

现代管理学新体系

管理学哲理

系统、愿景、人本和权变的管理

史璞 编著



Philosophy of Management

现代管理学新体系

管理学哲理

系统、愿景、人本和权变的管理

史璞 编著



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

Philosophy of Management

本书试图以“实用”为准则,在继承古今中外管理思想精华、借鉴中外管理实践经验的基础上,以管理者为主体,从管理活动的整体出发,从世界观的高度,揭示各种管理活动的本质和规律,系统阐述各种管理活动的“普遍规律”,深入论述管理的内涵、管理学理论架构、管理者与领导、管理组织和管理机制、管理环境与管理理念、管理过程与管理方式方法、管理绩效与管理创新等内容,定义了管理新概念,提出了新管理职能论、新人性假设理论、现代管理学新体系、管理机制体系、管理理念和新管理模式,揭示了人心得失的规律、新的管理原理、管理方法选择和应用的原理,初步形成了一个逻辑演绎的管理学体系,并全面融汇了 20 世纪 90 年代最重要的管理学成果。

本书主要供各类管理者、管理咨询专家、企业家和相关专业研究人员参考使用,也可作为高等院校管理专业的本科和研究生教材。

图书在版编目(CIP)数据

管理学哲理:系统、愿景、人本和权变的管理/史璞编著. —北京:机械工业出版社, 2006.1

(现代管理学新体系)

ISBN 7-111-18001-1

I. 管… II. 史… III. 管理哲学 IV. C93-02

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 144023 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑:常淑茶

责任编辑:李新姐 版式设计:霍永明 责任校对:肖新民

封面设计:鞠 杨 责任印制:石 冉

北京中兴印刷有限公司印刷

2006 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

1000mm×1400mm B5·18.875 印张·600 千字

0 001—4 000 册

定价:49.80 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

本社购书热线电话(010) 68326294

封面无防伪标均为盗版



作者简介

1977 年就读于石油大学自动化专业，1981 年改学第二专业——管理工程，于 1982 年 1 月毕业留校任教。1984 年调入河南财经学院任教。主要教授《管理学》、《生产管理学》、《市场营销学》、《企业形象战略与设计》和《管理咨询学》等课程。

作者长期从事管理学及应用研究和实践，是中国第一代管理咨询工作者之一，是河南省现代管理咨询业的拓荒者，是“郑州商战”的主要研究者之一。1992 年创办河南省第一家专业化的管理咨询公司。先后为三百多家企业和政府部门提供咨询和策划服务，为四万多厂长经理提供培训服务，并在多家大中型企业任副总经理或总经理。先后发表了《对我国企业领导制度演变历史的反思》、《国有大中型企业的困境与对策研究》、《走出企业改革的误区》、《完善管理机制，实现无为而治》和《权变人性，安人得人》等近百篇论文、专栏文章。出版了《图解企业管理学》、《动态规划在企业管理中的应用》、《中国企业国际市场营销战略与实务》等著作。

现代管理学新体系



自序



中国是一个有几千年文明史的国家，有着丰富的管理思想，表现于儒、法、道、墨、兵、农诸家学派的思想之中。现代概念的管理是随着资本主义生产方式的出现而产生和发展的。中国由于种种原因成为工业化的落伍者之一，因而对现代管理（尤其是企业管理）理论的研究与应用也相对落后于西方发达国家。

1978年以来，中国的现代管理理论研究和实践有了较快的发展。尤其是1985年以后，涌现出了一些取得良好绩效的企业管理方法，丰富了中国的现代企业管理理论和实践。但是，大多数的企业实际上仍停留于传统的经验管理模式，忽视科学管理，忽视管理的基础工作和综合管理，管理工作的制度化、程序化、标准化水平较低。现代我国管理学界的主要倾向在于引进国外的管理理论和技术方法，普及管理的一般原理，但往往忽视对管理社会属性方面的问题研究，甚至出现了“南橘北枳”的悖谬。对本国传统管理思想的继承，则普遍停留在传统管理思想的自然延续层面，缺少对传统管理思想的甄别和优化。以上种种，致使中国的现代管理基本上是西方现代管理理论和方法的简单应用或翻版。因此，严格来说，中国的现代管理学发展是不全面的。

许多国家从不同角度、不同方面对管理活动进行研究，产生了形形色色的管理技术和方法。在美国，从泰勒的“科学管理”到组织管理、行为管理、系统管理和“管理科学”等，西方著名管理学家哈德罗·孔茨称他们已经陷入了管理迷津的“丛林”。20世纪70年代，日本因创造出一种有特色的管理谋略体制而取得令人羡慕的成绩。但世界管理实践证明，美、日的企业管理理



论并非放之四海而皆准，即便是在美、日本国应用，其效果也有差异。在中国也存在类似情况，中国的传统管理理论不能很好地适应现代市场经济条件下的管理需要，近年引入的西方现代管理理论也不能很好地解决中国的问题。

在人类进入 21 世纪之后，经济的全球化、通信技术和运输手段革命等，将引发企业组织、生产条件、作业方式、分销方式等的巨大变化，也将导致人际的实际空间距离加大和虚拟空间距离缩小，进而将引发人们生活方式和工作方式的巨大变化，如远距离办公和弹性工作制。传统的规模经济和集中集体劳动、集中统一管理的模式将面临挑战。因此，管理者必须面对管理环境的诸多变化进行新的探讨。

科学是寻求规律的。目前，中国管理学界正处于原有的管理理论需要“推陈出新”、舶来的管理理论需要“去伪存真”的重要时刻。首先需要解决的是有关管理的社会属性的各类问题，而不仅是具体的管理方法运用问题。在实践中，管理主体越来越感到管理中的问题需要提高到哲学高度来考量，越来越感到对各种错综复杂的管理问题的判断、决策、处理、反馈需要有一个科学思想来指导，越来越感到管理活动中不仅有数理方法问题、而且大量存在管理文化方面的问题。因此，我们必须立足于新高度，更新观念，反思传统，充分借鉴，重视管理逻辑和管理实证，并以此顺应目前世界管理理论和实践的主流趋势，建立和完善适应人本管理和知识经济条件的管理理论、方法和模式。这是中国管理学未来发展的关键。

需要注意的是，不同国家的社会条件又使各国的管理学各具特色。美国管理学家 P·德鲁克说过：“各大国的管理学不尽相同，它受本国传统的强大影响，美国的竞争对手关系传统，欧洲大陆的重商主义传统，日本的家族传统、‘大家庭’传统，英国的俱乐部传统……”值得欣喜的是，在现代，由于时代的急剧变化，每个民族都在反省自己管理文化的价值和弊病，对自己的传统管理文化（包括价值观念、思维方法、生活方式等）进行重新估价，因此启动了东西方管理的大融合过程。随着东西方科学、文化、哲学的进一步交流，随着国际经济的一体化和世界社会的趋同化，统一的世界管理文化的形成步伐将会加速。在这个过程中，东西方管理文化的遭遇和撞击，将使它们更多地相互学习借鉴，取长补短，融合同化，共同汲取跨文化（crossculture）和知识经济时代的精华。

今天，随着管理实践的深化和管理学理论的发展，我们已经认识到：管理是一门科学，也是一门艺术、一门功夫。管理既需要理性，也需要感性和

悟性；既需要理论指导，也需要经验支持；既需要管理方法、技术和技巧，也需要管理哲理；既需要务实，也需要理想和管理意志。因此，现代管理的思路越来越清晰：在法制化、柔性化和规范化管理的基础上，以人为本，完善管理机制，使人自主、自动、慎独，实现管理的最高境界——无为而治。因此，笔者认为：有中国特色的现代管理科学理论，应是在继承中国传统管理思想和方法精华的基础上，借鉴西方国家的管理科学，兼顾国情与管理的共性规律，广泛适应市场化转型过渡与现代化中的企业管理实践和未来管理学发展趋势的管理理论和方法体系。其最大的特色是：以“人学”发轫，实现哲学与管理学的结合，使管理学原理得到完善；以管理科学（管理技术与方法）、管理艺术（管理谋略与技巧）、管理功夫（管理修养、修炼、悟道与制胜）、管理咨询（诊断与策划）为方法体系，实现管理学方法论和应用的科学化。

今天，中国的门户已经打开，我们的经济、科技、文化、管理科学和哲学都正在经历着重大转折，为东西方管理文化融合提供了广阔的视野和肥沃的土壤，我们还拥有集两千五百年中国传统文化之大成、流传两千五百年、历经不同社会形态而恒久不衰的儒家文化，以此为融合之根基，我们应有必要的自信。

为此，笔者试图在继承古今中外管理思想和理论精华、借鉴中外管理实践经验的基础上，建立一套全面、系统、统一、兼有中国特色的现代管理理论体系。尝试按照“一个学科核心（《管理哲理》）、三个学科支柱（《管理科学》、《管理艺术》、《管理功夫》）、一个学科应用（《管理咨询》）”的管理学体系和融汇古今中外管理思想的要求而著作，并期望以此履行一个现代管理学者的历史使命。



目录



自序

第一篇 管理学理论架构

第一章 管理职能	3
第一节 管理的概念	5
第二节 管理的任务与职能	19
第三节 管理的最高境界：无为而治	30
第四节 管理的基本问题	36
第二章 管理学体系及研究方法	51
第一节 管理学的体系及特点	53
第二节 管理学的研究方法	60
第三节 现代管理的基础理论与方法论	64

第二篇 管理者与领导

第三章 管理者与管理权力	81
第一节 管理者的性质	83

第二节 管理权力	95
第四章 管理者的行为与素质	111
第一节 管理者的领导风格和行为方式	113
第二节 管理者的素质	118
第三节 管理者的能力结构	131

第三篇 管理组织

第五章 管理组织与管理机制	141
第一节 组织与组织管理	143
第二节 组织管理系统模式	149
第三节 管理组织结构	155
第四节 组织中的群体	167
第五节 组织管理机制	176
第六章 组织的发展与变革	191
第一节 组织的目标与社会责任	193
第二节 组织的生命周期规律	198
第三节 组织的增长极限与现代企业素质	207
第四节 组织变革	214
第七章 冲突管理	223
第一节 组织中的冲突	225
第二节 组织中的政治活动	233
第三节 冲突管理	240

第四篇 管理环境与管理理念

第八章 管理环境	247
第一节 管理环境的性质	249



第二节 环境管理	255
第九章 管理文化	261
第一节 管理文化的属性	263
第二节 管理文化的类型与功能	270
第三节 组织文化的变革	274
第十章 管理理念	277
第一节 管理价值观	279
第二节 管理经济观	285
第三节 管理法制观	289

第五篇 管理过程与管理方式

第十一章 管理过程	295
第一节 管理认识	297
第二节 管理思维	306
第三节 管理决策	320
第四节 管理计划	337
第五节 战略计划管理	348
第六节 人员配置管理	359
第七节 管理激励	368
第八节 管理控制	384
第十二章 管理方式	399
第一节 愿景管理	401
第二节 目标管理	411
第三节 沟通管理	421
第四节 系统管理	435
第五节 人本管理	446
第六节 模糊管理	453

第七节 柔性管理	460
第八节 权变管理	467
第十三章 管理方法	477
第一节 管理的方法	479
第二节 管理方法选择的原理	490
第三节 管理方法应用的原理	495

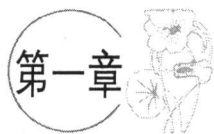
第六篇 管理绩效与管理创新

第十四章 管理绩效	509
第一节 管理效率	511
第二节 管理成本	518
第三节 管理绩效评价	529
第十五章 管理绩效改进	543
第一节 管理创新	545
第二节 管理学习	556
第三节 组织再造	568
第四节 管理借鉴与管理发展	576
参考文献	589
后记	591



管理学理论架构

- 管理职能
- 管理学体系及研究方法



管理职能

- 管理的概念
- 管理的任务与职能
- 管理的最高境界：无为而治
- 管理的基本问题

第一节 管理的概念

一、管理活动

把管理作为一门学科进行系统的研究和应用,是最近二百年来才出现的事,但是,管理实践至少可以追溯到几千年以前。这是由人类活动的特征决定的。

(一) 人类活动的特征

自古至今,人类的各项活动都具有四个最基本的特征:

(1) 目的性。人类的一切活动都是经过大脑思考、为了达到预期目的而进行的。人类有自己的需求和理想,并为实现自己的预期目的和理想奋斗。因此可以说,人类是在为实现预期理想的活动中,在不断劳动、思考、谋划、设计和协同管理的过程中,逐渐进化的。

(2) 依存性。人类的目的性来源于人对外部环境和人类自身的相互依赖关系。人类为了生存和发展,通过适应和改造外部环境去取得必需的资源,通过个人或集体的劳动为自己或他人提供需要的产品和劳务。从远古时期开始,人类在与自然斗争的过程中形成了部落。后来,逐步发展成为集团、民族和国家。随着社会生产力的发展,进行愈来愈细的社会分工,人们之间的相互依存关系也越来越紧密,并且使经济、政治、军事、宗教等各种社会组织日益严密和完善,同时,人类也越来越需要协作。

(3) 知识性。人类能从自己的实践和前人的经验中学习,并能把学到的知识加以记忆、累积、分析和推理,从而形成人类的知识体系,包括各种科学理论、原理、方法和技艺。随着学习的进行,科学愈发达,个人所掌握的知识愈专门化,进而强化了人们之间相互依存的必要性。随着人类知识的逐步积累和对客观规律认识的逐步深化,人类社会的各种管理组织、制度和办法也日趋完善,人类终于有能力为达到各种目的而建立和发展各种强大的社会组织。

(4) 协同性。人类活动的上述特点要求人类必须互相协作。人的个体力量微弱,单独行动难以发挥作用,因此,人们经常作为集体的一员来行动并互相协作。而协作就需要管理。

因此,人类活动的上述特点为人类的管理实践提供了客观的条件。

