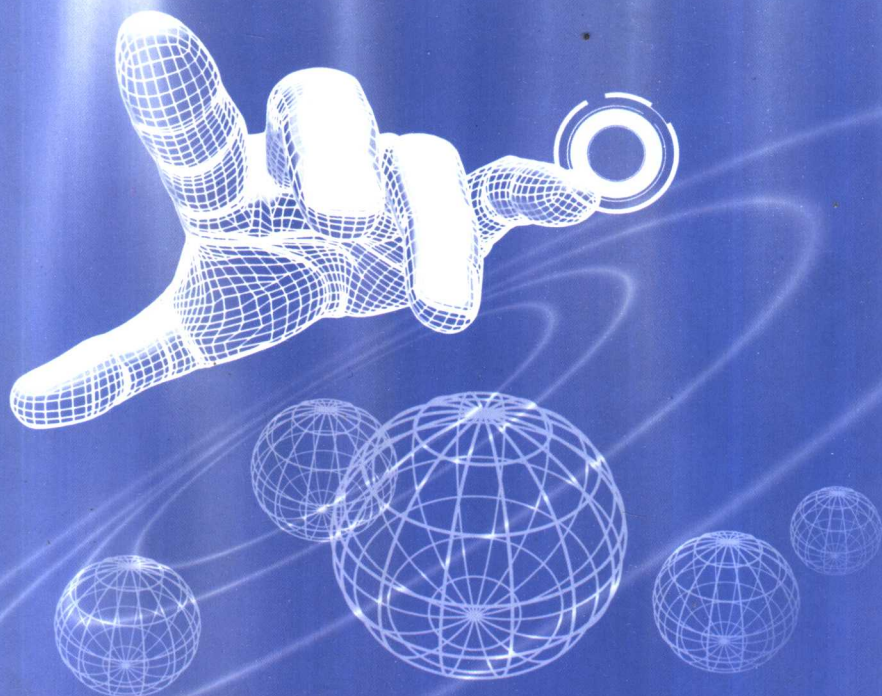


新编

管理学 原理

主编:李春青 袁鹤平

XINBIANGUANLIXUEYUANLI



黄河水利出版社

新编管理学原理

主编 李春青 袁鹤平

黄河水利出版社

图书在版编目(CIP)数据

新编管理学原理/李春青,袁鹤平主编. — 郑州:黄河水利出版社, 2004.7

ISBN 7-80621-789-4

I. 新… II. ①李…②袁… III. 管理学—高等学校—教材 VI. C93

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第046977号

责任编辑 郭安周 美术编辑 衡永强 责任监制 常红昕

出版社:黄河水利出版社

地址:河南省郑州市金水路11号 邮政编码:450003

发行单位:黄河水利出版社

发行部电话及传真:0371-6022620

E-mail: yrcp@public.zz.ha.cn

承印单位:河南省华彩印务有限公司

开本:787mm×1092mm 1/16

印张:35.25

字数:820千字

印数:1-1100

版次:2004年7月第1版

印次:2004年7月第1次印刷

书号:ISBN 7-80621-789-4/C·3 定价:58.00 元

《新编管理学原理》参编人员编写分工

主 编:李春青 袁鹤平

副主编:白 燕 杨国鹏 朱彤晖 窦希林 冯 宇 李志娟 付亚波 王化毅

葛长龙 刘雪霞 吕彩霞

编 委:焦留群 张彩虹 汤继华 张旭光 董 颖 余甫坤

第 一 部 分

第一章一节、二节,第二章二节

第二章一节

第二章三节,第三章一节、二节、三节

第三章四节

第四章一节、二节、三节、四节、五节

第四章六节、七节、八节、九节、十节、十一节

第五章一节,第六章二节

第五章二节,第六章一节、四节

第六章三节,第七章一节、二节

第六章五节,第二部分第一章第一节

河南质量工程职业学院 刘雪霞

河南质量工程职业学院 葛长龙

平顶山工学院 李志娟

河南信息工程学校 吕彩霞

平顶山工学院 杨国鹏

平顶山工学院 白 燕

平顶山市教育局 付亚波

平顶山工学院 冯 宇

河南社会科学杂志社 朱彤晖

平顶山工学院 董 颖

第 二 部 分

第一章二节,第二章二节

第二章一节、三节

第三章一节、二节,第四章一节,第五章二节、三节

第四章二节,第五章一节,第六章一节、二节

平顶山高新技术开发区 焦留群

平顶山高新技术开发区 张彩虹

平顶山工学院 袁鹤平

黄河水利委员会 窦希林

第 三 部 分

第一章,第二章,第三章一、二节,第四章一节

第三章三节

第四章二节

第四章三节

第四章四节

平顶山工学院 李春青

平顶山交通局 王化毅

平顶山工学院 汤继华

平顶山工学院 张旭光

黄委会新闻宣传出版中心 余甫坤

目 录

第一部分 导论	(1)
第一章 管理学概论	(1)
第二章 中国管理思想的发展和实践	(23)
第三章 西方管理思想与管理理论的发展	(61)
第四章 现代管理学原理	(122)
第五章 管理的基本方法、技术和手段	(184)
第六章 管理道德和社会责任	(217)
第七章 新经济时代与管理学	(272)
第二部分 决策	(298)
第一章 决策概述	(298)
第二章 决策环境	(316)
第三章 决策的过程和影响因素	(337)
第四章 决策的原则和方法概述	(406)
第五章 现代管理的计划工作	(435)
第六章 目标管理	(452)
第三部分 组织	(465)
第一章 组织概论	(465)
第二章 组织理论的发展	(470)
第三章 组织结构设计	(484)
第四章 组织文化	(516)

第一部分 导 论

第一章 管理学概论

第一节 管理的性质

管理究竟是什么？古今中外的管理实践者、专家学者都各自对此作了不同的定义。然而，这些定义均难免挂一漏万或捉襟见肘，各历史时期对此一直各见仁智，争论不止。尽管如此，正如自然科学是研究自然现象，社会科学是研究社会现象一样，管理作为一种普遍存在的现象毋庸置疑，人们需要去揭示这些现象中存在的规律性的东西，并加以运用和指导实践。管理是人类共同劳动的必然产物，它广泛存在于现实社会生活之中。无论是一个国家、一个军队，还是一家企业、一所学校，只要一种活动是由两人以上进行的，就需要管理。管理无处不在，无时不有。人们正是在不断总结和积累管理实践经验的基础上，逐步创立了系统的管理理论，并构建了管理学的基本框架。本书所指的管理乃是抽象为共性的组织的管理。组织没有了个性、没有了特殊性，管理还有什么呢？有！那就是存在于所有的具体管理当中的一般管理。

一、管理的一般特征

(一)管理的概念

管理的含义太广泛了，以至于对管理的概念至今没有形成公认的定论。一般认为管理就是在特定的环境下对组织所拥有的各类资源进行有效的计划、组织、领导和控制，以便达成既定的组织目标的过程。这一认识容易在三个方面产生混淆。

第一，容易混淆一般管理与具体管理的区别。具体管理的对象从生产要素来讲涉及人、财、物等，从生产过程来讲涉及产、供、销等，而一般管理的对象主要是指“协作组织”，包括有形组织和无形组织。

第二，容易混淆管理与管理的职能的区别。如果说管理就是计划、组织、领导、控制，那么管理的职能又是什么呢。这就和说人就是黄种人、黑种人、白种人一样不合理。管理的职能是计划、组织、领导和控制，而管理就是协调，管理的各项职能归根到底都是协调。做这样的区分是为了防止对管理过程的完整认识而导致对这一过程机械地“完整”执行。

第三，容易混淆管理的宗旨与既定的组织目标的区别。管理的宗旨要求把既定的组织目标的确立包含在管理过程之内，如果将管理看成“达成既定的组织目标的过程”，显然将既定的组织目标的确立排除在管理过程之外了。

马克思说:一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动,并执行生产总体的活动——不同于这个总体的独立器官的运动所产生的各种一般职能。可见,管理简单来说就是社会群体的协调活动。这里所谓社会群体特指以社会化的方式,或者以分工协作的方式从事各类活动的群体。

管理者对社会群体负有三个方面的协调责任:

第一,管理者负有通过协调群体与外部环境的关系,使群体成员的活动在整体上得到价值实现的责任。

第二,管理者负有通过协调群体内部的成员相互关系,从而最大限度地提高群体成员活动的整体效率(协同效果)的责任。

第三,管理者负有通过协调群体内部成员个人与整体之间关系,来充分挖掘每一个群体成员的潜能,最大限度地发挥他们的积极性、能动性和创造性。

(二) 管理的宗旨

管理的宗旨是两元的:其一是组织在整体上产生最大限度的乘积效应,或者说组织在整体上最大限度地达成其分散状态下所不可能达成的目标;其二是使组织内部每一个成员最大限度地实现其在组织以外所不可能实现的自我价值。管理的两元宗旨不是相互独立的,而是相互制约、相互作用、相互促进的。管理的两元宗旨通过相互联系既有可能形成良性循环,也有可能形成恶性循环。

(三) 管理的必要条件

管理必须同时具备两个必要条件:其一,是存在两个人以上以分工协作方式进行的集体活动;其二,存在集体成员的共同目标。

作为管理的必要条件,共同目标和有组织的集体活动是抽象意义上的,并非具体意义上的。管理之所以不能以具体意义上的共同目标,以及为一定目标而进行协作的集体为必要条件,是因为动态的确定能尽可能好地协调一般环境的具体的共同目标,以及设计并建立能尽可能有效地实现这一任务的组织正是管理的首要任务。强调管理的必要条件的抽象意义,从目标的确立来说,是为了突出其从组织的一般宗旨而非具体目标出发引导组织创造性地适应外部环境的功能;从群体成员的组成来说是为了突出其可塑功能,突出其如有需要的话甚至可以重新组建一支新的队伍,以适应新任务需要的功能。

在共同目标和集体的成员组成这两个方面的关系上,共同目标相对于集体的成员组成居于主要的位置,除非存在成员组成绝无可能变更的非常特殊情况。共同目标的确定不应该受某种特定的组织的限制,而组织的设计、建立或者改造则必须在共同目标和任务确定以后进行。

(四) 管理的基本要素

管理的基本要素从组织的内部来讲一般包括五个方面:①作为管理的主体和客体的人;②作为管理的客体、手段和条件的物质和技术;③从实质上反映管理的分工关系和方式的机构;④作为管理的媒介和依据,同时也作为管理的客体的信息;⑤含义远比目标广泛的组织的一般目的。从组织的外部来讲管理的基本要素一般包括环境的各个方面,如直接的资源环境、需求环境、竞争环境,间接的政治环境、经济环境、法律环境、行政环境、科技环境、社会环境、行业环境、地理气候环境等。

二、管理的主体、职能和层次

(一) 管理的主体

组织的投资活动的主体是所有者,业务活动的主体是劳动者,管理活动的主体则是管理者。管理的任务就是最大限度地从整体上提高组织投资活动和业务活动的有效性。这里的有效性包括效率和效果两个方面以及两个方面的兼顾问题。

管理活动通常是通过管理人员来进行的,管理人员是进行管理活动的主体,通常把执行管理任务的人统称为“管理人员”、“管理者”。管理的任务当然也就是管理人员的任务。管理者是组织最重要的资源,其工作绩效的好坏直接关系着组织的成败兴衰。所以,美国管理学家德鲁克曾这样说:“如果一个企业运转不动了,我们当然是去找一个新的总经理,而不是另雇一批工人。”那么,管理者在组织中具体扮演什么角色呢?

20世纪60年代末期,加拿大管理学家亨利·明茨伯格对五位总经理的工作进行了一项仔细的研究,在此研究及大量观察的基础上,他提出了一个管理者究竟在做什么的**分类纲要**。

明茨伯格的结论是,管理者扮演十种不同的但却是高度相关的角色。这十种角色可以进一步组合成三个方面:人际关系、信息联系和决策制定。

1. 管理者在组织的人际关系方面所扮演的角色

在人际关系方面,管理者首先要扮演好挂名领导的角色。承担这种角色,管理者要在所有的礼仪事务方面代表其组织。此外,管理者还要扮演联络者和领导者的角色。作为联络者,管理者要同组织以外的其他管理者和其他人相互交往,维护自行发展起来的外部接触和联系网络。作为领导者,管理者要处理好同下属的关系,对组织成员做好激励和调配工作。

2. 管理者在组织的信息联系方面所扮演的角色

在信息联系方面,管理者主要扮演信息监听者、传播者和发言人的角色。作为监听者,管理者要注意接收和收集信息,以便对组织和环境有彻底的了解,进而成为组织内外信息的神经中枢。作为传播者,管理者要把外部信息传播给他的组织,并把内部信息从一位下属传播给另一位下属。作为发言人,管理者要把组织的有关信息传递给组织以外的人,既包括董事会和更上一层次的管理当局,也包括供应商、同级别的人、政府机构、顾客、新闻媒体以及竞争对手。

3. 管理者在组织的决策制定方面所扮演的角色

在决策制定方面,管理者又要扮演企业家、故障处理者、资源分配者和谈判者的角色,并相应执行四个方面的任务:第一是寻求机会,制订方案,从事变革,并对某些方案的设计进行监督;第二是在组织面临重大的、出乎预料的故障时,采取补救措施;第三是负责对组织的所有资源进行分配,事实上就是作出或批准所有重大的组织决定;第四是代表组织参与与外界的重要谈判。

这些角色是一个相互联结的整体,虽然各种类型的管理者由于行业、等级和职能的不同,担任每一角色的分量也不完全相同,但总的来说,管理者都或多或少地担任着这些角色。

因为了解和确定管理者在组织中的角色十分重要,所以,亨利·明茨伯格提出的关于

管理者角色这一研究成果受到管理学界的较大关注。当然,管理学这一学科还处于发展之中,今后对管理者工作的理解还会不断地深入和扩充。

(二)管理的职能

管理是由一系列相互关联、连续进行的职能活动构成的,或者说管理作为一个过程,管理者在其中要发挥执行这样一些职能的作用。在管理学的发展历史上,一些学者对管理的基本职能作出了不同的描述。20 世纪初期法国工业学家亨利·法约尔提出,所有的管理者都应履行以下五种管理职能:计划(Plan)、组织(Organize)、指挥(Command)、协调(Coordinate)和控制(Control);另一个比较有影响和代表性的是美国管理学家孔茨在 20 世纪 50 年代提出的管理,包括计划、组织、人员配备、指导和领导、控制五项职能;除此以外,还有七项职能等观点,如美国的古利克在 20 世纪 30 年代提出管理职能包括计划、组织、指挥、控制、协调、人事、沟通等。关于管理职能的比较流行的观点是将其简化为四个基本职能:计划、组织、领导、控制。

计划职能侧重于管理者的第一类责任,包括认识(计)和安排(划)两个方面,通过认识和安排形成观念意义上的组织系统,为组织的投资和业务活动打下观念基础;组织职能侧重于管理者的第二类责任,包括建立组织的构成(组)和联系(织)两个方面,通过建立组织的构成和联系形成现实意义上的组织系统,为组织的投资和业务活动打下结构基础;领导职能侧重于管理者的第三类责任,包括对组织成员的带领(领)和指导(导)两个方面,通过带领和指导将计划和组织紧紧地结合在一起,为组织的投资和业务活动打下运行基础;控制职能侧重于对上述三大职能活动的动态求证和调整,包括掌握偏差信息(控)和采取纠偏措施(制)两个方面,通过掌握偏差信息和采取纠偏措施为组织的投资和业务活动打下动态调整的基础,并形成系统化的不断螺旋型上升的管理循环。

1. 计划

如果你在旅行时没有任何特定的目的地,那么任何路线你都可以选择。由于管理的宗旨是最大限度地实现乘积效应,因而就需要有人来规定组织要实现的、能体现管理宗旨的目的和实现目的的方案,这就是计划职能应做的工作。计划是管理的首要职能,管理活动从计划工作开始。具体来说,计划工作的程序和内容如下:

第一步,在研究活动条件的基础上,确定组织在未来某个时期内的活动方向和目标。组织的业务活动是利用一定条件在一定环境中进行的。活动条件研究包括外部环境研究和内部能力研究。外部环境研究是要分析外部环境特征及其变化趋势,了解环境是如何从昨天演变到今天的,找出环境的变化规律,并据此预测环境在明天可能呈现的状态;内部能力研究主要是分析组织内部在客观上对各种资源的拥有状况和主观上对这些资源的利用能力。

第二步,制定业务决策。活动条件研究为业务决策提供了依据。所谓业务决策,是在活动条件研究的基础上,根据这种研究揭示环境变化中可能提供的机会或造成的威胁,以及组织在资源拥有和利用上的优势和劣势。

第三步,编制行动计划。在确定了未来的活动方向和目标以后,还要详细分析为了实现这个目标需要采取哪些具体的行动,这些行动对组织的各个部门和环节在未来各个时期的工作提出了哪些具体的要求。因此,编制行动计划的工作,实质上是将决策目标在时间上和

空间上分解到组织的各个部门和环节,对每个单位、每个成员的工作提出具体的要求。

2. 组织

再好的计划方案也只有落实到行动中才有意义。要把计划落实到行动中,就必须要有组织工作。组织工作决定组织要完成的任务是什么;谁去完成这些任务;这些任务怎么分类组合的;谁向谁报告,以及各种决策应在哪一级上制定等。组织工作的具体程序和内容如下:

(1)设计组织。包括设计组织的构成和联系。构成的设计是在分解目标活动的基础上,分析为了实现组织目标需要设置哪些岗位和职务,然后根据一定的标准将这些岗位和职务加以组合,形成不同的部门;联系的设计是根据组织业务活动及其环境的特点,规定不同部门在活动过程中的相互关系。

(2)人员配备。根据各岗位所从事的活动要求以及组织员工的素质和技能特征,将适当的人员安置在组织机构的适当岗位上,使适当的工作由适当的人承担。

(3)组织变革。根据业务活动及其环境特点的变化实施组织结构、结构的调整与变革。

3. 领导

每一个组织都是由人力资源和其他资源有机结合而成的,人是组织活动中惟一具有能动性的因素。管理的领导职能是指指导和协调组织中的成员,包括管理者激励下属,指导他们的活动,选择最有效的沟通渠道,解决组织成员之间的冲突等,从而使组织中的全体成员以高昂的士气、饱满的热情投身到组织活动中去。

4. 控制

为了保证组织目标的实现和既定计划的顺利进行,管理必须监控组织的绩效,必须将实际的表现与预先设定的目标进行比较。如果出现了任何显著的偏差,管理的任务就是使组织回到正确的轨道上来。内容包括行动偏离目标和标准时对组织活动的纠正,以及对目标和标准的修改和重新制定,后者是指当组织内外环境发生变化,原来制定的目标和标准已不再适用。

控制工作过程包括衡量组织成员的工作绩效,发现偏差并采取矫正措施两个步骤。控制不仅是对以前组织活动情况的检查和总结,而且可能要求某时点以后对组织业务活动进行局部甚至全局的调整。因此,控制在整个管理活动中起着承上启下的连接作用。

计划、组织、领导和控制是最基本的管理职能,它们分别重点回答了一个组织要做什么,怎么做,靠什么做,如何做得更好,以及做得怎么样等基本问题。管理各项职能不是截然分开的独立活动,它们相互渗透并融为一体。从管理职能在时间上的关系来看,它们通常按照一定的先后顺序发生,即先计划,继而组织,然后领导,最后控制。对于一个新创建的企业往往更是如此。然而,这种前后工作的逻辑性在实践中并不是绝对的,没有哪个管理者是周一制定的计划,周二开展组织工作,周三实施领导工作,周四采取控制活动。这些管理职能往往互相交叉、相互融合、同时进行。没有计划便无法控制,没有控制也就无法积累制定计划的经验。人们往往在进行控制工作的同时,又需要编制新的计划或对原计划进行修改。同样,没有组织架构,便无法实施领导,而在实施领导的过程中,又可能反过来对组织进行调整。管理过程是一个各职能活动周而复始的循环过程,而且在大循环中套着小循环。

管理职能发展至今,对计划、组织、领导和控制这四个基本职能的认识虽未发生根本性的变化,但随着管理理论研究的深化和客观环境对管理工作要求的变化,人们对管理职能有了进一步的认识。这表现在:一方面,人们对于上述各项基本职能所涵盖的内容和使用的方法已经加深了理解,并在这四个职能的实施中有了很多的新方法,如计划工作中的网络计划技术、滚动计划等,组织工作中组织结构有了许多较新的形式如矩阵制、流程制、网络制组织结构等;另一方面,人们又在此基础上提出了一些新的管理职能,或者更准确地说,是对原有四个职能的某些方面进行强调,从中分离出新的职能,其中比较引人注目并得到一致认可的是决策和创新这两个职能。

从20世纪下半叶开始,决策职能和创新职能受到了管理界的普遍重视。管理者从某种意义上可以被看做是决策者,从另一种意义上也可以被看做是创新者,或者是具有企业家精神的管理者。某种意义上可以说管理就是决策,决策贯穿于管理过程的始终。因为无论计划、组织、领导还是控制,其工作过程说到底都是由决策的制定和决策的执行两大部分活动所组成的。决策渗透到管理的所有职能中,所以管理者在某种程度上也被称做决策者。所谓创新,顾名思义,就是使组织的作业工作和管理工作不断有所革新、有所变化。现代管理面临的是动荡的环境和崭新的问题,创新是组织活力之源泉,创新关系到组织的兴衰成败,是保持组织立于不败之地的法宝。

(三)管理的层次

组织的管理活动往往是分层次进行的,相应的组织的管理人员可以按其所处的管理层次区分为高层管理者、中层管理者和基层管理者。讨论管理的层次主要是为了说明两个问题:一是不同的管理层次在管理职能的执行上或者对于管理过程的执行都是完整的;二是不同的管理层次在管理职能的执行上侧重有所不同,高层管理者一般侧重于决定性的管理职能,低层管理者一般侧重于执行性的管理职能。

高层管理者是指对整个组织的管理负有全面责任的人,他们的主要职责是,制定组织的总目标、总战略,掌握组织的大政方针并评价整个组织的绩效。他们在与外界交往中,往往代表组织以“官方”的身份出现。这些高层管理者的头衔有公司董事会主席、首席执行官、总裁或总经理及其他高级资深管理者以及高校的校长、副校长和其他处于或接近组织最高层位置的管理人员。

中层管理者通常是指处于高层管理者与基层管理者之间的一个或若干个中间层次的管理人员,他们的主要职责是贯彻执行高层管理者所制定的重大决策,监督和协调基层管理者的工作。中层管理者通常享有部门或办事处主管、科室主管、地区经理、产品事业部经理或分公司经理等头衔。与高层管理者相比,中层管理者更注意日常的管理事务,在组织中起着承上启下的作用。

基层管理者亦称第一线管理人员,也就是组织中处于最低层次的管理者,他们所管辖的仅仅是作业人员而不涉及其他管理者。他们的主要职责是给下属作业人员分派具体工作,保证各项任务的有效完成。在制造业,基层管理者可能被称为领班、工头或工段长;而在学校中则由教研室主任来担任。

作为管理者,不论他在组织中的哪一层次上承担管理职责,其工作所涉及的职能应该基本上是一样的,都包括计划、组织、领导和控制几个方面。不同层次管理者工作上的差

别,不是涉及的职能多少的不同,而是各项管理职能履行的程度和重点不同。

高层管理者花在计划、组织和控制职能上的时间要比基层管理者多,而基层管理者花在领导职能上的时间要比高层管理者多。即便是就同一管理职能来说,不同层次管理者所从事的具体管理工作的内涵也并不完全相同。例如,就计划工作而言,高层管理者关心的是组织整体的长期战略规划,中层管理者偏重的是中期、内部的管理性计划,基层管理者则更侧重于短期的业务和作业计划。

三、管理的一般性质

(一)管理具有生产力属性,是现代生产力的构成要素

1. 管理生产力属性的含义

管理具有二重性是马克思管理学说的重要原理之一。在《资本论》中,马克思明确地指出:“凡是直接生产过程中具有社会结合过程的形态,而不是表现为独立生产者的孤立劳动的地方,都必然会产生监督劳动和指挥劳动,不过它具有二重性。”这里所说的监督劳动与指挥劳动就是管理活动的代名词。

管理的生产力属性也被称之为管理的自然属性。它的意思首先是:管理活动的产生具有客观必然性,是由人们的共同劳动引起的。任何社会,只要进行有组织的实践活动,人与人之间都要实行分工协作,“指挥”这种管理活动就不可缺少。

理解管理的生产力属性,仅仅知道管理的产生具有客观必然性,是由生产方式中的生产力特征所决定的还不够。人们的共同劳动与社会化大生产不仅产生了对管理的需要,推动了管理的发展,而且今天的管理业已成为现代生产力构成中不可缺少的组成部分。可以说,没有现代管理,就没有现代的生产力;没有管理的现代化,就不可能有社会经济的现代化。

过去人们一直认为生产力的构成要素中只包括劳动力和劳动资料这类硬要素。的确,在社会化大生产不发达的自然经济时代,生产以单个劳动者为单位进行。单个劳动者与生产资料的结合就构成生产力的基本单位,整个社会的生产力也只是这些生产力基本单位的简单叠加,管理在社会生产力中不起多大的作用,也就不可能成为那种生产力的构成要素。工业社会是以社会化大生产为基础的社会,协作劳动是普遍采用的生产组织形式。经济学家早就发现,集体劳动因分工协作会产生一种协作力,集体劳动的效率要大大高于集体成员单独劳动效率的代数之和。这种协作力来源于何处?答案就是管理。在集体劳动的过程中,缺乏管理或者是管理不善,其效率也可能大大低于集体成员独立劳动的效率之和。“一个和尚挑水吃,两个和尚抬水吃,三个和尚没水吃”就是这样的一种现象。缺乏管理的三个和尚在吃水的问题上比单干的和尚效率还低。可见,在现代社会中,没有管理,劳动者、劳动资料和劳动对象就无法有机地结合起来构成现实的生产力。管理水平的高低不同,集体劳动的协作力的大小也就迥异。在现代社会中,管理不仅是社会化大生产形态下生产力要素构成的黏合剂,本身已经直接成为现代生产力的要素之一。

管理是现代生产力的构成要素之一已为现代经济发展的实践所证明。综观当代世界经济发展迅速、生产力水平较高的国家,不难发现,它们除了拥有丰富的自然资源、先进的科学技术等条件之外,另一个最重要的原因就是这些国家的管理水平都比较高。瑞典发

展研究院对1994年的国际竞争力进行的研究排名显示:资源并不丰富,科技也不十分发达的小国——新加坡令人惊讶地跃居为第二名,超过经济大国日本和欧洲许多老牌资本主义国家。为什么会发生这样的奇迹呢?瑞典发展研究院经研究发现,最重要的原因之一是新加坡政府对经济的高超的管理,推动了该国经济的迅猛发展,极大地提高了国家的国际竞争力。它再一次证明:管理是现代生产力不可缺少的构成要素。

2. 什么样的管理是生产力

有人认为,管理是现代生产力的构成要素这个提法不准确。准确地说只有企业管理,展开一些充其量包括经济管理,是现代生产力的构成要素,除此之外其他方面的管理都不是现代生产力的构成要素。我们觉得这种观点不正确,管理是现代生产力的构成要素的命题是正确的,一切管理都是现代生产力不可缺少的构成要素。

前面已经指出,当代社会是生产社会化高度发达的社会。由于社会化大生产的发展,无论从哪一个侧面看,社会都是一个有机的整体。在这个有机体中,整体不是各部分的简单之和。现代生产力系统的构成也是如此。现代生产力是一个多层次的系统概念,企业是这个系统中的基本单位,换句话说也就是现实生产力的基本单位。企业管理是现实生产力运行的前提条件,所以说企业管理是现代生产力的构成要素无人反对。但是我们不能忘记,社会总的生产力并不等于该社会的企业代表的生产力之和,只有这些企业在高水平的宏观管理之下结合成一个有机体,社会总体的生产力水平才高,竞争力也才强。反之亦然。从单个企业来看,各个的生产力水平都高,如果没有恰当的行业管理,它们之间必然会产生激烈的竞争,过度的竞争有时不仅不会带来社会生产力提高的结果,反而可能破坏生产力的正常发展。我国在近年来频繁发生的过度竞争给国民经济发展带来的巨大的负效应就是一个明证。因为企业间的过度竞争必然会造成社会资源的极大浪费,损失生产力。从这里我们不难证明行业管理是以行业为整体考察的生产力的必不可少的构成要素。由此我们不难推演到全社会的情况。

非经济管理活动是不是现代生产力的构成要素呢?答案也是肯定的。如果我们承认一切企业管理活动都是现代生产力的构成要素的话,那么也就承认了非经济管理活动是生产力的构成要素。因为企业管理活动中有许多在本质上不是经济管理活动。如企业的精神文明建设,思想政治工作等。在微观领域,这些非经济活动是围绕企业的生产经营这个中心,为提高企业的经济效益服务的。在宏观上,这类活动同样是围绕经济建设这个中心、为发展社会生产力展开的。前者能够看成企业生产力的构成要素,后者同样应当看成社会生产力的构成要素。

马克思认为资本主义国家的管理不是生产力的构成要素而是针对资本主义社会而言的。因为在资本主义社会,生产资料的私有制决定了生产关系与生产力,上层建筑与经济基础之间存在着根本性的矛盾。虽然资本主义的生产关系在一定的时期会促进生产力的发展,但是它最终仍然将阻碍社会生产力的发展。正是在这个意义上,马克思才认为资本主义的国家管理不是生产力的构成要素。

认为非经济管理活动不是现代生产力的构成要素的思想渊源是传统的自然经济观念。过去我们认为,只有物质生产领域的活动才创造财富,才体现生产力的发展水平,非物质生产领域的活动不创造财富,从事这些活动的人只是在参加物质生产领域所创造的

财富的再分配,这些人不创造物质财富,对社会生产力没有贡献。因此,所有的这些活动,包括管理活动也就不体现生产力、不是现代生产力的构成要素。市场经济证明这一观念是错误的。第三产业中的许多非物质生产领域,不但为社会提供使用价值、创造价值,而且在国民经济的发展和社会的发展中越来越重要,甚至成为国民经济的主导产业。难道能够说在这些领域进行的管理活动不是现代生产力的构成要素吗?

把非经济管理活动排斥在现代生产力的构成要素之外,是不利于其管理水平提高的。我们强调管理的生产力属性,是要强调管理的普遍性、管理的通用性;加强管理、提高管理水平对现代社会经济发展的重要性。同时也是要说明,不仅企业管理,而且其他的一切管理活动都要遵循管理的一般规律,都要为发展社会生产力服务。此外,它还意味着,我们不仅要在企业管理方面借鉴他国成功的经验,在其他的方面同样也有必要借鉴他国成功的管理经验,不要闭关自守、盲目排外。

强调管理的生产力属性,并不是说管理活动就是生产活动。管理是从生产劳动分工中产生的,是管理活动专门化的产物。管理活动与生产活动不同,但是都表现为生产力。这是现代生产力的特点,同样是社会主义生产力的特点。

(二)管理具有生产关系属性,是生产关系的实现方式之一

管理除了生产力属性之外,同时又具有生产关系属性。这就是我们过去通常所说的管理的二重性。任何管理都是一定的社会制度下的管理,都要反映一定的生产关系,作为生产关系的实现方式之一。

首先,管理者不是抽象的管理者。在阶级社会中,他们总是某一阶级的成员,是某一阶级利益的代表,他们会自觉不自觉地与维护与实现本阶级的利益服务。这就是马克思所指出的:“凡是建立在作为直接生产者的劳动者和生产资料所有者对立上的生产方式中,都必然会产生这种监督劳动。这种对立越严重,这种监督劳动所起的作用也就越大。”马克思在这里所说的作用就是维护和实现生产资料所有者利益的作用。

其次,在现代社会中,管理的权力是基于财产的权力的。管理过程也就是权力的应用过程。在人类社会初期,一切权力都基于暴力,这是混沌、无秩序的结果。在国家建立起来之后,人们生活在阶级的社会中,一切权力都来源于财产的权力。政治经济学已经证明,哪一个阶级是生产资料的所有者,哪一个阶级就是社会的统治者、管理者。管理的权力就为这个阶级服务。

再次,生产关系是一个抽象的表述,它必须通过生产、交换、分配、消费等活动来体现。开展这些活动,都离不开管理,所以说管理也是社会的生产关系的实现方式之一。

管理的生产关系属性表明,社会的生产关系决定着管理的性质,决定着管理体制的建立、管理方式、手段的选择和运用,决定着管理的目的。在资本主义社会,企业管理是资本家为了榨取更多的剩余价值而进行的管理;国家管理则是为了维护资产阶级的统治地位和共同利益而进行的管理。在社会主义社会,管理必须为提高劳动者的物质文化生活水平、为劳动者的全面发展服务。

管理的生产关系属性要求我们在学习、借鉴他国的管理理论、管理方法和经验时,必须运用唯物辩证法的观点进行分析,哪些是与生产力发展相适应的一般性的东西,哪些是为了维护该生产关系的特殊性的东西;哪些可以为我所用,哪些必须摒弃。切忌认为外国

的什么都好,不分青红皂白,盲目照搬照套。

(三)管理的科学性与艺术性

管理的科学性首先指有效的管理、成功的管理必须有科学的理论、方法来指导:要遵循管理的基本原理、原则。一句话,管理必须科学化。管理由传统走向现代,也就是由经验走向科学的观察。时至今日,人们通过总结管理中的大量成功经验及失败的教训,已经归纳、抽象出了管理的一些基本原理和原则。这些管理原则,较好地解释了管理过程中涉及的两组或多组变量之间的关系,遵守这些基本的原理和原则,对管理效率的提高有着直接的意义。美国著名的管理学家孔茨说:“医生如果不掌握科学,几乎跟巫医一样。高级管理人员如果不具备管理科学知识也只能是碰运气,凭直觉,或者照老经验办事。”这样的管理,是容易失败的。

其次,管理的科学性是指管理学是一门科学。自资本主义生产方式诞生以来,在管理实践的推动下,管理学形成了自己的系统原理、原则和方法论,它们构成了管理学的基本框架。近几十年来,在管理实践和管理理论工作者的推动下,管理科学正在蓬勃发展。管理学作为一门独立的科学存在和在实践中所起的不可替代的作用,已经成为人们的共识。当今,管理学已经成为大学里一门重要的课程。通过管理学教育,当今社会的各个方面的管理水平都大为提高。发展管理科学、学习管理科学,运用管理科学发展生产力,搞好社会主义市场经济也是我国今天的重要途径。

所谓艺术性在这里指的是创造性的方式、方法。管理的艺术性指一切管理活动都应当具有创造性。管理没有一成不变的模式,没有放之四海而皆适用的灵丹妙药。管理的艺术性是由这样两个因素决定的:其一是管理总是在一定环境中的管理,而管理的环境是不断变化的。前面已经指出,管理的最终目的是使组织适应环境。而环境又在不断地变化发展。所以,就不可能有一成不变的管理模式,不可能有适应一切环境的,处理所有环境中出现的问题的包治百病的管理良方。其二是由管理的主要对象——人所具有的主观能动性和感情所决定的。人的主观能动性的基础是人能够积极地思维,能够自主地作出行为决定。他们不同于无生命的物质。管理工作只有充分利用这种主观能动性,才能够将人们的积极性和创造性调动起来,使他们自觉地为实现组织的目标去努力地工作。此外,人还富有感情。感情是最难数量化、模式化的东西。它的变化确有一定的规律,但是又带有相当的戏剧性。一个人感情的变化受多种因素的影响。如不同的个人对同一种管理方式可能会作出截然不同的反应,会有完全不同的行为;在不同的环境中,管理者处理同样的问题就必须采取不同的方法才能够收到相同效果,达到管理的目的。所以,管理的原理与基本的原则必须与现实结合,灵活地运用。这里的现实就是具体的管理环境、管理对象。管理者只有根据具体的管理对象、管理环境、管理目的,创造性地去解决所遇到的问题,管理才可能成功。

管理的艺术性表明,学习书本上的管理理论是必要的,但仅仅只有这一点又是很不够的。只会熟记管理的原理、原则条文的人不可能成为一个成功的管理者。成功的管理者必须学会熟练地运用科学的原理与原则,学会深入地把握实际,学会总结经验,学会因势利导,学会理论联系实际。

管理的艺术性还与管理者的性格有关。实践研究发现,一部分人有成为管理者的欲

望,在性格上愿意做与人有关的工作,视与人沟通为乐趣;而另一些人则恰恰相反,这部分人宁愿少与人打交道,少管人。显然具有不同的性格的人在管理的活动中创造性地发挥就会有很大差别。因为一个人的基本的性格是较难改变的。

管理具有艺术性与管理的科学性之间并不矛盾。管理需要科学的理论作指导,管理艺术性的发挥必然是在科学理论指导下的艺术性发挥。离开科学的理论基础就不可能有真正的艺术性,管理活动是如此,其他一切带有艺术性的活动都是如此。但是,管理理论是对大量的管理实践活动所作的一般性的概括与抽象,具有较高的原则性。可是每一项具体的管理活动都是在特定的环境和条件下展开的,它要求管理者结合实际情况进行创造性的管理,这样才能够将理论服务于实践。可以说,管理学的理论并不难理解,与其他的科学理论比较起来,管理学的理论显得很容易,但是将这些简单的理论灵活地运用于实践,难度又是相当大的。成功的管理者与失败的管理者的差别也就在这里。成功的管理者能够掌握管理的艺术性,而失败的管理者可能仅仅只知道管理的科学性。

管理的科学性与艺术性的统一还表现为,管理的艺术性是对管理的科学理论的合理发挥,而管理的艺术性、创造性的结果在普遍适用之后就必然会成为科学的理论。显然,科学性与艺术性是相互作用、相互影响的。只有真正精通了管理的原理,把握了管理理论精髓的人才可能在管理的实践中得心应手地实现创造性的管理。当然,把握管理理论的精髓与阅读过大量的管理学著作,二者之间不能简单地画等号。在管理学理论的学习中,最重要的是阅读的质量,要读进去,更要读“出来”,才能够真正掌握管理的精髓。

(四)管理工作作为作业工作服务,具有服务性

1. 管理工作与作业工作的区别

两个组织的活动在最高的层次上可以划分为这样两大类,一类可以称之为作业活动,在企业中就主要是生产经营活动;另一类可以称之为管理活动,即本书所研究的管理活动。如果将这样两种活动进行比较,会发现二者之间存在着这样几点差别:

(1)工作的对象不同。在作业工作中,工作的对象是物;在管理工作中,工作的对象主要是人。

(2)工作中要处理的关系不同。在作业工作中,要处理的主要是人与物的关系,是人力资源与物力资源之间的匹配关系;在管理工作中,要处理的主要是人与人之间的关系。

(3)完成作业工作是组织的最终目的,而完成管理工作只不过是保证作业工作顺利完成的一个手段,管理工作应当服务于作业工作。

(4)完成工作所需的技能是不同的。完成作业工作所需的主要是专业技能,一般来说,作业人员的专业技能越高,就会越称职;而完成管理工作所需要的技能除了专业技能之外,最为重要的还有人际交往技能和组织技能,人际交往技能越高,管理人员的管理工作才会越有效。

要注意的是,管理工作与作业工作之间的界限不是绝对的。因为有许多的工作,从不同的角度看会将其归于不同的活动中。如一个企业的会计核算人员,从企业的整个活动来看,他所从事的工作显然属于管理工作,因为它是为企业的生产经营这一作业工作服务的;但是在企业的财务会计部门,这种活动显然又属于作业活动,因为在企业这个大系统中,财务会计部门最主要的工作就是做好财务管理和会计核算工作。因此,我们又说管理

工作与作业工作之间的区分是相对的。

2. 管理工作服务于作业工作

管理活动是从作业活动中分立出来之后成为组织的一种独立的职能的。为作业活动服务是管理工作的内在规定。管理活动与作业活动对于一个组织来说都是必不可少的。但是,管理工作必须为作业工作服务。在一个组织中,管理活动在性质上是有别于作业活动的,但是管理人员与作业人员并不一定截然分开。有一些管理者可以同时也是作业人员,他或她在承担管理任务的同时也可能完成一定的作业任务。如医院的院长亲自为病人看病,学校的校长到课堂给学生上课等都是管理者完成作业工作的范例。实践证明,管理者承担一定的作业工作对搞好管理是有积极作用的。这些管理者通过从事一定的作业工作,可以更好地了解作业工作对管理的要求,而且,管理者能够完成作业工作,完成得越好,就越容易树立专家影响力,这些对做好管理工作都有极大的帮助。过去所主张的“外行可以领导内行”的观点是不科学的,外行的管理效率不可能很高。但是,对一个管理者来说,最重要的是要做好管理工作,而不是作业工作。无论是时间还是精力的安排上都要注意不能本末倒置。

管理工作服务于作业工作是管理的一个基本的原则。无论在资本主义的企业还是在社会主义的企业中都是正确的。因为管理的目的是保证组织的任务完成。完成组织的任务最终要靠有效的作业工作。

3. 不同层次的管理工作与作业工作联系紧密程度不同

在一个较大的组织中,组织将会分为一些等级层次,从而使得管理也分为不同的层次。那么在不同的组织层次上,由于管理的目标和任务的差异,管理工作与作业工作联系的紧密程度是不同的。具体地看,越是处于组织的较低层次的管理工作与组织的作业工作的联系也就越紧密;而越是处于较高层次的管理工作与作业工作的联系就要相对少一些。

四、管理本质的东方式探讨

可以说,自从有人类社会以来,就有了管理,近百年来管理学理论的蓬勃发展,使人们对管理的内涵、方法、艺术有了较深的理解和掌握,但是对“管理究竟是什么?”这一管理的本质性问题的探讨却是寥寥无几。

虽然西方管理学学者对现代管理理论的形成和发展作出了关键性的推动作用,但是综观西方管理学理论的各家之言,可以发现西方管理学理论更多关注地是管理的内涵、方法、艺术等方面,也就是说,西方管理理论更强调其理论研究的功用性目的。有学者指出,西方管理学理论形成的近百年间大致可以分成两个发展阶段:第一阶段是管理理论产生和初步形成时期,大致是从20世纪初到20世纪三四十年代,这一阶段管理理论的思考与提出是来自于管理实践第一线的一些工场主、企业家、经理们,泰勒、法约尔等人都是这批人的主要代表。第二阶段是从20世纪三四十年代至今,推动现代管理理论繁荣发展的主要是在大学里从事学术研究的专家学者们,这些人中有不少本来并不是专门从事管理理论研究的,只是后来运用本身的专业知识来分析管理理论和实践中存在的问题,并以其他学科或专业的技术和方法来加以解决,于是就形成了新的管理学流派。不管怎么说,从西方管理理论的产生和发展过程,我们可以看出,西方管理理论家更强调管理理论的实用