

# 管理学新论

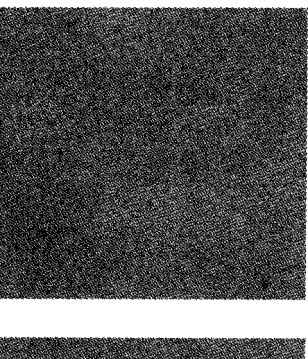
GUANLIXUE XINLUN

李福海◎著

(修订版)



四川大学出版社



# 管理学新论

( 修订版 )

GUANLIXUE XINLUN

李福海◎著



四川大学出版社

责任编辑:徐丹红  
责任校对:刘 珺  
封面设计:墨创文化  
责任印制:李 平

### 图书在版编目(CIP)数据

管理学新论 / 李福海著. —成都:四川大学出版社, 2011. 7  
ISBN 978-7-5614-5371-1

I. ①管… II. ①李… III. ①管理学—研究 IV.  
①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 145869 号

### 书名 管理学新论 (修订版)

---

|      |                         |
|------|-------------------------|
| 著 者  | 李福海                     |
| 出 版  | 四川大学出版社                 |
| 地 址  | 成都市一环路南一段 24 号 (610065) |
| 发 行  | 四川大学出版社                 |
| 书 号  | ISBN 978-7-5614-5371-1  |
| 印 刷  | 四川锦祝印务有限公司              |
| 成品尺寸 | 185 mm×260 mm           |
| 印 张  | 14.75                   |
| 字 数  | 316 千字                  |
| 版 次  | 2011 年 8 月第 1 版         |
| 印 次  | 2011 年 8 月第 1 次印刷       |
| 印 数  | 0 001~3 000 册           |
| 定 价  | 30.00 元                 |

---

版权所有◆侵权必究

◆读者邮购本书,请与本社发行科  
联系。电 话:85408408/85401670/  
85408023 邮政编码:610065.

◆本社图书如有印装质量问题,请  
寄回出版社调换。

◆网址: [www.scupress.com.cn](http://www.scupress.com.cn)

# 再版说明

本书第一版于2002年6月出版，出版后为满足教学和读者需要曾多次印刷。此次再版做了一些修订，并补充了一些内容。再版责任编辑徐丹红女士为本书再版做出了巨大努力，付出了辛苦的劳动，特此致谢。作者由衷地感谢广大读者对本书的关爱。若此书能对读者有些微帮助，也算是对作者辛劳的丰厚酬报。

在此作者再次郑重感谢学界同仁所作的研究成果对本书的支持和帮助。

作者

2011年7月于四川大学竹林村

# 导 言

世界管理学界有三大名言：

知识不如智力重要，  
智力不如素质重要，  
素质不如觉悟重要。

这三句话列出了作为一个管理者应具备的四大要素——知识、智力、素质、觉悟，并指出它们之间的重要性排序。知识，是指管理者对客观世界的认知情况和经验的积累。对于一个合格的管理者来说，其应该具备的知识包括管理知识和专业知识。智力，是指管理者对知识的运作能力和对客观外界变化的反应能力。素质，是指管理者的基本素养、综合素质，其中包括知识素养、思想道德素养、心理素养、身体素养等组合起来的综合品质。觉悟，是指管理者对客观事物规律和发展趋势的把握以及对事物的悟性。只有知识没有智力，可以当学者，但当不成管理的实践家。只有智力没有好的素质，则可能成为聪明反被聪明误的昙花一现的风云人物。而知识、智力、素质都好的管理者，没有很高的觉悟和悟性，则最终成不了大事业。要想成为一位成功的管理者，恐怕知识、智力、素质、觉悟四者都不可少，其中觉悟最为重要。觉悟与智慧相联系，要提高觉悟和智慧，除了在管理实践中磨炼自己以外，就是学习管理思想发展史和相关的理论研究成果，舍此别无他途。

本书共分上下两篇。上篇主要讨论管理学的基本原理、规律和中外管理思想史发展的基本脉络，其中多是笔者在研究管理学过程中的体会和心得，目的是为了帮助管理理论研究者 and 实践中的管理者对管理学和管理思想有一个比较深入的理解。由于讨论的多是管理学的最基本的理论，因此其内容涵盖了所有的管理学门类，接近管理哲学层面的研究。下篇介绍了以企业管理为主的管理理论的最新发展。如果读者对企业管理理论的新发展有所了解，那么对近年来公共管理学所倡导的企业政府理论、政府再造理论等就会有更深刻的了解。由于篇幅的限制，下篇在介绍管理理论的新发展时便不再介绍公共管理理论的发展情况。尽管如此，从事公共管理的研究和实践者，了解了下篇的内容是会有很大的裨益的。

这里需要特别指出的是，下篇为了全面介绍管理学的前沿发展，笔者在写作过程中，吸收和摘编了国内外许多研究者的论点，在书后所附的参考文献中一一列出了它们的出处，在此谨向各位作者表示深深的谢意。

# 目 录

## 上篇 管理学基本理论

|                             |        |
|-----------------------------|--------|
| 第一章 管理与管理学                  | ( 3 )  |
| 第一节 管理与管理活动                 | ( 3 )  |
| 一、管理的概念                     | ( 3 )  |
| 二、管理的类别                     | ( 4 )  |
| 三、管理活动的结构                   | ( 4 )  |
| 四、管理活动的属性                   | ( 6 )  |
| 五、管理活动的规范化模式                | ( 7 )  |
| 第二节 管理学与管理学的科学体系            | ( 8 )  |
| 一、管理学的概念                    | ( 8 )  |
| 二、管理学的三个层次                  | ( 8 )  |
| 三、管理学的学科体系                  | ( 10 ) |
| 第三节 管理学的研究范式                | ( 13 ) |
| 一、管理学的研究范式                  | ( 13 ) |
| 二、管理学的研究方法                  | ( 15 ) |
| 第二章 管理思想的历史沿革               | ( 21 ) |
| 第一节 管理思想概述                  | ( 21 ) |
| 一、管理思想的历史沿革脉络               | ( 21 ) |
| 二、管理思想的内在结构                 | ( 21 ) |
| 三、研究管理思想史的方法                | ( 22 ) |
| 第二节 中国管理思想的历史沿革             | ( 23 ) |
| 一、中国古代农业文明管理思想发展时期          | ( 23 ) |
| 二、社会主义计划经济基础上的集权管理思想发展时期    | ( 23 ) |
| 三、社会主义市场经济基础上的集权—分权管理思想发展时期 | ( 24 ) |
| 四、中国管理思想的发展趋势               | ( 26 ) |
| 第三节 中国古代的管理思想               | ( 26 ) |
| 一、中国古代管理思想产生的历史背景及其逻辑结构     | ( 26 ) |

|                           |        |
|---------------------------|--------|
| 二、中国古代管理思想的基本结构及逻辑体系····· | ( 29 ) |
| 三、中国古代管理思想的具体内容·····      | ( 30 ) |
| 第四节 西方管理思想的历史沿革·····      | ( 38 ) |
| 一、工业化时代的特征·····           | ( 39 ) |
| 二、西方管理思想发展的历史阶段·····      | ( 39 ) |
| 三、西方管理思想的具体内容·····        | ( 40 ) |
| 四、研究西方管理学的方法论启示·····      | ( 46 ) |
| 第五节 中西管理思想的交融与跨文化管理·····  | ( 47 ) |
| 一、中西管理思想比较·····           | ( 47 ) |
| 二、西学东渐与中西管理思想的交融·····     | ( 48 ) |
| 三、我国企业要学会跨文化管理·····       | ( 49 ) |
| 第三章 管理学的基本原理及规律·····      | ( 52 ) |
| 第一节 管理学的基本原理·····         | ( 52 ) |
| 一、同构原理·····               | ( 52 ) |
| 二、系统原理·····               | ( 52 ) |
| 三、整分合原理·····              | ( 52 ) |
| 四、反馈原理·····               | ( 53 ) |
| 五、封闭回路原理·····             | ( 53 ) |
| 六、能级原理·····               | ( 53 ) |
| 七、弹性原理·····               | ( 53 ) |
| 八、动力原理·····               | ( 53 ) |
| 第二节 管理学的基本规律·····         | ( 53 ) |
| 一、管理学的普遍规律·····           | ( 54 ) |
| 二、管理学的特殊规律·····           | ( 56 ) |
| 第三节 管理学的难题·····           | ( 57 ) |
| 一、管理的不确定性·····            | ( 57 ) |
| 二、管理的二重性·····             | ( 58 ) |
| 三、管理的复杂性·····             | ( 58 ) |
| 第四章 管理行为、过程与效益·····       | ( 59 ) |
| 第一节 管理行为·····             | ( 59 ) |
| 一、人类行为的基本模式·····          | ( 59 ) |
| 二、管理行为的基本模式·····          | ( 59 ) |
| 三、管理行为的特点·····            | ( 62 ) |
| 第二节 管理过程·····             | ( 62 ) |
| 一、管理过程的概念·····            | ( 62 ) |
| 二、管理流程设计的原则和方法·····       | ( 64 ) |

|                  |        |
|------------------|--------|
| 第三节 管理效率和效益····· | ( 65 ) |
| 一、管理效率·····      | ( 65 ) |
| 二、管理效益·····      | ( 68 ) |

## 下篇 现代管理理论

|                          |         |
|--------------------------|---------|
| 第五章 人本管理理论·····          | ( 75 )  |
| 第一节 人本管理的内涵和本质·····      | ( 75 )  |
| 一、人本管理的内涵·····           | ( 75 )  |
| 二、人本管理的本质·····           | ( 78 )  |
| 三、人本管理与科学管理的不同点·····     | ( 80 )  |
| 第二节 人本管理工程、机制与方式·····    | ( 80 )  |
| 一、人本管理工程·····            | ( 80 )  |
| 二、人本管理机制·····            | ( 82 )  |
| 三、人本管理方式的选择与运用·····      | ( 83 )  |
| 第三节 人本管理的方法·····         | ( 85 )  |
| 一、参与式管理·····             | ( 85 )  |
| 二、激励管理·····              | ( 88 )  |
| 三、柔性管理·····              | ( 89 )  |
| 四、生涯管理·····              | ( 93 )  |
| 第四节 人本管理的新发展·····        | ( 98 )  |
| 一、人文管理·····              | ( 98 )  |
| 二、能本管理·····              | ( 99 )  |
| 第五节 摩托罗拉的人本管理实例·····     | ( 107 ) |
| 一、成熟的雇佣制度·····           | ( 107 ) |
| 二、完备的培训体系·····           | ( 107 ) |
| 三、科学的工作安排·····           | ( 108 ) |
| 四、公正的评估体系·····           | ( 108 ) |
| 五、真正的人格尊重·····           | ( 108 ) |
| 六、开放的沟通渠道·····           | ( 109 ) |
| 七、平和的离职安排·····           | ( 109 ) |
| 第六节 适合中国企业的人本管理模式·····   | ( 109 ) |
| 一、三元经济结构下的三种管理模式·····    | ( 109 ) |
| 二、中国企业的选择：科学—人本管理模式····· | ( 110 ) |
| 第六章 团队管理理论·····          | ( 112 ) |
| 第一节 “团队”管理的缘起与含义·····    | ( 112 ) |

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| 一、传统的垂直管理的严重缺陷·····                | (112) |
| 二、当代的市场竞争形势需要团队管理·····             | (112) |
| 三、团队的含义·····                       | (113) |
| 四、工作群体与团队的差异·····                  | (114) |
| 第二节 团队的基本特征和类型·····                | (114) |
| 一、团队的基本特征·····                     | (114) |
| 二、团队类型·····                        | (115) |
| 第三节 团队的构成要素和建设·····                | (116) |
| 一、团队的构成要素·····                     | (116) |
| 二、团队建设的步骤·····                     | (116) |
| 三、团队的发展·····                       | (118) |
| 第四节 团队管理·····                      | (119) |
| 一、实施团队管理的原因·····                   | (119) |
| 二、维持团队有效运转的条件·····                 | (119) |
| 三、团队的领导类型·····                     | (120) |
| 四、团队管理的合理授权·····                   | (120) |
| 五、团队工作取得成功的因素·····                 | (120) |
| 第五节 团队效能 (team effectiveness)····· | (121) |
| 一、团队效能的含义·····                     | (121) |
| 二、影响群体绩效的因素·····                   | (122) |
| 三、团队建设、组织变革与组织效能之间的关系·····         | (125) |
| 四、团队效能研究的新动向、新趋势·····              | (127) |
| 第六节 团队精神·····                      | (128) |
| 一、团队精神的含义·····                     | (128) |
| 二、团队精神的发挥·····                     | (128) |
| 第七节 企业实行团队管理应该注意的问题·····           | (129) |
| 一、大公司更应该实施团队管理·····                | (129) |
| 二、采用适合的领导模式·····                   | (129) |
| 三、进行合理的组织和工作设计·····                | (130) |
| 四、建立科学的人员招聘、甄选和配置程序·····           | (130) |
| 五、正确评价团队的绩效·····                   | (130) |
| 六、高度重视企业文化建设·····                  | (131) |
| 第七章 核心能力理论·····                    | (132) |
| 第一节 企业能力理论的兴起·····                 | (132) |
| 一、核心能力理论产生的背景·····                 | (132) |
| 二、核心能力理论的形成过程·····                 | (133) |

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| 第二节 企业核心能力的含义与特点·····              | (137) |
| 一、核心能力的含义·····                     | (137) |
| 二、核心能力的特点·····                     | (138) |
| 第三节 核心能力的构成要素·····                 | (140) |
| 一、研究和开发能力 (R&D) ·····              | (140) |
| 二、不断创新的能力·····                     | (141) |
| 三、将技术和发明创造成果转化为产品或现实生产力的能力·····    | (141) |
| 四、组织协调企业各生产要素, 进行有效生产的能力·····      | (142) |
| 五、应变能力·····                        | (142) |
| 第四节 影响核心能力形成的主要因素·····             | (142) |
| 一、企业决策者和企业成员的知识、能力、素质对核心能力的影响····· | (142) |
| 二、企业的经济实力 (即物质条件和资金) 对核心能力的影响····· | (143) |
| 三、企业的技术力量对核心能力的影响·····             | (143) |
| 四、企业创新机制对核心能力的影响·····              | (143) |
| 五、企业凝聚力对核心能力的影响·····               | (144) |
| 第五节 核心能力的评价指标·····                 | (144) |
| 第六节 核心能力的培育·····                   | (145) |
| 一、加强人才的培养和选拔, 建立一整套有利于人才成长的机制····· | (145) |
| 二、加大对 R&D 的投入, 增强企业 R&D 能力 ·····   | (145) |
| 三、坚持实施跨越式发展战略, 选好跨越突破口·····        | (146) |
| 四、促进企业管理由生产管理型向创新管理、知识管理型转变·····   | (146) |
| 五、改善和提高企业决策者素质, 造就新型企业家·····       | (146) |
| 六、重视企业文化的塑造和培育·····                | (146) |
| 第七节 核心能力的管理·····                   | (147) |
| 一、找出现有的核心能力·····                   | (147) |
| 二、制定获取核心能力的计划·····                 | (147) |
| 三、培养新的核心能力·····                    | (148) |
| 四、部署核心能力·····                      | (148) |
| 五、保护并保持核心能力的领先地位·····              | (148) |
| 第八节 核心能力的竞争层次·····                 | (148) |
| 一、第一层, 开发与获取构成核心能力的技能与技术之争·····    | (149) |
| 二、第二层, 整合核心能力之争·····               | (149) |
| 三、第三层, 核心产品份额之争·····               | (149) |
| 第八章 学习型组织理论·····                   | (151) |
| 第一节 学习型组织的内涵及缘起·····               | (151) |
| 一、学习型组织的内涵·····                    | (151) |

|                                      |       |
|--------------------------------------|-------|
| 二、学习型组织的特点·····                      | (152) |
| 三、学习型组织产生的原因·····                    | (153) |
| 第二节 学习型企业的几种构建模型·····                | (153) |
| 一、鲍尔·沃尔纳 (Paul woolner) 的五阶段模型·····  | (153) |
| 二、约翰·瑞定 (John Reeding) 的“第四种”模型····· | (154) |
| 三、彼得·圣吉 (Peter Senge) 模型·····        | (156) |
| 第三节 组织学习的智障及消除·····                  | (157) |
| 一、组织学习的智障·····                       | (157) |
| 二、组织学习障碍的消除·····                     | (159) |
| 第四节 中国企业应该成为学习型组织·····               | (160) |
| 一、学习型组织的时代意义·····                    | (160) |
| 二、日本和德国的做法·····                      | (162) |
| 三、在中国怎样创建学习型企业·····                  | (164) |
| 第九章 企业再造理论·····                      | (167) |
| 第一节 企业再造的含义与企业再造理论·····              | (167) |
| 一、企业再造的概念·····                       | (167) |
| 二、美国学者韩默和钱辟的企业再造理论·····              | (168) |
| 第二节 企业再造的历史背景和原因·····                | (176) |
| 一、世界各国企业所处的共同历史背景·····               | (176) |
| 二、中国企业特殊的历史背景·····                   | (177) |
| 三、企业再造的外部原因·····                     | (178) |
| 四、企业再造的内部原因·····                     | (179) |
| 第三节 企业再造的条件和主体·····                  | (180) |
| 一、进行企业再造的条件·····                     | (181) |
| 二、企业再造的主体·····                       | (181) |
| 第四节 企业再造的内容·····                     | (182) |
| 一、企业产权关系与角色再造·····                   | (182) |
| 二、企业战略再造·····                        | (182) |
| 三、企业流程再造·····                        | (182) |
| 四、企业组织再造·····                        | (183) |
| 五、企业产品结构、技术结构、产业结构再造·····            | (183) |
| 六、企业营销活动再造·····                      | (183) |
| 七、企业人力资源管理再造·····                    | (183) |
| 八、企业领导和决策体制再造·····                   | (184) |
| 九、企业文化再造·····                        | (184) |
| 十、企业环境再造·····                        | (184) |

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| 第五节 企业再造的类型和方法·····        | (184) |
| 一、企业再造的类型·····             | (184) |
| 二、企业再造的方法·····             | (185) |
| 第六节 企业再造的评估体系·····         | (186) |
| 第十章 危机管理理论·····            | (188) |
| 第一节 危机管理的内涵、表现形态与类型·····   | (188) |
| 一、危机管理的内涵·····             | (188) |
| 二、企业危机的表现形态·····           | (189) |
| 三、企业危机的类型·····             | (189) |
| 第二节 企业危机发生的原因·····         | (189) |
| 一、企业领导者的决策失误·····          | (189) |
| 二、企业价值链的老化·····            | (190) |
| 三、企业组织结构的异化·····           | (190) |
| 四、外部环境条件的变异·····           | (190) |
| 五、竞争对手的挑战·····             | (190) |
| 六、不可抗力力量的干扰·····           | (190) |
| 第三节 企业危机的识别系统·····         | (190) |
| 一、企业危机分析平台·····            | (190) |
| 二、企业危机诊断平台·····            | (191) |
| 第四节 企业危机的监测和预警系统·····      | (192) |
| 一、决策制动机制·····              | (192) |
| 二、危机监测和预警机制·····           | (192) |
| 第五节 企业危机的处理系统·····         | (197) |
| 一、危机处理的程序·····             | (197) |
| 二、企业危机处理无能与危机处理者的素质要求····· | (198) |
| 第六节 企业危机处理实务和方法·····       | (198) |
| 一、协调危机各方的关系·····           | (198) |
| 二、建立起相互信任机制·····           | (198) |
| 三、调整好心态·····               | (199) |
| 四、扫除危机处理的障碍·····           | (199) |
| 五、选择正确的处理方法·····           | (199) |
| 六、注意危机处理的谈判方法·····         | (200) |
| 第七节 企业危机管理实例·····          | (200) |
| 附录 管理陷阱·····               | (204) |
| 参考文献·····                  | (221) |

**上 篇**  
**管理学基本理论**



# 第一章 管理与管理学

人类是群体性的社会动物，因此就需要组织和管理。唯此，人类才能更好地生存和发展。管理活动是与人类社会共生共存的活动，是与人类社会生产活动一样具有普遍性和广泛性的活动。怎样才能实行有效的管理，便成了人类社会所关注的问题。几千年来，一代一代的学者和实践家对管理活动进行了持续不断的研究和探索，形成了人类知识宝库中一个重要的宝藏。

## 第一节 管理与管理活动

要想深入解读一个文本，应该先后完成以下五个步骤：给出定义，确定类别，剖析结构，研究属性，揭示规律。我们对管理活动的研究也将采用此方法，首先给管理下一个定义，然后确定它的类别，接着剖析它的结构和研究它的属性，并在后面的章节里揭示管理活动的规律。

### 一、管理的概念

管理，是指管理者在不断变化的客观环境下，设法运用人力、物资、资金、信息等各类资源，来达到预定目标的各种活动和全部过程。

上述概念指出了管理概念的构成要素（管理者、资源、预定目标、不断变化的客观环境条件），并说明了这些要素之间的相互作用关系，说明了管理者是管理活动中的主导因素。

关于管理的概念，国内外有着各种各样的定义。有的研究者根据企业管理的实践，将管理规定为决策、规划、组织、指挥、控制的活动过程；有的研究者则根据政府管理的特征，将管理的概念规定为政府为实现公共利益目标而实行的各项组织、协调、镇压等活动。

笔者认为，应该给管理下一个更具有统识性的定义，能够涵盖人类社会的各种管理活动。因此本部分内容一开始笔者就给出了管理的概念。

管理是人类特有的一种实践活动，它不仅贯穿和渗透于人类的生产实践、科学实验实践和阶级斗争实践三大基本实践活动中，而且贯穿和渗透于人类生活领域的各个方



面。可以说,只要有人群的地方,便有管理。

## 二、管理的类别

根据管理对象的不同,可以将管理区分为不同的类别。

### (一) 政府管理

所谓政府管理,是指政府对社会的管理。这是人类社会规模最大、范围最广、历史最悠久的管理活动,其中包括政治管理、经济管理、文化管理、公共事务管理等。由此形成了一门学科——行政管理学。该学科从其产生到现在经历了三个历史发展阶段:公共行政时期→政策分析时期→公共管理时期。

### (二) 企业管理

所谓企业管理,是指工业文明时期产生的对企业组织、经营活动的管理。企业管理包括:战略管理、人力资源管理、市场营销管理、生产运作管理、财务管理、企业文化管理、信息管理、知识管理等。

### (三) 其他管理

所谓其他管理,是指各种微观领域的管理,如教育管理、卫生管理、各种公共场所的管理等。凡有人群的地方都必须有管理。

本书主要讨论的是管理的一般理论和企业管理的一些基本理论问题。

## 三、管理活动的结构

管理作为人类的一种特有的实践活动,我们可以从不同的学科考查它的结构。

### (一) 哲学角度

从哲学的角度来看,管理作为人类的一种实践活动,由管理主体、管理中介、管理客体三要素构成。

管理主体包括人、组织、人机组合体。人,是指具有个体身份的管理者,如政府的官员、企业的经理。组织,是指由两人以上的成员按照一定的规则组成的人群集合体,这个集合体对参加组织的成员起着规范和约束作用。人机组合体,是指由人和机器(如计算机)共同组成的管理主体。在现代信息社会,这种人机组合式的管理主体,在各类管理活动中起着主导性的作用。

管理中介是指管理工具系统。管理工具系统又可分为软件系统与硬件系统。软件系统指管理方法、管理程序等,硬件系统指管理的物质性工具和设施。

管理客体包括人、财、物、信息、知识、事件等。其中,人与人、人与物、人与信息之间的关系是主要的管理对象。

上述内容为我们揭示出了管理活动的基本结构,使我们在研究管理活动的规律和方法时找到了科学的依据和理论分析工具。

### (二) 行为科学角度

从行为科学的角度来看,管理活动作为人类的一种特定的行为,由管理需要、管理

动机、管理目标、管理行为四要素组成。

管理需要是管理活动的客观需求，管理动机是具有目标指向的管理诉求，管理目标是指管理行为所要达到的预期目的，管理行为是指实现管理目标的一系列活动。

上述内容为我们从纵向上揭示了管理活动的结构和延续过程，并为我们在管理过程的各个环节上实施什么样的管理策略和方法提供了研究的理论基础和方法论工具。

### （三）人类文化学角度

从人类文化学的角度来看，管理作为人类的一种文化现象，是由管理器物、管理制度、管理理念构成的一个同心圆。

管理器物是指管理所需要的各种设备和设施；管理制度是指为保障管理行为的有效进行而制定的各种管理规则，其中岗位责任制和激励约束制度则是管理的核心制度；管理理念是指管理者所具有的管理价值观和各种管理思想观念，其中包括管理者及其组织的信仰体系、核心价值观和精神风貌。

上述内容从横切面给我们展示了管理活动的具体结构，并为组织文化的研究提供了理论基础和分析工具。

### （四）系统科学角度

从系统科学的角度来看，管理活动可以说是一种输入输出和具有反馈功能的控制过程。任何管理活动都要输入一定的信息，经过控制系统的运算而产生输出，并对输出信息进行反馈调节，进而保持系统的稳定性。

上述内容为我们揭示了管理的整体性、信息的传输和反馈在管理活动中的重要性以及在管理活动中信息控制的规律和特点。

### （五）管理学角度

从管理学的角度来看，管理活动是由决策、计划、组织、指挥、控制等行为组成的一个连续和互相渗透的活动过程。

从管理学自身角度来看，它着重于对管理过程的具体而实证性的描述，揭示了管理活动的具体环节和基本演进程序，为我们深入研究管理活动提供了具体的支撑。

以上从五种不同的学科来透视管理活动，使我们深化了对管理活动的认识。同时也说明，研究人类的管理活动可以从不同的视角进行。管理活动是一个具有多侧面的透明体，从不同的角度透视，就会看出不同的景象，得出不同的结论，找到不同的方法论。

通过以上分析，我们可以对管理活动得出以下一些认识：

第一，管理是一种属人的活动，不管管理主体是人、组织、人机组合体，其都具有人的行为活动特点——主体性（主观性、自主性、自由性、自觉性、创造性）、价值性（目的性）、文化性、心理性等特征。

第二，管理是对象化的活动，特定的管理活动总是有特定的管理对象。管理者只能在这种特定的对象化活动中才能表征自己作为管理主体的身份，才能实现管理的价值。

第三，管理侧重变革的是对象之间的关系，而不是对象本身。

第四，管理活动是一个组织与环境互动的开放系统，管理活动使组织与环境进行物