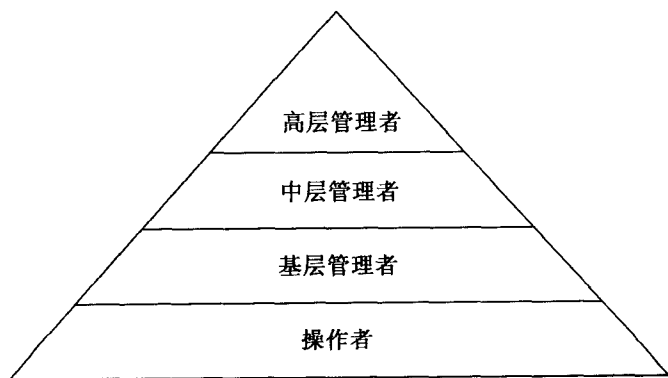


图 1-1 组织中各类管理者的分布

(1) 高层管理者。是指那些对组织的管理负有全面责任，并侧重负责制定组织的大政方针、沟通组织与外界交往联系的人，如公司的总经理、工厂的厂长、大学的校长等。高层管理者对组织发展战略、行动计划、资源安排拥有充分的权力。他们的决策是否科学、职权利用是否得当等，会直接关系到组织的存亡兴衰。

(2) 中层管理者。是指那些主要以贯彻高层管理者所制定的大政方针，并指挥基层管理者活动为职责的人，如工厂的车间主任、公司的事业部经理、大学的系主任等。他们管理的下属规模差异很大，多则数百人，少则几十人，因此不可能去做太多的具体工作，而是根据上级的计划和部署，把具体任务分配给各基层单位，同时指导、支持和协调基层管理者的工作。中层管理者在组织中起着承上启下的作用，对上下级之间的信息沟通、政令通行等负有重要的责任。

(3) 基层管理者。是指那些直接指挥和监督现场作业的人员，他们是完成上级下达的各项计划和指令的人，如车间的班组长、学校的课程组长、宾馆的前台领班、足球队教练等。他们直接带领具体操作人员完成上级下达的具体任务。因此，他们直接同操作人员打交道，协调和解决工作中遇到的具体问题，是整个管理系统的基础。

二、管理者的职责和技能

(一) 管理者的职责

设计和维护一种环境，使身处环境之中的组织成员在组织内和谐地工作，从而实现组织的目标，这是所有管理者需要承担的基本职责。具体来说，任何层次的管理者都承担着以下几种职责。

(1) 作为领导者，要保证组织活动的顺利进行。包括代表组织或组织内部某一部门与外界保持必要的接触，负责本单位、部门成员的任用、训练、评价和指导等。

(2) 作为信息收集和发布者, 要保证信息的集散和畅通。包括通过人际交流、调查研究等方式了解情况, 把握全局; 向组织成员下达指令和通报有关信息; 向外界和上级介绍本单位、本部门的工作情况等。

(3) 作为决策者, 保证决策的及时、正确。具体包括目标、战略和制度的确定; 不断探索新的途径, 进行组织运行的创新; 随时对目标和计划的实现情况进行监控, 对组织出现的问题进行妥善解决; 决定权限范围内的资源在组织成员之间合理分配和利用等。

(4) 作为联络人和谈判者, 保证同组织内部成员之间和外部相关利益集团沟通渠道的畅通; 代表本单位、本部门就某些问题与外界或组织内部成员进行必要的谈判和磋商等。

(二) 管理者的技能

管理者要尽到组织赋予他的职责, 必须要具备相应的管理技能。管理学家们对管理者应具备哪些技能, 可谓是仁者见仁, 智者见智。但普遍认为至少有四个方面的管理技能是管理者不可缺少的。

(1) 专业技能。是指在涉及生产方法、工艺和过程等所需的知识和能力, 即: 专业技能要求管理者能够利用专业技术和工具。如机械工使用工具工作, 其主管应当具备教会工人如何使用工具的能力; 会计主管也需要具备指导会计师处理资金核算问题的能力。

(2) 人际交往技能。是指与他人一起工作的能力, 即协作精神和团队精神。也就是善于创造良好的氛围, 使组织成员能够自由地、毫无顾忌地表达个人观点的能力。

(3) 理性技能。是指能够总揽全局、沉着冷静地判断重要因素和这些因素之间关系的能力。也就是善于把握机会和处理复杂、突发事件的能力。

(4) 设计技能。是指以有利于组织利益的各种方式解决问题

的能力。特别在组织的高层，管理者不仅要善于发现问题，还应具备向优秀工程师那样善于找出对某一问题切实可行的解决办法的能力。

上述管理技能，在组织不同管理层次的相对重要性是不同的。如图 1-2 所示，高层管理者，更需要理性技能、人际交往技能和设计技能，对专业技能的要求相对较低，而基层管理者则更需要专业技能，对理性技能则要求较低。

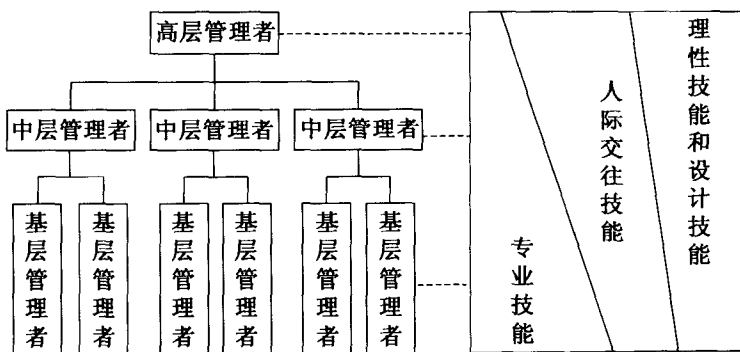


图 1-2 不同管理层次的技能重要性差别

三、组织环境及其分类

组织环境，是指存在于一个组织外部的影响组织业绩的各种力量和条件因素的总和。影响组织业绩的环境因素纷纭复杂。在一般情况下，为了保证组织管理的效率，组织环境研究通常集中在对组织活动有着直接影响且影响程度较高的因素上。这些因素可以分为一般环境因素和特殊环境因素。

（一）一般环境因素

一般环境因素是指可能对组织的活动产生影响但其影响的相关性并不十分清楚的各种因素，一般包括政治、法律、经济、科技、社会文化、自然和国际环境因素等。