

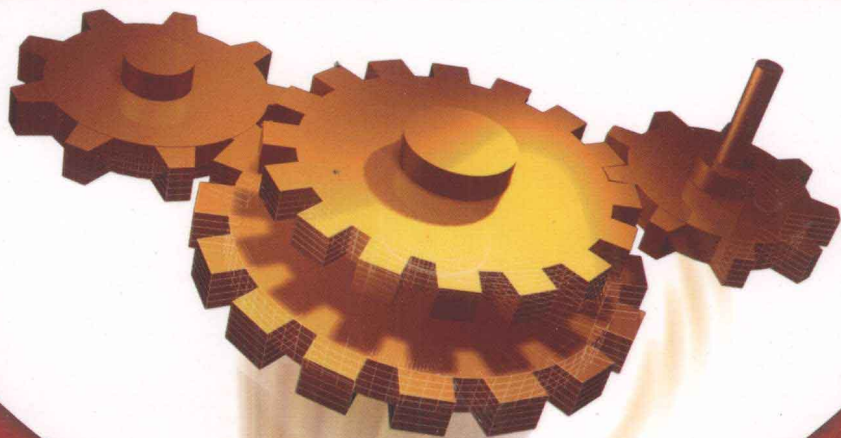
“十二五”工商管理课程推荐教材

黄贵庭◎著

XINBIAN
XIANDAI GUANLIXUE

新编

现代管理学



企业管理出版社
EMPH ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

新编现代管理学

黄贵庭 著

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新编现代管理学/黄贵庭著. —北京: 企业管理出版社, 2011. 12

ISBN 978 - 7 - 80255 - 954 - 7

I. ①新… II. ①黄… 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 (2011) 第 257683 号

书 名: 新编现代管理学

作 者: 黄贵庭 著

责任编辑: 王秋菊

书 号: ISBN 978 - 7 - 80255 - 954 - 7

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100048

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 出版部 (010) 68414643 发行部 (010) 68414644
编辑部 (010) 68416775

电子信箱: 80147@sina.com zbs@emph.cn

印 刷: 北京中新伟业印刷有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 185mm × 260mm 16 开本 22.75 印张 518 千字

版 次: 2011 年 12 月第 1 版 2011 年 12 月第 1 次印刷

定 价: 45.00 元

前 言

管理是人类社会一种基本的也是极为重要的活动，它在各行各业普遍存在。人需要管理，物需要管理，事需要管理。哪里管理得好，顺应事物发展的客观规律，哪里就兴盛发达，就国泰民安。反之，哪里缺少管理或违背事物发展规律，哪里就会出现无序、冲突、衰败、倒退等不堪的景况。

管理学是研究管理活动过程中的管理关系、管理规律及一般方法的科学。任何一位管理者要想做好本职工作，提高工作效率，顺利实现其组织的发展目标，都应系统地学习、掌握管理学这门科学知识。

管理科学来源于管理实践。管理学必须根据新的管理实践不断充实、完善。《新编现代管理学》是在深入调查研究的基础上，特别是认真总结我国改革开放 30 多年来企业改革与管理的经验而写就的。有三个特点：

内容新颖 书中吸纳了西方发达国家不少适于我国国情管理新理论、新概念、新定律；筛选了我国特别工商企业管理中的许多新方略、新经验、新方法。

求真务实 对待西方国家经典的管理思想、管理方法不迷信不崇拜，既反对“盲目照搬”，又反对“全盘否定”，而是按照“以我为主、博采众长、融合提炼、自成一家”的态度，积极借鉴、消化、吸收，做到“洋为中用”。

我国古人很重视管理，在浩如烟海的历史古籍中，充分反映了治国安邦和管理众人之道。2000 多年前的《礼记·礼运》中曰：“大道之行也，天下为公，选贤与能，讲信修睦。”在《孙子·计篇》中写道：“主孰有道？将孰有能？天地孰得？法令孰行？兵众孰强？士卒孰练？赏罚孰明？吾以此知胜负矣。”《管子·牧民》上说：“政之所兴，在顺民心；政之所废，在逆民心。”这些经典的管理思想，都具有重大的现实指导意义。

早在 18 世纪，法国的启蒙思想家伏尔泰就曾断言：“中国……是世界上最古老的民族，她在伦理道德和治国理政方面，堪称世界首屈一指。”本书根据“古为今用”的指导方针，对我国古代管理思想，进行了有益的探索。

所写内容强调实用性，尽量从管理者的实际情况、实际需要、实际水平出发，以便对管理者真正起到实际有效的辅助作用。

通俗有趣 行文朴实无华、言简意赅、深入浅出、议叙结合、有血有肉。全书穿插了 90 多则经典而简练（大多仅一、二百字）的案例或故事、寓言，读来可兴趣浓然。

在编写过程中，从章节的确定、结构的安排到内容的取舍、案例的筛选、词语的修饰、文字的推敲都得到了恩师冯东升教授的精心指导。

企业管理出版社副编审闫书会为此书的出版，付出了许多宝贵的心血，悉心进行了编改、修评；中国企业联合会、中国企业家协会的梁颐军主任给予了大力支持和

帮助。

此书在理论上即具有科学性、全面性、系统性，行文又通俗易懂，可说是雅俗共赏。除了供大专院校有关专业的教学之用，在职的一切管理者或干部均可阅读。

读者朋友们，欢迎您选了这本书，衷心祝愿您和您所服务的组织，事业蒸蒸日上。诚恳希望您为这本书提出指导意见，以便修订再版。

黄贵庭

2011年12月

目 录

第一章 管理与管理学	1
第一节 管理	1
第二节 管理学	6
第三节 管理科学化与现代化	11
第二章 中国古代管理思想探要	15
第一节 民惟邦本	15
第二节 内圣外王	17
第三节 法治天下	20
第四节 中庸之道	21
第五节 无为而治	23
第六节 孙子兵法	25
第七节 任人唯贤	27
第八节 集权管理	29
第三章 管理学发展史编要	30
第一节 古典管理理论	31
第二节 行为科学	34
第三节 管理理论丛林	37
第四章 现代管理原理	43
第一节 以人为本原理	43
第二节 系统整体原理	45
第三节 平衡和谐原理	47
第四节 质量统一原理	48
第五节 追求效益原理	49
第六节 刚柔相济原理	51
第七节 控制反馈原理	53
第八节 规律效应原理	54
第五章 现代管理者	56
第一节 管理者的权责与工作特点	57
第二节 管理者的角色与职能	60

第三节	管理者的思想品德	61
第四节	管理者的知识结构	65
第五节	管理者的思维方法	66
第六节	管理者的能力	69
第七节	管理者的意志品质	72
第八节	管理者的身体素质	73
第九节	未来的管理者	75
第六章	调查和预测	78
第一节	调查研究的特点和要求	78
第二节	调查方法选要	79
第三节	对调查材料的分析研究	84
第四节	数据推算预测	86
第五节	集体智慧预测	90
第六节	主管人员的洞察力和预见力	93
第七章	战略管理	97
第一节	企业战略特点与作用	97
第二节	战略管理过程	99
第三节	企业总体战略	102
第四节	企业职能战略	104
第八章	科学决策	109
第一节	决策的特征、要求及决策体制	109
第二节	决策的程序	111
第三节	确定型决策与风险型决策	113
第四节	非确定型决策	115
第五节	模拟决策与竞争决策	117
第六节	前提分析决策与追踪决策	119
第七节	决策体制与决策规则	120
第八节	领导者决策水平的提高	122
第九章	计划管理	126
第一节	计划工作的任务与原则	126
第二节	计划编制过程	128
第三节	目标管理	129
第四节	年度计划	130
第五节	弹性计划法与量本利分析法	131
第六节	滚动计划法与PDCA循环法	135

第七节 确定计划指标的技术方法	138
第八节 计划的执行	140
第十章 管理组织	144
第一节 组织及其功能、效率	144
第二节 组织结构设计的依据与原则	147
第三节 管理层次与部门职能划分	149
第四节 组织结构的模式	151
第五节 组织的权力体系	155
第六节 健全规章制度	160
第七节 团队的能量大	162
第八节 组织变革	165
第十一章 领导与指挥	168
第一节 领导及领导者	168
第二节 领导班子	169
第三节 领导原则与领导作风	173
第四节 领导方式	175
第五节 指挥	180
第六节 领导艺术	182
第七节 对领导者的考核	186
第十二章 沟通与协调	191
第一节 沟通概述	191
第二节 沟通效果的提高	195
第三节 协调的类型与作用	199
第四节 协调的原则与步骤	200
第五节 协调的方法、艺术	202
第六节 冲突及冲突的妥善处理	204
第十三章 控制工作	207
第一节 控制系统与控制工作	207
第二节 控制工作的基本过程	209
第三节 控制工作的方式	211
第四节 控制工作的方法	214
第五节 管理者的自控力	216
第十四章 人力资源管理	218
第一节 人力资源及其管理	218

第二节	人才的招聘、选用	220
第三节	员工培训	224
第四节	绩效考核	226
第五节	薪酬与福利管理	228
第十五章	物力、财力、信息、时间管理	233
第一节	物力管理	233
第二节	财力管理	239
第三节	信息管理	246
第四节	时间管理	254
第十六章	质量管理	258
第一节	质量与全面质量管理	258
第二节	零缺陷管理	260
第三节	质量认证与 ISO 9000 标准	261
第四节	六西格玛 (σ) 管理法	262
第五节	因果分析图法	264
第六节	控制图法	265
第七节	加强质量管理的基础工作	266
第十七章	风险与危机管理	269
第一节	风险管理	269
第二节	危机及其类型、特性	271
第三节	危机防范管理	272
第四节	应对危机妥善处理	274
第五节	精心做好善后工作	277
第十八章	管理新理念选要	279
第一节	知识经济对管理的影响	279
第二节	学习型组织	280
第三节	核心竞争力	283
第四节	对标管理	285
第五节	业务流程再造	287
第六节	OEC 管理模式	289
第七节	知识管理	291
第十九章	组织文化	294
第一节	企业文化的内容与特征	294
第二节	企业文化的结构与功能	297

第三节	企业文化建设	298
第四节	管理道德	300
第二十章	管理创新	303
第一节	创新与管理创新	303
第二节	创新活动的法则	306
第三节	创新活动的五环节	308
第四节	管理创新事典选要	309
第五节	管理者的创新能力	312
第二十一章	员工激励	316
第一节	激励与人的心理、行为	316
第二节	激励的作用与原则	319
第三节	内容型激励理论	321
第四节	过程型激励理论	323
第五节	状态型激励理论	326
第六节	行为改造型激励理论	327
第七节	激励的方法	329
第二十二章	管理方法、艺术	332
第一节	管理的基本方法	332
第二节	思想教育的方法、艺术	337
第三节	现代管理技术举要	339
第四节	管理艺术	345

第一章 管理与管理学

案例导引

一位主管因管理不得要领，造成经济严重损失。他的情绪低落，思想沉闷，神志恍惚。一天夜里做了个梦，说是“上帝”把他领到了地狱，正赶上那里吃饭。每“人”手中都握有一把足有三胳膊长的长柄勺子，但只准手持柄的上端舀饭。他们无论怎样弯曲胳膊，调整角度或高度，都无法把饭吃到嘴里，每个人都饿得饥肠辘辘，瘦骨嶙嶙。

随后，这位主管又被“上帝”送到了天堂，也正遇上吃饭，那里的情况就大不同了，每“人”手中握着同样的一把长勺，因为其中一位智者出了个好主意，大家按照他的要求互相喂饭，结果是皆大欢喜，人人身强体壮、精神焕发。

这是笔者改编了的一则寓言故事。从中可以了解到地狱与天堂有三点不同：一是在一个群体或组织是否善于动脑谋划，前者束手无策就吃不了饭，后者则出了个“互相喂”的好主意。二是指挥是否得当，前者硬性规定“只准手持长柄上端”，后者则按智者的科学要求去做。三是是否精诚合作，前者各顾各，后者则是互相帮助。

筹划（出主意）、指挥、互助合作，都属于管理范畴。管理作为一种社会行为，自古有之。为了协调人们的共同劳动或活动，客观上要求必须有管理。管理不仅自古就有之，而是几千年、几万年后仍然有管理，上述故事中的所谓“天堂”，如果没有管理，人们也会饿死。

管理思想是从管理实践活动中逐渐产生、形成和发展的；管理学作为一门内容完整、具有逻辑体系的独立学科，仅有上百年的历史。

第一节 管理

管理是人类社会的一种基本活动，它广泛地存在于现实的社会之中，国家、军队、企业、学校、医院、家庭等，都需要管理。

一、管理的含义

管理，从字面上解释，管是主其事，理是治其事。管理包含管辖、治理、控制的意思。管辖主要指在某种范围内的权限；治理是在规定的权限内开展工作使组织走向有序；控制是使管理客体的活动符合指定的要求。

管理行为在人类社会普遍存在，人需要管理，物需要管理，事需要管理。俗话说，三个和尚没水吃，其主要原因是缺乏必要的管理。

如何给管理下定义，众说纷纭，可谓是仁者见仁，智者见智。这里选择几种：

“管理就是管理者借他人之力把事情办好。”这简单的一句话却包含了四个要素：

管理者；被管理者；管理者的主要任务是借他人之力去办事，这其中的一个“借”字，万万不可小看，大有学问可做，可以说，本书大部分内容讲的就是“借”的科学、艺术；管理必须有目标，即把事情办好。类似的定义还有：“管理是通过他人把事情办好的技巧”、“管理是设计和保持一种良好环境，使人在群体里高效率地达成既定目标”。

“管理是创造一个整体，这个整体要大于它的各个组成部分之和。如果是一个生产实体，这个实体的产品要多于投进去的各种资源的总和。”这种说法表明，管理是一种无形资源，是一种“增效因素”。人们常说，向管理要效益，向管理要财富，就充分说明管理的功能。

对管理这一概念，一些学者从管理职能或要素上去阐述：“管理就是决策”，即所谓管理的“一要素说”，有人则说，“管理就是组织”。“管理就是搞好计划、管制这两件事”，即“二要素说”。“管理可分为计划、执行、考查”三部曲，即“三要素说”。“管理就是实行计划、组织、激励、控制这四件事”，即“四要素说”。“管理就是实行计划、组织、指挥、协调、控制”，即“五要素说”。还有“六要素说”，“七要素说”，等等。

上述种种管理定义反映了管理学界在各自实践的基础上，从不同角度对管理活动的说法。笔者作如下表述：管理就是管理者遵循事物的发展规律，运用管理手段、科学方法，通过计划、组织、人员配备、领导、控制，使管理客体发挥整体效能，实现预期目标的过程。

这个定义可以分为以下几个要素：

1. 管理主体，如现代公司治理结构的董事会、经理阶层、监事会等职能机构。
2. 管理的指导思想，即必须遵循事物发展的客观规律，以科学、合理、客观的思想作为指导。
3. 管理的手段，如房屋、设备，办公用品，计算机等信息处理系统等。
4. 管理的方式、方法、程序。
5. 管理客体，包括人力、物力、财力、技术、信息、时间、空间等。
6. 管理的职能，即计划、组织、人员配备、领导、控制。
7. 管理的任务，使管理的客体系统适应外部环境，充分发挥各种资源的作用，使组织系统通过优化组合，产生放大效应，即“ $1+1>2$ ”的作用。
8. 管理为一个动态过程，这个过程是不断循环发展的，通过一次“管理周期”，就有一次新的变化。

二、管理的类型

1. 按管理的领域划分：

(1) 宏观管理，包括社会管理、经济管理、政治管理、军事管理、科技管理、文教管理等。

(2) 中观管理，如不同行业的管理，一个国家省、市、区行政组织的管理。

(3) 微观管理，包括基层经济单位管理，如工商企业管理；基层事业单位管理，如学校管理、科研院、所管理；其他社会基层组织管理。

2. 按管理的层次划分：

(1) 高层管理，侧重于组织运行的策略的制定，全盘工作任务的规划、领导、贯

彻与实施。

(2) 中层管理, 主要贯彻上级制定的策略、规划、任务, 采取可行的措施, 对下级组织进行监督、检查、指导, 协调上下级间及横向同级组织间的关系。

(3) 基层管理, 实际任务的具体执行, 涉及执行进程、资源的运用、作业操作的技术方法, 完成任务的数量、质量等方面。

另外, 按管理的内容, 不同专业(行业)又有不同的管理, 如工商行政管理、工业管理、农业管理、网络信息管理、科技管理、教育管理、人口管理、金融管理等。

三、管理的性质

管理作为一种社会活动, 有其质的规定性, 管理职能、管理道德、管理思想与方法, 都是由管理性质决定的。

管理具有二重性。马克思在《资本论》中写道: “凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态……都必然会产生监督劳动和指挥劳动。不过它具有二重性。”这里的“监督”与“指挥”, 即为管理的二重性。

“指挥劳动”的必要性是由人们共同劳动引起的。任何社会, 只要有两人或两人以上组成的群体劳动, 这种群体劳动必然有分工和协作, 在客观上必然有指挥, 而指挥是管理的一项重要职能。几个人狩猎, 如果没有分工、指挥, 动作不一致, 不仅捉不到野兽, 反而有被野兽吃掉的危险。中国的古长城、古埃及的金字塔、现代的航天事业, 如果没有组织、指挥, 没有管理, 那是根本不能成为事实的。由于这种“指挥劳动”从古至今一直必然存在, 不因社会制度的改变而改变, 所以, 人们把这一属性又称为管理的“自然属性”。

“监督劳动”的出现, 是由于直接生产者与生产资料占有者之间对立而引起的。马克思还指出: “这种对立越严重, 这种监督劳动所起的作用也就越大。”例如, 奴隶主对奴隶的劳动, 如果不进行监督, 奴隶主就不可能无偿占有奴隶的剩余劳动产品。生产资料占有者阶级, 通过监督取得本阶级的利益, 维护他们的统治地位。由于“监督劳动”在不同社会的性质不同, 所以, 它又称为“社会属性”。

掌握“管理二重性”原理具有重要意义。在我国现行的社会制度下, 国家、集体、个人之间还存在非对抗性的具体矛盾, 管理仍然具有二重性质。在管理活动中, 既要合理组织社会生产力; 又要维护、完善社会主义生产关系和上层建筑。管理活动必须促进中国特色社会主义事业发展, 必须为人民群众谋福祉。

我们还是一个发展中国家, 由于发展过程的原因, 管理水平不高, 我们应学习、借鉴西方发达国家先进的管理经验、方法。毛泽东同志说: “工业发达国家的企业, 用人少, 效率高, 会做生意, 这些都应当有原则地好好学过来, 以利于改进我们的工作。”如果对国外管理的先进经验采取否定的态度, 也就否定了管理的自然属性。对国外先进的管理方法和技术我们应采取“以我为主, 博采众长, 融合提炼, 自成一家”的正确态度。

四、管理的职能

1. 计划, 就是谋划组织目标、制定政策、确定行动方案和作出日常计划安排的管理行为。它包括预测、决策和执行计划三个环节。计划是管理的首要职能, 是组织一切活动的依据。

2. 组织，就是按照既定的目标，合理组织各种资源，形成一个有机的整体，发挥“1+1>2”的系统效应，保证组织目标的实现。它包括设计并建立组织结构、选择与配备人员，明确权责、健全制度、推进组织顺利运行。

3. 领导，是指管理者对组织成员施加影响，指导、指挥、激励他们有效地实现组织目标。包括设计与营造良好的工作环境、合理运用职权、选择科学的领导方式、进行沟通和协调，千方百计发挥下级人员工作的积极性、主动性、创造性。

4. 控制，是为了保证实际工作开展情况符合计划的要求，包括衡量工作绩效、发现偏差、采取纠正措施等三个环节。

5. 创新，要使组织保持旺盛的生命力、强大的竞争力，就必须不断创新。科技日新月异，市场瞬息万变，竞争异常激烈，如果因循守旧，就无法应对新形势的挑战。有的专家明确提出：“卓越公司的标准，就是不断创新。”

上述五项职能互相联系、互相制约，构成一个有机的统一整体。每一项管理工作一般是从计划开始，经过组织、领导到控制，形成一个管理循环，而“创新”在其他四项职能中，都应是最活跃的因素。

五、管理者

管理者是指在组织中进行管理活动的主体，在组织中负责计划、组织、领导、协调、控制等工作，以便实现组织的预期目标。在一个基层社会组织中（如中等规模的企业），一般分为高层、中层、基层三个层次的管理者。高层管理者负责全面的管理，制定组织的总目标、战略，把握组织的发展方向。中层管理者的主要职责是贯彻执行上级所确定的决策和管理意图，指导、监督和协调基层工作人员的工作活动，帮助他们解决工作中的困难。基层管理者处于完成工作任务、实现组织目标的第一线，主要职责是分派具体事项、直接指挥、指导、监督现场作业活动。在现代企业中，对基层管理者要求更富有应变能力、创新能力，以便自主的、创造性的完成各项任务。

任何一个管理者应具备谋策筹划、人际交往、专业技术等三种基本能力。不过，对高层管理者的谋策筹划能力要求较高；而对基层管理者的专业技术能力要求较高。

管理者应具有高尚的管理道德，管理道德是管理者应恪守的行为准则与规范，每个管理者都应为自己作的决策及其他管理活动承担相应的责任。

六、管理的外部环境

外部环境是指组织外部的各种自然和社会条件、因素等，它又分为一般环境和具体环境。一般环境又称宏观环境，包括政治法律环境，涉及国家的政治体制、政治形势、法律法规、方针政策；经济环境，涉及国内外的经济条件、经济特征、经济联系等，如一个企业所处宏观经济的繁荣、萧条、停滞、复苏不同阶段，对其经营影响是不同的；技术环境，涉及国家的技术水平与发展、技术政策、新产品开发动态等。如技术的突飞猛进，就会缩短产品的经济寿命周期；社会文化环境，涉及民族特征、人口密度、文化传统、价值观、宗教信仰、教育水平、社会结构、风俗习惯等；自然环境，涉及组织所处地理、气候、资源、生态等。一般环境的影响是很广的，一个组织对这种环境也是难控制的。

具体环境也称微观环境，指一个组织在运行或完成任务过程中所面临的特殊的环境。具体环境对特定组织的影响更为明显，也容易被组织管理者所识别、影响和一定

程度的控制。

环境对组织的生存、发展及内部管理起到制约作用，甚至起决定作用。管理者应提高洞察力、预见力，随时了解、认识环境，分析、评估环境，积极主动地适应环境，利用有利条件，抓住机遇；又能从容面对不利条件，迎接挑战，竭尽全力变不利为有利。

七、管理的作用

管理是否科学、有效，关系到一个组织乃至一个国家的兴衰成败。

1. 管理与系统效应

顾阳毅教授等著的《现代企业管理》中，列了如下一个公式：

$$F = \sum_{i=1}^n F_i + \Delta F$$

式中， F_i ($i=1, 2, 3, \dots, n$) 表示个人生产力； ΔF 表示由协作劳动产生新的生产力。F 表示由上述两部分组成的总的生产力。

这个公式表明，人们通过协作劳动对个人生产力起了“增值、放大”的作用，即产生了“系统效应”。

系统“放大”效应取决于系统的结构的合理性；结构合理性又取决于系统内各要素在空间位置和时间顺序上的排列组合。如果优化组合， ΔF 就为正数，如三个臭皮匠赛过诸葛亮，结构合理就可提高整个系统的功能、效率。

系统要素的排列组合方式，随系统要素的多少成几何级数增加。例如，一个系统若有三个要素，按三阶排列，就有 $3 \times 2 \times 1 = 6$ 种排列组合方式；四个要素，按四阶排列，则有 $4 \times 3 \times 2 \times 1 = 24$ 种可能；若有十个要素，则有 360 多万种可能。一个精明能干的管理者通过对众多的资源要素进行优化排列组合，可以使整个管理系统产生放大效应。

古希腊大哲学家亚里士多德早就提出过：“整体大于各孤立部分之和。”例如，许许多多分散的棉线，把它们按照经纬方向有序地编织起来，就能组成各式各样的布匹，而“布”的功能是“线”所不能具有的。

恩格斯在他的《反杜林论》等著作中，曾两处引用了拿破仑的下述一段话：“两个马木留克兵绝对能打赢三个法国兵；100 个法国兵与 100 个马木留克兵势均力敌；300 个法国兵大都能战胜 300 个马木留克兵，而 1000 个法国兵则总能打败 1500 个马木留克兵。”虽然马木留克兵单个善于格斗，但人数一多，马木留克兵就打败仗。这其中，法国兵营中的军事管理、军事指挥、军事纪律在起着决定性的作用，其整体功能很大。

2. 管理推动社会生产力的提高

有人对社会生产力及其各要素的关系，列了如下的公式：

$$\text{生产力} = (\text{劳动力} + \text{劳动手段} + \text{劳动对象} + \text{科学技术}) \times \text{科学管理}$$

这个公式的科学性，有待进一步论证、完善，但它充分说明了科学管理的重要性。这个公式把科学管理对生产力的作用，比劳动力、劳动手段、劳动对象和科学技术中的任何一项都要大。在两人或两人以上的群体劳动中，如果没有管理，公式中的任何一个要素都不能发挥作用。

科学管理不仅推动生产力的发展，而且还能创造一种新的生产力。英国古典经济

学家亚当·斯密讲过一个实际的例子：在18世纪，一个拥有10个工人的工厂实行分工协作，一天能生产48000根针，即一个工人平均生产4800根针。若不实行分工协作，一个工人一天连20根针也制造不出来（见亚当·斯密：《国富论》第6页）。

随着科学技术和经济的发展，生产和生活的社会化程度越来越高，管理越来越重要，一个现代企业，规模庞大、因素众多、结构复杂、信息量大、联系广泛、动态多变、功能综合，如果不进行管理，这个企业就不能正常运行、正常经营。有人做出这样的结论：没有科学管理就不可能有现代化社会的一切重大成就。有的国家把生产技术现代化和管理现代化看作经济高度发展的两个车轮，把管理、科学、生产技术称为现代文明的“三鼎足”。世界上还广泛地流传着企业成败的“三分靠技术，七分靠管理”之说。有人指出，今后的世界，不会有经济未开发的国家，而只会有管理不健全的国家。

3. 管理维系人类社会的正常生活

早在原始社会，人类就自发地懂得了组织管理的必要，如在氏族内部禁止部落成员之间联姻、生产资料公有、集体生产劳动、劳动果食平均分配等。任何一个社会组织，如果没有管理，就会出现无序状态，组织的目标不仅达不到，组织本身也会解体。在社会主义条件下，管理还起着维护经济基础、调整人们社会关系的作用，通过科学管理，促进社会主义精神文明和道德伦理建设，推动全社会成员在道德、体魄、智慧、才能等方面的全面发展。

第二节 管理学

管理学作为一门独立的在管理领域应用的科学，是人类长期管理实践活动的科学总结，而又对人类管理活动进行着指导。

一、管理学的研究对象

管理学作为一门独立的学科，研究的客体是人类社会的管理领域及其管理活动，研究的重点是管理领域中的特殊矛盾。因此，管理学是一门研究管理活动中基本管理关系、管理规律及一般方法的科学。

1. 正确处理管理中的各种关系

所谓关系，是指客观事物相互之间既对立又统一的状态。对立的双方互为依存条件，又互相对立；相联系而存在，相矛盾而发展。一场篮球，光有一方就打不起来；双方不经过激烈地比赛，打球的水平也提高不了。管理过程牵涉的关系错综复杂，对各种关系处理得当，非常和谐，管理效能就必然高、管理效果也肯定会好。在管理领域有以下几种基本的管理关系：

(1) 管理主体与管理客体之间的关系。管理主体包括各级管理人员、管理机关及管理团队；管理客体即管理对象，如劳动者、劳动群体、物质资料、资金、时间、空间、技术、信息等。管理者与被管理者往往是相对的，在工厂制企业一个车间主任对本车间职工来说，处于管理主体地位，但对厂长来说，他又是一个被管理者。一个工人对班长、车间主任、厂长来说，他是被管理者，而对他使用的机器来说，又是管理主体。传统的国有企业，工人是企业主人，工人虽是被管理者，但他们有权参与企业

的管理，职代会有权罢免不称职的厂长、经理。

(2) 组织与外部环境之间的关系。一个组织要保持旺盛的生命力，要不断开拓发展，就必须提高自身的应变能力，以便适应变化了的外部环境。道理很简单，一个企业对 A 种产品本来没生产过，但 A 产品在外面的市场已经供大于求了，这个企业还要盲目地花大钱开发 A 产品并准备大量生产，这不是给自己找罪受吗！

(3) 管理客体各要素之间的关系。所谓要素也即管理活动中的各种资源。他们之间的关系不仅错综复杂，而且经常变化。其中，人与人之间、人与物之间、人与财之间、物与物之间、财与财之间、财与物之间等等关系，都应当精心处理好。

2. 不断探索管理规律

规律也称法则，是事物发展过程中的本质联系和必然趋势。规律是客观的，是事物本身固有的，具有必然性。这种固有的必然性决定了人们的管理活动必须符合管理规律的要求，否则，就遭受挫折甚至受到客观规律的惩罚。

管理活动空间有哪些基本规律，人们正在探索。顾源达主编的《现代管理哲学》提出了以下三种基本规律：

管理系统整体律。这一规律要求人们在从事管理活动中，必须从管理系统的整体和全局出发，研究和确定系统内部各要素之间的相互联系及其作用，以此来把握系统的整体结构、功能和特性。同时还要把这一系统看成更大系统的子系统，考虑它与周围环境因素的相互影响和相互作用。

管理过程控制律。这一规律要求人们根据控制论的基本观点和方法，利用反馈信息不断地对受控对象进行调整，促进系统内人、财、物、信息、能量等资源的合理配置和流动，以顺利实现预定的目标。

管理的人待激励律。它是指在管理活动中，必须根据人们的不同方面、不同层次的需要，采取各种各样的激励手段去刺激人们为满足这些需要而努力工作，从而充分发挥人们的积极性、创造性，顺利地实现管理目标。

总之，人们只有不断地探索和自觉地认识、把握管理规律，并善于运用到管理活动中，才能提高管理效能。

3. 研究创新管理方法

管理方法是人们在管理活动中，为达到既定的目标，而采取的管理方式、程序和手段的总和。在现实经济活动中，有些企业的生产经营活动秩序井然，经济效益显著；有些企业的生产经营活动混乱，经济效益差。出现两种截然不同的景象，固然有多种原因，而应用管理方法得当与否，确是一个重要因素。

管理的思想方法：实践研究法、系统分析法、科学抽象法、逻辑推理法、演绎思考法、归纳思考法、综合分析法、因果分析法、典型分析法、比较差异法、动态观察法、适度控制法、领导权变理论、团体动力理论、危机管理理论、核心竞争力理论等。

管理的一般方法：行政方法、法律方法、经济方法、思想教育方法、学习型组织等。

管理的技术方法：目标管理法、投入产出法、滚动网络计划法、POCA 循环法、量本利分析法、价值分析法、线形规划法、定性定量结合法、优选法、ABC 分析法、全面质量管理法、零缺陷管理法、6 σ 管理法、价值链管理法、OFC 管理模式、数字化