

第五卷

全控網絡管理論

QUANKONG
WANGLUO
GUANLILUN



甘肅人民出版社

实践出真知

——读《全控网络管理论》并代序

邬凤祥

《全控网络管理论》，是胡文瑞同志撰写的新论著。这本新论著，和他前不久出版的《宏观引导法概论》（甘肃人民出版社出版），正好成为姊妹篇：一本是讲思想政治工作的“引导法”，一本是讲企业管理工作的“全控论”。这两本书，都是胡文瑞同志在山沟里长期实践和潜心研究出来的“土产”。凡是“土产”，都是很具有特色的。他撰写的“全控论”，就是一本很具有特色的书，它既是我国大中型企业管理工作的新经验，也是对中国特色的企业管理理论的一种新探索。

要知其间的特色，就要先知其人的特征。因为，一个人的书文的特色，同这个人的特征往往是有密切联系的，而且往往就是这个人的特征的一种外露。

胡文瑞同志可以说是个典型的“新榔头”干部。人们一般所说的“榔头”干部，都是指从老工人中选拔出来的。而胡文瑞同志刚好与共和国同龄，刚进入“不惑”之年，当然不能称为“老”，而他却是一个地地道道的“油汉子”出身。他从石油战线的尖兵——钻井工干起，当过基层干部，搞过团的工作，管过生产办，任过六千多人的采油厂厂长，现在他是长庆石油勘探局指挥数万人的生产副局长。由此可见，他是从钻井工人，一步一步“升”到企业领导干部岗位的，所以我称他是一位“新榔头”干部。我认为，这应是我国企业领导干部今后的重要来源之一。

过去，我国企业领导干部的出身，主要成份都是“枪杆子+御头”。他们的长处是：善于带队伍，企业的“活字典”，为我国的工业与经济的发展，立下了不可磨灭的功劳。后来，随着我国自己培养的“笔杆子”增多了，再加上要求干部“知识化，专业化”，特别有一段时期，还强调要凭“文凭”进领导班子，因而剩下不多的“枪杆子”和“御头”，也就基本上被“刷”掉了。领导干部清一色地来自“笔杆子”，而有些“笔杆子”学得又太“专”，再加上有些人还没有经过基层“摸爬滚打”的锻炼，因而适应不了领导班子“多功能”的要求，适应不了领导干部“杂家性”的要求，有些人不仅自己感到“难受”，甚至单位也跟着他“难受”。这样，经过“否定之否定”的认识，再一次认识到领导干部的来路，还是应当多一些好，特别是应重视从有实践经验的基层干部中一步一步提拔上来。

胡文瑞同志作为一名“新御头”干部，其“新”主要有两层含义：一是他来自新一代工人，不仅有“摸爬滚打”的实践体会，而且有基层工作的实践经验；二是他新在有文化知识，是新型的“笔杆子”。他的“文凭”虽然不算高，但是实际水平却不低，从他撰写论文、著书立说，就是充分的证明。他的资历虽然也不深，要是“论资排辈”，只能往后溯，但是工作能力却很强，从他领导的六千多人的采油厂有声有色，指挥数万大军有章有序来看，就是最好的证明。

这样的“新御头”干部，自然也就有他不同于别人的特征，再加上适逢改革的年代，又为他提供了良好的表演舞台。1984年，改革的大潮把他冲到了浪尖上，34岁走马上任当了厂长，他的才华、性格、特征，也就随之逐渐显露出来了。别人说他天生性格就是“弄潮儿”，就是“冲浪者”，职工说他最突出的特征就是“敢于拍板，说干就干”。

下面，我想概括性地说说他作为一位领导者和管理者“两

家”特征：一是管理的实干家；二是管理的理论家。我在这里把他称之为“家”，主要是指他在这方面确实出类拔萃，卓有成效。其实，各行各业的“家”，都是某一方面的出类拔萃者。

作为管理实干家，他是当之无愧的。他不仅是有名的企业家，而且是列入了中共中央宣传部组织编写的《企事业改革家列传》的著名人物，是全国百万石油大军中挑选出来的做出了重要贡献的32名出类拔萃者之一。

他上任当厂长以后，领导全厂职工硬是把一个被专家称为“典型低渗透油田”，创造了连续八年稳产的奇迹，使长庆采油二厂一跃而成为荣获部、省和国家多种荣誉称号的先进单位。

他管理企业的第一招，就是从严治厂，并且亲自充当“黑脸包公”。他认为，一个现代企业，不可一日无制度，无规矩。如果把规章制度看成是“笑咪咪的弥勒佛”，也就等于没有一样。因此，从严治厂的中心内容，首先就要修订和重建各项必要的规章制度，于是很快就把全厂上下，包括党、政、群，生产、经营和人们行为规范，形成了十三大类一百七十章的各项管理规章制度，他并把它称为是“厂规、厂法”，要求人人必须严格遵守。

第二招，他紧接着就推出了“快节奏工作法”，从而改变了机关长期以来的“慢三拍”作风，并且要求机关科室必须由“指令型”变为“服务型”。对基层来办事的同志，他还要求机关必须做到“三声”：来有迎声，问有答声，走有送声，对基层提出的问题要求必须在一周内解决。

第三招，他又推出了“考试上岗合格证”。对于考试不合格者，除了不准上岗，还要亮出“黄牌”：脱产学习，停发奖金，只拿基本工资的75%，一个月以后再补考。与此同时还在全厂实行各个岗位的“人定岗、岗定责、责定额、额定分、分计奖”的“四定一奖”岗位经济责任制。这样一来，不仅根除了那些滥竽充数“混饭吃”的南郭先生，而且彻底治了那些吃惯了“大锅饭”

出工不出力的“懒汉”。

第四招，他在学习和研究的基础上，又提出了一套“全控网络管理法”，把全厂的生产、经营和各项工作都逐步引向了现代科学管理的轨道。为此，他设计了“五大全控”的内容：一是生产、技术、经营等各种消耗指标的全方位控制；二是标准、定额、计量、信息等各项管理基础工作的全方位控制；三是石油系统同工种之间劳动竞赛指标的全方位控制；四是全体职工素质晋等升级的全方位控制；五是经济效益、技术效益、社会效益三环锁的全方位控制。他还把这“五大全控”内容，分解成为576项全控措施和考核标准，铅印成册，发到全厂各个岗位，并说：从现在起全厂上下都念这“一本经”。从此，这本“经”，也就使采油二厂步入了良性循环的轨道。

第五招，为了增强职工爱厂的凝聚力，他响亮地提出：“要搞感情投资，要搞阵地吸引，要建设花园式二厂！”为此，他又潜心研究了技术美学和环境美学，并到处宣传“技术美学的八大功能及其应用”。在他“别出心裁”的提议下，居然把几十年定了局的抽油机“灰耗子”颜色改成了“花衣裳”，他硬是把建在光秃秃的黄土高坡的厂基地，变成了任参观者发出惊叹的园地：“真没想到，大山沟里居然有这样漂亮的工厂！”绿树草坪，姹紫嫣红，真是花园式工厂。职工业余时间还有丰富多采的娱乐，盛夏时节还有标准的游泳池可以嬉水击浪，而且还建了一座高空缆车让山沟里人们领略城市生活的气息。经过这些“阵地吸引”的“感情投资”以后，不仅使原来一尺多高的请调报告都自动撤回去了，而且调走了的职工也重新回来了。

当然，胡文瑞同志在管理企业方面，远不是上述几招。但是，仅从这几招，我们就不难看出，他那管理实干家的才华，是从实际出发，有计划有步骤地把企业一步一步引向社会主义企业现代化管理的。

称他是管理理论家，他也是当之无愧的。作为企业家，自然都是管理家，但不一定都是管理理论家。企业家，差不多都是“两眼一睁，忙到黑灯”的大忙人，对家务和孩子的事情都是要打“欠条”的。胡文端同志也不例外，总是白天追赶太阳上下班，晚上还要挤出时间学习与提高。他还潜心地进行了大量的研究，撰写和发表了不少很有独到见解的管理论文和论著。

他是用什么时间进行写作的呢？用他自己的话说，他写的东西都是“黑书”和“黑文”，因为都是在没有阳光的晚上写成的，孩子和爱人睡觉了，这正是他研究和写作的黄金时间。有的时候写至“瘾”来了，甚至挑灯夜战通宵，第二天早上洗把脸，照样又开始追赶太阳去了。他可以说是一个“白天习武，晚上习文”；而且文武都行的人。就他这种既习武又习文，不仅在企业家中不多见，而且这种干事业、求真理的精神不能不使人敬佩。

他对自己从事的企业管理工作，不仅很热爱，而且可以说是到了酷爱的程度，因而他对管理理论问题的研究，也似乎上了“瘾”。他写的论文也好，论著也好，让人总感到有一个鲜明的特点，就是实事求是，从实际出发，理论紧密联系实际，而且紧密联系自己的实践。他不仅善于总结自己的实践，成功的经验是什么？不成功的教训在哪里？他不象有些人那种“干完了就拉倒”；而且他还很善于借鉴别人的东西，但又不象有的人那样“照搬”，而是结合自己企业的实际创造性的用，把别人的经验“变”为自己的实践经验。如他在报上看见一种“木桶”理论，觉得很新鲜、很形象、很有启发性，于是他就拿过来“变”了一下，用来解决提高经济效益的问题，居然一个季度就使厂里光节约水费就达6.4万多元。这样，他又总结了一套自己的“木桶”理论。因此，他不仅善于自己种“花”结“果”，而且还善于借别人的“花”结自己的“果”。

1986年，我有幸开始和他接触，看了他撰写的《试论实行厂

长负责制的内外环境》论文，一下子就把我吸引住了。他不仅把我我国石油系统企业领导体制从无到有的演变过程，以及现实中碰到的各种各样的问题等资料，几乎都收集来了；而且还提出了不少很有独到见解的观点。由于他占有的资料丰富，分析在理，所以让人看后感到很有说服力。因此，当时我就感到，胡文瑞同志确是一块很适合搞管理科研的“料”，并相信他一定能搞出可喜的科研成果。

事实证明，几年来，他在“业余”科研战线上，搞出了不少让正规科研人员都很羡慕、很佩服的管理科研新成果，确实称得上是一名很出色的“业余”管理理论家。可以说，他不仅是一块适合搞科研的“料”，而且更是一位善于在企业实际舞台上导演有声有色好戏的企业家、改革家、实干家。

“实践出真知”，这话一点也不假。不接触实际，不通过实践，特别是不经过自己的实践，哪来的“真知”呢？“真知”如果不能指导实践，不能够应用于实践，不能够使实践取得成效，那只能算是一种“假知”。管理科学是一种实践性、应用性很强的科学，在“象牙塔”里搞研究，是研究不出什么管理“真知”的。“实事”才能“求是”，“假事”只能“求假”。我本人一贯认为，“搞科研，没有“根”是不行的。社会科学的“根”是实际，自然科学的“根”是实验。不接触实际，不通过实验，研究出来的成果，也只是貌似有根的“豆芽菜”。

世界上几位很有影响的管理理论“老祖宗”和代表人物，如美国的泰罗，号称是“科学管理之父”，他原是一位工人，后升为工程师，最后是搞管理研究，并成为“科学管理”的主要代表人物。他研究发表的《科学管理原理》，实际上就是一套作业管理理论，即我们所称的劳动管理理论。

法国的法约尔，称之为法国企业的管理的“老祖宗”，也是“科学管理”的重要代表人物，他开始是个工程师，后来升任总

经理，几乎当了一辈子，而且没有挪过“窝”。他研究发表的《工业管理和一般管理》，实际上就是一套经营管理理论。

德国的韦伯，号称是“组织理论之父”，与泰罗和法约尔同处一个时代，也是“科学管理”的重要代表人物。他原是一位学者，与社会各界有着广泛的联系，对社会科学有着广泛的兴趣。他研究发表的《社会和经济组织理论》，实际上就是一套理想的组织。把他这套理想的组织理论，应用于企业的现实组织，则是巴纳德的功劳。

美国的巴纳德，是管理“社会系统学派”的代表，他也是一位总经理，而且是第一个把理想组织变为企业现实组织，并且把它与行为科学有机结合起来的人。他研究发表的《经理人员的职能》，显然是怎样当经理的理论，被称为是美国管理文献中的经典著作，并建立了一套社会系统学派的理论。

美国的杜拉克，号称是当代的“管理大师”，是管理“经验学派”的主要代表。他为了收集各国的管理经验，并进行比较，几乎跑遍了世界各国，特别是亲自对日本进行了三番五次的系统的实地调查研究，他撰写的《有效的管理者》，几乎充满了各国的管理实例。其实他的《管理——任务、责任、实践》一书，更是一本包罗世界各国各行各业管理实例的大全。

我举上述一些闻名世界的管理理论家，目的是想说明，由于他们各自不同的实践，因而产生了他们各自的主要理论。胡文瑞同志现在走的也是这样一条路，白天是正规的管理实干家、实践家，晚上则是“业余”的管理研究者、理论家。由于他身处大企业的领导，而且还有“五年大规模的实验”，所以他才研究出了一套“全控网络管理理论”。他不仅总结研究自己的管理实践经验，而且还广泛收集研究别人的管理实践经验。不断的创新、实践，不懈地潜心研究，使他已经开出了不少好“花”，结出了不少的好“果”；相信他这样坚持走下去，还必将开出更多的好“花”，

结出更多的好“果”。

从胡文瑞同志的实践，我们似乎还可以得出这样一条结论：一个人如果对自己从事的工作不热爱，是不可能开出什么鲜艳之花的；一个人如果对自己研究的问题达不到酷爱的程度，也是不可能结出什么丰硕之果的。

了解了其人的大概特征，再来谈其文的特色，我看就比较容易理解了。他这本“全控论”新著，用他自己的话说，“是以中国大中型企业四十年管理实践为背景，在经过五年大规模实验的基础上完成的一部具有中国特色的现代企业管理探索性论著”。我看了以后，概括起来，主要有两大特色：一是管理实践性很强；二是管理理论性很新。

所谓实践性很强，当然是很明显的。这本“全控论”，不仅总结了“四十年的管理实践”，而且还经过了“五年大规模的实验”，可以说是把改革前的老经验和改革后的新经验融为一体了，并且是老经验与新经验的总结与概括。

例如，在第一篇的总论中提出，为什么政府要办企业？企业要办社会？我国企业管理的模式是怎么来的？企业管理体制演变发展的三个阶段，管理理论的“新五论”，管理的“五原则”等问题，都是从我国企业的历史和现状的实际出发，既体现了老经验，又概括了新经验。

在第二篇的结构中，既概括了人所共知的静态组织结构，又总结了还没有引起人们重视的动态组织结构的新做法与新经验；既概括了正式组织的三大系统，又总结了非正式组织的类型与特征；既概括了平面组织结构的现状，又提出了立体组织结构的新思维与新设想。

在第三篇的内容中，是很别开生面的，既提出了刚性内容，又提出了亚性内容；既提出了属性内容，又提出了柔性内容。把内容分成为刚性、亚性、属性和柔性，不仅让人很有新鲜感，而

且给人很有启发性。

在第四篇的方法中，既总结了传统的老方法，又概括了现代的新方法；不仅把它们归纳成为“四大类型”，而且总结成为“三十六论”，看了以后，确实让人感到耳目一新。

在第五篇的功效中，他概括了《全控网络管理论》具有十大功能，实际就是对“全控论”的总结与肯定。这样，有了它也就能够有效地保证企业不断地提高经济、社会、技术等三大效益。

从上述各篇的内容简要介绍来看，这本“全控论”确实具有很强的管理实践性。因为，它从实际出发，不仅总结概括了其它企业管理实践成功的间接经验，更重要的是总结概括了他所领导的企业“五年大规模实验”成功的直接经验。所以，用他自己的话说是，“全方位提出了管理大中型企业的管理模式”，“它源于实践，指导实践，特别在大中型企业有较强的适应性和实用性”。

他原任厂长的长庆采油二厂，不仅拥有六千多名职工，而且拥有六亿多元的固定资产，人均固定资产就够得上是十个“万元户”，一个人的资产就足以兴办一个小企业。在这样的大“企业”进行“全控论”的实验，长达五年之久，并取得了可喜的成效，对其它大中型企业来说，确实具有较强的借鉴性和启发性。

这本“全控论”，作为“生产型”企业的管理，可以说是很“全”的。当然，有些问题的可操作性，还需要进一步细化，但书中给予了思路与启迪，因而这类细化的应用问题也是不难解决的。但是，作为“经营型”企业的管理问题，这本“全控论”，看来还是不够“全”的，这恐怕与作者所处的“油”企业实践是有关系的。大家都知道，我国的“油”企业，不仅都是“国有”的大企业，而且都是按指令性计划调节运行的“国营”大企业。改革开放以来的社会主义商品观念与做法，虽然对他们的思想认识确有很大的影响与变化，但具体把他们的产品作为“商品”来经营，实践并不多，感受也不深，因而运用“全控论”在“经营”

问题上还不够“全”，是完全可以理解的。

所谓理论性很深，用胡文瑞同志的话说，这本“全控论”，“既不同于传统的企业管理理论，也不同于西方模式的管理理论，而是具有中国特色的企业管理理论”。

对于“中国特色”的问题，这正是大家都在努力研究探索的新课题。而胡文瑞同志却率先迈出了新一步，并且把它写成了书。他在这本书中，不仅论述了很多新问题，而且连书名取为“全控”和“网络”也是很新鲜的，并把企业真正作为一个“系统”来实行“全控”，还对“企业作为小社会做了系统的论述”。

这本“全控论”，虽然是总结“油”企业成功的实践经验，但从头到尾看了以后，“油”味并不多，甚至可以说没有什么“油”味。因为，胡文瑞同志已把经验升华成了理论，把个别已抽象成了一般，所以，具有较普遍的指导性和应用性。

例如，“企业办社会问题”，这差不多是中国每个企业都碰到的老问题与难问题，但他在书中却提出了新观点，作了新论述。

“油”企业大都处在荒山野岭，“办社会”的问题，自然很“全”且突出；其它企业特别是大中型企业，也只不过办的程度不同而已；其实在国外的企业，也是不可能不担负一点“社会性功能”的。因此，“纯”经济性的企业，恐怕是没有的。所以，问题不是办不办的问题，而是怎样办的问题，是如何办好的问题。

企业有些事情是可以社会化的，这正是我们改革所要研究解决的，如社会统筹问题，发展专业文化问题等等；但是，有些事情看来是难以社会化的，或者短时期内是不可能办到的，这就需要企业自己来办；特别在我国是“政府办企业”，无论是全民的国有企业，还是地方的国有企业，都是各级政府办的企业，有的不仅是“国有”，而且是“国营”，这样的企业，政府的一些职能，是不可能不交给企业去办的。因此，他在书中专门写了“政府办企业”、“企业办社会”的内容，并提出了“四双重”观点、

“管理社会论”和企业“社会功能组织”等。为此，他还写了一章“属性内容”，展开论述了企业社会的“四类型”、“六评价”、“六问题”，以及“五双”的管理办法。书中对这些问题的论述，不仅是很“实”，而且是很“新”，是很有指导性和启发性的。

再如，在管理方法上，他结合国家经委推行的各种现代化管理方法，从实际出发，实事求是地总结了一套有中国特色的管理方法。他在自己提出的管理“新五论”指导下，把管理方法归纳成为“四种类型”、“三十六论”，不仅很新鲜，而且很适用，很形象，具有喜闻乐见的功效。特别是“三十六论”的概括与提出，很快就能使人联想到中国人很熟悉的“三十六计”，使人感到，既有“古色”，又有“新味”，应用起来，既感到很亲切，又感到很新鲜。

这本“全控论”，在理论上的新提法、新观点、新论述，当然远不只是我上述的举例。因为篇幅有限，我的眼力也有限，剩下的“新”只好留给读者自己去看去发现。

我把这本“全控论”，概括为上述“新”与“强”的两大特色，当然不一定是“全”的，只不过是给读者一个“引子”而已，也算是我作为第一个读者的两点体会吧。

上面谈了其人的两个特征，其文的两个特色，下面我想“借题”再简要谈一下“两个中心”。所谓“两个中心”：一个是指管理要“以人中心”；一个是指组织要“以事为中心”。这两个中心，在他这本“全控论”中虽然都“融”进去了，但因为没有进行集中的论述，给人的印象不深。所以，我在这里还想再罗嗦几句。

管理要“以人中心”的原则，现在已被越来越多的人认识和认同了，这可以说是管理科学已正式回到了它的本质。管理，原本是研究如何管好“人”的一门科学。可是，从美国的泰罗创立“科学管理”开始，就把管理引入了“歧途”，只是重视对

“物”的管理；后来，“科学管理”发展到了“管理科学”，并同时出现了梅约创立的“行为科学”，因而形成了“现代管理”的两大派：一派仍然重视“物”，另一派则重视“人”；再进一步发展，到了美国的卡斯特和卢森威共同提出“最新管理”，才明确企业是以人为“主体”，并由人和物两大因素组成的，并指出了人是主动的因素，物是被动的因素，物是受人支配的观点。这样，“以人为中心”的原则，才开始得到真正的公认与贯彻。由此可见，管理由重视“物”到既重视“物”，又重视“人”，再到重视“人”，是实践——认识——再实践——再认识的结果，是经历了一个很大的“之”型的。这样，才使人们从中认识到了管理的本质。

组织要贯彻“以事为中心”的原则，到现在却还没有引起更多人的重视与研究。因此，几乎在各种组织中，包括企业组织在内，机构臃肿，人浮于事；有人没事干，有事没人干，正式机构放一边，临时机构不断添，几乎成了一种普遍存在的现象。究其原因虽然很复杂，但其中一条最主要的原因，恐怕就是没有贯彻“以事为中心”的原则，同样搞的也是“以人为中心”。

按照“以事为中心”的原则，就应当“先组织，后人事”，“因事设岗，因岗配人”，或者说是“搭庙以后请菩萨”；如果按“以人为中心”的原则来搞，则必然是“先人事，后组织”，“因人设岗，没事‘找事’”，或者说是“先请菩萨后搭庙”。可见，管理与组织是有密切联系的，但不是一码事，应该贯彻各自不同的原则。

管理要“以人为中心”，说到底，就是要充分调动人的积极性、主动性和创造性；组织要“以事为中心”，说到底，就是要真正达到事事有人干，人人有事干，多干事，干好事。当然，“两个中心”是有着密切联系的：凡“事”都是要由“人”去办的；把“人”组织起来的目的就是为了办“事”。否则，如果把

人组织起来不是为了办事，企业那就如同“俱乐部”，如果只顾办事而不去管人，企业也就如同“机器人”。

“两个中心”在企业中到底如何具体落实？怎样才能把它们贯彻好？这是需要另作论述的问题，恕我在这里不再展开。

这篇读后感和“序”，我写了上述两个特征、两个特色、两个中心，目的是想起点“引”的作用。但由于自己的水平有限，加之对胡文瑞同志的“全控论”学得不够，领会不深，也可能“引”歪了。不管“引”得怎么样，上面写的一些话，就算是我和作者与读者的一种研讨，要知其文的真正含义与特色，还是请大家去读他的原著吧。

1990年8月1日于北京

（邬凤祥同志系北京市政府经济管理顾问、北京经济学院经济研究所所长、教授，著名学者，管理专家）

目 录

第一篇 全控网络管理总论

第1章 基本概况	(3)
第一节 企业现状	(3)
一、工业体系	(4)
二、综合效益	(4)
三、改革成就	(5)
第二节 企业环境	(8)
一、历史环境	(8)
二、政治环境	(9)
三、经济环境	(10)
四、文化环境	(11)
五、国际环境	(13)
第三节 企业体制	(15)
一、体制演变	(15)
二、归类分析	(23)
第四节 行业体制	(26)
一、演变过程	(26)
二、现状分析	(28)
三、发展前景	(30)
第五节 管理模式	(35)
一、传统模式	(35)
二、苏联模式	(36)

三、西方模式	(37)
四、混合模式	(38)
第六节 政府办企业	(40)
一、企业的含义是什么	(41)
二、为什么政府要办企业	(42)
三、政府办企业的特征	(44)
四、惯性力的作用问题	(46)
第七节 企业办社会	(48)
一、企业社会	(49)
二、产生背景	(51)
三、双重职能	(52)
四、双重身份	(53)
五、双重方向	(54)
六、双重效益	(55)
第八节 模糊概念	(56)
一、现象模糊	(57)
二、概念模糊	(58)
三、内容模糊	(58)
四、效果模糊	(59)
五、比例模糊	(59)
第2章 产生过程	(60)
第一节 启发阶段	(61)
一、整顿的启示	(62)
二、改革的启示	(62)
三、引进的启示	(63)
第二节 形成阶段	(64)
一、继承创新	(64)
二、消化吸收	(65)
第三节 完善阶段	(67)
一、思想完善	(67)

二、结构完善	(68)
三、内容完善	(68)
四、方法完善	(69)
第3章 管理理论	(70)
第一节 管理系统论	(70)
一、人才	(72)
二、管理	(72)
三、反馈	(72)
四、层次	(73)
第二节 管理控制论	(73)
一、过程	(75)
二、关系	(76)
三、目标	(77)
第三节 管理信息论	(77)
一、作用	(78)
二、特征	(79)
三、形式	(79)
第四节 管理社会论	(80)
一、共存共荣	(82)
二、健全功能	(83)
三、四位整合	(83)
四、综合控制	(83)
五、最终目的	(83)
第五节 管理实践论	(84)
一、知行统一	(84)
二、往复过程	(85)
三、检验标准	(85)
第4章 管理原则	(86)
第一节 整体原则	(86)
一、整体结构	(87)