

中国决策学

第八卷

管理科学原理

行为现象学

张顺江 著

Z H O N G G U O J U E C E X U E



当代中国出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国决策学. 8, 管理科学原理: 行为现象学/张顺江著. - 北京: 当代中国出版社, 2003. 9

ISBN 7 - 80170 - 219 - 0

I. 中… II. 张… III. ①决策学 - 中国②管理行为 IV. C934

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 075656 号

内 容 提 要

《管理科学原理》以系统论、信息论、控制论（简称“三论”）的归一说——法元论为方法论基础对管理问题进行分析研究、探索所得到的一部管理理论著述。

《管理科学原理》探索的是一般的决策软结果过渡到决策硬结果的规律的科学，所以，它所得到的规律对于任何领域（行政、工业、农业、商业、教育、军事……）的管理过程都是适用的。因此，它与《决策科学原理》就构成了现代决策管理的理论基础。由于《决策科学原理》和《管理科学原理》具有一般性，所以应用它可以向各个部门（条条：工业、农业、人口、能源、交通、环境……）和各个地区（块块：国家、省、市、地、县、乡……）进行应用开发研究。

开发研究决策管理理论是成为好领导的必要条件，而理论联系实际，经过再创造，升华到具体才是充分条件。只有具备充分必要条件才能成为一个好的领导。但是，没有这个必要条件可以说面对现代决策管理系统复杂多变的现实绝对成不了一个好的领导。因此，它就构成了广大领导、总裁、职业经理人的必读之物。

引言

明确对人的本质的开发是本书的核心，把人作为人来研究是本书的主线；本书论证的方法是从定义性公理出发，运用逻辑公理分析和研究问题的方法，理解读书学习的基本立场和观点是：“读其书，抽其智”，把握其精神实质，而不是记住它的教条；所以本书是管理学发展长河的一个环节，它自身还要向前发展，因此不能把今天的研究成果看作一成不变的教条。

《管理科学原理》是《决策科学原理》的续篇。对于决策1——决策实践1——决策实施结果1——决策实践2——决策2——决策实践3——决策实施结果2——决策实践4……构成的管理循环过程。在《决策科学原理》中着重研究如何做出科学的正确的决策，本书着重研究的是决策实践，即决策是如何过渡到决策实施结果的和决策实施结果又是如何过渡到决策的。这两个“过渡”过程（指决策实践1和决策实践2），在个人构成的管理系统中是同时发生的，在非个人构成的管理系统中则不是同时发生的。从决策向决策实施结果过渡的决策实践，一般称为计划、组织（布置）；从决策实施结果向决策过渡的决策实践，一般称为监控（检查）。这是首先要向读者说明的。

其次，管理科学原理研究的基本观点是把“人作为人来研究”的。这也就是说，在现代科学的基础上，在探索开发了意识的开

端、人类的起源以后，人的本质不仅是“社会关系的总和”，而且是“自我意识”，即精神的人与肉体的人的完美结合。而且正是精神的“人”表现了人类的本质特征。不深刻地理解这一点，就不能抓住本书的核心，就不能对本书有深刻的理解。

第三、本书的研究写作始终以“三论”归一性的研究成果——法元论为方法论，在分析管理科学的基础科学结构（即提出了定义性公理）的基础上，实施严密的逻辑推演。对于在推演过程中所得到的结论，为了使读者在阅读时能借鉴原有的知识，尽量使用一般管理学书籍上所得到的经验结论。这也就是说，本书所提出的管理学的基本原理，不仅是经验的总结，而且是经过严密的逻辑推演所得到的研究成果。经过仔细阅读全书就会发现，不管这种结果显得多么“一般”或“特殊”，其实它早已隐含在“前提”之中，就象不管多么难以理解的平面几何定理都早已隐含在几何公理之中一样。总之，作者在本书中试图不说无根据的话，即不把前人的“话”援引为“根据”。这也就是说，本书除承认通过对“三论”归一性研究所得到的法元论这个逻辑思维程式外，它只援引于所要分析的问题的“定义性公理”。即它是以法元论为工具对“定义性公理”的逻辑演绎。

第四、管理系统作为一个客观存在的元，它的运动、变化与发展是一个无穷无尽的“谜”，所以，要想在现时代穷尽对它的认识，只能是空想。这就是说，本书所提出的“认识”是现时代的人（受着这时代限制的人）所具有的认识，因此，它就不能不具有这时代的、暂时的、过渡的特性。本书是作为管理学发展的长河的一个环节存在的，是试图在现代用较少的形而上学代替较多的形而上学。所以它也不是一成不变的教条，随着时代的前进，它也要不断修正自身的理论和观念，不断向前发展。

在《决策科学原理》中，我们着重地研究了人们面对决策系统所产生的问题，如何做出科学的决策的问题；并对决策的基本概

念、理论、方法、技术与手段及决策学的科学结构、基本要素和它们之间的关系，及由这种关系引起的运动、变化与发展的必然规律，即决策活动的基本程序进行了比较充分的分析与研究。而且对决策结果在实施前，提出了理性和逻辑论证检验其是否正确的准则。通过这些研究，看来，对于一次（微分）决策算是完成了。但是，从决策的本质是对未来实践的方向、目标和为达于目标必须贯彻的原则以及达于目标所采用的方法与手段的选择所做出的决定来看，又没有完成。因为决策绝不是供夸夸其谈而用的“纸上谈兵”。决策是为了指导人们的未来实践活动——行动。因此，决策是否正确，其最终检验的标准是看决策的实施是否取得人们预想的结果，即达于决策目标。所以，决策之后必然要导致人们的实践活动。人的这种实施决策的活动是以决策为指导的。但是，由于人们的认识受着历史的、环境的和主观认识能力的局限，决策在实施的过程中绝非不出现任何问题；这些问题又需要决策。这种决策→实施（结果）→决策→实施（结果）的往复循环过程，就构成了本书所要研究的内容。

3

面对现代化的科学、技术、生产等等广泛的社会活动，由决策过渡到实施是一个复杂的过程，同样，从实施（结果）再过渡到决策也是一个复杂的过程。它们都是本书所重点研究的内容。

决策→实施（结果）→决策→实施（结果）……这一往复循环的过程，无论是从实施结果过渡到决策，还是从决策过渡到实施（结果），都是人类的实践过程。在这一过程中，就人类对客观物质世界的改造而言，是人类外在的行为（实践）过程；就人类的认识发展而言，是人对自然、社会、思维领域的规律的认识和把握不断深化的过程，是对主观的错误认识不断修正的过程。正是这一过程不断地改造着人们的主观世界。这一过程也正是个人或集体的智能结构，在分析问题、解决问题、制定对策的过程中，不断前进的过程；这一过程也正是不断地决策的过程。这一过程由于它的思辨

性，称之为内行为（实践）的过程。也正是这一过程才充分地体现着人作为人的本质。内行为过程所得到的决策成果，是否具有客观真理性，最终要通过人们的外行为去执行，并用这些执行后的物质结果检验其是否正确。

那么，是否管理科学原理要研究决策→实施（结果）→决策→实施（结果）……这一往复循环过程的所有细节呢？不是的，现代管理学不研究在实施过程中的所有科学技术方面的问题，也就是说，不研究纯属自然科学和工艺技术方面的问题，它着重研究的是：决策怎样过渡到实施，采取哪些手段与方法过渡到实施才能使实施结果最速、最佳地达于决策目标。用哲学的语言来说，就是研究决策与实施（因与果）之间的必然联系，这是其一；同时它还研究在实施过程中产生的问题与再次进行决策之间（因与果）的必然联系。综合起来说，所谓管理学就是研究决策与决策实施之间互为因果的必然联系。就这个物质运动过程中的主观的思辨的意义而言，管理是微分决策的积分；就决策指向实施的关系而言，管理是主观见之于客观的桥梁和纽带，是一种非体力劳动的活动；就现代社会的科学、技术和大生产等广泛的社会实践而言（非个人的生产等社会活动）管理是主观见之于客观的桥梁和纽带，这就是说，对具体的生产实施（操作……）而言，它还不是行动。也就是说，管理要完成实施行动（具体操作）之前的决策、计划、组织、指挥……等职能；管理就其实施过程中出现的问题指向决策的关系而言，管理又是客观见之于主观的桥梁和纽带。也就是说，管理要完成实施过程中的信息反馈、传输、分析、加工、综合、归纳直至做出新的决策，而正是这个决策又去完成对实施的调节与控制。这种在实施过程中的决策，按其不同的层次，在管理过程中是由不同层次的管理者来完成的，当决策不影响管理系统的总目标时，管理工作者的决策一般属于确定型的或常规的决策（当然其中也有非常规的，无章程或无一定程序可循的决策），这种决策是大量的，其目的在于修

正达于理想的目标和实际出现的效果之间的偏差。但是，当在实施过程中出现的问题一旦危及总目标时，就属管理系统最高层次的决策。一般也把这种由于决策实施过程中出现偏差而引起的不断的决策过程称之为追踪决策。总之，这种由决策指向实施和由实施指向决策，是有双向信息联接作用的纽带与桥梁，它就是本书所要着重研究的管理。见图 0-1 管理概念模式图。

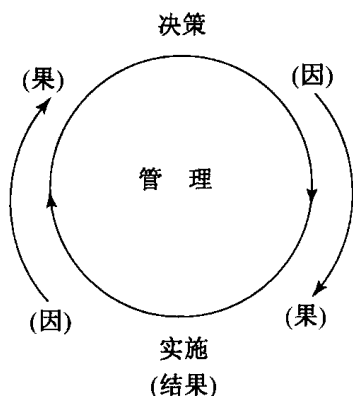


图 0-1 管理概念模式图

从图 0-1 可以看出，正是管理起到了决策与实施之间的双向信息沟通作用。所以，可以说，管理的职能是包括决策活动在内的“决策实践”过程。在这一过程中，显然不包括具体的实施手段（即生产中的科学技术与方法）。也就是说，管理不研究在实施中的具体的科学技术与工艺问题；但它研究决策选用什么样的技术与工艺等等来更好地完成管理系统的总任务和总目标。

“管理学”作为一门新兴的综合性的大学科，已经登上了人类社会生活的舞台，并愈来愈显得重要而被人们所重视。甚至有的人说：科学驾驭着自然，管理驾驭着社会，当两者结合时必然发生一种悄悄的，却是深刻的社会革命。我们的时代正是处在这样一种悄悄的深刻的革命的时代。

从十六世纪开始，科学技术的发展引起了生产力的巨大变化，给人类社会带来了巨大的福利，引起了人们对它的重视。十九世

纪、二十世纪科学技术的飞速发展使社会生产力又有了突飞猛进的新发展，生产组织与规模的扩大，要求管理科学不断前进。而当代科学技术的发展，尤其是社会心理学、行为科学、生命科学对人的本质的开发与研究，当代新数学的发展和电子计算机的出现，以及由此而产生的系统论、信息论、控制论等方法论的出现，又为现代管理科学的产生带来了现实的可能性。这就是将管理研究转化、提炼、上升为管理科学的历史必然性。管理科学原理就是以“三论”（系统论、信息论、控制论）归一性研究所得到的科学成果法元论为其方法论基础，对当代管理活动的研究成果进行分析、综合、归纳和总结所取得的成果。

目 录

引言	(1)
第一章 管理学的基本概念	(1)
第一节 什么是管理	(2)
一、引子	(2)
二、管理是微分决策的积分	(6)
三、管理在实践活动中的表现	(8)
四、管理概念的举例说明	(14)
第二节 什么是管理学	(17)
一、决策和决策活动	(17)
二、实践	(18)
三、决策实践	(19)
四、决策实施结果和管理活动	(21)
五、管理学	(21)
第三节 管理学的由来	(23)
一、古代管理	(26)
二、近代管理	(36)
三、近代管理学派简介	(38)
四、发展着的现代管理	(48)
小结	(51)

第二章 管理学的科学原理	(52)
第一节 管理学的方法论基础与科学结构	(55)
一、管理过程的一般表述	(55)
二、管理学的基本要素	(56)
三、管理学的基本科学结构	(57)
四、物质管理系统的科学结构	(60)
五、精神管理系统的科学结构	(66)
六、管理学研究的重点	(71)
第二节 管理学的科学原理	(72)
一、管理学的基本科学结构分析	(72)
二、信息性与运化性	(73)
三、多义性与同态性	(81)
四、层次性与边界性	(89)
五、约束性与随机性	(91)
六、稳定性与循环性	(98)
七、几变性与发展性	(102)
八、管理学原理系统	(109)
第三章 管理系统的需求、劳动与领导职业	(112)
第一节 管理系统的需求性	(114)
一、管理系统的一切需求导源于“人”的需求	(114)
二、需求是管理系统的动源	(120)
第二节 以满足需求为目标的行为活动——劳动	(125)
一、人的需求的根本特点	(125)
二、劳动的概念开发	(125)
第三节 职业领导（统治）与领导职业	(138)
一、关于管理职业的概念开发	(139)
二、管理者与被管理者之间矛盾斗争的由来与发展	(143)
三、管理（领导）职业	(150)

第四章 管理目标论	(156)
第一节 组合目标、管理目标、利益目标	(157)
一、管理系统中“人”的一般需求构成了组合目标 和社会价值的观念	(158)
二、管理目标、分配利益目标	(159)
三、利益目标分裂的必然性与发展性	(159)
第二节 现代社会分配原则 ——按劳分配的合理性与发展性	(160)
一、按劳分配	(160)
二、管理的职业劳动与现代合理的分配制度的确立 ——按劳分配	(162)
三、在现实的条件下如何坚持按劳分配的原则	(163)
第三节 知识性——精神文明与先进分子的作用	(164)
一、团体目标的本质属性	(165)
二、落实按劳分配的原则必须反对绝对平均主义	(167)
第五章 管理系统在环境中生存	(173)
第一节 管理系统的一般矛盾性	(175)
一、一般矛盾分析	(175)
二、自觉的决策与人们之间的关系研究	(177)
三、管理系统层次的划定	(180)
第二节 管理系统的内部功能	(181)
一、管理系统的内部功能研究	(181)
二、能生产什么与生产什么的矛盾性研究	(182)
三、管理者与管理系统的内部功能	(183)
第三节 管理者与环境	(184)
一、宏观环境	(185)
二、工作环境	(185)
三、宏观环境、工作环境与管理系统之间的关系	(185)

四、管理系统的边界·····	(186)
五、战略决策子系统的主要作用·····	(188)
第四节 管理系统与环境的封闭性	
——功能与环境的统一·····	(189)
第六章 管理者的素质及其分析 ·····	(191)
第一节 决策者的素质·····	(192)
第二节 管理者的素质·····	(193)
一、西方学者对领导问题的研究·····	(194)
二、管理者的素质·····	(201)
三、有效管理者的行动·····	(205)
四、现代管理系统对决策管理者的要求·····	(208)
第七章 把握行为科学的技术与方法实施有效的管理	
——管理对象研究·····	(209)
第一节 动机、行为和激励·····	(211)
一、动机·····	(211)
二、行为·····	(212)
三、激励·····	(213)
四、行为的数学符号模型·····	(213)
五、行为的基本模式·····	(213)
六、具体的需求是产生行为动机的直接根源·····	(214)
第二节 西方学者对激励的研究·····	(215)
一、对环境的控制·····	(215)
二、矛盾的需求·····	(216)
三、货币的作用·····	(219)
第三节 西方学者对激励研究给我们的启示·····	(220)
一、矛盾需求剖析·····	(220)
二、西方学者解决“矛盾需求”的理论与方法·····	(222)
三、西方激励理论和方法的失败·····	(230)

第四节 西方学者对雇佣关系的啮合方法	(230)
一、啮合原则	(231)
二、诱因的产生	(231)
三、对啮合方法的剖析	(232)
四、啮合成功的根本条件	(233)
五、西方行为科学的“两难”问题	(233)
六、两难问题的解决时时刻刻都在进行	(234)
七、两难问题的实用性解决与决策管理科学的创造	(235)
第八章 现代化管理系统与激励	(237)
第一节 现代化管理系统应具有的特点	(238)
一、什么是现代化管理系统	(238)
二、现代管理系统的矛盾性	(240)
第二节 现代化管理系统的激励因素	(243)
一、物质因素	(244)
二、精神因素	(244)
三、归属因素	(245)
四、荣誉因素	(245)
第三节 现代化管理系统的激励模式	(246)
一、人对挫折、冲突和忧虑的调解性反应	(246)
二、一般类型的防范态度	(248)
三、现代化管理系统的激励模式	(250)
第四节 社会系统的合力论	(251)
一、实现理想状态的关键	(251)
二、实现理想状态工作的长期性和艰巨性	(253)
第九章 现代化管理系统的激励原则与科学程序	(254)
第一节 从世界观的高度解决思想问题的原则	(254)
第二节 思想工作的程序	(256)
一、不满——问题	(257)

二、环境分析	(259)
三、收集资料	(259)
四、研究资料	(260)
五、概念开发	(261)
六、查证与审核	(263)
七、认清问题的实质	(263)
八、制定对策	(264)
第三节 激励方法与措施	(268)
一、政治动员	(268)
二、微观激励	(269)
三、激励效果的检验	(275)
第十章 管理的计划职能	(277)
第一节 计划的概念	(277)
一、组织目标	(277)
二、管理目标	(277)
三、管理的计划职能	(278)
四、决策与计划	(278)
第二节 计划的特性	(280)
一、计划的超前性	(280)
二、计划的未来性	(281)
三、计划的实践性	(282)
四、计划的相关性	(283)
五、计划的稳定性	(284)
六、计划的可调性	(284)
七、计划的明确性	(285)
第三节 计划的分类性	(286)
一、概述	(286)
二、按时间周期的分类	(287)

三、按功能分类	(289)
四、按层次分类	(292)
第四节 计划的制定过程	(294)
一、概念开发	(295)
二、明确目标	(296)
三、确定达标手段	(296)
四、计划细则	(297)
五、计划审评	(299)
六、计划审批	(300)
第五节 计划的评价标准	(300)
一、程序分析法	(301)
二、经济效益法	(304)
第十一章 管理的组织职能	(306)
第一节 组织的概念开发	(307)
一、什么是组织	(307)
二、组织（管理机构）的性质与目的	(308)
三、智能结构	(309)
第二节 管理机构的构成原则	(311)
一、部门间的差异化与管理跨度	(311)
二、组织总体的一体化	(319)
三、组织型态的系统化	(325)
第三节 管理机构的形成	(333)
一、组合与组织	(333)
二、“蒙昧”的组织过程	(333)
三、组织设计的基本观念	(335)
四、管理机构组织设计的一般过程	(337)
五、机构改革	(340)
第十二章 管理的监控职能	(345)

第一节 监控的必要性	(346)
一、监察与控制的关系	(346)
二、监控存在的必然性	(347)
三、有效监控的条件	(348)
第二节 监控的过程分析	(348)
一、建立监控标准	(348)
二、检测和比较信息	(355)
三、纠正措施	(356)
四、监控实施的一般过程	(356)
第三节 监控职能的类型与监控系统	(360)
一、监控职能的类型	(360)
二、监控系统	(362)
第十三章 管理信息系统	(366)
第一节 基本概念	(366)
一、信息	(366)
二、信息的度量	(368)
三、管理信息系统	(374)
第二节 管理信息系统的发展过程	(376)
一、人工处理阶段	(376)
二、计算机阶段	(377)
第三节 管理信息系统在管理系统中的作用	(381)
一、管理信息系统的地位	(381)
二、管理信息系统的作用	(388)
第四节 管理信息系统的结构和信息的品质	(397)
一、管理信息系统的结构	(397)
二、管理信息的分类	(400)
三、管理信息的品质	(402)
四、管理信息系统示例	(404)