

# 管 理 学

## 汉英词义比较

◎ 吴 崇 魏红武 著



科学出版社

# 管理学汉英词义比较

吴 崇 魏红武 著

科 学 出 版 社

北 京

## 内 容 简 介

本书系统地按照管理学的主要内容与结构,基于管理学主要概念的核心词汇、主要职能的学术观点进行中英文考证、比较与辨析,厘清不同学派和不同学者学术观点的差异,修正学界在概念与理论中存在的分歧与误传,使读者感悟阅读国内现行管理学相关书籍时的困惑,同时本书对如何创新管理学教材提出建议和设想。

本书作为管理学教材类研究专著,适合大专院校的管理专业学生,以及要求相对全面地掌握管理学知识的经济管理类研究生、MBA、MPA,尤其适合经济管理类中外合作办学项目的本科生与研究生使用。同时,本书适合从事管理学教学、管理理论研究、经营或管理的实践人员使用。

### 图书在版编目(CIP)数据

管理学汉英词义比较/吴崇,魏红武著. —北京:科学出版社, 2017.9  
ISBN 978-7-03-054389-9

I. ①管… II. ①吴… ②魏… III. ①汉语-管理学-语义学-对比研究-英语 IV. ①C93 ②H13 ③H313

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第216818号

责任编辑:王腾飞 曾佳佳 冯 钊/责任校对:孙婷婷  
责任印制:张 伟/封面设计:许 瑞

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京九州迅驰传媒文化有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

\*

2017年9月第 一 版 开本:720×1000 B5

2017年9月第一次印刷 印张:16 3/4

字数:335 000

定价:99.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

# 前 言

在多年管理学双语教学和管理干部培训实践中,笔者发现,当前在使用国内管理学教材抑或西方管理学教材(主要是清华大学出版社出版的管理学英文原版教材和中国人民大学出版社出版的工商管理经典译丛)和一些工商管理经典译著进行教学和研究时有三个问题。一是主要英文专业词汇在词义和内涵上有不少和英汉词典中对应的现代汉语有所不同,而我国供参考的绝大多数教科书却基本是按照现代汉语的词义和内涵进行翻译,学生和教师也是按照汉英词典去查找不在自己词汇量之内的词汇。这不仅造成了学生在学习时对管理学的理解形成偏差,而且使学生在毕业后的工作实践中形成更大的偏差。追根溯源,主要是因为现代汉语和对应英语词义上的差异。二是我国改革开放后的管理学研究和实践基本上是立足于西方的管理学理论,在这个过程中,翻译起了很大的作用。但由于我们翻译所使用的英汉词典中的中文词义和内涵与对应的英文管理学专业词汇的定义和内涵存在着差异,加之在翻译过程中的个体知识差异和经验差异,译者对管理科学的内容、概念和词汇的理解和把握有所偏差,特别是对一些“权威”人士论点的有偏差翻译更可能造成误传,这些都会使学习者和管理者在实践中走入一些误区。更为重要的是教材的篇章结构、内在逻辑和案例选用方面的误区将直接影响该学科的教育和发展。三是管理学在西方的发展过程中,内容、概念和词汇的研究流派众多,学术观点百花齐放,不同的学者的教材和专著在同一词的定义和内涵上也有所不同。特别是有些教材为了寻求全面,将不同的观点不加分析地用在教材中。这样的教材不仅会使教师难以在有限的教学过程中去理清这些差异(因为不单时间不允许,而且可以帮助研究的译著和原版书的资源也非常少),而且会使学生甚至教师产生一些误解。上述问题的出现,我们认为与两个发展过程有关,一是现代汉语的发展过程,二是我国管理学的发展过程。

## 一、现代汉语的发展过程

现代汉语主要是从古汉语发展而来的。在其发展过程中有两次较大的吸收西方科学新概念和创制新语汇的活动。第一次从17世纪开始到19世纪中叶,由西方传教士和中国知识分子合作翻译了大批宗教、人文和自然科学方面的西方书籍,这些书籍大多数是关于西方当时新知识领域的,对于中国就更是新的知识领域,

因此,在翻译的过程中,不管是新创造的汉语词汇还是概念数量都是巨大的。第二次是从19世纪中叶开始到1937年抗日战争全面打响这一段时间,除了一些书馆继续翻译出版西方书籍之外,西方的传教士还和中方人士开始合作编纂中西词典供来华的传教士研习汉语。此外,日本明治维新后在亚洲率先进行社会变革,并向西方学习先进文化,因此,日式汉语在传统借用我国古汉语的基础上进行了许多变革,尤其在社会科学方面新增了大量的词汇。我国清朝末年由于废除了科举制,许多读书人转而赴日本留学,他们带回了大量的社会科学方面的新词汇。有人统计,社会科学类词汇中大约70%来自日式汉语,有人则认为没有那么多。但不可否认的是,现代汉语中有大量的日式汉语的借用语。而不管是新词汇的创造还是日式汉语的借用,都是在翻译的基础上得到的。这些新的词汇和借用的日式汉语对我国社会经济文化的发展起到了不可估量的正向作用。但也不可否认,一方面由于翻译者受语言的对应规律的影响,例如,不同语言特性在表现时有概念表达上的不对称、语义上的空缺现象等;另一方面也受到文化内涵不同和学术水平的限制,从而造成了翻译上的超额(over translation)和欠额(under translation),这种超额和欠额在不同的词汇上表现得有多有少,有时则是语义完全不同。以下是两个对中国影响较大的例子。

一是在社会文化方面今天人人皆用的计时制。晚清,由传教士带入中国的时钟开始在中国出现并使用。古汉语中的时辰将每昼夜分为12等分,而西方却为24等分,与12等分相比,西方划分的时辰为小时辰。因此,将其译成小时并且用数字表示确比子、丑、寅、卯……容易记忆。此外,古汉语中有“刻”。这来自中国古老的“百刻计时法”,它将一昼夜分为一百刻(一刻约等于现在计时制的14.4分钟)。从隋唐开始,人们将时辰和刻并用。例如,电视连续剧和戏曲中常听到“午时三刻推出午门斩首”。英文中有quarter,其意思是“四分之一”,用在计时上,则为一小时的四分之一,即15分钟,我们将其译为“一刻钟”。很显然,古汉语中的“刻”和今天我们使用的“刻”在用于时间时是有少许差异的(14.4分钟和15分钟)。二是在政治和经济方面的重要词——共产党。日本的幸德秋水和堺利彦两人在1904年翻译了英文版的《共产党宣言》,我国留日同盟会会员朱执信先生在1906年翻译了日文版的《共产党宣言》,并首次将其介绍进中国(金一南,2010)。英文的Communist Party被译成共产党,其中的communist是从community加后缀而来。community的词义为: A body of people living near one another and in social relationship; A body of people with faith, profession or way of life in common; Common ownership; A sharing (Longman Modern English Dictionary), 译成中文是社区、共同体和团体的意思,也有共有、共享的内涵。日本的两位学者在翻译时用“共产党”主要是从方便理解和所有制着眼。朱执信先生翻译时也就方便地借用了这个日式汉语。但很显然,不管是在过去还是现在,

中国人理解的“共产党”一词的内涵都和英文原意存在着较大的差异。

中国古汉语向现代汉语转变中的社会科学部分主要集中在晚清和民国初年是有其历史原因的。1905年,清政府废除了科举制,但在废科举之前,清政府于1903年颁布了由张之洞拟定的《奏定游学日本章程》。随即,学务大臣有《奏定考验出洋毕业生章程》八条(雪珥,2010),对于“海归”经考试而给予相应的官阶。这种“留学做官”的政策使不少学子负笈海外。从地理位置和语言的共通性上讲,日本和我国一衣带水,语言是借用我国的古汉语,很容易学习。因此,清政府废除科举制度后,有大批中国学子赴日留学。1907年,清朝学务大臣在奏折中提及:“在日本留学人数虽已逾万……”试想,在积贫积弱的清朝末期,中国知识分子的人又有多少呢?据有关资料估计,晚清的文盲率大约为90%,当时的人口约为3.56亿。

这些留日的学子在日本学到了大量的新词汇(当然,这其中的绝大多数是日式汉语),主要集中在现代社会科学方面。出于各种原因,他们通过翻译将这些社会科学的新思想和新理论介绍给国内。伴随着这些介绍,以前没有的现代社会科学的新词汇,如经济、哲学、政治、企业等,也逐渐进入中国人的社会生活中。由于日式汉语和古汉语的亲缘关系,它非常容易被国人所接受。而一些直接从英文翻译的汉语表述,国人接受起来就不那么容易,如德先生(democracy)和赛先生(science)。

不可否认,大量新的汉语词汇的创造和借用,不仅给古汉语的改革注入了大量的新鲜血液和时代特征,也由此形成了现代汉语中的重要部分,同时,它所带来的社会价值也是不可估量的。但是,大量汉语新词汇和外来语的借用,在翻译时不单和西方语言特别是英语词汇的原意和内涵存在着差异,同时,它们与古汉语中的同一词在原意和内涵上也存在着差异。这就使得现代汉语的这部分词汇从形成之初就有了缺憾。以这种先天不足的现代汉语作为基础而形成的英汉(汉英)词典就不可避免地造成了连带效应——不能准确地表达英语词汇的原意和内涵。当使用其作为交流的工具时,也不可避免地会出现歧义和误区。例如, civilization 在英汉词典中主意被译成“文明”。其在《朗文当代英语辞典》中有两层意思:一是通过法律、规定和创造条件去促进艺术和科学的过程;二是改善人们的行为方式和品位。“文明”一词在《现代汉语词典·第五版》中也有三层意思:一是文化;二是社会发展到较高阶段和具有较高文化的;三是旧时指有西方现代色彩的(风俗、习惯、事物)。对比之下,歧义一目了然。这种明显的歧义在对外交往时绝对不能直译,否则会造成很大的误解。我国提出建设两个文明的理念,其内涵概念是不仅在物质上而且在精神上都要把我国建成具有较高社会发展阶段特征的国家。因此,国家层面的翻译为: While working for a socialist civilization which is materially advanced, we should build one which is culturally and ideologically advanced.

## 二、我国管理科学的发展过程

人类关于管理的思想由来已久，并有许多值得注意的管理实践和论述，但成为系统的管理学在西方出现是在 19 世纪末到 20 世纪初。当时比较著名的是美国弗雷德里克·温斯洛·泰勒（Frederick W. Taylor）等创立的“科学管理”、法国亨利·法约尔（Henri Fayol）的一般管理理论和德国马克斯·韦伯（Max Weber）的行政组织理论。此后，管理学的发展主要在美国。我国在 20 世纪初，留美学子穆藕初先生翻译了泰勒先生的《科学管理原理》（*Principles of Scientific Management*）并在 1915 年 11 月到 1916 年 3 月在国内出版的《中华实业界》杂志上全文连载，后又于 1916 年由上海中华书局以单行本出版。当时的译文已很难找到，但从书名已可看出一些翻译问题。在杂志上用的是《学理的管理法》，单行本用的是《工厂适用学理的管理法》（左旭初，2008）。从 1920 年到 1949 年，封建的、买办的官僚垄断资本主义经济的发展，同时民族资本企业也出于竞争需要，使得西方的一些管理理论在中国得以传播和实践。例如，雇佣劳动管理制度、集中统一的生产管理系统和财务管理与仓储管理制度。但是由于军阀内战、抗日战争和解放战争的连续不断，我国在管理学方面与世界基本上脱钩。而在这一阶段，国外管理学主要的研究发现集中在以梅奥（George E. Mayo）为代表的早期行为科学和以马斯洛（Abraham H. Maslow）为代表的后期行为科学。

中华人民共和国成立后，初期由于政治方面的原因，中美之间基本上处于对立状态。因此，我国基本上没有介绍西方现代管理理论的发展成果。同样出于政治方面的原因，我国从苏联学习和引进了与计划经济相适应的一套管理制度和方法。同时，也探索了适合我国情况的管理制度和办法，例如，“工业七十条”“两参一改三结合”和思想政治工作等。“文化大革命”的十年，正是西方管理学迅速发展的十年，我国的管理教育和实践却受到了严重的破坏。改革开放前，除了中国人民大学和哈尔滨工业大学等少数高等院校有管理学教研室外，其在高等教育中基本上是空白。在实践中，我们的政府机关和企事业单位有组织机构，也有生产、技术、财务等方面的管理，更有党和行政的领导，但这些和西方管理学的内容和体系是大相径庭的。在这一阶段，西方管理学的研究百花齐放，百家争鸣，许多今天我们耳熟能详的管理理论、管理思想和管理方法都创立于这一阶段。比如，决策理论、系统理论、权变理论、战略规划和战略管理理论、目标管理理论、经理角色理论等。这些理论被美国管理学家孔茨形容为“管理理论丛林”，也是形成现代管理理论六大学派的主要内容。由于我国在这一阶段基本上没有对西方管理学科领域的了解，就更谈不上对西方管理学的研究和教育，因此，在改革开放后引进西方管理学的过程中，其主体内容和专业词汇基本上都是从国外教科书和

专著中直接翻译过来的。由于我们在翻译上使用的是先天不足的英汉词典，在理解上是基于中国几千年传统文化和计划经济的实践经验，这就使我们对管理学的内容、概念和词汇的理解与把握出现了偏差，更在管理的实践中走入了一些误区。这里仅以组织文化（organizational culture）一词为例。英语中的 culture（文化）的内涵和外延与现代汉语中“文化”的内涵和外延几乎是完全不同的。在《现代汉语大词典》中，文化有三层释义：①指运用文字的能力及具有的书本知识；②人们在社会历史实践过程中所创造的物质和精神财富；③考古学用语。而在 *Longman Modern English Dictionary* 中，culture（文化）的名词释义为：精神的培训和发展；通过培训获得品位和礼仪上的提升；作为一个社会特征的社会和宗教结构以及智力和艺术的表现等；蜜蜂、鱼、牡蛎和蚕等动物的养殖；生物组织和微生物或它们的制品的培养。在《柯林斯高阶英汉双解词典》中，增加了“一个组织或团体的文化包括其成员的习惯和普遍的行为方式”的释义。从这些释义中可以看出，英语中“文化”（culture）的内涵基本上被界定在人们的精神发展上。它基本上不涉及现代汉语中关于物质财富的发展，更没有《现代汉语大词典》中的第一个和第三个释义。特别是英文对于一个组织或一个团体文化的释义为我们理解管理理论中的组织文化（organizational culture）提供了基础。而现代汉语的释义对于这个管理词汇的内涵理解不但没有太大的帮助，反而会加大对该词汇内涵的错误理解，以至于在管理实践中去构建组织文化时，出现了似是而非的现象（关于此词的分析比较，见后面的相关篇章）。

需要更进一步指出的是，西方管理学中一些重要管理理念的创立并不是一蹴而就的，它们在其发展过程中有不同流派、不同观点的碰撞、争论，最后形成被大多数学者认同的理念。也有些理念、定义和观点甚至至今还没有被大多数学者认可。我国在改革开放后对管理学的研究和引进主要是由于提高企业效益和效率的需要，特别是经济体制改革后企业对应用管理理论的需求就更多，这就造成了我国在管理理论的引进过程中“拿来主义”的“快餐”盛行。它表现为对一些管理理念、定义和观点的简单介绍而缺少深入地研究和探索它们的历史形成，以及它们和中国管理实践的联系。在改革开放后出版的汗牛充栋的管理学图书中，绝大多数的定义、理念和观点表现为将某某大师的表述互相引用，千篇一律的状况。这种局面一方面容易造成盲人摸象的误区，另一方面也阻滞了学者们对于管理学内容的深入研究、探索和发展的积极性。例如，对战略管理的表述基本上都是以有“战略管理之父”之称的安索夫先生的定义为权威定义。而在国内许多教材和著作中都提到安索夫先生的定义，是其在 1973 年《从战略规划到战略管理》（*From Strategic Planning to Strategic Management*）一书中提出。但是，该书在中国一直没有中译本，而安索夫先生 1979 年出版的《战略管理》一书（有中译本）中对于战略管理的定义又似乎和前面提到的定义区别很大。那么，哪一个是准确的呢？

如果 1973 年的定义是不准确的，或是安索夫先生在 1979 年修改了自己的定义，那么，我们不是在以讹传讹吗？可惜的是，到目前为止，我们还没有看到国内对这一重要管理学概念的探讨。再比如，国内一般都认为学习型组织是彼得·圣吉先生提出的，其实，学习型组织是西方研究“组织学习”的过程中实践导向所得到的结果，它只是组织学习的重要方向之一。学习型组织研究因研究者所关注的组织功能领域不同而有多种研究成果。这其中彼得·圣吉先生以系统动力学为基础提出了“学习型组织的艺术和实务”，它只是学习型组织诸多研究成果中的一项。因此，这是一个至今没有消除的误传。

基于上述的情况，本书将选择管理学中一些主要的词汇进行中英文考证、辨析，通过从多种角度进行探索，以期达到使读者改变现行翻译带来的困惑，理清各个学派和相关学者的学术观点的差异，修正管理学界在概念和理论中的一些分歧和误传，从而较为正确地理解管理学的一般概念和相关知识的目的。同时，本书也在分析、修正的基础上对如何创新管理学教材提出建议和设想。在写作方法上，本书对于其中一些国内教科书探讨较少而国外又比较重视的词汇，如道德(ethics)，笔者采取了按教科书章节的写法。而对一些研究性的词汇，如战略管理，则用了论文式的写法。但不管是哪种写法，对每一个词，都有分析、比较和研究后的结论。当然，既然是探索，必然会有这样和那样的不足，希望得到读者的宽容、批评和指点。

# 目 录

## 前言

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 第一章 管理 (management 和 administration) ——“难以准确地译成英式英语”的词 .....                    | 1  |
| 第一节 管理 (management 和 administration) .....                                      | 1  |
| 第二节 管理的中西释义 .....                                                               | 3  |
| 第三节 观点与结论 .....                                                                 | 7  |
| 第二章 经营 (governance, operation, marketing, run) ——需要根据语境去理解的词 .....              | 8  |
| 第一节 “经营”的概念 .....                                                               | 8  |
| 第二节 经营 (operation, governance, marketing, run) .....                            | 9  |
| 第三节 观点与结论 .....                                                                 | 11 |
| 第三章 企业和公司 (enterprise, business, company, corporation) ——不仅是以盈利为目的的社会经济组织 ..... | 13 |
| 第一节 企业 (enterprise) .....                                                       | 13 |
| 第二节 经济组织 (company, business, corporation) .....                                 | 15 |
| 第三节 观点与结论 .....                                                                 | 18 |
| 第四章 责任 (responsibility, accountability, duty, liability) ——有着不同内涵的不同词 .....     | 19 |
| 第一节 “责任”的词源性探讨 .....                                                            | 19 |
| 第二节 “责任”的管理学定义 .....                                                            | 21 |
| 第三节 观点与结论 .....                                                                 | 22 |
| 第五章 组织文化 (organizational culture) ——弥漫在组织内的“气氛” .....                           | 24 |
| 第一节 文化 (culture) .....                                                          | 24 |
| 第二节 组织文化 (organizational culture) .....                                         | 26 |
| 第三节 观点与结论 .....                                                                 | 28 |
| 第六章 愿景 (vision)、使命 (mission, tasks) ——一个互补的阴阳图 .....                            | 30 |
| 第一节 愿景 (vision) .....                                                           | 30 |
| 第二节 “愿景”与“使命” (vision, mission, tasks) .....                                    | 32 |
| 第三节 观点与结论 .....                                                                 | 34 |

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 第七章 效率 (efficiency) 与效果 (effectiveness) ——南辕南辙                                               | 35 |
| 第一节 效率 (efficiency)                                                                          | 35 |
| 第二节 效果 (effectiveness)                                                                       | 36 |
| 第三节 观点与结论                                                                                    | 37 |
| 第八章 国际化 (internationalization)、多国化 (multinationalization)、全球化 (globalization) ——企业走出国门发展的三部曲 | 39 |
| 第一节 国际化 (internationalization)                                                               | 39 |
| 第二节 “国际化”的管理学释义                                                                              | 41 |
| 第三节 观点与结论                                                                                    | 43 |
| 第九章 道德 (ethics) ——从教化、修炼到强制力量                                                                | 44 |
| 第一节 伦理和道德的词源探究                                                                               | 44 |
| 第二节 伦理道德 (ethics 和 moral)                                                                    | 46 |
| 第三节 企业道德责任与管理道德                                                                              | 52 |
| 第四节 观点与结论                                                                                    | 58 |
| 第十章 绩效 (performance) ——是舞台表演不是票房收入                                                           | 60 |
| 第一节 绩效 (performance)                                                                         | 60 |
| 第二节 绩效的管理学定义                                                                                 | 61 |
| 第三节 绩效的管理实践                                                                                  | 64 |
| 第四节 观点与结论                                                                                    | 65 |
| 第十一章 计划 (planning): 决策 (decision making)、战略 (strategy) ——用目标贯穿在一起的管理职能                       | 66 |
| 第一节 计划 (planning)                                                                            | 66 |
| 第二节 决策 (decision making)                                                                     | 69 |
| 第三节 战略 (strategy)                                                                            | 72 |
| 第四节 观点与结论                                                                                    | 76 |
| 第十二章 目标 (goal 和 objective) ——足球亚锦赛夺冠还是正在进行的一场比赛的胜负                                           | 78 |
| 第一节 目标 (goal 和 objective)                                                                    | 78 |
| 第二节 管理学中的表述                                                                                  | 80 |
| 第三节 目标管理 (MBO)                                                                               | 84 |
| 第四节 观点与结论                                                                                    | 88 |
| 第十三章 战略规划 (strategic planning) 和战略管理 (strategic management) ——一个螺旋式发展的过程                     | 90 |
| 第一节 战略规划 (strategic planning)                                                                | 90 |
| 第二节 战略管理 (strategic management)                                                              | 97 |

|                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|
| 第三节 观点与结论 .....                                                            | 105 |
| 第十四章 组织 (organizing, organization) ——从“组织……组织罪”说起 .....                    | 108 |
| 第一节 组织 (organizing 和 organization) .....                                   | 108 |
| 第二节 “组织”的管理学表述 .....                                                       | 110 |
| 第三节 观点与建议 .....                                                            | 113 |
| 第十五章 学习型组织 (learning organization) ——此“学习”非彼“学习” .....                     | 115 |
| 第一节 学习 (studying 和 learning) .....                                         | 115 |
| 第二节 学习型组织 (organizational learning) .....                                  | 118 |
| 第三节 结论与建议 .....                                                            | 123 |
| 第十六章 人力资源管理 (human resource management) ——具有若干个正式<br>系统的次组织职能 .....        | 126 |
| 第一节 人力、资源、人事 (human, resource, personnel) .....                            | 126 |
| 第二节 从 personnel 到 human resource .....                                     | 128 |
| 第三节 从 human resource 到 human resource management .....                     | 131 |
| 第四节 从 personnel management 到 human resource management .....               | 134 |
| 第五节 结论与建议 .....                                                            | 136 |
| 第十七章 薪酬 (compensation, pay) ——金钱、福利等背后的权责和情理 .....                         | 139 |
| 第一节 薪酬 (compensation) .....                                                | 139 |
| 第二节 薪酬 (pay) .....                                                         | 141 |
| 第三节 工资 (wage 和 salary) .....                                               | 142 |
| 第四节 福利 (benefit) .....                                                     | 144 |
| 第五节 观点与结论 .....                                                            | 146 |
| 第十八章 改革 (change) 和创新 (innovation) ——一个不断循环的双向动态<br>系统 .....                | 148 |
| 第一节 “改革”而不是“变革” (change) .....                                             | 148 |
| 第二节 创新 (innovation) .....                                                  | 150 |
| 第三节 改革和创新的管理逻辑 .....                                                       | 154 |
| 第四节 结论与观点 .....                                                            | 156 |
| 【扩展阅读】 .....                                                               | 157 |
| 第十九章 领导 (lead, leading, leader, leadership) ——智以识人、善以待人<br>才能有效提高影响力 ..... | 159 |
| 第一节 领导的词源探析 .....                                                          | 159 |
| 第二节 管理学中的“领导” .....                                                        | 160 |
| 第三节 相关词汇和问题 .....                                                          | 163 |
| 第四节 领导职能的内在逻辑 .....                                                        | 165 |

|                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 第五节 结论与观点 .....                                                                    | 166 |
| 【延伸阅读与思考】 .....                                                                    | 167 |
| 第二十章 激励/动机的形成 (motivation) —— 散入春风满洛城的玉笛声 .....                                    | 172 |
| 第一节 激励 (motivation) .....                                                          | 172 |
| 第二节 motivation 的管理学释义 .....                                                        | 173 |
| 第三节 激励教学与实践中的两个问题 .....                                                            | 179 |
| 第四节 观点与结论 .....                                                                    | 181 |
| 第二十一章 群体 (group) 和团队 (team) —— 组织内不同性质的工作单位 .....                                  | 183 |
| 第一节 群体 (group) 词源及释义 .....                                                         | 184 |
| 第二节 管理学中的相关概念 .....                                                                | 185 |
| 第三节 一些相关词汇的翻译问题 .....                                                              | 191 |
| 第四节 观点与结论 .....                                                                    | 197 |
| 【延伸思考】 .....                                                                       | 198 |
| 第二十二章 “冲突消除技术” 中三个词语: forcing, accommodating, collaborating<br>—— 如何翻译才有助于理解 ..... | 203 |
| 第一节 强迫 (forcing/competing) .....                                                   | 204 |
| 第二节 顺应 (accommodating) .....                                                       | 205 |
| 第三节 共赢 (collaborating) .....                                                       | 206 |
| 第四节 观点与结论 .....                                                                    | 209 |
| 第二十三章 领导力权变理论 (contingency theories of leadership) —— 境况要素<br>决定管理模式 .....         | 210 |
| 第一节 权变 (contingency) .....                                                         | 210 |
| 第二节 权变理论 (contingency theory) .....                                                | 212 |
| 第三节 菲德勒模型 .....                                                                    | 214 |
| 第四节 “境况要素决定理论” 之间的关系 .....                                                         | 216 |
| 第五节 观点与结论 .....                                                                    | 218 |
| 第二十四章 控制 (control/controlling) —— 企业正常运营的方向盘、油门和刹<br>车装置 .....                     | 220 |
| 第一节 控制职能的基础内容 .....                                                                | 220 |
| 第二节 控制职能的应用范围 .....                                                                | 223 |
| 第三节 控制的有效性 .....                                                                   | 227 |
| 第四节 关于危机管理 .....                                                                   | 229 |
| 第五节 观点与结论 .....                                                                    | 229 |
| 第二十五章 案例教学 (case-based teaching) —— 管理教学法的一朵奇葩 .....                               | 232 |
| 第一节 管理案例教学的发展历程 .....                                                              | 232 |

---

|                 |     |
|-----------------|-----|
| 第二节 案例的概念 ..... | 233 |
| 第三节 案例的采编 ..... | 235 |
| 第四节 结论和建议 ..... | 240 |
| 【延伸阅读】 .....    | 241 |
| 【延伸比较】 .....    | 246 |
| 参考文献 .....      | 250 |

# 第一章 管理 (management 和 administration)

## ——“难以准确地译成英式英语”的词

在我国目前的管理教材和实际使用中, management 和 administration 都被译成“管理”。前者如“管理学”(management)、“经济管理”(economic management)及各类专业的“管理”。后者如“公共管理”(public administration)、“工商管理”(business administration)。也有把 administration 直接译成“行政”和“行政管理”的,例如,国家行政学院与中华人民共和国国家工商行政管理总局就分别译为“China Academy of Governance”和“State Administration for Industry and Commerce of the People's Republic of China”。而在英语中,这两个词虽然是近义词,但在使用上还是有明显区别的。

### 第一节 管理 (management 和 administration)

management 是美国人特有的一个单词,“它很难定义”,“也很难翻译成其他语言,甚至很难准确地翻译成英式英语”(彼得·德鲁克,2008)。那么,它难在哪里呢?难在它的众多词义。在 *Longman Modern English Dictionary* (《朗曼现代英语词典》)中,它的释义是:“a managing or being managed”(一项管理工作或正在被管理)和“(of a business or other collective enterprise) the body of those in positions of administrative authority”(一个企业中行使权力的集体)。按照这个释义,要理解管理,就必须查 manage 的释义。manage 作为动词有若干个词义:“to exercise control over”(实施控制)、“to handle, manipulate”(处理,操纵)、“to influence (someone) so that he does as one wishes”(对他人施加影响以便他按你的希望去做事)、“to use economically and with forethought”(事先谋划如何节约使用)和“to succeed in accomplishing or handling, but with difficulty”(经过克服困难而成功地完成某事或操纵)。也就是说,它有计划、影响、控制、达成目标等内涵。而从管理学的角度上看,正如德鲁克所言:“它可以是职能,也可以是实现职能的人;它可以被比喻为一个现代组织的活性器官,也同时是一个被研究的学科和领域。”这是因为当从 20 世纪初的各个分散的、规模很小的组织快速发展到 20 世纪 70 年代时,整个社会的任务,不论是经济、教育、卫生保健、环保、国防等都由大型组织来完成。可以这样说,现代社会的成就和运行越来越依靠这些大

型组织的成就和运行。而这些大型组织要取得成就,要运行得高效率,就必须要有一个新的职能去做以前没有的协调性工作,这个职能就是管理,完成这个职能的集体也就称为管理。同时,由于这个职能的高效与否决定组织的绩效,它又像人体的活性器官。可以这样说,没有组织就没有管理。相反,没有管理也就没有组织。正是这些重要性使得人们不断地去研究它,发展它并使其成为一个学科和领域。目前,从该词英文的内涵出发,结合管理工作的实践,管理学界比较认同的概念是:管理是各类组织中的一个集合职能的运用。该职能包括计划、组织、领导和控制(planning, organizing, leading, controlling)。这个职能的运用是一个为实现目标与其他人并通过其他人高效率地和有效地完成一系列协调性工作的过程(The process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with and through other people in order to accomplish organizational goals.)。

从管理的定义和职能出发,我们可以看到,管理是一项实践性很强的活动,也是一项特别务实的工作。而实践不仅需要知识,还需要协调他人的能力和因事制宜的思维及技巧。正如世界最具影响力的十大管理大师之一亨利·明茨伯格(Henry Mintzberg)在其著作《管理者而非 MBA》(*Managers not MBAs*)的导言中所述:“管理是一种实践,它将大量的技巧(经验)、一定程度的艺术(洞察力)和一些科学(分析)结合在一起”(亨利·明茨伯格,2010a)。作为以管理为职业的管理者,必须要有做事的本领(做正确的事和正确地做事)、务实的思维(实事求是和权变)和乐队指挥的艺术(协调、指挥和控制),切不可照搬别人的经验。

administration 是从法语借用到英语中的,它的词义比较丰富。在《牛津英语词典》《朗文当代英语辞典》和《柯林斯高阶英汉双解词典》中,administration 至少有 7 个以上的定义。美国人和英国人在使用中,一方面,着眼于政府、企业和公共事务的各类组织为贯彻落实其政策而进行的实践或使用的各种方法(The art or practice of carry out a policy in government, business or public affairs.《朗文当代英语辞典》)。因此,它大多用在表述一些执行活动上,特别是在政府执行、公共部门和公共权威机构执行活动方面。例如,美国的政治学家伍德罗·威尔逊(Woodrow Wilson)就认为政治(politics)是公共意志的表达(the expression of public will),而行政(public administration)则是公共意志的执行(the implementation of public will)。也就是说,在西方的概念中,政治是政策的制定,行政是政策的执行。尽管它(administration)的主意是执行,但在执行中也包含许多决策。这些决策通常被公共舆论、政府政策、社会和宗教等因素所影响。因此,它不但被用来表示政府的工作,同时也常被用于工商企业以外的组织。例如,大学、医院和从事公共事务的非政府机构的高层管理者,大多用 administrator。另一方面,在使用中还取其与组织和监督两个职能相关联的诸活动(administration is the range of activities

connected with organizing and supervising the way that an organization or institution functions.)(《柯林斯高阶英汉双解词典》)的词义内涵)。因此,当它和 management 一起用于工商企业时,区别还是比较明显的。在工作上,对于一个企业的目标和政策的制定,常被称为 administration; 而把由 administration 规定的计划和政策付诸行动称作 management。在功能上,administration 是决策,而 management 是执行。由此产生了对企业的所有者称为 administration people,而对于职业经理人则为 managerial personnel。作为企业的高层管理者,他们的工作中也有许多决策。对于那些通常被公共舆论、政府政策、社会和宗教等因素所影响的决策,常被称为 administration; 而那些通常被企业和管理者的价值观、信念和理念所影响的决策,被称为 management。由于企业高层管理者在行使其职能时较多的决策为后一类的决策,为了和非工商企业机构的高管相区别,工商企业高管常用 manager。

## 第二节 管理的中西释义

从上面的分析看,尽管 administration 和 management 在语意上的区别比较明显,但也有一定的重叠部分,甚至在一些具体的语境中可以互换。而最早将 administration 赋予 management 内涵的是欧洲古典管理理论的代表人物之一,法国经营管理思想家亨利·法约尔(Henri Fayol, 1841~1925)。他用法文词 gouverner 来表示“经营”,意思为“指导或引导一个整体趋向一个目标”。用 administer 表示在较小范围内进行“管理”,它包括计划、组织、指挥、协调和控制。“经营”有六种活动,“管理”是其中之一。其关系如图 1-1 所示。而从词源上看,实际上是借用了政府行政的词汇来定义这种活动。

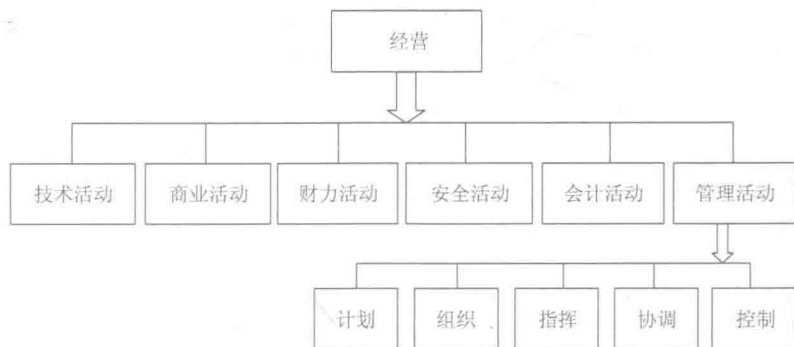


图 1-1 亨利·法约尔的经营与管理关系图