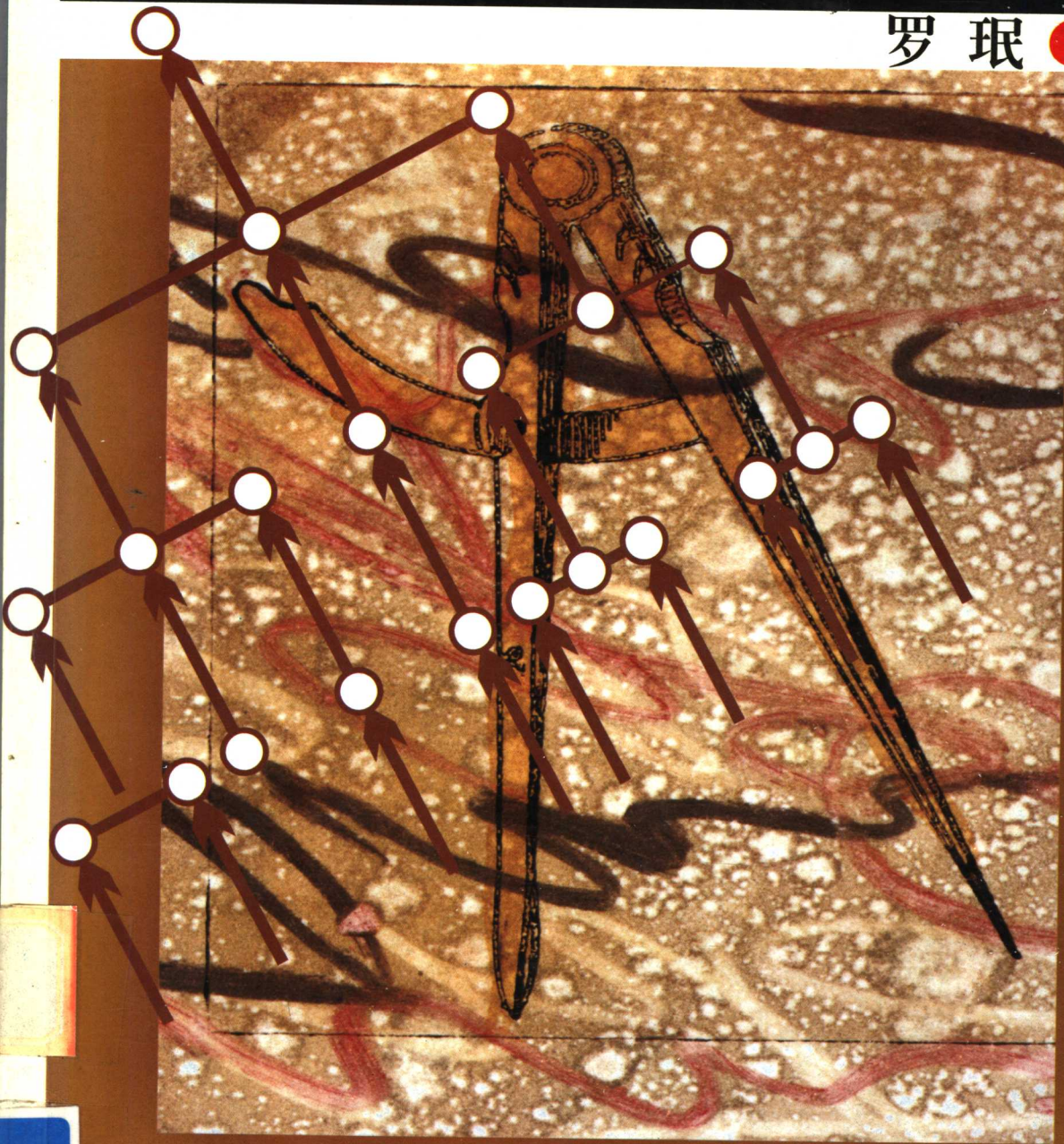


ZUZHI GUANLIXUE

组织管理学

罗珉 ● 著



西南财经大学出版社
SOUTHWESTERN UNIVERSITY OF FINANCE & ECONOMICS PRESS

ZUZHIGUANLIXUE

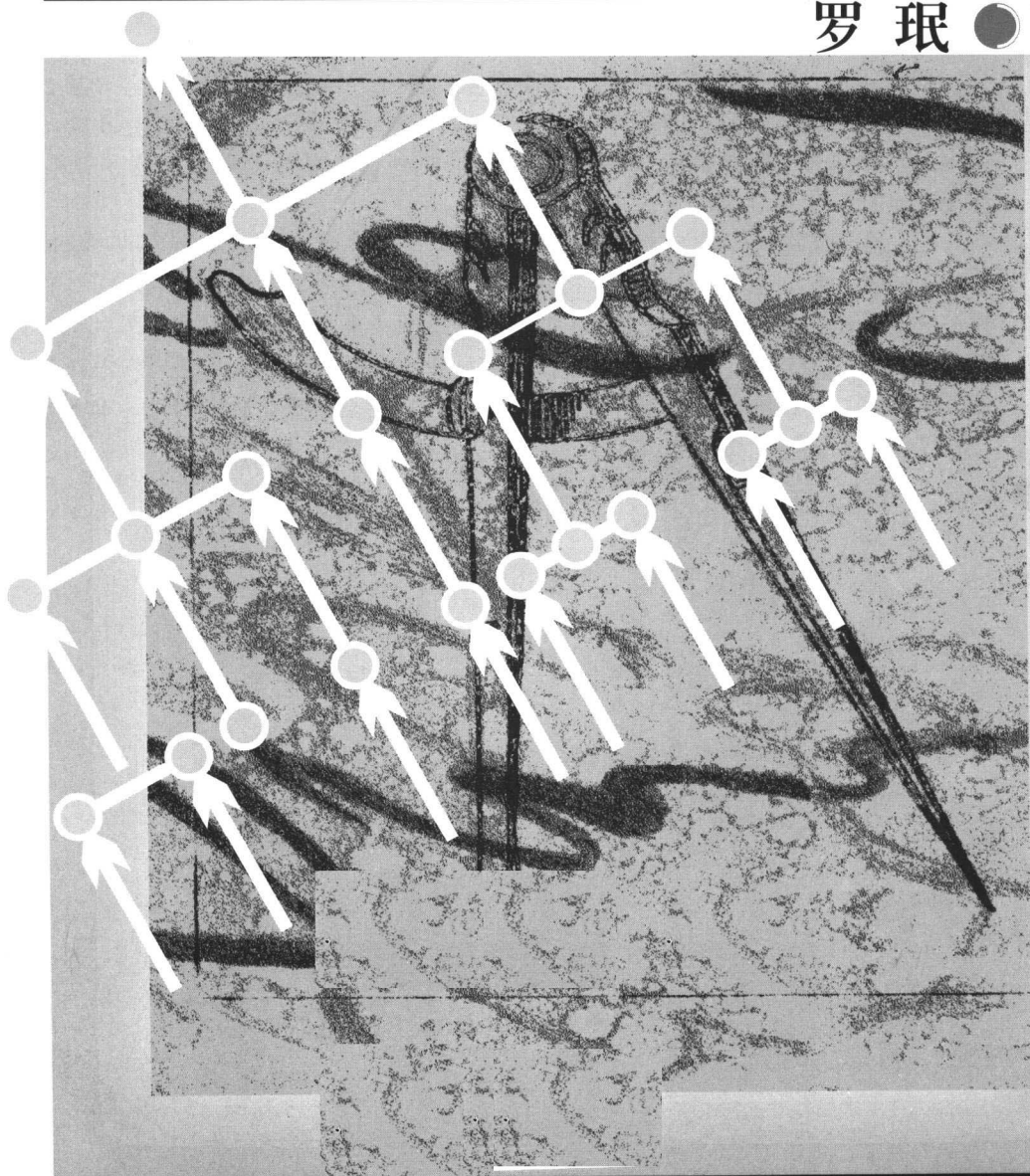
组织管理学



ZUZHIGUANLIXUE

组织管理学

罗珉 ● 著



西南财经大学出版社
SOUTHWESTERN UNIVERSITY OF FINANCE & ECONOMICS PRESS

组织管理学

罗 珉 著

责任编辑:方英仁

封面设计:大涛视觉传播设计事务所

出版发行:	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址:	http://www.xcpress.com/
电子邮件:	xcpress@mail.sc.cninfo.net
邮政编码:	610074
电 话:	028-87353785 87352368
印 刷:	西南财经大学印刷厂
开 本:	787mm×1092mm 1/16
印 张:	18.125
字 数:	438 千字
版 次:	2003 年 8 月第 1 版
印 次:	2003 年 8 月第 1 次印刷
书 号:	ISBN 7-81088-116-7/F·100
定 价:	28.80 元

1. 版权所有,翻印必究。
2. 如有印刷、装订等差错,可向本社发行部调换。
3. 本书封底无防伪标志不得销售。

作者简介

罗珉，男，1954年7月出生。1972年参加工作，1982年从四川财经学院工业经济系工业经济专业毕业留校。1991年破格晋升为副教授，1995年破格晋升为教授。1995年被评为四川省优秀中青年专家，享受政府津贴。现任西南财经大学工业经济研究所副所长、教授、博士研究生导师。

个人独立完成的专著有：《涉外企业管理》（1988年）、《资本运作——模式、案例与分析》（2001年）、《现代管理学》（2002年）、《资本运作案例精选》（2002年）、《资本运作——理论模式与实践操作》（2002年）、《管理理论的新发展》（2003年）、《管理学范式理论研究》（2003年）等。其中，《资本运作——模式、案例与分析》获2001年度四川省优秀图书奖，参编的国家社会科学基金课题《现代企业制度论》一书获中共中央宣传部第六届“五个一工程”图书奖。

序

组织的管理与组织的创新是当今世界管理理论研究的热点课题。对组织管理问题的兴趣是从人有集体活动以来人类社会一直关注的焦点。恩格斯指出：“有了人，我们就开始了历史”。^① 组织是人类走向文明的伴生物。组织管理的实践和人类群体活动的历史一样悠久，可以追溯到几千年以前。在西方，对组织研究的兴趣产生于古希腊和古罗马时期，“比较高一级的管理产生于希腊和罗马帝国时代，这些古代城市国家创建了政治、商业和军事活动的各种组织。”^② 古代罗马人的伟大之处在于他们利用等级原理和委派、授权办法，把罗马城扩展为一个前所未有的，组织效率很高的帝国。正如詹姆斯·D. 穆尼（James D. Mooney）所说：“罗马人伟大的真正秘密是他们的组织天才。”^③ 组织的管理与组织的创新为什么会成为热点，一方面是因为今天的世界是一个由无数个专业组织机构组成的社会，赛登伯格（Seidenberg）在谈到组织对多种人类活动普遍深入的影响力时说：“现代人已经学会了适应一个日益组织化的世界。这个越来越明确自觉的关系的发展趋势是意义深远、规模宏大的，它以其深度而非广度为标志。”^④ 另一方面新技术革命的浪潮要求组织要不断地加强组织的管理和进行组织的创新。今天，组织管理和组织创新的深度，是推动组织发展和成熟与否的标志。

对中国的企业组织来说，在过去 10 年里，绝大多数中国企业组织取得了巨大成功。然而，问题就在这里。对中国企业组织来说，成功是带来失败的最大原因。成功使人们沉迷于过去的成就不能自拔，从而缺失创新未来的能力。况且，与全球企业相比，中国企业组织的成功为时尚短。世界领先企业已经取得了几十，甚至上百年的成就。它们经历了一个个经济周期，度过了从工业革命到数字化革命的一次次产业革新浪潮。今天，我们需要回顾和总结过去 10 年中国企业在组织管理方面的优秀管理实践，并进一步探讨中国企业

① 恩格斯．自然辩证法．北京：人民出版社，1970 年，16 页。

② 唐纳利、吉尔森、伊凡赛维奇．管理学基础．北京：中国人民大学出版社，1982 年，6 页。

③ James D. Mooney and Alan C. Reiley. *Onward Industry*. New York: Harper & Row, 1931, 63.

④ Roderrick Seidenberg. *Post Historic Man*. Boston, Massachusetts: Beacon Press, 1951, 2.

组织的高层领导人在带领企业组织走向未来过程中需要借鉴的最佳组织管理实践。中国必将成为全球经济中不可分割的一部分。这对企业组织的行为和竞争方式有着两方面的意义：一方面是中国企业组织同外国企业在中国本土的竞争；另一方面，中国企业组织在全球竞争的环境下，必须在自己的经营领域里增强竞争力。很多中国企业组织必须去海外寻找新的市场与利润来源。要增强竞争力，中国企业必须加强对组织自身的管理，才能实施组织的国际化经营战略。这对于那些市场已经向外国企业开放、竞争加剧的产业尤其如此。这些产业的利润已微乎其微，只有加强对组织自身的管理，才能在激烈的市场竞争中获得生存和发展。

组织管理学 (Organizational Management) 是一门跨学科 (interdisciplinary) 的边缘科学和应用科学，它融合了社会科学领域的组织理论、新经济社会学、组织行为学、系统科学、政治学和组织经济学的知识和自然科学领域的数学、统计学、信息学、工业工程学、计算机科学和其他学科的知识。组织管理学所探讨的是组织机构本身有关的管理问题，它包括组织资源的有效配置和利用、组织的战略、组织的文化、组织结构的设计、组织的发展与变革、组织的行为、组织与组织之间的关系以及组织与外部环境之间的关系等。在各类社会组织 (如工商企业、学校、医院、政府机关、军队、宗教团体和社会群众团体等) 中，都存在着各种各样的组织管理问题，其组织管理活动都有一定的客观规律性。从丰富的管理实践活动中概括出组织管理的普遍规律，以及反映其规律的基本原理和一般方法等，就构成了组织管理学的基本内容。事实上，广义的管理学研究的内容包括了一般管理学 (各项管理的职能)、组织管理学和组织的营运职能 (如战略管理、市场营销、人力资源管理)。组织管理学研究的对象就是各类社会组织，它注重的是组织的管理与组织的创新。由于组织管理学在管理学理论体系中占有极为重要的作用，并且在近 20 年间发展迅速，因而对它进行专门性的研究具有重要的理论意义。

20 世纪 80 年代以来，作为边缘科学和应用科学的组织管理学，也伴随着其他社会科学领域和自然科学领域的各个学科的发展而一日千里地飞跃发展，组织管理学中的各种学派呈现出百花齐放、百家争鸣的状态。有关组织的管理与组织的创新的研究报告、案例、学术著作、各类教科书可谓汗牛充栋，多不胜数。但是，对组织的管理与组织的创新的研究迄今还未形成一个统一、完整和独立的学科体系，以便形成人们可以集中研究、运用适用于各类社会组织的普遍规律、基本管理原理和一般管理方法的组织管理学，从而能够构成组织管理学科体系的理论基础。从这个角度上讲，关于组织管理学的理论框架的研究和探求是非常有意义的一件事情。事实上，西方管理学界从 20 世纪 80 年代初就真正地开始了对组织管理学理论体系的研究。我国学者较为熟悉的古典组织理论大师亨利·法约尔、詹姆斯·D. 穆尼、切斯特·I. 巴纳德、现代组织理论学家赫伯特·A. 西蒙、詹姆斯·G. 马奇、彼得·F. 德鲁克、杰夫瑞·P. 费弗、亨利·明兹伯格、理查德·L. 达夫特等人人都对管理学组织理论或者说组织管理学的发展作出了突出的贡献。随着新经济时代的到来和新技术革命的发展，关于组织的管理与组织的创新的问题就成为管理学发展的重要课题。我们已经看到了国内外许多组织理论研究者的努力，我们相信，或许在不远的将来，能够对当代多样化的组织管理理论加以概括综合，形成一种组织管理学理论。

本书是对组织管理学理论进行研究的一部专著。我们在十几年来的教学实践中，迫切感受到在组织管理学理论教育和应用实践中，需要一本适应于各类组织从事组织管理活动

的组织管理学。基于此,我们根据十几年来对西方组织管理的各种理论的研究、学习、教学的实践经验,以及对国内外最新学术成果的研究,探索性地写出了这本关于组织管理学研究的专门性著作。本书主要是为了探讨20世纪80年代以来的主要组织管理理论,特别突出各个管理理论学派在组织的管理与组织的创新方面的新思想和理论观点,形成我们自己的理论体系和理论观点。我们在这里是想站在一个较高的层面来综合、分析与诠释20世纪80年代以来组织管理理论发展的主流理论观点,并提出我们自己的看法,从而使我们可以构建具有中国特色的组织管理理论体系。

本书所涉及的内容包括:

第一部分:组织导论。这部分包括第一章组织管理学总论和第二章组织的维度两章,是全书的总纲,主要概括地对组织管理学理论的基本问题作了一个总括式的讨论。第一章组织管理学总论纵论了组织管理学的学科体系、组织管理学的研究对象、组织管理学研究的理论视角、组织管理学研究的热点课题等。这一章的内容跨越社会科学的各个学科和各种理论流派,能够引起人们思索的问题较多,可以使读者对组织管理学理论和组织管理思想的发展演变有一个较为全面的了解,也便于人们掌握组织管理与组织创新的重要课题的研究现状和发展方向;第二章组织的维度。组织的维度在目前国内的管理学研究中较少涉及,在国外的研究中也不多见。最先在组织管理问题中引入组织维度概念的当推美国著名组织理论家理查德·L.达夫特(Richard L. Daft)。本章中我们创新性地引入了当代最前沿学科的分形理论和分维理论,并结合拉卡托斯所首创的科学研究纲领方法论(MSRP),对研究组织管理问题确定了主要的理论维度和边界。本章主要讨论组织的维度及其特点、组织的结构性维度、组织的关联性维度等问题。本章中所涉及的组织的结构性维度和组织的关联性维度理论代表了当代组织管理学研究的最新理论观点,从中使我们可以对组织管理中所涉及的影响因素、范围和边界有一个全貌式的了解。

第二部分:开放性的组织系统。这部分包括第三章组织的愿景、社会责任与伦理,第四章组织的环境和第五章组织的运作模式共三章。第三章组织的愿景、社会责任与伦理。主要讨论组织的宗旨、使命、目标和愿景、组织的社会责任和组织的伦理道德等问题。本章中所涉及的组织的愿景、社会责任与伦理道德等理论代表了当代组织管理学研究的最新理论观点,从中使我们可以对组织管理中所涉及的组织愿景、社会责任与伦理道德因素有一个全貌式的了解;第四章组织的环境。主要包括组织环境概述、组织环境的理论及其演变、环境的不确定性与组织的反应、组织与环境相关联的主要理论和组织环境的管理与控制等问题。本章中所涉及的环境理论代表了组织环境理论各个主流理论学派,特别是系统学派和权变学派的理论观点,从中使我们可以窥探组织环境理论的全貌;第五章组织的运作模式。主要讨论组织运作模式的重要意义、营利性组织运作模式的创新、组织运作模式的构成要素和特点、组织运作模式设计的陷阱和预防组织运作模式过时的措施等问题。本章中所涉及的内容既包括经济学的理论解释,又有管理实践中新出现的运作模式。本章的主要难点在于要解决战略管理理论与组织运作模式理论的融合问题,并使战略管理理论直接纳入组织运作模式的创新之中。

第三部分:组织结构与设计。这部分包括第六章组织设计的原则、第七章组织结构形式两章。第六章组织设计的原则。主要包括组织设计的原则概述、现代管理学的组织设计原则、知识配置的原则和组织设计的原则总结等问题。我们认为,组织理论中经过实践检

验的组织原则,仍然是现代组织理论中的重要组成部分,不过,应当根据组织管理实践的发展,对其进行必要的修正。本章中我们根据知识经济社会的发展要求和把组织变为知识型组织的需要,创造性提出了知识配置的原则,并将其作为组织适应知识经济社会发展要求的一个重要原则。本章最后还对组织设计的原则进行了总结,我们的观点始终是明确的,即组织管理问题是一个“变动中的管理问题”,因此,组织理论和组织设计的原则是一个处于“使用中不断构造的理论”的地位。第七章组织结构形式。本章中主要讨论了一些新型的组织结构形式,如事业部制结构、混合结构、矩阵结构、网络组织、簇群组织、无边组织等。这一章的内容可以使读者对组织结构形式的发展演变有一个较为全面的了解,也便于人们掌握新型的组织结构形式的创新和发展方向。

第四部分:组织设计的过程。这部分包括第八章管理主体与组织的政治活动、第九章我国组织的文化特性、第十章组织的变革与发展 and 第十一章组织的效能共四章。第八章管理主体与组织的政治活动。本章主要讨论组织的管理主体、组织的权力结构、组织的授权和组织内部的政治活动等问题。这一章的内容可以使读者对组织管理主体和组织权力结构的发展演变有一个较为全面的了解,以推动组织授权活动的开展。第九章我国组织的文化特性。本章主要讨论组织文化理论概述、中国组织文化的基本假设、我国企业组织文化的现状、我国企业的组织文化建设等问题。本章中所涉及的理论观点代表了组织文化的基本理论和在我国企业组织中运用的现状,从中使我们可以窥探组织文化理论的发展方向和实践的演变情况;第十章组织的变革与发展。本章主要讨论知识经济对组织及其管理的挑战、组织变革的动力来源、组织的变革、组织的创新、发展与更新等问题。本章中所涉及的理论观点代表了组织的变革与发展理论的最新进展情况,可以帮助我们把握组织理论发展的新思想、新观点;第十一章组织的效能。主要包括组织的效能概述、组织的效能标准、组织效能评价的理论角度、提高组织效能的要点等问题。本章中所涉及的理论观点代表了组织效能理论中各个理论学派研究的成果,从中使我们可以窥探组织效能理论的发展方向和演变情况。

第五部分:组织的创新。这部分包括第十二章组织发展的热点课题和第十三章组织间相互关系的发展两章。第十二章组织发展的热点课题。本章主要讨论新世纪组织发展的热点课题,如组织的再造工程、学习型组织、无疆界的世界、超越界限的管理等当前组织管理学应用的热点课题。本章的主要目的是想对西方组织管理的热点课题进行深入分析和解释,并对我国组织的转型提出我们的看法;第十三章组织间相互关系的发展。本章主要讨论资源依赖理论——组织间相互关系理论、种群生态学——种群的适应性理论、协作网络理论——组织的战略联盟理论等重要的理论发展问题。本章的主要目的是想对组织管理理论的发展进行分析和解释,本章强调了组织间相互关系的发展是组织管理学理论发展的一个重要方向。

从本书的上述内容中,我们可以看出,组织管理理论必将有进一步的发展,决不会停留在目前的水平上。正如人类社会将从低级阶段向更高级阶段发展一样,组织管理理论将向更高级阶段发展,其拓展的空间还相当广。

本书的写作难度极大,其间数易其稿,有的章节初稿完成之后,我们仍感到不甚满意,于是又从头开始。甚至到现在本书将要付印时,仍有许多不尽如人意之处。主要的原因在于本书作为一本探索性的研究著作,对已有的管理学各种理论的研究成果进行收集、

整理、分析和评价在客观上就存在着一定的难度，对其进行进一步的演化、推演使其具有超前性和前瞻性的难度更大。尽管如此，我们认为，组织管理学理论的研究对我国管理学学科体系的发展是极其有意义的事情，我们应当大胆地探索我国组织管理学理论体系，拓展管理学研究的领域，以推动我国管理学的建设。

本书可以作为从事管理学研究与教学工作者的参考书，也可以作为高等院校管理学（包括 MBA）专业的博士研究生、硕士研究生和本科生学习组织管理学的教科书，或供各类组织的在职管理人员学习参考。

本书的写作采取了“以我为主，洋为中用”的写作原则，力图贯彻理论联系实际的原则，借鉴西方国家当代最有代表性的组织理论的观点和方法，并立足于我国实际，继承我国古代优秀的管理思想，反映我国丰富的组织管理经验，为提高我国各类组织的管理水平服务，为我国社会主义现代化建设服务，为建设具有中国特色的管理学服务。尽管本书的取材主要来源于国外的组织管理理论经典著作和具有一定代表性的其他学科的著作，但我们仍然进行了去粗存精，严加选择，我们力图站在更高的角度对其进行进一步的演化、推演，使其具有超前性和前瞻性，提出了我们自己的观点和结构体系。因而本书的结构体系和基本观点都是探索性的。本书文字力求简练，通俗易懂，所选取的国外组织管理理论经典著作和具有一定代表性的著作都有注释，利于研究者查阅、分析和借鉴。

由于我们的知识水平和掌握的资料的限制，要想实现我们对各种组织管理学理论“海纳百川、包容兼蓄”的写作初衷，还有较大的困难。因而本书所论述的观点和内容，难免有不尽如人意甚至错误之处，还望读者不吝赐教，我们将在日后修订再版时作必要的更正。

罗 珉

2003 年 3 月于成都光华园
西南财经大学寓所

目 录

第一部分 组织导论

第一章 总论	(2)
一、组织管理学的学科体系	(2)
二、组织管理学的研究对象	(5)
三、组织管理学研究的理论视角	(11)
四、组织管理学研究的热点	(22)
第二章 组织的维度	(29)
一、组织的维度及其特点	(30)
二、组织的结构性维度	(33)
三、组织的关联性维度	(41)

第二部分 开放性的组织系统

第三章 组织的愿景、社会责任与伦理	(56)
一、组织的宗旨、使命、目标和愿景	(56)
二、组织的社会责任	(60)
三、组织的伦理	(63)

第四章 组织的环境 (69)

- 一、组织环境概述 (69)
- 二、组织环境理论及其演变 (77)
- 三、环境的不确定性与组织的反应 (79)
- 四、组织与环境相关联的主要理论 (86)
- 五、组织环境的管理与控制 (89)

第五章 组织的运作模式 (95)

- 一、组织运作模式的重要意义 (95)
- 二、营利性组织运作模式的创新 (101)
- 三、组织运作模式的构成要素和特点 (107)
- 四、组织运作模式设计的陷阱 (115)
- 五、预防组织运作模式过时的措施 (122)

第三部分 组织结构与设计**第六章 组织设计的原则** (129)

- 一、组织设计的原则概述 (129)
- 二、现代管理学的组织设计原则 (131)
- 三、知识配置的原则 (136)
- 四、组织设计原则的总结 (143)

第七章 组织结构形式 (146)

- 一、事业部制结构 (147)
- 二、混合结构 (148)
- 三、矩阵结构 (150)
- 四、网络组织 (153)
- 五、簇群组织 (155)
- 六、无边界组织 (156)

第四部分 组织设计的过程

第八章 管理主体与组织的政治活动	(159)
一、组织的管理主体	(159)
二、组织的权力结构	(167)
三、组织的授权	(170)
四、组织内部的政治活动	(172)
第九章 我国组织的文化特性	(179)
一、组织文化概述	(180)
二、中国组织文化的基本假设	(185)
三、我国企业组织文化的现状	(200)
四、我国企业的组织文化建设	(202)
第十章 组织的变革与发展	(206)
一、知识经济对组织及其管理的挑战	(206)
二、组织变革的动力来源	(208)
三、组织的变革	(212)
四、组织的创新、发展与更新	(217)
第十一章 组织的效能	(223)
一、组织的效能概述	(223)
二、组织的效能标准	(227)
三、组织效能评价的理论角度	(231)
四、提高组织效能的要点	(242)

第五部分 组织的创新

第十二章 组织发展的热点课题	(248)
一、组织的再造工程	(248)
二、学习型组织	(253)
三、无疆界的世界	(256)

四、超越界线的管理	(257)
第十三章 组织间相互关系的发展	(260)
一、资源依赖理论——组织间相互关系理论	(260)
二、种群生态学——种群的适应性理论	(267)
三、协作网络理论——组织的战略联盟理论	(273)

第一部分

组织导论

第一章 总 论

组织管理学 (organizational management) 是一门跨学科 (interdisciplinary) 的边缘科学和应用科学, 它融合了社会科学领域的组织理论、新经济社会学、组织行为学、系统科学、政治学和组织经济学的知识和自然科学领域的数学、统计学、信息学、工业工程学、计算机科学和其他学科的知识。组织管理学所探讨的是组织机构本身有关的管理问题, 它包括组织机构资源的有效配置和利用、组织的战略、组织的文化、组织结构的设计、组织的发展与变革、组织的行为、组织与组织之间的关系以及组织与外部环境之间的关系等。20 世纪 80 年代以来, 作为边缘科学和应用科学的组织管理学, 也伴随着其他社会科学领域和自然科学领域的各个学科的发展而一日千里地飞跃发展, 组织管理学中的各种学派呈现出百花齐放、百家争鸣的状态。

一、组织管理学的学科体系

作为一门边缘科学和应用科学的组织管理学, 实际上其学科体系究竟应包含哪些内容, 一直存在着争论。不同的管理学者和实际操作者, 对组织管理学的理解是不相同的, 这是人们站在不同的角度来看待组织管理问题所致。从某种程度上讲, 每一种理解都是正确的, 但又不可避免地带有一定的片面性。因此, 在研究组织管理学的问题时, 首先应明确组织管理学在管理学学科体系中的地位问题。

组织管理学首先面对的是组织的类别问题, 组织的管理包括了对营利性企业组织 (profit organization) 和非营利性组织 (non-profit organization) 的管理。这两类不同组织的管理问题既有共同性, 也有个性, 对这些问题的理解决定了组织管理学学科体系所应包含内容的理解。包括哈罗德·孔茨 (Harold Koontz)、赫伯特·A. 西蒙 (Herbert A. Simon)、彼得·F. 德鲁克 (Peter F. Drucker)、亨利·明兹伯格 (Henry Mintzberg) 在内的绝大多数管理学家都主张, 管理学研究中揭示的原理适用于各类的组织, 包括营利性的企业组织和非营利性的其他各类组织。一般来说, 组织管理学更多地是研究营利性企业组织的资源的有效配置和利用、组织结构与设计等管理问题。

应当看到, 传统管理学研究最流行的做法是围绕管理者的计划、组织、领导、控制、

人事、激励等职能,针对包括企业、事业单位、政府机构、军队、教会等在内的各类组织提出组织运行的规范,使管理人员按照规范的原则要求和职能程序来运作和管理他们的组织。他们所建立的管理理论,通称为“管理学”,这就是广义的管理学。^①因此,管理学学科体系所涉及的领域,可以包括三个方面:(1)一般管理学(general management),即组织的管理职能(management functions);(2)组织管理学(organizational management),即组织机构资源的有效配置和利用、组织结构与设计;(3)组织的营运职能(operating functions),如战略管理(strategic management)、市场营销(marketing)、人力资源管理(human resource management)、会计(accounting)、财务(financing)、生产与作业(production and operating)等。

一般管理学主要探讨组织机构的管理职能,如计划或战略(planning or strategy)、决策(decision)、组织(organizing)、控制(controlling)、领导(leading)、激励(motivation)、人事(staff)、创新(creating or transformation)、决策(decision making)、协调(coordinating)、^②沟通(communication)、人力资源管理(human resource management)、冲突管理(conflict management)、创新或创业(creating and entrepreneurship)、组织行为(organizational behavior)等,以及管理的社会事项(social issues)、国际企业管理(international corporate management)、管理教育的发展、管理咨询等问题。以哈德罗·孔茨、斯蒂芬·P.罗宾斯(Stephen P. Robbins)等人为代表的新一代的管理过程学派研究者可以说是一般管理学重要代表人物。^③

组织管理学主要探讨组织机构资源的有效配置和利用、组织的愿景(organizational vision)、组织的宗旨(organizational purpose)、组织的目标(goal or objectives)、组织的责任(organizational responsibility)、组织的伦理(organizational ethics)、组织的运作模式(organizational operating model)、组织的环境(organizational environment)、组织生态系统(organizational ecosystem)、组织的文化(organizational culture)、组织结构与设计(organizational structure and design)、组织理论(organizational theory)、组织的效能(organizational effectiveness)、组织的发展与变革(organizational development and change)、组织的更新(organizational transformation)、组织与组织之间的关系(relations between organizations)、组织信息系统(information system),所涉及的范围和讨论的课题相当广泛。本书所要探讨的组织管理学,即是按上述分类中的属于组织管理学的内容。

组织的营运职能主要探讨组织的政策与战略(policy and strategy),或战略管理(strategic management)、市场营销(marketing)、人力资源管理(human resource management)、会计(accounting)、财务(financing)、生产与作业(production and operating)等。

① 这一学科的名称,英文中早先普遍称作 Administration,后来为适应工商管理思想的演变而将此学科名称改为 Management。直至今日,美国工商管理硕士学位“MBA”的称谓中还是一直使用“administration”一词,该词的中文直译就是“行政管理”。

② 事实上,决策和协调并不是管理的一项职能,决策是一项管理的重要工作,贯穿于管理活动的始终;协调正如哈罗德·孔茨所说,是管理的本质特征。

③ 哈罗德·孔茨、西里尔·奥唐奈:《管理学》,贵阳:贵州人民出版社,1982年版;斯蒂芬·P.罗宾斯:《管理学》,北京:中国人民大学出版社,1997年。