

天津体育学院“十二五”规划教材

↑
Xiandai tiyu guanli

现代体育管理

X

IAN DAI TI YU GUAN LI

肖林鹏 编著

第3版



北京体育大学出版社

天津体育学院“十二五”规划教材

现代体育管理

（第三版）

肖林鹏 编著

北京体育大学出版社

策划编辑 木 凡
责任编辑 吴光远
审稿编辑 梁 林
责任校对 李志诚
版式设计 小 小
责任印制 陈 莎

图书在版编目 (CIP) 数据

现代体育管理/肖林鹏编著. —3 版. —北京:

北京体育大学出版社, 2015. 11

ISBN 978 - 7 - 5644 - 2129 - 8

I. ①现… II. ①肖… III. ①体育 - 管理学 IV.

①G80 - 05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 287747 号

现代体育管理 (第三版)

肖林鹏 编著

出 版: 北京体育大学出版社

地 址: 北京市海淀区信息路 48 号

邮 编: 100084

邮 购 部: 北京体育大学出版社读者服务部 010 - 62989432

发 行 部: 010 - 62989320

网 址: <http://cbs.bsu.edu.cn>

印 刷: 北京京华虎彩印刷有限公司

开 本: 710 × 1000 毫米 1/16

成品尺寸: 170 × 228 毫米

印 张: 27.5

字 数: 455 千字

2015 年 12 月第 1 版第 1 次印刷

定价: 68.00 元

(本书因装订质量不合格本社发行部负责调换)

编者的话

体育管理学是一门运用现代管理理论方法解决体育领域管理问题的新兴学科，作为一门年轻的学科，不仅它自身需要发展和完善，人们对它的认识和掌握也需要一个渐进的过程。当前，处于社会转型期的我国体育管理实践不断迎来新的机遇与挑战，同时也不断面临新的问题与考验。因之，不断吸纳管理学母体的精华，总结整理我国体育管理实践的基本经验，研究创建具有我国本土特色的体育管理学，已成为广大体育管理界同仁的普遍共识。

自体育管理学在我国诞生之日起，我国体育管理学的始创者们对中国体育管理学的学科建设与发展起到了巨大地推动作用。迄今，体育管理学学术组织已脱离开体育科学学术组织实现独立发展，体育管理学教材、论述大量涌现，体育管理学人才培养体系业已发挥作用，大批体育管理专门人才在诸多实践领域发挥积极作用，以上表明我国体育管理学已初步形成了自己的学科体系，体育管理学正步入快速发展期。

随着我国体育管理实践的日益丰富与繁复，加之各地体育院校培养人才规格的不同特点与要求，对编写符合各地、各领域实际需要的体育管理学教材提出了新的期待与要求。当前，针对于一般普及及专业提高，我国体育管理教学通常使用“规划”“通用”“统编”“专用”等不同版本教材，即便这样，相对于我国丰富的体育管理人才培养需求实际而言，在教材的选用上依然有大量的空间亟待填补，尤其是在体育管理基本理论知识的普及上仍需合适的教材问世。基于此，基于一般体育管理理论与知识普及的目的，2005年，编者不揣冒昧，编写了《现代体育管理》教材，并于2009年修订出版《现代体育管理》（第二版），在该教材使用历时5年之际，根据实践发展需要再次修订新教材，于是诞生了《现代体育管理》（第三版）。

本教材承袭了2005年首版教材的编排框架，吸收了近年学界大量共识的新成果、新认识。在体系框架上力求保持完整，在内容选介上尽量涵盖广泛，大中专院

校体育管理及相关专业本专科学生、研究生以及成人教育均可选用。

本书得到北京体育大学秦椿林教授、武汉体育学院孙汉超教授、天津体育学院李宗浩教授的悉心指导与帮助。原北美体育管理学会（NAASM）主席李明（Ming Li）教授为本书英文词条进行了校正，在此谨致谢忱！

教材使用期间，得到诸多专家、学者、同仁及学生的建议及意见。我的研究生张溪娟、孙瑞敏在文献资料查阅、插图制作等方面提供了很大帮助，在此一并表示感谢！

本书参考了国内外同仁的大量研究成果，在成果引用过程中难免挂一漏万，如有疏漏，绝非故意，企望谅解！欢迎批评指出，以便再版时更正。

鉴于体育管理学是一门迅速发展的学科，加之作者水平有限，书中有不妥或错讹之处，敬请读者不吝指教。

2014 年 12 月

内容提要

本书是在 2005、2009 年版《现代体育管理》教材基础上修订而成。全书共分 9 章，分别从管理主体、管理中介、管理客体、管理组织，以及选取具体体育管理实践领域对现代体育管理的基本内容进行了介绍。

第一章，现代体育管理导论，主要介绍管理、现代体育以及体育管理学学科等概念性内容，本章内容旨在帮助读者了解现代管理学的基本特征及基本问题、理解现代体育与现代体育管理的基本关系、了解现代体育管理学的学科体系；第二章，现代体育管理组织，主要介绍现代体育组织的基本类型、组织结构与设计、组织环境、组织变革与发展等问题；第三章，体育管理主体，主要介绍管理中的人性假设，体育管理者的角色与基本条件，体育管理创新以及体育管理者所遵循的基本原理等内容；第四章，体育管理中介，主要介绍体育管理的基本职能与基本方法，包括现代体育管理的计划、组织、控制职能，行政方法、经济方法、法律方法和宣传教育方法以及各方法在体育管理实践中的应用；第五章，现代体育客体，主要介绍体育人才资源、经费资源、物资资源、科技资源和信息资源，以及不同形式资源在体育管理实践中的运行机制；第六章至第九章，按不同的领域分别介绍学校体育、社会体育、竞技体育和体育产业管理，内容主要涉及各管理实践领域的基本概念、管理体制及运行机制等问题，本章旨在进一步沟通本书设计的理论与实践之间的联系。

全书参考借鉴了近几年来国内外体育管理学方面的有关著述，并博采众家之长，力求为读者提供全面、系统的前沿知识。

本书适用于全国普通高等体育院校、高师体育院（系）研究生、本专科学学生使用，亦可作为体育专业成教人员及体育干部培训教材，同时也可作为体育教师的教学以及体育行政管理人员的工作参考用书。

目 录

CONTENTS

第一章 导 论	(1)
第一节 管理概述	(1)
第二节 现代体育管理概述	(15)
第三节 体育管理学概述	(35)
第二章 体育组织	(48)
第一节 体育组织概述	(48)
第二节 体育组织结构	(59)
第三节 体育组织变革与发展	(70)
第三章 体育管理主体	(75)
第一节 体育管理的人性假设	(75)
第二节 体育管理者的角色与能力	(80)
第三节 体育管理创新	(83)
第四节 体育管理的基本原理	(91)
第四章 体育管理中介	(102)
第一节 体育管理的基本职能	(102)
第二节 体育管理的基本方法	(122)
第五章 体育管理客体	(131)
第一节 体育人力资源管理	(131)
第二节 体育财力资源管理	(144)
第三节 体育物力资源管理	(156)
第四节 体育科技资源管理	(170)

第五节 体育信息资源管理	(179)
第六章 学校体育管理	(188)
第一节 学校体育管理概述	(188)
第二节 学校体育管理的基本内容	(198)
第三节 学校体育管理评估	(219)
第七章 社会体育管理	(227)
第一节 社会体育管理概述	(227)
第二节 社区体育管理	(258)
第三节 职工体育管理	(268)
第四节 农村体育管理	(277)
第五节 商业型健身俱乐部管理	(288)
第八章 竞技体育管理	(306)
第一节 运动训练管理	(306)
第二节 运动竞赛管理	(331)
第九章 体育产业管理	(349)
第一节 体育产业管理概述	(349)
第二节 职业体育俱乐部管理	(368)
第三节 体育赛事管理	(380)
第四节 体育经纪人管理	(402)
参考文献	(427)

第一章 导 论

管理是人类历史上极为重要的社会实践。体育管理学根源于体育管理实践,旨在研究如何把握体育管理实践的客观规律,以更好达成体育组织之目标。管理与体育管理的概念是研究现代体育管理的逻辑出发点。我国体育管理学科是随着我国管理科学、科学技术以及体育事业的迅速发展而逐步形成的。本章对管理与体育管理的基本问题,以及现代体育管理的学科体系等内容进行了介绍。

第一节 管理概述

管理是人类社会的重要社会实践活动。管理活动的载体是组织,管理的本质在于通过整合资源,以促使组织目标的顺利实现。管理活动可以从系统的观点来理解,管理系统要素主要包括管理主体、中介、客体、目标和环境五大部分。随着社会生产力的发展,人们认知水平的不断提高,各种管理思想不断升华,最终形成管理理论。

一、管理的概念

(一) 管理的产生

管理是什么?这是所有进入管理领域的人面临的第一个问题。从古至今,人类的社会活动,包括经济、政治、军事、宗教以及其他一切社会活动都离不开管理,甚至可以毫不夸张地这样认为,从时间上看,管理是无时不有的;从空间上看,管理是无处不在的。

从人类认识发展的规律来看,总是先有实践再有认识。一般来说,我们总是先

认识事物的外延，然后按照一定的逻辑在经验感受的基础上进行抽象思维，最终才能确定事物的内涵。管理也不例外，人类进行了大量的管理实践，然后才从这些活动中逐渐发现了管理活动的基本规律，掌握了管理的本质。

只要有人群的地方，便有管理活动。管理活动是社会组织的管理者为实现本组织的既定目标对其管辖范围内的人、财、物、信息等资源进行组织、计划、协调、控制的行为过程。这种严格意义的管理活动始于古代社会，是同社会组织相伴而生的（2001）。最初，人类在面对大自然、面对自身生存发展等诸多难题时，单个个体几乎无法应付，于是人们不得不形成一个群体来对抗大自然的威胁，以谋求个人无法获得或实现的生存与发展的机会、条件及目标。后来人类在实践中逐渐发现，许多人在一起工作能够完成个人所无法完成的目标，于是慢慢地产生了各种社会组织。在组织内为了解决意见分歧，协调每个人的行动，使大家共同服从于组织目标，就产生了管理的客观需要。可以说，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。

人类的管理活动几乎是与人类文明曙光同时出现的，世界上所有的文明古国如巴比伦、罗马等都早在几千年前就对自己的国家进行了有效的管理，并且建立了庞大严密的组织，完成了许多今天来看仍是十分巨大的建筑工程。中国的长城和兵马俑、埃及的金字塔都可证明。在2000年前人类已能够组织、指挥、协调数万乃至数十万人的劳动，历时许多年去完成经过周密计划的宏大工程，其管理才能不能不令人折服。在古希腊的哲学家苏格拉底、柏拉图和亚里士多德等人的著作中也可以找到有关管理规律的一些论述，而公元前5世纪的《孙子兵法》则因为探索战略的一般规律被认为是最早、最系统的战略管理学著作（黄群慧，2005）。现代意义上的管理活动产生于18世纪下半叶的产业革命，当时技术进步形成了取代家庭生产、手工业作坊制度的工厂制度，用更好的方法管理组织，使人们对个人利益的追求同实现组织目标有机结合起来。二战后，在全世界燃起了“管理热”，各国均在全社会范围内掀起了一股重视管理、加强管理的思想热潮。管理热使发展中国家的经济发展速度大大加快，巴西、墨西哥、哥伦比亚、伊朗等国以及亚洲“四小龙”的新加坡、韩国和香港、台湾地区，由于抓住了管理这个经济发展的增效因素，经济发展突飞猛进，日新月异。随着二战后国际局势的整体稳定，世界各国集中精力抓经济

建设,科学技术突飞猛进地发展。这既给管理工作提出了更高要求,又给管理科学的发展提供了极好机遇。经济发展与科技进步的双重刺激,促使现代管理得以产生,现代管理无论从思想、观念还是方法、技术等方面与传统管理比较起来,均发生了本质上的变化。

尽管今日的人类已掌握了强大的科学技术,在自然界、社会文化等方面的知识也已经积累的相当丰富,在谋求自己的生存与发展方面也具备了相当大的能力,甚至可以“克隆”人类自己,但这并不意味着人群组织可以解散。事实上,工业化带来的社会分工可以提高生产效率的理念已深入人类社会的各个领域。筹划未来、协调社会成员的行为、挑战新问题等已成为人类社会的必要环节。为了求生存、谋发展,各种社会组织必须制定并不断完善适应环境急剧变动、减少风险的组织方式及技术手段,这些更离不开管理,这种管理活动的普遍性正是推动管理成为一门科学而发展的动源(芮明杰,2005)。

(二) 管理的定义

1. 管理在西方的含义

管理(Management)自古有之,由于管理活动日趋复杂、管理环境和不同组织的管理目标千差万别,以及研究管理活动的诸多学者所处的文化背景、时间、立场和采用方法的不同,人类对管理的认识差异较大。人们给管理下过许多不同的含义,不同的学者从不同的角度来解释管理,原因就在于它的内涵与外延随着社会的进步与发展而逐渐丰富与扩大。正如黑格尔所说,对于名词不断深入的含义过程就是概念的建立过程(徐子健,2008)。

西方科学管理之父泰勒(Frederick Winslow Taylor, 1856—1915)认为:“管理就是确切地了解你希望工人干些什么,然后设法使他们用最好、最节约的方法完成它。”在泰勒的眼里,管理就是指挥他人能用最好的工作方法去工作,所以他在其名著《科学管理原理》(The Principles of Scientific Management, 1911)中就曾提出:第一,员工如何能寻找和掌握最好的工作方法以提高效率?第二,管理者如何激励员工努力地工作以获得最大的工作业绩?

行为科学的代表人物梅奥(Elton Mayo, 1880—1949)认为,管理就是做人的工作,其主要内容先从研究人的心理、生理和社会环境的相互影响为中心,激励员

工的行为动机，调动人的积极性。

诺贝尔经济学奖获得者西蒙（Herbert A. Simon, 1916—）对管理的著名断语则是：“管理就是决策。”在西蒙教授看来，管理者所作的一切工作归根结底是在面对现实与未来、面对环境与员工时不断地做出各种决策，使组织的一切都可以不断运行下去，直到获得满意的结果，实现令人满意的工作目标。

管理过程理论的代表人物孔茨（Harold Koontz, 1908—1984）认为：“管理就是设计和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。”它强调了管理的服务功能，说明管理是为有效地实现组织目标而服务的过程。

管理大师德鲁克（Peter F. Drucker, 1909—2005）认为，管理就是界定企业的使命，并激励与组织人力资源去实现这个使命。界定使命是企业家的任务，而激励与组织人力资源是领导力的范畴，二者的结合就是管理。

唐纳利（James H. Donnelly）认为，管理就是由一个或者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而进行的活动。

雷恩（Daniel A. Wren）认为，管理就是发挥某些职能，以便有效地获取、分配和利用人的努力和物质资源，来实现某个目标。

穆尼（James D. Mooney）则更简洁的声明：“管理就是领导。”

.....

对管理的含义有重大影响的是法国人亨利·法约尔（Henri Fayol, 1841—1925），自从其在《工业管理和一般管理》（Administration Industrielle Et Générale）中提出管理就是实行计划、组织、指挥、协调和控制的解释后，这种管理概念就产生了一个世纪的影响。在以法约尔为代表的强调管理职能的学者们认为，管理就是通过别人来使事情做成的一种职能。强调从职能角度定义管理的学派尽管对职能内容的描述不尽相同，但就其管理的含义而言，均落在管理的职能上。

针对这种认识，日本著名经营管理学者占部都美认为：“法约尔关于管理的含义仅说出了管理是由计划、组织、指挥、协调和控制五项要素构成，而并未给管理确定统一的概念。”（占部都美，1984）乌尔里希则干脆认为，法约尔没有确立一定的决定什么是管理、什么是组织的准则（乌尔里希，1990）。事实确也如此，但是如果简单地把管理理解为计划、组织、指挥、协调和控制这些活动的总称的话，那么管理就成了一项项具体的活动而失去了它统一的实质。管理的含义应该反映客观

管理活动的一般的、本质的规律及特征。

以“协调”视角认识管理的学者认为,管理就是由一个或多个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。美国学者西斯克(Henley L. Sisqo)认为:“管理是通过计划工作、组织工作、领导工作和控制工作的诸过程来协调所有的资源,以便达到既定的目标。”上述这些观点特别注重指导、管制、协调等职能的作用,认为在社会中人们之所以形成各种各样的组织和集团,完全是因为集体劳动所能取得的效果是个人劳动无法取得的,或者仅能在很小的规模上花费很长的时间才能取得。由此,人们必须结合在一起形成组织去进行社会性的活动。但是,要真正收到这种结合后的“群体效应”,必须具有一个先决条件,即群体成员的活动必须协调一致,为此就需要一种专门协调群体内各成员之间关系的活动,这种活动就是管理。

科学管理奠基人泰勒(Frederick W. Taylor)曾经郑重声明:“管理不是一种理论,而是一种发展。”唐纳利(James H. Donnelly)等也强调:“管理的含义随着时间的推移而有所变化,将来也将继续变化。”被称为“现代管理学之父”的美国管理学者德鲁克(Peter F. Drucker)提出,管理就是实践而不是实施。管理不是了解而是行为。美国著名管理学家孔茨(Harold Koontz)给管理下的含义则是:“管理就是设计并保持一种良好环境,使人在群体里高效率地完成既定目标的过程。”

2. 管理在我国的含义

中国的方块字,每一个字都有它的字义,都有它的内涵和外延。所以,任何一个词语,都可视为相关字的一种合理外延结构。正因如此,任何一个中国词语,其意义的本源,几乎都可以追溯到构成该词语的有关文字的内涵意义上去,并由此可以更为准确地理解该词语的深刻词义或语义。“管理”一词也是如此。“管”,我国古代指钥匙。《左传·僖公三十二年》记云:“郑人使我掌其北门之管,若潜师以来,国可得也。”后来被引伸为管辖、管制之意,体现着权力的归属。“理”,本意是治玉。《韩非子·和氏》云:“王乃使玉人理其璞,而得宝焉,遂命曰:‘和氏之璧’。”后来被引伸为整理或处理。“管”“理”二字连用,即表示在权力的范围内,对事物的管束和处理过程。另外,“管”在词典中的诠释主要是指“过问”“负责”的意义。“理”在词典中的诠释主要是指“纹理”“整齐”“秩序”“处治”的意义。这样看来,“管理”的涵义,就是“负责处治”:首先是负责,明确责任、目标、任

务，其次是如何负责，即负责的表现就是处治得有秩序、稳定、有条不紊。

近年来，国内众多学者也对管理下了不同的含义。长期以来，我国学界也多从管理职能的角度定义管理。随着对管理认识的不断加深，“职能论”认识逐渐演化为“协调论”，职能逐渐从管理的“本质”回归到“手段”的地位上来。我国学界比较典型的关于管理定义的表述如下。

杨文士教授等（2004）认为，管理是指一定组织中的管理者，通过实施计划、组织、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活动过程。

芮明杰教授（2005）认为：管理是对组织的资源进行有效整合以达成组织既定目标与责任的动态创造性活动。

喻旦辉、孙曼林等（2006）认为，管理就是在特定的环境下，一定组织中的管理者，通过计划、组织、领导、控制等职能来协调组织资源和职能活动，有效地实现预期目标的活动过程。

林根祥（2006）认为，管理是通过计划、组织、领导和控制等环节，通过协调组织内外的人、财、物、信息、时间等资源，达到有效实现组织目标的过程。

曾旗（2006）认为，管理是管理者按照客观规律的要求，为了实现特定的目标，对组织所拥有的资源进行计划、组织、领导和控制等活动的过程。

谈留芳（2006）认为，管理是通过计划、组织、领导和控制，协调以人为中心的组织资源与职能活动，以有效地实现目标的社会活动。

吴亚平（2007）认为，管理是在特定的环境下，对组织所拥有的资源进行有效地计划、组织、领导、控制，以期高效率地达到组织目标的过程。

.....

对于管理的概念，国内学界还有一些其他的见解，如认为“管理是一种文化”“管理是一门艺术”等等。这种管理概念认识上的“百家争鸣”现象集中反映了由于社会发展所造成的管理实践本身的复杂性。但值得注意的是这些对管理认识的不同见解都有其共同的一面。因此，把这些带有共性的内容揭示出来，可以为我们认识管理的概念提供帮助。在以上的管理概念中，我们可以发现管理概念的诸多共性，如管理存在于一定组织中、管理需要借助于一定的方法手段、管理的对象是资源、管理是为达成一定目的的行为过程等。

3. 本书的管理定义

管理概念的多样化,反映了人们对管理的多种理解以及各管理学派的研究重点与特色。但是,也应看到,不同的含义只是观察角度和侧重点不同,在总体上对管理实质的认识还是有共通之处。为了对管理进行比较广泛的研究,而不局限于某个侧面,本书采用如下定义。

管理是指通过一定方式整合资源,以促使组织目标实现的过程。理解与把握管理的这一定义,需注意以下几点。

(1) 管理的“载体”是“组织”,管理总是存在于一定的组织之中。“组织”与“管理”是相互依存、不可分割的两个概念。组织是完成管理活动的有力工具,是管理活动的实体,是管理活动实现的场所。缺少了组织,管理就缺少了“用武之地”;缺少了管理,组织就失去了生存和发展的内在机制,就会消亡。

(2) 管理的对象是资源。资源包括人、财、物、时间、信息以及社会关系和组织声誉等,其中对人力资源的管理是现代管理活动的核心。组织所需的资源不仅包括属于组织所拥有的各种组织内部资源,还包括不属于组织所有但可以为组织所调动的其他组织资源或组织外部资源。

(3) 管理的方式多种多样。计划、组织、控制等“职能”是整合资源的必要方式,但它们本身并不是管理。管理的方式不仅包括计划、组织、控制等属于管理职能的内容,还包括各种管理的方法、手段、知识、技能、工具等(本书将其归结为管理中介范畴,具体内容参见本书相关章节)。

(4) 管理离不开对资源的整合。为了使有限的资源发挥最大的效用,以最大限度地满足实现组织目标的需要,需要通过合理方式来对各种资源进行培育、开发、配置及利用,本书称这一过程为资源整合。

(5) 目标是管理活动的出发点和最终归宿。制定不同层次的管理目标是为了最终实现组织的既定目标。任何群体或组织都有社会赋予的既定目的,而既定目的的达成,均需建立在一系列目标体系实现的基础之上,每个子目标的实现均需资源的保障。管理目标的制定,管理资源的获取、协调及合理利用,正是管理工作的根本任务。

（三）管理的特性

1. 目的性

目的是人的主观意志，是行为所要达到的结果，而这种结果在行为之前就理性的概念产生于人的头脑之中。管理就是这种有明确目的的社会组织行为。管理的目的是实现组织的既定目标，不同组织的目标依据其存续理由是不一样的。同时，在实现组织既定目标的过程中，也需经由不同管理目的的活动予以实现。

2. 协调性

管理是在特定的环境下，由管理者通过计划、组织、控制等职能来协调组织资源的活动过程，是实现依靠多人才能圆满完成工作任务的基本要求。在这一过程中，管理者与被管理者、不同层次的管理者、管理者与其他组织的管理者，以及被管理者与其他组织的被管理者之间往往需要经过各种各样的协调活动，正因管理过程中的协调活动如此频繁，出现以“协调”作为管理本质的看法就不足为怪了。

3. 过程性

管理是一个过程，一个由不同管理职能组成的循环过程。管理的这几个阶段既有相对独立性，又有紧密的连续性，自始至终围绕着如何实现目标进行，并且总是按照固定的次序，连接成一个周而复始的封闭循环过程。

4. 动态性

管理活动需要在变动的环境与组织本身的变动调整中进行，由于管理对象的不同环境、不同状态等条件导致了对每一具体管理对象的管理没有一个唯一的完全有章可循的模式，特别对那些非程序性的、全新的管理对象更是如此，对每一个具体的管理对象而言，根本没有一种唯一的完全有章可循的模式可以参照，每个组织中的管理活动都充满了动态性。

5. 成本性

管理需要付出成本，需要消耗资源，管理者总是试图以最小的代价获取最大的回报。这不仅反映在资源利用的机会成本上，管理者选择一种管理模式是以放弃另一种管理模式的代价而取得的。管理的成本性还反映在管理方法手段选择上的成本比较，由于不同管理方法手段所需成本不同，故如何选择就存在成本上的考虑。

二、管理的基本内容与方法

（一）管理的基本内容

管理是人类社会组织与生俱来的一种活动，管理的内容非常丰富，凡是涉及组织活动的内容均可纳入管理的范畴。一般而言，任何一种组织都需要通过决策、计划、组织、控制、领导、控制、协调、监督、整合等活动，对组织的人力资源、财力资源、物力资源、信息资源、组织结构、内部事务、对外经营等实施管理。由于社会组织的性质、类型、目标不同，使得管理的内容更加丰富多样。

虽然在现代市场经济中工商企业类组织的管理最为常见，但管理的内容不仅仅指工商管理。依据不同的分类标准，可以划分为不同的管理内容，如依据组织的不同划分可分为行政组织管理、事业组织管理、企业组织管理、社会组织管理等；依社会领域不同可分为行政管理、经济管理、社会管理、工商管理等；以管理实施的地点不同可以分为城市管理、乡镇管理、社区管理等；依管理的要素不同可分为人力资源管理、财务管理、场地设施管理、信息情报管理、制度管理等；依单位性质不同可分为科技管理、教育管理、文化管理、卫生管理、体育管理等。实际上，上述这些管理内容还可以进一步划分得更细，如工商管理可以划为人力资源管理、财务管理、生产管理、物控管理、营销管理、成本管理、研发管理等。而人力资源管理又可以进一步划分为人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等。

（二）管理的基本方法

管理要达到既定的组织目标，实现组织资源的合理配置，必须使用特定的管理方法。管理方法（Managerial Methods）是实现管理目标而运用的手段、方式、途径和程序等的总称。管理方法不是一成不变的，随着社会经济的发展和科学技术的进步，新的、效率更高的管理方法层出不穷。

目前，应用于管理领域的方法有许多，本书将这些方法归纳为两大类，即任何管理活动都适用的一般方法和适用于具体管理问题的特殊方法。前者一般包括行政方法、经济方法、法律方法、宣传教育方法，后者常常与某些特定的技术相联系，