

21世纪财经类规划教材

管理学

景泽京 王 编
王 凯 副主编



清华大学出版社

21世纪财经类规划教材

管理学

清华大学出版社

北京

内 容 简 介

本书分为四大部分,第一章为第一部分,是对管理学基本概念和发展状况的概述;第二章至第五章为第二部分,为管理活动的前提部分,即主要阐述在具体管理活动展开之前,如何选择做正确的事情的问题;第六章至第十二章为第三部分,是传统管理工作的主体,即主要阐述在具体管理工作中如何更正确、更有效率地做事情的问题;第十三章和第十四章为第四部分,涉及如何面对迅速变化的竞争社会,如何用变革和创新来保持组织活力的问题。

和一般教材相比,本书更注重内容的实用性,尽量减少理论研究型内容的论述;叙述上插入了大量的名言和故事,一方面加强学生对重要观点和理论的理解,另一方面提高学生在该类问题上的感性认识,同时照顾到学生缺乏社会企业经验的事实;整体风格上表现为论述简明、通俗易懂、趣味性强。

本书适合应用型普通高等院校(含大专)经济管理类专业的学生使用。

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 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

管理学/景泽京主编. —北京:清华大学出版社,2010.3

(21世纪财经类规划教材)

ISBN 978-7-302-21946-0

I. ①管… II. ①景… III. ①管理学—高等学校—教材 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 030560 号

责任编辑:梁云慈

责任校对:宋玉莲

责任印制:李红英

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

社 总 机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:北京鑫海金澳胶印有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185×230 印 张:21 插 页:1 字 数:411千字

版 次:2010年3月第1版 印 次:2010年3月第1次印刷

印 数:1~4000

定 价:33.00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:035390-01

前 言

管理学不仅是一套理论、一门科学,更是一种思想。管理学作为一门科学,是伴随着现代企业规模化生产而产生的,首先形成于西方社会,而后传入我国。然而,管理的思想古已有之,因为管理学的核心是人的问题,是对处理相关问题的思想的系统总结;而人的社会属性从古至今并没有发生本质性变化。我们认为被真正领悟的思想才会变成自己的东西,才会在实践中不由自主地使用。把管理学作为一种思想来传授会有助于对管理学的理解,有时候借助典故和事例加强对某一管理思想的领悟,要比记住整套的管理理论更有用。

管理不只是一个理论问题,更是一个实践问题。西方原版教材作为主要载体,向我们传授了系统的管理理论,但是因为文化背景和价值观念等的差异,让一般读者难以理解其准确内涵;整套管理理论建立在以翻译词汇为主的基础上,让初学者觉得过于抽象,并认为那只是管理者才有必要学习的内容。我们认为,对初学者来说实践性是第一位的,他们只有看到了实践应用的价值,才会有兴趣学习相关的理论。

管理的目的是追求实现合理目标的高效率,它不但适合于任何组织的管理者,也适合于任何追求成就的个人。当今社会是高度分工和合作的社会,每个人只有与周围大量的人协作才能有机会生存;成功的社会人士在处理以自己为核心的社会人际关系(这完全可以视为一个非正式组织)时,几乎处处都能用上管理的思想。

基于以上认识,本书定位于初次接触管理学的学生(他们有关社会组织的知识和经验很有限)和初次接触管理理论的专业人士(他们对过于抽象和深奥的理论还需要适应)。在结构编排和行文上力求简约、通俗,没有过于追求概念和理论的准确性,而是用大量身边的故事和简单的案例来说明相关内容的核心思想,同时穿插大量的名言和故事,以使读者增强记忆;对于较复杂深奥的知识只做简单提及,鼓励读者进一步学习,让初学者觉得管理并不是多么高深、抽象的科学,而是一种在我们身边时时发生的、人人都应该掌握并且可以掌握的学问。

本书分为四大部分,第一章为第一部分,是对管理学基本概念和发展状况的概述;第二章至第五章为第二部分,为管理活动的前提部分,即主要阐述在具体管理活动开展之前,如何选择做正确的事情的问题;第六章至第十二章为第三部分,是传统管理工作的主体,即主要阐述在具体管理工作中如何更正确、更有效率地做事情的问题;第十三章和第

十四章为第四部分,涉及如何面对迅速变化的竞争社会,如何用变革和创新来保持组织活力的问题。

和一般教材相比,本书更注重内容的实用性,尽量减少理论研究型内容的论述;叙述上插入了大量的名言和故事,一方面加强学生对重要观点和理论的理解,另一方面提高学生在该类问题上的感性认识,同时照顾到学生缺乏社会企业经验的事实;整体风格上表现为论述简明、通俗易懂、趣味性强,是学生自己可以看懂的教材。

该教材适合于一般大专院校的学生学习,同时也适合于普通本科院校非管理专业的学生使用。

本书各章执笔人是:徐贵宏(第一、六章)、景泽京(第二、四、十一章)、王凯(第三、五、九章)、王雪丽(第七、十三章)、刘镜(第八、十四章)、崔小俊(第十章)、宋艳萍(第十二章)。

在本书的写作过程中,我们参阅了国内外大量的专著、教材和文献资料,还参考了许多期刊、报纸、网站上的资料和文章,其中部分资料(如管理故事等)经多次转载和改编已经难以找到原始出处,在此向有关作者和传播机构表示由衷的感谢,同时向给我们提供建议的同事和朋友表示感谢。

全书由景泽京担任主编,负责全书大纲的设计,书稿的组织、修改和编纂。尽管我们努力想奉献给读者一本优秀的教材,但由于水平有限,书中难免存在不足和遗漏之处,恳请同行和读者提出宝贵意见(jzj120@hotmail.com)。

编 者

2009年9月

目 录

第一章 管理概述	1
第一节 管理活动	1
第二节 中外早期管理思想	6
第三节 西方主要管理理论及发展	10
本章概要	22
案例讨论 1. 管理什么?	22
2. 宓子贱与巫马期治理单父	23
复习思考题	23
第二章 管理道德与责任	24
第一节 道德概述	24
第二节 企业道德管理	27
第三节 企业社会责任	32
第四节 我们应该怎么做?	38
本章概要	40
案例讨论 1. 电脑公司的尴尬	41
2. “王十元”事件	42
复习思考题	43
第三章 全球化管理	44
第一节 全球化背景	44
第二节 国际化管理	50
本章概要	58
案例讨论 1. 福特汽车公司的国际化战略	58
2. 海尔的国际化战略——“先难后易”与“先易后难”相结合	59
复习思考题	60
第四章 决策	61
第一节 决策概述	61
第二节 决策理论	66

第三节 决策类型和过程	69
第四节 决策工具和方法	75
本章概要	86
案例讨论 1. 一位农民的困惑	87
2. 填报高考志愿	87
复习思考题	88
第五章 战略管理	89
第一节 战略管理概述	89
第二节 战略分析	95
第三节 企业战略类型	103
本章概要	112
案例讨论 沃尔玛的竞争战略	112
复习思考题	114
第六章 计划工作	115
第一节 计划的概念及其性质	115
第二节 计划的类型和层次	119
第三节 计划的编制	124
第四节 计划工作原理	133
本章概要	137
案例讨论 1. 章总的培训计划	137
2. 小丁的目标管理	138
复习思考题	139
第七章 组织设计	140
第一节 组织与组织结构设计	140
第二节 组织的部门化	147
第三节 组织结构形式	150
第四节 组织层级设计	154
本章概要	162
案例讨论 1. 刘局长的改革	163
2. 分权能否让 TCL 走出亏损泥潭?	163
复习思考题	164
第八章 人力资源管理	165

第一节 人力资源管理概论	165
第二节 员工招聘	168
第三节 员工培训	175
第四节 绩效与薪酬管理	179
本章概要	188
案例讨论 1. 光华公司的契约工资制	189
2. 铁路总裁的故事	190
复习思考题	190
第九章 领导	191
第一节 领导与管理	191
第二节 领导理论	196
第三节 领导实务	209
本章概要	213
案例讨论 1. 保罗的领导方式	213
2. 哪种领导类型最有效	214
复习思考题	216
第十章 激励	217
第一节 激励的本质与过程	217
第二节 激励理论	224
第三节 激励的方法和艺术	234
本章概要	238
案例讨论 1. 公司的奖金	239
2. 黄工程师为什么要走	239
复习思考题	240
第十一章 管理沟通	241
第一节 沟通概述	241
第二节 沟通管理	247
第三节 组织沟通	251
本章概要	264
案例讨论 1. 沟通中的角色——移情	265
2. 年终奖的发放	265
复习思考题	266

第十二章 控制与方法	267
第一节 控制概述	267
第二节 控制理论	270
第三节 控制方法	278
本章概要	287
案例讨论 1. 卡帕公司	287
2. 比尔的烦恼	288
复习思考题	289
第十三章 组织文化与变革	290
第一节 组织文化	290
第二节 组织变革	296
第三节 压力管理	302
本章概要	306
案例讨论 1. 深深浅浅话海尔	307
2. 亚通网络公司	308
复习思考题	308
第十四章 管理创新	310
第一节 创新	310
第二节 管理与创新	318
本章概要	326
案例讨论 1. 人才科举	327
2. “今麦郎”创新提升产品价值	327
复习思考题	328
参考文献	329

第一章 管理概述

【管理故事】 男孩的裤子

有一个男孩子第一次买到一条长裤，穿上一试，裤子长了一些。他请奶奶帮忙把裤子剪短一点，可奶奶说，眼下家务事太多，让他去找妈妈。而妈妈回答他，今天她已经同别人约好去打牌。男孩子又去找姐姐，但是姐姐有约会，时间就要到了。这个男孩子非常失望，担心明天穿不上这条裤子，他就带着这种心情入睡了。奶奶忙完家务事，想起了孙子的裤子，就去把裤子剪短了一点；姐姐回来后心疼弟弟，又把裤子剪短了一点；妈妈回来后同样也把裤子剪短了一点。可以想象，第二天早上大家会发现其后果如何。

学习目标

1. 掌握管理的概念；
2. 明确管理者的角色与技能；
3. 了解中外早期管理思想；
4. 熟悉西方主要管理理论。

在人类活动中，任何集体活动都需要管理。在没有管理活动协调集体行动时，集体中每个成员的行动方向并不一定相同，以至于可能互相抵触。即使目标一致，由于没有整体的配合，也达不到总体的目标。因此，人类活动能否取得预期效果，管理发挥着非常重要的作用。为此，任何组织的管理者都应该全面地学习和掌握管理知识。

第一节 管理活动

【管理名言】

管理是由心智所驱使的唯一无处不在的人类活动。

——戴维·B. 赫尔茨

一、管理的定义

对于管理的科学定义,不同的学派有着不同的观点。

早期的管理学者玛丽·帕克·福利特给管理下了一个经典的定义:“通过其他人来完成工作的艺术。”

泰勒认为,管理是一门怎样建立目标并且用最好的方法通过他人的努力来达到目标的艺术。

法约尔指出,管理就是实行计划、组织、指挥、协调和控制。

哈罗德·孔茨、海因茨·韦里克认为,管理是设计并保持一种良好的环境,使人在群体中高效率地完成既定目标的过程。

斯蒂芬·P. 罗宾斯认为,管理是指同别人一起,或通过别人使活动完成得更有效的过程。

西蒙认为,管理就是决策。

穆尼强调,管理就是领导,管理的有效性取决于领导的有效性。

徐国华、杨文士、张雁则认为,管理是指组织中的管理者,通过实施计划、组织、人员配备、指导与领导、控制等职能来协调他人的活动,使别人同自己一起实现既定目标的过程。

综上所述,管理就是管理者通过他人的努力来实现目标,是一个协调工作活动的过程,以便能够有效率和有效果地同别人一起或者通过别人实现组织的目标。管理的定义清楚地表明,管理的载体是组织,管理的本质是活动或过程,管理的对象是一切可以调动的资源,管理的职能是计划、组织、领导、控制,管理的目的是为了实现既定的目标,管理的核心是处理好人际关系。

【管理名言】

如果你理解管理理论,但不具备管理技术或运用管理工具的能力比较低,那么你还不是一个有效的管理者;反过来,如果你具备管理技巧、能力,而不掌握管理理论,那么你充其量是一个技术员。

——彼得·德鲁克

管理的特征包括管理的科学性、艺术性、动态性、创新性和经济性。管理的科学性是指管理反映了管理活动自身的特点和客观规律性;管理的艺术性是指管理者在管理实践活动中对管理原理运用的灵活性和对管理方式和方法选择的技巧性;管理的动态性是指

任何管理者都不可能永远面对一成不变的管理环境,不同的管理环境要求管理者采取不同的管理方式;管理的创新性是指管理思想、管理组织、管理方法和管理制度等随着环境的变化而进行的革新;管理的经济性就是生产的节约、节俭,包括节约资金、物质资料和劳动等,即用尽可能少的投入生产出尽可能多的社会所需要的成果。

【管理名言】

三流的管理者自己做事,二流的管理者带人做事,一流的管理者让人做事,
超一流的管理者让人思考。

——杨杜,《我眼中的管理》

二、管理的职能

西方最早系统地提出管理职能的学者是法约尔。他认为所有管理者都行使五种管理职能:计划、组织、指挥、协调、控制。20世纪50年代中期,哈罗德·孔茨把管理的职能划分为计划、组织、人员配备、领导、控制。而古利克则认为管理包括七种职能:决策、计划、组织、领导、激励、控制、创新。也有学者把管理职能压缩为四种:计划、组织、领导、控制。

决策工作是管理的基础,是计划工作的核心。决策在管理中发挥着举足轻重的作用。决策是各级、各类管理者的首要工作,上至国家的高级领导者,下到基层的班组长,均要做出决策,只是决策的重要程度和影响的范围不同而已。决策也是执行的前提,正确的行为来源于正确的决策。正确的决策是组织在有限的条件下做正确的事、创造最大价值的前提,让组织少走、不走弯路,能明确目标,统一行动,让组织成员明白工作的方向和要求。

计划工作是管理的前提,是管理者制定目标并确定为达成这些目标所必需的行动,是管理者为实现组织目标对工作所进行的筹划活动,是管理者用来识别并选择恰当的目标和行动方案的过程。

组织工作是管理者建立一个组织成员间能够互动和合作的工作结构关系以实现组织目标的过程,是为实现组织目标而建立和协调人们活动的过程,是管理者根据组织的目标、战略和内外环境设计组织结构,并为不同岗位配置人力资源的过程。

领导工作是管理者利用职权和威信施展影响,指导和规范各类人员的活动去实现目标的过程;是管理者根据组织环境、任务、下属和自身状况,采取特定领导方式和沟通手段,指挥和激励下级,对组织成员施加影响,以有效实现组织目标的过程。

控制工作是管理者衡量和纠正下属活动,以保证事态发展符合计划要求的过程;是管理者为保证实际工作与目标一致而进行的活动;是管理者为了保证组织系统按预定要求运作而进行的一系列工作。

创新则是指组织形成一套创造性思想并将其转换为有用的产品、服务或作业方法的过程。管理创新是指企业把新的管理要素(如新的管理方法、新的管理手段、新的管理模式等)或要素组合引入企业管理系统以更有效地实现组织目标的创新活动。

【管理名言】

只要西方文明本身还能生存下去,那么管理人员就始终是基本的和支配性的力量。

——彼得·德鲁克

三、管理者的角色

(一) 管理者

组织中的成员可分为两类:管理者(Managers)和操作者(Operatives)。管理者是管理行为过程的主体,管理者一般由拥有相应的权力和责任,具有一定管理能力,从事现实管理活动的人或人群组成,是在组织中直接督导他人工作的人员,是组织中从事管理活动的人员,是管理活动的发起者和执行者。管理者按照不同划分标准,可以分为不同的类型。按管理者所负责的组织活动分为直线管理者与职能管理者;按管理领域分为综合管理者、专业管理者;按照管理者在组织中所处层次可分为高层管理者、中层管理者、基层管理者。一般的,第三种分类方法被人们普遍接受。在许多初学者意识里,管理者往往就是高层管理者——他们西装革履,手拎皮包,出入于高档酒店和写字楼,谈笑间就操纵了公司的命运。不过,这是一种错误的想法,一切管理工作必须首先从基层做起。

(二) 管理者的角色

管理者的角色是指作为一般的管理者在组织体系内从事各种活动时的立场、行为表现等的一种特性归纳。美国著名管理学家彼得·F. 德鲁克 1955 年首先提出“管理者角色”的概念。他认为管理是一种无形的力量,这种力量是通过各级管理者体现出来的。管理者扮演的角色或者说责任大体上分为三类:①管理一个组织,求得组织的生存和发展;②管理管理者;③管理工人和工作。亨利·明茨伯格经过长期研究则认为,管理者扮演着十种不同的但又高度相关的角色。这十种角色可以进一步组合成三个方面:人际关系、信息传递和决策制定。

1. 人际关系角色

管理者的人际关系角色常指管理者要履行礼仪性和象征性的义务,分为挂名首脑、领导者、联络者。挂名首脑是象征性的首脑,必须担任许多法定的或社会性的例行职务,从事礼节性接待访客、签署法律文件等活动。领导者负责对下属进行激励和鼓励,负责人事、培训和其他辅助性事务,切实执行有下属参与的所有活动。联络者与那些能为组织提供资源和信息的外部联络人维持一种自我发展式的网络联系,从事回复来函、外部联谊会的工作并执行其他一些外事活动。

2. 信息传递角色

信息传递角色是指管理者要从外部的组织或机构接收和传递信息,而且他们还要从组织内部某些方面接收和传递信息,分为信息监听者、信息传播者、发言人。信息监听者搜集并接收各种专门信息(其中许多是最新资讯),以便对组织和环境有彻底的了解,成为组织中内部和外部信息的神经中枢。信息传播者将其他员工从组织内外收集到的信息传播给组织的其他成员,有些是即时资讯,有些是会对组织产生影响力的各种不同价值观的解释和意见综合,从事主持信息搜集工作会议、即时召开资讯电话会议等活动。发言人将组织的计划、政策、行动、结果等信息传递给组织内外的人,担当组织中的信息传递角色,从事举行对外发布会、向媒介传递信息等活动。

3. 决策制定角色

决策制定角色就是指管理者最重要的角色就是制定决策,分为企业家、危机处理者、资源分配者、谈判者。企业家审视组织发展及其环境变化中的机会,制定“改进性方案”以求变革,对某些即定方案的设计进行监督,从事发起新项目开发的战略性和审核性会议等活动。危机处理者在组织遭遇重大的突发性事件时,负责采取正确的补救行动,从事主持突发性和危机事件的活动。资源分配者负责对组织的各种资源有效地进行分配,批准所有重要的组织决策,从事调度、询问、授权等活动,从事涉及预算的各种活动和安排下级的工作。谈判者指代表组织来负责主要的谈判工作,参加工会合同谈判,或参与与供应商等的谈判工作。

四、管理者的技能

罗伯特·李·卡茨首先归纳了管理者所需的三种技能,海因茨·韦里克对此进行了补充。一般的,管理者在行使管理职能和扮演管理者角色时,需要具备三类技能:概念技能、人际技能和技术技能。

(一) 概念技能

概念技能包含着一系列的能力,包括能够提出新的想法和新的思想的能力,能够进

行抽象思维的能力,能够把一个组织看成是一个整体的能力,以及能够识别在某一个领域的决策对其他领域将产生何种影响的能力。概念技能主要表现为创新与变革能力、系统分析和解决问题的能力、驾驭全局的能力,还有预测技能、判断技能、概括技能。

(二) 人际技能

人际技能是指管理者了解、指导、激励与之相关的个体和团队工作的能力,是管理者与其他人能够一起有效开展工作的能力,是管理者与人共事、激励或指导组织中的各类员工或群体的能力,是管理者以合适的方式与人沟通的能力。人际技能包括沟通、协作、激励、合作等,也包括团队精神和团队工作方式。

(三) 技术技能

技术技能是指能够运用特定的程序、方法、技巧处理和解决实际问题的能力,是管理者应用专业性知识或经验的能力,是管理者执行一项特定的任务所必需的能力。也就是说,是管理者对某一特殊活动——特别是包含方法、过程、程序或技术——的理解和熟练程度。技术技能就是管理者从事自己管理范围内所需的技术,包括专业技术、工作方法、与程序、工作制度和政策。

对于不同层次的管理者来说,需要的技能是不完全一样的。对高层管理者来说,工作总是抽象和全局性的,概念技能更重要一些;对基层管理者来说,工作经常是具体的,技术技能就更重要一些。不过,对所有管理者来说,管理就一定要与人打交道,因此人际技能都非常重要。

【管理名言】

管理的核心是处理各种人际关系。只会做人,不会做事,一团和气和稀泥,管理上等于零;只会做事,不会做人,常常得罪人,管理也等于零。因此,要先会做人,然后会做事,这就是管理。

——王运启,《管理真需要得罪人吗》

第二节 中外早期管理思想

人类进行的管理实践大约已有 6000 多年的历史,埃及金字塔、巴比伦古城、我国的万里长城等都是历史上伟大的管理实践。人类的管理实践逐渐形成了管理思想。而管理思想是人们在社会实践中对管理活动的思维所形成的观点、想法和见解的总称,它是人们对各种管理实践中的社会关系及其矛盾运动的自觉的和系统的反映。

【管理名言】

从《墨子》、《老子》和《周礼》的古代记载中,就能看到当时的中国人已经知道组织、计划、指挥和控制的管理原则。

——克劳德·乔治

一、中国早期管理思想

中国是世界四大文明古国之一,曾为人类文明的发展做出过重要贡献。中国古代劳动人民在劳动和生活中总结出许多管理经验,形成了许多优秀的管理思想和管理实践。商鞅变法、文景之治、长城、京杭大运河、都江堰等都是古代管理实践的典范。从管理学的角度来看,历史给我们留下了有关管理国家、巩固政权、统帅军队、组织战争、治理经济、发展生产、安定社会等方面极为丰富的经验和理论,至今仍闪耀着光辉的管理思想。

(一) 儒家管理思想

儒家思想是中国思想流派中被很多时代统治者推崇的思想。儒家思想起源于春秋末期,核心是“仁义”、“大同”、“中庸”,通过宣扬“仁爱”来加强统治者的统治。从管理的角度来说,儒家思想重视人的问题,认为人是最根本的资源,管理者与被管理者之间要互敬互爱互信。管理者要重视人才,以人为本,要对人才“任而能信”,同时要对待下属宽容,这样下属方能拥护领导,更好地完成上级下达的任务。管理者在对待下级时,要本着中庸之道,适度地进行管理,既要有严格的管理,又要体现人性化的关怀。

(二) 道家管理思想

道家思想起源于春秋末期,用辩证的观点分析看待事物运动过程中存在的矛盾。道家认为世界万物皆有“道”,这个“道”是天定的,人力无法改变。管理者在管理过程中,一定要首先辨“道”,分清什么是正确的事情,要分析企业内部和外部环境,客观地制定目标。然后还要顺“道”。管理者制定了正确的目标后,就要顺应事物发展的客观规律以及发展潮流,不要主观地妄图以人力改变“道”的方向。道家思想并不是消极地等待,所谓“无为而治”是指管理者要顺应事物发展的客观规律,但在具体的实施过程中要积极地进行管理,达到“无所不为”的效果。

(三) 兵家管理思想

兵家思想起源于战国时期,侧重于军事方面统筹、决策、指挥的管理思想,是中华民族灿烂文化的重要组成部分,是我国历代军事家对战争决策、指挥、统筹及其规律方面的理性认识。中国古代兵家管理思想包括许多科学的管理思想,它既把政治、经济、军事、

天文、地理、国际关系等各种客观因素作为决定胜负的条件,并把它们看成是相互关联的决策的统一整体;同时又把主体的决策、指挥、组织、运筹等素质作为一项基本因素,并由此引出争取成功的一系列方法。兵家十分重视管理中的谋略、战略和策略的正确运用,还强调管理的环境,即天时、地利、人和的运用等是管理是否成功的关键。

(四) 法家管理思想

法家思想起源于战国时期,主张依法治国的管理思想,核心思想就是“崇法重则”。法家学说认为儒家、道家想以人类自我的道德来约束自身的行为是根本行不通的。像韩非子、商鞅这类的法家代表人物都受到了荀子“性恶论”的影响,认为只有通过刑赏之法才能劝禁臣民,才能让人们约束自己的言行。在管理过程中,管理者应该重视“法”的存在,建立严明的规章制度、条例明文,并严格地按章行事,这样能够在企业内部营造出一个公平公正的竞争环境,对企业人才包括企业自身的良性发展都是必需的。

(五) 墨家管理思想

墨家思想崇尚的是平等、博爱、大度、奋进、竞争、节俭、守纪律、注重自然科学。墨家的管理思想以“兼爱”为伦理基础,以“尚贤”为指导原则,以“贵义”为社会目标,破除贵贱、亲疏的等级观念。力求构建一个公平合理、节约、效能的古代理想社会。墨家对国事的关注,是聚焦于国家经济事业方面的,其“强本节用”的主张,就是要求加强国家经济管理,重视开源节流,以实现“人给家足”。故按其内容来说,墨家的管理学说是国家经济管理之学。墨家重视目标管理,即主张围绕一个明确而合理的目标来进行管理。在此意义上,墨家的管理学说又可以说是一种目标管理理论。

二、外国早期管理思想

外国的管理实践和思想主要体现在指挥军队作战、治国施政和管理教会等活动之中。古巴比伦人、古埃及人和古罗马人在这些方面都有过重要贡献。14—15世纪,欧洲就产生了资本主义的萌芽。到18世纪末期,欧洲逐渐成为世界的中心,英国及其他资本主义国家相继出现了产业革命。工厂制度的发展,企业规模的不断扩大,促进了人们对管理的关注。

(一) 理查·阿克莱特的科学管理实践

理查·阿克莱特是工业革命时期的企业家。他于1769年和1771年建立了两个英国最早使用机械的工厂,规模都很大。由于把棉织业持续生产所需的各种活动集中于一个工厂,工厂中各种相互联系的活动如何协调和控制的问题显得异常突出。理查·阿克莱特从建厂的厂址计划,到生产、机器、材料、人员与资本的协调以及工厂纪律、劳动分工等方面都做了合理安排,显示了他的组织、协调、计划的才能。在一个雇用了5000名工