



普通高等教育“十一五”国家级规划教材
职业技术教育规划教材——高职·财经类

管理学原理 (第2版)

——管理实务与技巧

朱占峰 ◎主编



武汉理工大学出版社
WUTP Wuhan University of Technology Press

普通高等教育“十一五”国家级规划教材
职业技术教育规划教材——高职·财经类

管理学原理(第2版)

——管理实务与技巧

主 编 朱占峰

副主编 张 祎 王志红 孙志洁
王海英 谢卓君 张洪满

武汉理工大学出版社
武 汉

内 容 提 要

本书是普通高等教育“十一五”国家级规划教材,是一本适应当前高等职业教育教学改革且具有较高实用价值的教科书。

本书从管理基础知识入手,在介绍了计划、组织、领导、控制等管理的基本职能之后,分行政单位、事业单位、生产型企业、流通型企业四个类型向读者展示了管理实务和技巧。最后,又分创新管理、战略管理和信息管理三个专题综述了当代管理的发展。

本书适合于高职高专和成人高校的财经类专业、管理类专业学生的学习使用,也是广大行政单位、企事业人员以及培训机构的学习用书,还可作为从事管理学研究与教学的人员以及各级领导干部的参考读物。

图书在版编目(CIP)数据

管理学原理/朱占峰主编. —2版. —武汉:武汉理工大学出版社,2009.8

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

职业技术教育规划教材——高职·财经类

ISBN 978-7-5629-3004-4

I. 管… II. 朱… III. 管理学-高等学校-教材 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 151435 号

出版发行:武汉理工大学出版社(武汉市洪山区珞狮路 122 号 邮政编码:430070)

<http://www.techbook.com.cn> 理工图书网

经 销 者:各地新华书店

印 刷 者:安陆市鼎鑫印务有限责任公司

开 本:787×960 1/16

印 张:25.75

字 数:659 千字

版 次:2005 年 8 月第 1 版 2009 年 8 月第 2 版

印 次:2009 年 8 月第 4 次印刷

印 数:10001~13000 册

定 价:42.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请向出版社发行部调换。

本社购书热线电话:(027)87397097 87394412

凡使用本教材的老师,可拨打(027)87385610 索取电子教案光盘或邮件包。

E-mail:quswwutp@163.com wutp2005@126.com

第2版前言

《管理学原理》(第2版)作为普通高等教育“十一五”国家级规划教材、高等职业教育创新教材,必然要站在高职教育教学模式改革的前沿,去汲取教育创新百花园中的成果,以引导莘莘学子的治学航向。

由于环境的变化,这次对《管理学原理》(第1版)进行了大幅度修订。不论是从整体布局到章节栏目,还是从指导思想到文字着墨,处处充满了改革创新意识。在保留管理学基本原理的前提下,打破了笼罩在《管理学原理》之上的“理论课阴霾”,增补了一系列的管理实务与技巧。

本教材作为一本通用教科书,力求坚持“普适性”和张扬“个性特色”的统一,因此,该书在总体布局上分为“管理基础篇”、“基本职能篇”、“工作实战篇”和“创新发展篇”四个模块,目的在于使学生既能领略管理学课程的基本知识框架,又有利于管理创新的拓展。

2006年11月,教育部下发《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高[2006]16号),明确提出:“课程建设与改革是提高教学质量的核心,也是教学改革的重点和难点。高等职业院校要积极与行业、企业合作开发课程,根据技术领域和职业岗位(群)的任职要求,参照相关的职业资格标准,改革课程体系和教学内容。”要“加强教材建设,重点建设好3000种左右国家规划教材,与行业、企业共同开发紧密结合生产实际的实训教材,并确保优质教材进课堂。”本教材在工作实战篇尽力贴近行业要求、企业实际来展开编写思路,以支持当前的课程及教材改革潮流。

中国特色的高职教育人才培养模式必须坚持“工学结合、校企合作”,以彰显高职教育的实践性、开放性和职业性。为此,本教材的每章栏目布局在第1版的基础上,又增添了阅读材料和管理实践栏目,尽力缩短课堂教学与工作岗位应用之间的距离,以利于高职毕业生从学校到社会的“零距离”对接。

推进高职院校的教学改革,必须强调四个加强:加强素质教育——重视能力导向;加强专业改革——重视就业导向;加强课程建设——重视过程导向;加强模式改革——重视实践导向。本教材为配合教学改革,在每章的学习目的与要求上,特别分为“知识目标”和“能力目标”两个层面,从指导思想上支持素质教育的开展。教材内容的选取,能够深入基层调查,摸清工作岗位对知识和能力的需求,以利于就业导向。在每章后设置的“课程单元设计”,有利于学生对学习项目整体的把握以及工作流程的再现,以强化内容的系统性,从而突出过程导向。教材推崇“理实合一”,不论是模块设置,还是章节内容的有机融合,均充满实践导向的因素。

本书由商丘职业技术学院经济学教授朱占峰博士担任主编,张祎、王志红、孙志洁、王海英、谢卓君、张洪满任副主编,朱占峰负责本书编写大纲和体例的拟订、全书的统稿和定稿。具体编写分工为:朱占峰(商丘职业技术学院)编写第1章和第5章;张祎(安徽职业技术学院)编写第3章和第9章;王志红(辽宁信息职业技术学院)编写第12章和第14



章；孙志洁（商丘职业技术学院）编写第2章和第8章；王海英（商丘职业技术学院）编写第6章、第10章和第11章；谢卓君（广东女子职业技术学院）编写第4章；张洪满（南京交通职业技术学院）编写第7章和第13章。

在本书编写过程中，得到了武汉理工大学出版社曲生伟编辑的大力指导和帮助，并参阅了有关的教材、网站、研究成果和文献，还得到了有关院校的大力支持，在此一并表示衷心感谢。

由于社会实践对人才规格的要求越来越高，加之编者的社会活动范围与综合理论水平限制，本书的疏漏之处在所难免，恳请广大读者不吝指正，并为本书的修订工作提出宝贵意见，以便我们及时修正。

编 者

2009年8月

目 录

第 1 篇 管理基础篇

1 管理与管理者	(3)
1.1 管理的概念和特点	(4)
1.1.1 管理的产生	(4)
1.1.2 管理的含义	(5)
1.1.3 管理的特点	(6)
1.1.4 管理的应用	(7)
1.2 管理学研究的任务及特征	(8)
1.2.1 管理学的任务	(8)
1.2.2 管理学的研究方法	(9)
1.2.3 管理学特征	(10)
1.3 管理者的概念及其应具备的技能	(11)
1.3.1 管理者的概念	(11)
1.3.2 管理者的类型	(12)
1.3.3 管理者角色	(14)
1.3.4 管理者的素质及技能	(16)
2 管理理论的演进	(24)
2.1 科学管理的兴起	(25)
2.1.1 科学管理理论产生的背景	(25)
2.1.2 科学管理理论的内容	(26)
2.1.3 科学管理理论的传播	(27)
2.2 行为科学的产生	(30)
2.2.1 行为科学理论的形成	(30)
2.2.2 多种激励理论的出现	(34)
2.2.3 领导行为理论的拓展	(34)
2.3 现代管理的发展	(38)
2.3.1 现代管理理论产生的土壤	(38)
2.3.2 现代管理理论的主要学派	(39)
2.3.3 现代管理理论的特征	(42)
2.4 当代管理的趋势	(43)
2.4.1 当代管理环境的变化	(43)
2.4.2 当代管理理论的实践	(44)
2.4.3 当代管理理论的新思潮	(45)
3 决策理论	(52)
3.1 决策的概念及类型	(53)



3.1.1 决策的概念	(53)
3.1.2 决策的原则	(54)
3.1.3 决策的类型	(56)
3.1.4 决策的特征	(57)
3.2 决策的过程及要素	(58)
3.2.1 决策过程	(58)
3.2.2 影响决策的因素	(62)
3.3 决策的方法	(63)
3.3.1 集体决策方法	(63)
3.3.2 有关活动方向的决策方法	(64)
3.3.3 有关活动方案的决策方法	(67)
3.4 决策的理性限制及应对	(69)
3.4.1 主观条件限制	(70)
3.4.2 客观条件限制	(71)
3.4.3 理性限制的克服	(71)

第2篇 基本职能篇

4 计划	(81)
4.1 计划的含义、作用及类型	(82)
4.1.1 计划的含义	(82)
4.1.2 计划的作用	(84)
4.1.3 计划的类型	(86)
4.2 计划的原则、步骤及方法	(90)
4.2.1 计划的原则	(90)
4.2.2 计划的步骤	(92)
4.2.3 计划的方法	(96)
4.3 目标管理	(99)
4.3.1 目标管理的含义	(99)
4.3.2 目标管理的实施步骤	(104)
4.3.3 目标管理的评价	(105)
5 组织	(113)
5.1 组织概述	(114)
5.1.1 组织的概念	(114)
5.1.2 组织的特征	(114)
5.1.3 组织的作用	(115)
5.1.4 组织工作的基本过程	(116)
5.2 组织设计	(116)
5.2.1 组织设计的任务	(117)
5.2.2 组织设计的依据	(118)
5.2.3 组织设计的基本原则	(119)
5.2.4 职务设计	(120)

5.2.5 几种常见的组织结构形式	(122)
5.3 组织运作	(128)
5.3.1 职权	(128)
5.3.2 授权	(129)
5.3.3 集权与分权	(130)
5.3.4 非正式组织	(133)
5.4 组织变革	(135)
5.4.1 组织变革的意义	(135)
5.4.2 组织变革的动因	(136)
5.4.3 组织变革的征兆	(137)
5.4.4 组织变革的阻力	(138)
5.4.5 组织变革的过程	(140)
5.5 组织发展	(141)
5.5.1 组织发展的概念	(141)
5.5.2 组织发展的类型和方法	(143)
5.5.3 组织发展的过程和趋势	(145)
5.5.4 团队	(146)
6 领导	(158)
6.1 领导的概念和作用	(159)
6.1.1 领导的概念	(159)
6.1.2 领导与管理	(160)
6.1.3 领导的作用	(161)
6.2 领导威信	(162)
6.2.1 权力的构成	(162)
6.2.2 权力的运用	(163)
6.2.3 威信的树立	(164)
6.2.4 领导艺术	(167)
6.3 激励理论	(170)
6.3.1 人性假设与激励	(170)
6.3.2 马斯洛的需要层次理论	(172)
6.3.3 赫茨伯格的双因素理论	(174)
6.3.4 弗鲁姆的期望理论	(174)
6.3.5 亚当斯的公平理论	(174)
6.3.6 斯金纳的强化理论	(175)
6.4 沟通	(176)
6.4.1 沟通的含义	(176)
6.4.2 沟通的方式	(177)
6.4.3 沟通的要素	(180)
6.4.4 沟通的技巧	(182)
7 控制	(191)
7.1 控制的含义、作用及特点	(192)



7.1.1	控制的含义	(192)
7.1.2	控制的作用	(194)
7.1.3	控制的特点	(195)
7.2	控制的过程及类型	(196)
7.2.1	控制的过程	(196)
7.2.2	控制的类型	(198)
7.3	控制的原则	(201)
7.3.1	全局性原则	(201)
7.3.2	经济性原则	(202)
7.3.3	关键性原则	(202)
7.3.4	客观性原则	(202)
7.3.5	及时性原则	(203)
7.3.6	灵活性原则	(203)
7.3.7	适度性原则	(203)
7.3.8	人本性原则	(204)
7.4	专项控制	(204)
7.4.1	库存控制	(204)
7.4.2	预算控制	(205)
7.4.3	审计控制	(206)
7.4.4	人事管理控制	(207)

第3篇 工作实战篇

8	行政单位管理	(215)
8.1	行政环境	(216)
8.1.1	行政环境的概念	(216)
8.1.2	行政环境的内容	(217)
8.1.3	行政环境的特征	(220)
8.2	行政组织	(221)
8.2.1	行政岗位职能分析	(221)
8.2.2	行政组织决策	(224)
8.2.3	行政监督管理	(226)
8.3	公共管理	(229)
8.3.1	公共产品管理	(229)
8.3.2	公共关系管理	(231)
8.3.3	组织效率管理	(234)
9	事业单位管理	(241)
9.1	事业单位概述	(242)
9.1.1	事业单位的概念	(242)
9.1.2	事业单位的特征	(246)
9.1.3	事业单位的岗位	(248)
9.1.4	事业单位的责任	(251)

9.2 事业单位人力资源管理	(252)
9.2.1 人力资源的地位	(252)
9.2.2 人力资源的开发	(254)
9.2.3 知识管理策略	(258)
9.3 事业单位的财物管理	(262)
9.3.1 事业单位的聚财与理财	(262)
9.3.2 事业单位的实物管理	(263)
9.3.3 事业单位的财物管理策略	(264)
10 生产型企业管理	(272)
10.1 生产型企业的流程	(273)
10.1.1 生产型企业的特征	(273)
10.1.2 生产型企业的作业流程	(274)
10.1.3 生产型企业的岗位能力分析	(275)
10.2 生产型企业的现场管理	(277)
10.2.1 现场主管的必要技能	(277)
10.2.2 生产现场改善的策略	(279)
10.2.3 人本管理	(284)
10.3 生产型企业的安全管理	(286)
10.3.1 风险战略管理	(286)
10.3.2 安全规范的制定和执行	(288)
10.3.3 责任追究制	(289)
11 流通企业管理	(299)
11.1 流通企业的进货管理	(300)
11.1.1 流通企业的进货流程	(300)
11.1.2 流通企业的进货艺术	(301)
11.1.3 流通企业的质量管理	(303)
11.2 流通企业的存货管理	(306)
11.2.1 存货的意义	(307)
11.2.2 存货的控制	(308)
11.2.3 零库存	(311)
11.3 流通企业的营销管理	(314)
11.3.1 营销网络的建立	(314)
11.3.2 营销策略	(317)
11.3.3 资金回收管理	(320)

第4篇 创新发展篇

12 创新管理	(331)
12.1 创新的概念与作用	(332)
12.1.1 创新的含义	(332)
12.1.2 创新与维持	(333)
12.1.3 创新的作用	(333)



12.2	创新的过程及培育	(334)
12.2.1	几种创新过程的理论	(334)
12.2.2	创新的一般过程	(337)
12.2.3	创新的培育技巧	(338)
12.3	文化创新	(340)
12.3.1	组织文化的概念	(340)
12.3.2	组织文化的功能	(341)
12.3.3	组织文化的创新	(342)
13	战略管理	(352)
13.1	企业战略的概念	(353)
13.1.1	企业战略的含义	(353)
13.1.2	企业战略的特征	(355)
13.1.3	战略计划与战略管理	(356)
13.2	企业战略成功的途径	(357)
13.2.1	重视关键因素	(357)
13.2.2	建立相对优势	(358)
13.2.3	寻求主动出击	(359)
13.2.4	开拓战略自由度	(361)
13.3	企业战略的实施过程	(363)
13.3.1	设定战略计划系统	(363)
13.3.2	优化资源配置	(364)
13.3.3	调整组织结构	(366)
13.3.4	推进战略实施	(367)
14	信息管理	(374)
14.1	信息管理的概念	(375)
14.1.1	信息	(375)
14.1.2	信息的分类	(376)
14.1.3	信息管理的含义	(377)
14.2	信息管理的特征及作用	(378)
14.2.1	信息管理的特征	(378)
14.2.2	信息管理的作用	(379)
14.3	员工信息素养与企业核心竞争力	(380)
14.3.1	员工信息素养的概念	(380)
14.3.2	提高员工信息素养的途径	(382)
14.3.3	员工信息素养与企业核心竞争力	(385)
14.4	信息化与信息产业	(387)
14.4.1	信息化	(387)
14.4.2	信息产业	(388)
14.4.3	信息管理系统	(390)
	参考文献	(399)

第 1 篇 管理基础篇



通过本章的学习,您应该能够:

知识目标

- (1) 掌握管理的概念
- (2) 了解管理的特点
- (3) 知道管理学的任务
- (4) 熟悉管理学的研究方法
- (5) 明晰管理者的定义
- (6) 界定管理者的素质

能力目标

- (1) 给管理下定义并描述管理的有关含义
- (2) 模拟管理的职能并筛选出四项基本职能
- (3) 区分生产率、效率与效果
- (4) 划分管理者类型
- (5) 识别管理者所扮演的角色
- (6) 把握管理所需的技能



组织(Organization)

管理者(Manager)

效果(Effectiveness)

管理者角色(Management Roles)

人际技能(Human Skills)

管理(Management)

效率(Efficiency)

系统(System)

技术技能(Technical Skills)

概念技能(Conceptual Skills)

引 子

美国国际商用机器公司的创办人托马斯·沃森(Thomas J. Watson)曾经向其下属

讲过如下故事:

有一个男孩第一次弄到一条长裤,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玩桥牌。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这种没有管理的活动所造成的恶果。

1.1 管理的概念和特点

自远古至今,人类的一切活动,从本质上说,无不是为了改善自己的生存和发展条件。人类的活动史,就是朝着这个永恒的主题逐渐进化的历史。为了追求理想的目标,人类在自己的活动中,不断思考和探索用新的方法和更合理的方式来组织协调群体的活动。以更加充分、有效地利用自己可以调配的各种稀缺资源。由于资源的稀缺性,人们在进行着无情的竞争甚至不惜利用极端的形式——战争。随着生产力的发展、社会的进步,人类文明呼唤合理地组织、协调、运用各种资源。这时,管理也就越来越成为人们关注的焦点。

1.1.1 管理的产生

管理成为相对独立的学科是19世纪末和20世纪初的事情。然而,管理实践和管理思想在人类历史上却早就出现了,它伴随着人类共同劳动或劳动协作的出现而出现,伴随着人类生产方式的发展而发展。当人类社会发展到有原始农业和家畜饲养的时期,便出现了原始的管理工作,如征税、分配资源、劳动分工、战争与和平事项的决定。恩格斯指出:“现在我们可以把摩尔根的分期法概括如下,蒙昧时代是以采集现成的天然产物为主的时期,人类的制造品主要是用做这种采集的辅助工具。野蛮时代是学会经营畜牧业和农业的时期,是学会靠人类的活动来增加天然产物生产方法的时期。文明时代是学会对天然产物进一步加工的时期,是真正的工业和艺术产生的时期。”^①人类社会从低级向高级发展,管理工作的地位也随之逐渐提升。

中国是世界上唯一将古代文明连续延绵至今的伟大民族。5 000多年的文字记载史,记录着现在看来仍不失其价值的管理实践。大禹治水的壮举、万里长城的修建、战国时期的都江堰水利工程,都堪称古代工程管理的伟大实践。

尽管古代社会没有形成系统的管理理论,但伟大的管理实践,还是产生了具有真知灼见的管理思想。如春秋时期越国大夫范蠡曾运用“货不停滞,币不息流”和“水则资车,旱则资舟”的待乏原则三致千金。《孙子兵法》中体现的管理思想更为人们所称道,在日本甚至成为管理者的必读之书。

历史上零星闪光的管理思想在丰富人们的大脑,在推动管理理论的产生。18世纪下

^① 《马克思恩格斯选集》(第四卷),人民出版社1973版,第23页。

半叶,从英国开始发生了工业革命,产生了工厂制,发展了专业化协作。工厂制的产生,使管理实践向前达到了一个新的境地,使得分工与协作一下子变得具体和明晰了。这就对管理的作用产生了更强烈的要求。

1.1.2 管理的含义

管理,顾名思义:既“管辖”又“治理”。总统要管理国家,将军要管理军队,院长要管理医院,总经理要管理公司。国家、军队、医院、公司等等,均是组织。所谓组织(Organization),是以目标为导向的,经过精心组建的社会团体。它包括营利性组织和非营利组织。由于组织是由两个人以上组成的,所以为达到既定目标,需要认真的“梳理”和筹划,需要协调和沟通,需要领导和决策;面对变化的新环境,还需要时时创新,这就是在管理。

关于管理的定义,国内外许多管理专家从不同的角度均有重要描述。从定义描述的过程即可看出他们研究的出发点、侧重点。定义没能统一的本身,说明管理行为在不断进化,管理思想在不断升华,管理理论在不断丰富。

被称为“科学管理之父”的科学管理理论的创始人美国工程师弗雷德里克·泰勒(Frederic Taylor)认为,管理就是“确切了解你希望工人干些什么,然后设法使他们用最好、最节约的方法去完成它。”这说明管理是一种具有明确目标,并授予被管理者工作方法,以求更好地达到目标的活动。

有“现代经营管理理论之父”称号的一般管理理论创始人法国实业家亨利·法约尔(Henri Fayol)则强调:管理是经营活动中的一种活动,它包括计划、组织、指挥、协调和控制等五个要素。这是从管理的职能出发,说明什么是管理,同时也显示出管理是一个过程。

美国现代管理学教授哈罗德·孔茨(Harold Koontz)则认为:“管理就是设计并保持一种良好的环境,使人在群体里高效率地完成既定目标的过程。这一定义需要展开为:作为管理人员,需完成计划、组织、人事、领导、控制等管理职能;管理适用于任何一个组织;管理适用于各级组织的管理人员;所有管理人员都有一个共同的目标:创造盈余;管理关系到生产和效率。”^①在这个描述性定义中,不仅强调了管理的服务职能,而且指出了管理的过程、管理的性质和管理的目的。

美国现代管理学家斯蒂芬·P. 罗宾斯(Stephen P. Robbins)则将管理定义为:“管理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通过别人实现组织的目标。”从这个定义中,强调了管理的实质是协调,在管理的过程中协调处于核心地位,并提出了管理不仅要讲求效率,而且要讲求效果。

以上定义,各有特色,给人以有益的启示。综合上述观点,并结合国内实际,我们对管理给出如下定义:管理(Management)就是在特定环境下,通过计划、组织、领导和控制组织资源,以有效实现组织目标的过程。这个定义可以从以下几个方面进一步理解:

(1) 管理活动是在特定的组织内外部环境的约束下进行的

任何组织都存在于一定的内外部环境中,并受到环境的约束。随着环境的变化,要善

^① [美]哈罗德·孔茨、海因茨·韦里克:《管理学》,经济科学出版社1998年版。

于改变管理策略、管理方法，要不断进行创新。

（2）管理的对象是组织的资源

包括组织中可支配的人、财、物以及技术和信息，其中人是最基本的对象。

（3）管理是为实现组织目标服务的过程

这个过程是由一系列相互关联、连续进行的活动所构成。这些活动包括计划、组织、领导、控制等，它们构成了管理的四项基本职能。

（4）管理要紧紧围绕组织目标来进行

因此，既要注意效率，又要注重效果。所谓效率(Efficiency)，是指以尽可能少的投入获得尽可能多的产出。可形象比喻成“正确地做事。”而效果(Effectiveness)则是指所从事的工作和活动有助于组织达到其目标，可形象比喻成“做正确的事”。一个组织若能做到高效率、高效果的实现其目标，就真正实现了管理目的。

以上这四个方面，着重强调了管理的环境、对象、职能和目的，它们是构成管理这一概念四个要素。其关系可用图 1.1 表示。

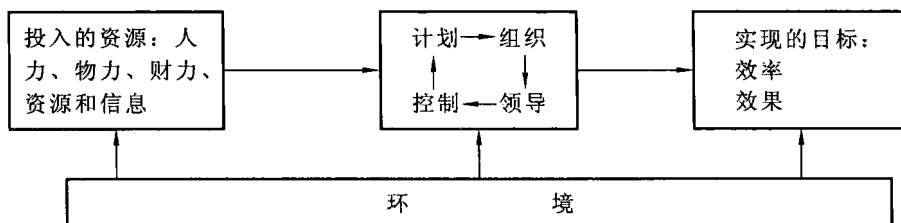


图 1.1 管理活动示意图

1.1.3 管理的特点

管理作为一种特殊的实践活动，必然具有自己独特的性质。

（1）管理的二重性

管理具有二重性是马克思主义关于管理问题的基本观点。管理是由许多人协作劳动而产生的，它是有效组织共同劳动所必需的，具有同生产力、社会化大生产相联系的自然属性；另一方面，管理又体现着生产资料所有者指挥劳动、监督劳动的意志，因此，它又有同生产关系、社会制度相联系的社会属性。这就是管理的二重性。

（2）管理的科学性

管理的科学性是指管理作为一个活动过程，其间存在着一系列基本客观规律。人们在长期的管理实践中，从中抽象总结出一系列反映管理活动过程中客观规律，特别是 20 世纪以来，管理组织逐渐系统化，形成了一套行之有效的管理方法，并已上升到了理论高度。人们利用这些理论和方法来指导自己的管理实践，又以客观活动的结果来检验管理过程中使用的理论和方法是否正确、是否行之有效，从而使管理的科学理论和方法在实践中不断得到验证和丰富。

（3）管理的艺术性

管理的艺术性就是强调管理的实践性。艺术是指达到某种预期效果的有效方法或者