

管理学原理

林志扬 编著

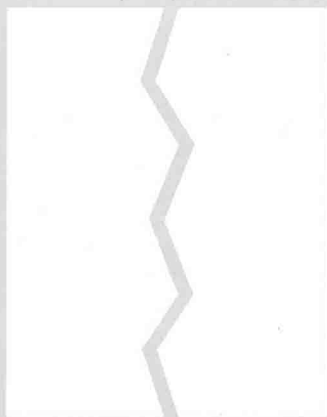
Guan Li Xue

Yuan Li

厦门大学出版社

管理学原理

林志扬 编著



厦门大学出版社

管理学原理

林志扬 编著

*

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门大学 邮编:361005)

三明地质印刷厂印刷

(地址:三明市富兴路15号 邮编:365001)

*

开本 850×1168 1/32 13.25 印张 2 插页 332 千字

1996 年 1 月第 1 版 1998 年 9 月第 3 次印刷

印数:8500—11500 册

ISBN 7-5615-1128-0/F·177

定价:16.50 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换

前 言

不管什么组织,要提高组织的运转效率,使组织目标能有效地实现,就必须进行有效的管理。但是,怎样才能提高组织的管理水平?就我国的情况来看,人们往往会认为通过运用“现代化的管理方法”,采用“现代化的管理手段”就能实现有效的管理。实际上,这些现代化的管理方法与管理手段只不过是人们在长期的管理实践中所形成的一些规范性的东西。这些东西的有效应用,确实可以帮助人们提高管理水平。但是,对这些东西的有效应用,却有赖于人们对管理活动内在规律性的正确认识。大约十年以前,我国曾在企业管理中大力推行“十八种现代化的管理方法”,其结果不能说一点效果也没有,但应该说并没有真正地达到应用现代化管理方法的效果。曾几何时,人们也曾把管理的现代化寄希望于电子计算机的应用。孰不知对于电子计算机来说,“输进去的是垃圾,输出来的也是垃圾”。

长期以来,我国的管理存在着理论滞后于实践的问题。人们缺乏对管理活动内在规律性的研究来从中找出带有普遍性意义的东西并使之成为对管理实践具有指导意义的理论。其最典型的表现就是我国高等院校的管理专业长期没有开设管理学原理课程,也没有适用的管理学原理的教材。理论的贫乏使得我国的管理处于一种头痛医头、脚痛医脚的被动状态。往往是管理实践中出现了什么问题,人们再来考虑如何解决这些问题。由于缺乏正确的管理理论的指导,管理者对组织系统运转的规律性缺乏了解,对组织中的本质属性及需求不能正确地认识,因此,就不能树立正确的管理

指导思想,无法用全面的、系统的和长远的观点来处理组织中所出现的管理问题。

研究生毕业后,我留校任教。大概从1987年开始,在我的导师饶元煦教授的指导下,我开始从事管理学原理这门课程的教学及教材的编写工作。在教学实践的过程中,我一方面注意吸收西方管理理论中有用的精华部分,因为西方的管理在近百年来的发展过程中,已经形成了比较成熟的理论体系,它有许多管理思想和管理理论是值得我们学习和借鉴的;另一方面,我也注意对我国劳动人民在长期的管理实践中所形成的一些管理经验加以总结,使之上升为能指导我国的管理实践的理论。经过多年的教学实践和对教材的多次修改,终于形成了现在付梓的这本《管理学原理》。在这本教材中,我试图通过纵横两条主线来阐述管理学的基本原理。在纵的方面以历史发展为线索,介绍和剖析管理理论与实践发展过程中的一些主要的理论家、实践家及一些重要的历史事件,使学生能了解管理理论发展的过程及不同时期、不同观点、不同学派的管理理论,从而提高学生认识管理活动内在规律性的能力。在横向方面,我以管理的职能为基本框架来阐述管理学的基本原理。在这方面,我接受了管理职能学派的观点,即认为管理是一个过程,而管理者就是在这个过程中重复地履行各种管理职能。在这本书中,我着重阐述了管理的计划职能、组织职能、领导职能和控制职能。如果说,从横向方面对管理职能的阐述是从静态的角度来探讨管理活动的内在规律性的话,那么,从纵向方面对管理理论与管理实践的发展历史的介绍与剖析,则是从动态的角度来探讨管理活动的内在规律性。前者给予人们更多的是结论。它把人们在长期的管理实践中所形成的如何进行有效的计划、组织、领导与控制的管理经验加以系统化与理论化,从而帮助人们掌握进行有效管理的最基本的原理。而后者给予人们更多的是思考。它通过比较与分析,帮助人们拓宽管理思路,树立正确的管理思想观念,提高对管理活

动内在规律性的认识。

在本书中,我引用了许多国内知名的专家学者的管理思想与观点,特别是国外的许多著名管理学家的管理思想和观点。在此,我只能对他们表示我的谢意。为了更忠实地反映管理先辈的思想与观点,我在书中尽可能地采用原文引用的办法,并尽可能地在书中注明引用的出处。这也就使得书中有些地方的行文显得晦涩。当然,书中所出现的错误与不当之处,则完全应由我来承担责任。

在本书的写作与出版过程中,我得到了许多人的支持与帮助。特别要指出的是,我的导师饶元煦教授对本书的写作给予了许多指导;我的研究生郭朝阳为书稿的校对做了大量的工作;厦门大学企管系和中加教材出版基金对本书的出版提供了有力的财务支持,使本书得以顺利地出版。在此,一并表示我的谢意。

林志扬

1995年10月

目 录

第一篇 概 论	(1)
第一章 管理与管理学	(3)
第一节 管理	(3)
第二节 管理学	(10)
第三节 管理的性质	(16)
第二章 组织与组织的目标	(22)
第一节 组织	(22)
第二节 组织的目标	(26)
第三节 组织管理与组织目标	(30)
第三章 组织与组织的外部环境	(33)
第一节 外部环境对组织的影响	(33)
第二节 组织界限	(39)
第三节 组织与外部环境之间的关系	(44)
第二篇 西方管理发展史	(49)
第四章 古典管理理论	(50)
第一节 古典管理理论产生的时代背景	(50)
第二节 泰罗与科学管理理论	(53)
第三节 法约尔及其一般管理理论	(81)

第四节	韦伯及其官僚集权制·····	(100)
第五章	人际关系学说时代·····	(107)
第一节	人际关系学说产生的时代背景·····	(107)
第二节	两个时代之间的桥梁 ——玛丽·派克·福莱特·····	(109)
第三节	霍桑试验与人际关系学说·····	(113)
第四节	人际关系学说时代管理理论的发展·····	(122)
第五节	人际关系学说时代的总结·····	(132)
第六章	现代管理理论·····	(138)
第一节	现代管理理论产生的时代背景·····	(138)
第二节	管理理论的丛林·····	(141)
第三节	现代管理理论的特点·····	(188)
第三篇	我国的管理理论与实践 ·····	(200)
第七章	我国古代的管理思想与管理实践·····	(201)
第一节	古代的经营思想·····	(201)
第二节	古代的用人思想·····	(203)
第三节	古代的专业化分工思想·····	(206)
第四节	古代的理财思想·····	(208)
第八章	我国近代的企业管埋·····	(211)
第一节	中国官僚资本企业的管理·····	(211)
第二节	中国民族资本企业的管理·····	(217)
第三节	中国革命根据地公营企业的管理·····	(222)
第九章	我国建国后的管理·····	(232)
第一节	国民经济恢复时期的管理·····	(232)
第二节	第一个五年计划时期的管理·····	(235)
第三节	大跃进时期的管理·····	(244)
第四节	国民经济调整时期的管理·····	(249)

第五节	“文化大革命”时期的管理	(255)
第六节	改革开放时期的管理	(261)
第七节	建设有中国特色的管理理论体系	(289)
第四篇	管理的职能	(300)
第十章	管理的计划职能	(302)
第一节	计划的意义	(302)
第二节	计划工作的步骤	(311)
第三节	确定计划的前提条件	(314)
第四节	计划工作的原则与方法	(317)
第五节	战略计划的制订	(322)
第十一章	管理的组织职能	(328)
第一节	组织工作的性质	(328)
第二节	管理幅度与管理层次	(332)
第三节	部门化	(340)
第四节	直线与参谋的关系	(353)
第五节	集权与分权	(359)
第六节	组织结构形式	(365)
第十二章	管理的领导职能	(374)
第一节	领导的性质	(374)
第二节	领导的作用	(378)
第三节	领导方式	(380)
第十三章	管理的控制职能	(387)
第一节	控制与控制系统	(387)
第二节	控制的过程	(392)
第三节	控制方法的类型	(395)
结束语		(405)

第一篇 概论

管理学原理是一门研究管理活动的基本规律性的科学。它以一般的组织作为自己的研究对象,从一般的、普遍的角度研究管理活动的内在规律性。在管理学的学科体系中,企业管理学、教育管理或者生产管理、财务管理等管理学科是以某一类型的组织或某一个专门领域的管理活动的内在规律性作为自己的研究对象的。与此不同的是,管理学原理所探讨和研究的的基本原理、原则、概念、方法和程序等能适用于各种各样的组织,这些组织可以是企业,也可以是学校、军队、医院、行政部门等。但是,管理学原理又不能代替管理学学科体系中的其它学科。因为管理学原理是从最一般的角度研究管理活动的内在规律性,而不同的组织或者不同的社会活动领域,也就有其不同的特点和规律。管理学原理所探讨的管理的基本原理对于其它专门领域的管理学科具有指导意义,但是却不能取代其它的管理学科。这就像哲学与其它学科的关系一样,哲学是关于世界观的学说,它为我们认识世界提供了世界观和方法论,但是哲学并不能代替其它的各门学科。

在本篇中,我们将讨论关于管理与管理学的一些基本概念。对这些概念的理解,是我们学习管理学原理的基本出发点。同时我们还将讨论组织的目标与组织的外部环境等问题。因为我们研究管理活动的内在规律性是为了能更有效地管理从而使组织的目标能

更有效地实现。管理活动的第一步就是要确定组织所要达到的目标,这就是我们在后面要讨论的管理的目标原则的问题。而组织通过有效的管理活动去实现组织目标的过程是在一定的外部环境中进行的,每一个组织都是生存在一定的外部环境之中的,不同的环境对组织目标的实现会产生不同的影响。因此,我们要通过有效的管理,为组织创造一个有利于组织发展的良好的外部环境,促使组织能有效地实现组织目标。

第一章 管理与管理学

本章主要讨论关于管理与管理学的几个基本概念,以明确什么叫管理、为什么要管理、管理与组织目标实现的关系如何、管理学原理在整个管理学学科体系中处于什么样的地位、管理的性质等几个问题。

第一节 管理

一、什么叫管理

每一个组织都需要管理,人们也经常提到“管理”一词,但实际上关于什么是管理,人们并没有取得一致的认识。而这种对管理概念的认识上的差异正是造成许多学者对管理理论认识上的差异的一个重要原因。下面列举关于管理这个概念的几种不同定义方法:

1. 法国的学者法约尔认为:“管理,就是实行计划、组织、指挥、协调和控制。”^①
2. 美国的管理学家小詹姆斯·H·唐纳利等人认为:“管理就

^① [法]H·法约尔:《工业管理与一般管理》,周安华、林宗锦、展学仲、张玉琪译,中国社会科学出版社1982年出版,第5页。

是由一个或更多的人来协调他人活动，以便收到个人单独活动所不能收到的效果而进行的各种活动。”^①

3. 美国的学者亨利·西斯克认为：“管理的定义可以这样来表述：管理是通过计划工作、组织工作、领导工作和控制工作的诸过程来协调所有的资源，以便达到既定的目标。”^②

4. 美国的学者弗里蒙特·E·卡斯特和詹姆斯·E·罗森茨韦克对管理是这样定义的：“管理就是计划、组织、控制等活动的过程。……管理者可以将人、机器、材料、金钱、时间、场地等各种资源转变成为一个有用的企业。从根本上说，管理就是将上述这些互不相关的资源组合成一个达到目标的总系统的过程。”^③

5. H·孔茨给管理下的定义是：“管理是一种在正式组织团体中通过别人，并同别人一道去完成工作的技能；一种在正式组织团体中创造一种环境，使得人们能为达到团体的目标，既作为个人又互相协作地完成工作的技能；一种消除完成工作障碍的技能；一种能以最高效率切实达到目标的技能。”^④

还可以再举出一些关于管理这个概念的不同定义方法。比如决策学派的代表人物西蒙认为“管理即制定决策”。^⑤ 以上各种各样的不同定义方法，我们可以大致地将其分成两类。一类是通过具

① [美]小詹姆斯·H·唐纳利等著：《管理学基础》，李柱流、苏沃涛、徐吉贵、黄世积译，中国人民大学出版社1982年出版，第18页。

② [美]亨利·西斯克著：《工业管理与组织》，段文燕等译，中国社会科学出版社1985年出版，第13页。

③ [美]弗里蒙特·E·卡斯特、詹姆斯·E·罗森茨韦克：《组织与管理》，李柱流、刘有锦、苏沃涛译，中国社会科学出版社1985年出版，第8—9页。

④ [美]哈罗德·孔茨著：《论管理理论的丛林》，曹达夫译，载于《外国经济管理》1984年第5期。

⑤ [美]赫伯特·A·西蒙著：《管理决策新科学》，李注流、汤俊澄等译，中国社会科学出版社1982年出版，第37页。

体罗列管理活动的内容来给管理这个概念下定义。如法约尔、西斯克、卡斯特和罗森茨韦克等就是采用这种定义方法。他们都是通过具体罗列管理活动的内容来说明什么叫管理,但他们对管理活动的内容的看法还不完全一致。我们认为,这种定义方法有助于人们直观地认识什么叫管理,但是却不能揭示管理这个概念的本质特征。因为人们对管理活动的具体内容的分类和归纳的方法不同,使得人们对管理应包括哪些内容存在着各种各样的分歧,也就使人们对什么是管理有各种各样的不同看法。而第二种定义方法是采用“属概念+种差”的方法给管理这个概念下定义的。如小詹姆斯和孔茨等就是采用这种定义方法。这是逻辑学上给被定义概念下定义的基本方法。按照这种方法,被定义概念=种差+邻近的属概念。被定义概念就是我们要给予定义的概念,邻近的属概念就是邻近被定义概念的属概念,种差就是被定义概念与跟它并列的其它概念间的本质属性的差别。按照这种定义方法,可以看出,管理是人类各种各样的社会活动中的一种活动,因此,它的属概念是(人类的社会)活动,而作为人类的社会活动中的一种,管理活动与人类的其它社会活动之间的本质差别是“一种协调其他人的活动的活动”。因此,我们赞成小詹姆斯和孔茨等人给管理下的定义,即“管理是一种由一个或更多的人来协调其它人的活动的活动”。这种定义揭示了管理这个概念的本质特征,把管理活动与人类的其它活动区分开来。

二、管理的必要性

现在,每一个人都会认识到,对于任何一个组织来说,要有效地实现组织的目标,都必须要有效地管理。但为什么说任何一个组织都需要管理?管理是不是每一个组织的一种必要的活动?这就是管理的必要性的问题。我们认为,管理的必要性在于资源的有限性,也就是说,由于每个企业能投入生产过程的资源都是有限的,

整个社会能用于社会生产的资源也是有限的,所以就要求通过有效的管理来提高资源的使用效率,使有限的资源得到有效的运用。换句话说,如果整个社会能投入生产的资源是无限的,或者说企业能投入生产过程的资源是无限的,那么,管理就会失去它的必要性。正如美国的著名学者萨缪尔森在《经济学》一书中说的,“如果资源是无限的,生产什么、如何生产和为谁生产就不会成为问题。如果能够无限量地生产每一种物品,或者,如果人类的需要已经完全满足,那么,某一种物品是否生产得过多是无关紧要的事情。劳动与原料是否配合得恰当也是无关紧要的事情。……在上述的情况下,就不存在经济物品。这就是说,没有任何相对稀缺的物品,研究经济学或节约就会没有什么必要。”^① 由于管理的必要性在于资源的有限性,所以管理的目的就是使组织的目标能有效地实现。每一个组织都要通过有效的管理,解决生产什么、如何生产和为谁生产这三个基本的问题,使组织的有限资源得到有效的运用。

三、管理成效与组织成效

所谓管理成效是指管理活动的效果。管理活动是组织为了实现组织的目标而开展的许多种活动中的一种活动。因此就产生了管理活动本身的效率或者说效果的高低的问题。比如说计划是管理活动的一个重要内容,如果说组织的计划能反映客观实际情况,是科学的、合理的,那就可以说组织的计划活动是有成效的。又比如说指挥是管理活动的一个内容,如果说组织的领导者瞎指挥,造成组织的人力和物力的浪费,那就可以说这种指挥活动的成效是低下的。

所谓组织成效是指组织目标实现的程度。比如说组织计划实

^① [美]萨缪尔森:《经济学》(上册),高鸿业译,商务印书馆1981年出版,第27—28页。

现目标利润 1000 万元,如果组织实际实现的利润超过了 1000 万元,则可以说组织的成效是高的。如果组织没有完成预定的目标,则可以说组织的成效是低的。从总的讲,如果组织能有效地适应外部环境从而使组织能很好地生存与发展,就可以说组织成效是高的;如果组织不能适应外部环境,比如说企业亏损甚至倒闭,组织的成效就是低的。

在管理成效与组织成效之间,并没有存在必然的线性相关的关系。也就是说,高的管理成效并不一定能导致高的组织成效。反之,低的管理成效也不一定必然导致低的组织成效。这种关系如图 1—1 所示:

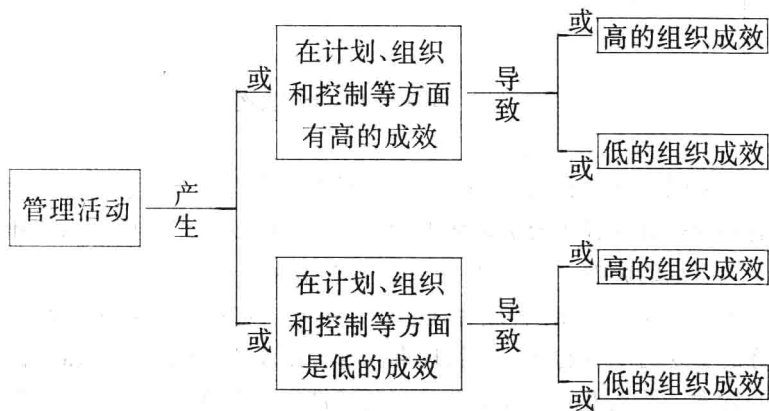


图 1—1 管理成效与组织成效关系图

资料来源:[美]小詹姆斯·H·唐纳利等著:《管理学基础》,李注流、苏沃特、徐吉贵、黄世积译,中国人民大学出版社 1982 年出版,第 28 页。

管理成效与组织成效之间之所以不存在线性相关的关系,是因为组织成效的高低,除了受管理成效的影响外,还受到其它一些因素的影响。我们可以用图 1—2 表示影响组织成效的各种因素。

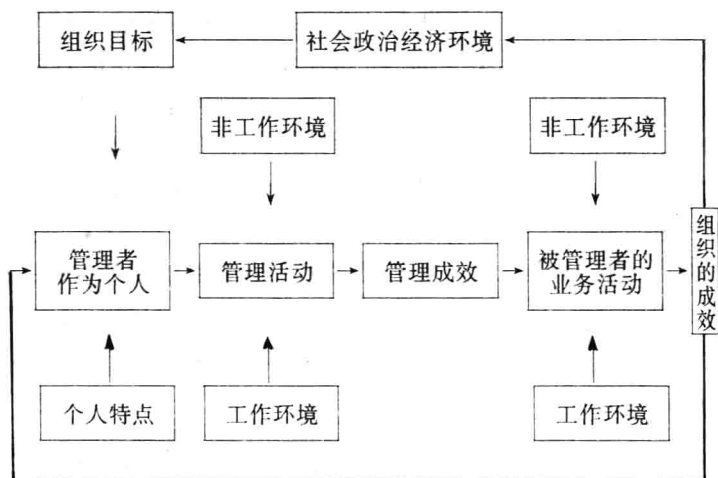


图 1-2 影响组织成效因素图

从图中可以看出,在组织中,管理者是作为个人从事管理活动的,但是,管理者作为个人从事管理活动要受到组织目标的约束和个人特点的影响。也就是说,管理者在组织中是具有双重人格的。一方面是组织人格,管理者在组织中的行为必须以有利于组织目标的实现为基本的准则。管理者的这种组织人格的特点使得不同的管理者所从事的管理活动具有延续性和相似性。另一方面,管理者在组织中的所作所为又是受管理者个人的因素影响的,包括个人所追求的目标、个人的知识、兴趣、爱好和价值观等的影响。这种管理者的个人人格特点使得不同的管理者所从事的管理活动具有很大的差异性。而管理者在组织中所进行的管理活动的成效高低又受两个方面因素的影响。一方面是非工作方面的因素的影响。例如组织中的人际关系状况、管理者个人所属的利益团体、管理者个人的家庭因素等,都会对管理者所从事的管理活动的成效高低产生影响。另一方面的因素是工作方面的因素。如管理的工具和管