# 第一章　管理思想与现代企业管理

## 第一节　管理与管理思想

### 一、管理含义

许多人认为管理是在十八、十九世纪才出现的概念，而实际上，管理的实践可追溯到人类最初聚集的年代。就是说，自从有了人类历史就有了管理。随着生产力的发展，人类从事的生产日趋社会化和专业化，社会化大生产提出了分工、协作的要求，劳动者之间如何分工和协作才能提高效率取得最佳的效果，这就需要管理。随着人口的增加，科学技术的进步，人类日益认识到资源的有限性和人类欲望的无限性、目标多样性之间存在着矛盾，解决这个矛盾需要对人类要达到的目标和资源的利用进行控制和协调，以实现资源最有效的配置和目标的优化，这也需要管理。所有人类杰出的工程项目，无论其完成的年代如何，都离不开管理的指导。如举世闻名的万里长城，都江堰大型水利工程,古埃及的金字塔,1914年竣工的巴拿马运河,1969 年美国阿波罗计划送人登月的成功，这些项目都需要有管理人员来进行管理。从以上意义来说，社会各个层次，每个领域甚至每个人都存在管理问题，而且管理的内容也随着社会的进步和生产力的提高不断地充实和发展。

管理作为一种人类的实践活动虽然古已有之，但形成一门

需要全本请访问 www.ertongbook.com

科学却是在工业革命后的 19 世纪末 20 世纪初才逐步形成。非常遗憾的是直到目前为止，管理一词还没有一个统一的为大多数人所接受的定义。其原因是：不同的人在研究管理时，出发点不同、角度不同，因而他们对管理一词所下的定义就不同。纵观管理各学派对管理下的定义，有如下几种说法：

（1）“科学管理”理论认为：管理就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。

（2）“行为科学”理论认为：管理是协调人际关系，激发人的积极性，以求达到共同目标和一种活动。这种理论还认为，人的行为是由动机决定的，动机是由需要引起的，管理就是要解决人的行为、动机和需要这三者之间的关系。

（3）决策理论认为：决策贯彻管理的全过程，管理就是决策。

（4）经验主义学派认为：管理是一种工作，因此它有其技能、工具、技术；管理是一门学术，是一门到处均可运用的系统知识；管理也是一种文化，它包含在价值、风格、信仰与传统之中；管理还是一种任务，它主要不在于“知”，而在于“行”。

（5）作业学派认为：管理是一种技能，是一种通过别人，并同别人一道完成工作的技能，是使集体成员互相协作完成工作的技能，是清除障碍和有效的完成目标的技能。

（6）前苏联院士认为：管理就是根据一个系统所固有的客观规律，施加影响于这个系统，从而使这个系统呈现出一种新状态过程。

综上所述，所谓管理，实际上就是指人们在认识客观对象的基础上，通过计划、组织、领导、激励和控制，有效地利用人力、财力。物力、信息、时间资源，以达到共同目标的一种社会活动过

程。它是人类的一种普遍的社会活动，是人类社会任何发展阶段都具有的现象，它起源于社会成员劳动的集体性以及社会成员在劳动和社会生活过程中相互交往的必要性。

二、管理的职能

最早,亨利·法约尔对管理的职能定义为计划、组织、指挥、协调和控制等五大职能，随着经济的发展，科学技术的进步，管理的内涵和外延也不断扩大，职能也在不断发展。一般来讲，管理的职能分为计划、组织、控制、领导、激励等五个方面。

（1）计划职能包括对内外环境的分析，将来企业发展趋势的预测，根据预测的结果建立目标，然后制定各种方案、政策以及达到目标的具体步骤，保证目标实现。

（2）组织职能一方面是指为了实施计划而建立起来的一种结构，这种结构要根据某些原则进行分工与协作，要有适当的授权，要建立良好的沟通渠道等等。这种结构在很大程度上决定计划能否实现，另一方面是为了实现计划目标对人力、物力、财力进行统筹安排，力求以尽可能小的消耗取得尽可能大的成果。组织是计划完成的有力保证。

（3）控制职能是与计划职能紧密相关的，它包括制定各种控制标准，检查工作是否按计划进行，是否符合既定的标准；若工作发生偏差，要及时地发出信号，然后分析偏差产生的原因，纠正偏差或制定新计划以确保实现组织目标。

（4）激励职能主要涉及组织当中人的问题，为了完成组织目标就必须调动人的积极性,就要研究人的需要、动机和行为并满足人的合理需要,要对人进行指导、训练,提高其思想、文化、技术和业务水平，在人们完成任务后给予各种精神和物质的奖励

(5) 领导的职能则是实施对组织的活动进行全面决策，明确组织的目标和下级的工作任务并排除其达到目标过程中所遇到的各种障碍和矛盾，保证各部门、各单位之间的信息畅通，并协调配合、步调一致地朝着组织目标去努力。

以上五个职能并不是孤立存在的，它们相互依存、相互影响,相互制约,都在管理系统范围内发挥着作用。

三、管理中三个基本问题

为了有效地争取和协调使用所拥有的有限资源以达到组织目标，管理通常面临着三个基本问题。

1. 如何使个人适应组织的需要以提高工作效率

人们参加到组织中来并不是因为组织的目标就是其个人的目标，通常人们是依据组织的目标、领导的要求是否对达成个人目标有利而决定其去合作和顺从的。为了赢得人们的合作意愿，使人们按照工作的要求对人们进行科学的严格训练，实施严格的规章制度使其行为规范化、标准化并成为其习惯的一个组成部分；其次是对其进行思想教育和企业文化的灌输改变其价值观念，使其视组织的目标为自身的目标；第三是给组织成员以足够的‘ 诱因 ”,所谓诱因是能满足组织成员需要的东西,它可以是精神的,也可以是物质的,例如工资、住房、奖金、职称、荣誉等等，并令其认识到为服从组织的需要应交出自己某些行为支配权，按照组织所需要的方式行事是值得的。

2. 如何使组织适应环境

即使组织的产品和服务满足环境的需要并得到环境的承认和回报以提高效益。高的效益必须建立在高效率的基础之上，没有高效率就不可能有高效益。但是有了高效率并不等于就有高效益，这还要取决于组织的产品和服务能否适应与满足环境的

需要。只有企业在高效率的基础上生产适销对路的产品投放市场，才能创造企业的高效益。因此对一个组织的领导者来说，管理中最重要的问题不是把既定的事情办好，而是为本组织选择和确定应干的事，即确定本组织的目标和任务。作为一个组织的领导者应能对环境审时度势，发现社会新的需要，发现本组织社会地位的变化，能对组织的各种因素兴利除弊，使组织永远适应社会环境发展需要，只有如此才能使组织不断获得效益，使组织生存发展。

3. 如何使组织适应人的需要

人的一生中大部分时间是在组织中度过的，组织是人们参与社会生活的纽带，决定人们生活质量的要素大部分也是由所在组织提供和决定的。随着科学技术的发展，人们文化程度和生活水平的提高，人们参加组织的目的已不仅是获得工薪谋生，还期望通过参与组织以满足其社交、感情、自尊、自立的需要，对社会做出更多的贡献以实现其人生的价值。传统的管理由于过份强调使人适应于组织，过份强调效率和服从，压抑了人们的其它需要。为了提高效率，通过向人们提供诱因和提倡竞争，使人们产生危机感而促使人们的劳动和服务，但不能赢得人们对组织的忠诚和尽力奉献的精神；竞争在一个组织的内部也只能适当提倡，而且提供的竞争环境必须是平等和公正的，否则将引起人际关系的紧张，趋使人们重视个人目标而忽视组织目标，因此在强调个人适应组织的同时也必须强调组织应适应人的需要，在组织目标中包容更多的个人目标。人的潜力是很大的，只有当人们意识到自身劳动价值，组织为其成员提供了自主、自治、参与、平等竞争的环境，在提高人的素质同时为发挥个人的聪明才智对社会做出的贡献。提供良好的机遇和发展前景时，人的潜力才能充分发挥。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

## 四、管理思想与管理学派

管理思想是随着人类社会的发展在人类管理活动中形成而又可以指导管理活动的思想体系；它的具体内容随着人类管理活动的不断丰富而发展和完善，管理思想的发展经历了从传统管理到科学管理到现代管理的阶段。

传统管理思想是指产生于 19 世纪末以前的管理思想,它的代表有英国经济学家亚当·斯密的劳动价值论及劳动分工理论,查理·巴贝奇对制造业的分工理论等等，总的说来没有形成系统的专门的管理理论和学派。

科学管理思想以泰勒的科学管理理论和法约尔的组织理论为代表。泰勒的科学管理理论主要是通过对工人工作中的操作方法进行全面地动作研究和方法研究，改进不合理的部分，提出标准的操作方法和操作时间，对工人进行科学的选择和培养，实现作业标准化，提高作业效率。泰勒的科学管理理论极大地提高了工作效率，但它片面强调了技术因素，把工人看作为“机器人”，忽视了人的主观能动作用。法约尔的组织理论提出了有关企业经营的六个方面活动,即技术活动、商业活动、财务活动、安全活动、会计活动和管理活动，并提出管理人员解决问题应遵循的十四项原则,管理具有计划、组织、指挥、协调和控制和五大职能。然而，随着社会经济的进一步发展，科学管理在复杂的各种管理系统中遇到的障碍却越来越多，以科学管理应用闻名于世的美国经济的发展也越来越趋缓慢。究其原因，是由于科学管理的思想和方法的特点决定的。首先,管理是社会科学、人文科学，而非自然科学，它既具有科学性又具有艺术性。人们将自然科学的研究手段、工具、方法移植到管理中来时,很自然会造成组织结构过于严密，规章制度过于繁杂，其结果是使企业失去了弹

性,失去了应变力,无法适应多变的环境,由于在管理中把人当物管理,将人降为凝固的物化形态来计划、组织、监督、控制,又必然埋没了人的创造性、主动性,使企业缺少了弹性。其次,科学管理把管理对象局限于企业内部，因而很自然地把它当作一个封闭系统来研究、对待。因此，科学管理的思想方法集中研究解决的是企业内部管理问题,即企业内部人、财、物的关系处理问题。再次，科学管理的理论和方法的研究都是从静态的观点，研究‘ 放之四海而皆准 ’的普遍、绝对的原理、原则、模式、方法,追求最佳的经济效果。实际中，管理的对象是越来越复杂的系统，其内部与外部环境之间每时每刻都在进行着大量的物质、能量和信息的交流。对管理的研究只能是动态的，而不是静态的。

鉴于科学管理存在的缺陷，加之人们对复杂的社会、经济系统的进一步认识，以及人际关系学、行为科学、社会学、系统论、信息论、控制论等兴起,逐步形成了现代的管理思想、方法体系。其主要特点是以系统的思想作为管理工作的指导思想，以人作为企业管理的中心，在分析、研究人的行为特征的基础上充分发挥人的潜能和协作能力。人们可以从文化角度，从企业精神、内聚力的角度，去重新评价和认识管理。从目前看来，现代管理思想大致可分为七大学派。即管理的程序学派、行为科学学派、决策理论学派、系统管理理论学派，权变理论学派、管理科学学派和经验主义学派。所谓学派乃是一种看法，基于这种看法而建立起一整套理论。管理理论中的这些学派虽然都有自己的独到之处，但他们所研究的对象基本是一致的。七种学派介绍如下。

1. 管理程序学派

管理程序学派是在法约尔管理思想的基础上发展起来的。该学派的代表人物有美国的哈罗德·孔茨和西里尔·奥唐奈。其代表作为他们二人合著的《管理学》。这个学派有以下几个特

点：

（1）这个学派视管理为一种程序和具有许多相互连着的职能。该派学者的著作中尽管对管理职能分类的数量有所不同,但都含有计划、组织和控制职能,这是它们的共同之处。

（2）这一学派认为可以将这些职能逐一的进行分析，归纳出若干原则作为指导,以便于更好地提高组织效力,达到组织目标。

（3）这个学派提供了一个分析研究管理的思想构架。一些新的管理概念和管理技术均可容纳在计划、组织及控制等职能之中。

（4）该学派强调管理职能的共同性。任何组织尽管它们的性质不同，但所应履行的基本管理职能是相同的。

管理程序学派一方面为人们普遍接受，另一方面也常常受到批评。主要批评意见是：它将管理看成是一些静态的不含人性的程序，忽略了管理中人的因素；所归纳出的管理原则适用性有限。对静态的、稳定的生产环境较为合适，而对于动态多变的生产环境难以应用。

2. 行为科学学派

行为科学学派是在人际关系理论的基础上发展起来的。该学派的代表人物很多，像美国的马斯洛（其代表作为《激励与个人》),赫兹伯格(其代表作为《工作的推动力》)等等。该学派认为管理是经由他人的努力以达到组织的目标，管理中最重要的因素是对人的管理,所以要研究人、尊重人、关心人、满足人的需要,以调动人的积极性,并创造一种能使下级充分发挥力量的工作环境,在此基础上指导他们的工作。行为科学学派和人际关系理论的共同点都是重视组织中人的因素。但行为科学学派却是在人际关系理论的基础上发展和完善起来的，它的特点是：

（1）从单纯强调感情的因素，搞好人与人之间的关系转向探索人类行为的规律，提倡善于用人，进行人力资源的开发。

（2）强调个人目标和组织目标的一致性。认为调动积极性必须从个人因素和组织因素两方面着手，使组织目标包含更多的个人目标，不仅改进工作的外部条件，更重要是要改进工作设计，从工作本身满足人的需要。

（3）认为传统的组织结构和关系容易造成紧张气氛，对组织各层职工均有不利的影响。主张在企业中恢复人的尊严，实行民主参与管理，改变上下级之间的关系，由命令服从变为支持帮助，由监督变为引导，实行职工的自主自治。

3. 决策理论学派

决策理论学派是从社会系统学派发展而来的。它的代表人物是美国的西蒙,其代表作为《管理决策新学科》。西蒙由于在决策理论方面的贡献，曾荣获 1978 年诺贝尔经济学奖。

该学派认为管理的关键在于决策，因此，管理必须采用一套制定决策的科学方法，要研究科学的决策方法以及合理的决策程序。有人认为西蒙的大部分思想是现代企业经济学和管理科学的基础科学的基础。它有如下主要特点：

（1）决策是一个复杂的过程。人们常常认为，决策只是在一瞬间即能完成一种活动，是在关键时刻做出的决定。而决策理论学派认为，这种看法太狭窄了。它仅注意了决策的最后片刻，从而忽略了最后时刻之前和复杂的了解、调查、分析的过程,以及在此之后的评价过程。作为决策的过程在大的方面至少应该分成四个阶段：即提出制定决策的理由；尽可能找出所有可能的行动方案；在诸行动方案中进行抉择，选择最满意的方案；然后对该方案进行评价。这四个阶段中都含有丰富的内容，并且各个阶段有可能相互交错，因此决策是一个反复的过程。

（2）程序化决策与非程序化决策。西蒙认为，根据决策的性质可以把他们分为程序化决策和非程序化决策。程序化决策是指反复出现和例行的决策。这种决策的问题由于已出现多次，人们自然就会制定出一套程序来专门解决这问题。如排出生产作业计划等。非程序化决策是指那种从未出现过的，或者其确切的性质结构还不很清楚或相当复杂的决策。如某个企业要开发某种市场上急需而本厂又从未生产过的新产品，这就是非程序化决策的一个很好例子。

（3）满意的行为准则

西蒙认为由于组织处于不断变化的外界环境影响之下，搜集到决策所需要的全部资料是困难的，而要列举所有可能的行动方案就更加困难，况且人的知识和能力也是有限的，所以在制定决策时，很难求得最佳方案。在实践当中，即使能求出最佳方案，出于经济方面的考虑，人们也往往不去追求它，而是根据令人满意的准则进行决策。具体地说，就是制定出一套令人满意的标准,只要达到或超过了这个标准,就是可行方案,这种看法,揭示了决策作为环境与人的认识能力交互作用的复杂性。

（4）组织设计的任务就是建立一种制定决策的人——机系统。由于计算机的广泛应用，它对管理工作和组织结构产生了重大影响。这使得程序化决策的自动化程度越来越高，许多非程序化决策已逐步进入了程序化决策的领域，从而导致了企业中决策的重大改革。由于组织本身就是一个由决策者个人所组成的系统，现代组织又引入自动化技术，就变成一个由人与计算机所共同组织的结合体。

4. 系统管理理论学派

系统管理理论学派侧重于用系统的观点来考察组织结构及管理的基本职能，它来源于一般系统理论和控制论。代表人物为

卡斯特等人,其代表作为《系统理论和管理》。

系统管理理论认为，组织是由人们建立起来的相互联系，并且共同工作着的要素所构成的系统，这些要素被称为子系统。根据研究的需要，可以对子系统进行分类。比如，根据管理对组织中人的作用可划分为:个人子系统,群体子系统,士气子系统,组织结构子系统,相互关系子系统,目标子系统,权威子系统等。系统的运行效果是通过各个子系统相互作用决定的。它通过和周围环境的相互作用，并通过内部和外部的信息反馈，不断进行自我调节，以适应自身发展的需要。

该学派认为，组织这个系统中的任何子系统的变化都会影响其他子系统的变化。为了更好地把握组织的运行过程，就要研究这些子系统和它们之间的相互关系，以及它们怎样构成了一个完整的系统。

这个学派在 60 年代达到鼎盛时代,以后逐渐衰退,但这个学派的一些思想还是有助于管理研究的。

5. 权变理论学派

权变理论是一种较新的管理思想，它的代表人物是英国的伍德沃德等人。其代表作为《工业组织 理论和实践》。权变理论认为，组织和组织成员的行为是复杂的，不断变化的，这是一种固有的性质。而环境的复杂性又给有效的管理带来困难，从而以前各种管理理论所适用的范围就十分有限。所以说，没有任何一种理论和方法适用于所有情况。因此，管理方式或方法也应该随着情况的不同而改变。为了使问题得到很好的解决，要进行大量的调查和研究，然后把组织的情况进行分类，建立模式，据此选择适当的管理方法。

建立模式时应考虑如下因素：

(1) 组织的规模。组织中人的数量是影响管理的最主要因

需要全本请访问 www.ertongbook.com

素，因为随着人数的增多，所需要协调的工作量就加大。当一个组织规模发展了之后，就应发展更加正规的、高级的协调技术。

（2）工艺技术的模糊性和复杂性。为了达到组织目标，就要采用一些技术，把资源输入转换成顾客满意的产品或服务这种输出。对于流水生产，需要严密的组织。而对于咨询公司，为顾客解决的都是唯一的问题，每种问题都有些不同，所采用的技术是知识和经验，下级需要的是一种有利于发挥自己才能的环境。

（3）管理者位置的高低。它直接影响到他或她所应该采用的管理方式。比如，所有的管理者都在制定计划，但高层和低层管理者们所制定的计划种类就不相同。

（4）管理者的位置权力。所有的管理者都需要位置权力，但不同的管理位置所需要的权力有所差别。

（5）下级个人之间的差别。人和人是不一样的，由于所受的教育、家庭环境、个人态度与性格等方面的不同就造成了人们之间的差别，这些差别直接关系到管理者对他们的影响。

（6）环境的不确定程度。管理者要受到组织外部因素的影响，由政治、技术、社会、经济等方面所引起的不确定性，将对管理者的方式有所冲击，在变化的外部环境中最好的管理方法可能不适于具有稳定外部环境的组织中。

总之，要根据组织的实际情况来选择最好的管理方式。

6. 管理科学学派

管理科学学派又称数理学派，它是泰勒科学管理理论的继续和发展。其代表人物为美国的伯法等人，伯法的代表作为《现代生产管理》。管理科学派有如下特点：

（1）他们力求减少决策的个人艺术成份，依靠建立一套决策程序和数学模型以增加决策的科学性。他们将众多方案中的各种变数或因素加以数量化，利用数学工具建立数学模型研究

各变数和因素之间的相互关系，寻求一个用数量表示的最优化答案。决策的过程就是建立和运用数学模型的过程。

（2）各种可行的方案均是以经济效果作为评价的依据，例如成本、总收入和投资利润率等。

（3）广泛地使用电子计算机。由于模型中的因素很多，工作量很大，电子计算机的出现大大提高了运算的速度，使数学模型应用于企业和组织成为可能。

管理科学学派重点研究的是操作方法和作业方面的管理问题。现在管理科学也有向组织更高层次发展的趋势，但目前完全采用管理科学的定量方法来解决复杂环境下的组织问题还面临许多困难，有待于进一步的研究，也有待于其他科学的发展。

7．经验主义学派

经验主义学派的代表人物主要有戴尔，其代表作有《伟大的组织者》、《管理 理论和实践》。

这一学派主要从管理者实际管理经验方面来研究管理，他们认为成功的组织管理者经验是最值得借鉴的。因此，他们的重点是分析许多组织管理人员的经验，然后加以概括，找出他们成功经验中具有共性的东西，然后使其系统化、理论化，并据此向管理人员提供实际的建议。

## 第二节　现代企业管理

### 一、企业管理概念及内容

由于现代企业管理的内容随外部环境的变化而发生变化，国内外学者都有不同的说法。

日本的企业界和学术界是将企业经营和企业管理作为两个

概念分别提出的。他们认为，企业经营是指经营者为使企业长期、稳定发展下去而开展的一系列战略性活动，例如制定经营目的,确立经营思想与经营目标,建立经营组织,充实经营职能,谋划经营战略等。通过这些活动力求使企业的经营方针和战略决策既能适应外部环境的变化，又能最大限度的发挥企业现有的潜力。企业管理则是管理者和监督者为实现企业内部的有效控制而开展的一系列战术活动，例如充分发挥计划、组织、指挥和控制职能,使企业的人、财、物、信息要素得以合理、有效地利用，使企业的生产过程得以正常循环，最终使经营者提出的一系列经营目标得以实现。

国内的学者则将企业管理的内容分为“两类、三层、四全”管理。“两类”就是按管理的业务领域及其所起的作用划分为经营管理和生产管理两类。“三层”就是按照企业管理层次划分为高层的战略性经营职能，中层的部门经营管理职能，基层的现场管理职能。“四全”就是企业管理可分为全面计划管理、全面技术与质量管理、全面经济核算管理、全面人事与劳动管理。

## 二、现代企业管理及其环境

管理思想的演进告诉我们，一种管理理论体系的形成决定于处在一定环境中的具体管理活动，同样，应用现代管理理论于具体的企业中，首要考虑的是该企业所处的具体环境，即首先考虑更大范围的环境变化发展对企业系统的影响力，从而使企业系统作相应的改变、调整，以适应大系统的环境来保证企业系统的生存与发展。企业系统的环境因素有技术环境、经济环境和社会环境。

1. 技术环境

社会的科学技术进步，使社会生产的方式不断地改变和进

步。它体现了社会生产力发展的水平，要求反映生产关系的上层建筑与之相适应。因此，技术环境是建立管理理论及应用管理理论和建立健全管理体制的基础。现代企业管理必须在技术环境的基础上进行。如我国经过 15年的改革开放，企业的技术有了很大提高，计算机技术、自动化技术得到普及，人们的工作环境、工作方式发生了很大变化，企业的技术环境有了很大改变，企业管理再沿用过去一套管理办法显然不合适，必须将现代管理思想运用于企业管理，以适应新形势的变化。再如，邮电企业经过改革开放,交换设备、传输设备、分拣设备、运输设备等发生了很大变化，仅拿交换设备来讲，程控设备占到 95%以上,其管理方式再按分散管理显然不符合要求，而应采用集中管理，集中维护,集中监控的方式。因此,企业技术环境的客观状况,在很大程度上决定了现代管理理论的应用，也在相当程度上决定了该企业的管理水平。

企业在应用管理理论时，还必须充分注意它的滞后性。由于管理理论的确立必须经历相当长期的认识、实践、再认识的过程，它必然产生与技术环境变化的时间差距，这就是理论环境有一定的滞后性。这就要求企业管理在应用现代管理理论的时候，加强企业的技术进步，开发新产品、调整企业的管理体制，时刻了解和适应企业市场的变化，增强对技术环境的应变能力和竞争能力，以此来缩短其滞后性。

2. 经济环境

技术环境的变化直接影响企业生产技术管理的变化，而经济环境的变化就直接影响整个企业管理系统的变化。企业作为商品的经营者，它的经济环境主要体现为商品的市场环境。具体包括以下四个市场：

(1) 销售市场。企业只有认真地研究商品的销售市场，才能

生产出适销对路的产品，只有进行用户研究和竞争对手的研究，才能制定出正确的经营策略。所以说，消费者需求和竞争者的情况是销售市场中最重要的因素。

（2）供应市场。企业生产所需的各种物资要从供应市场上取得，供应市场上的变化会影响生产。企业应特别关心原材料、能源和协作件的供应情况，使企业生产的发展有可靠的物质保证。

（3）金融市场。企业生产经营所需的资金要从金融市场上取得，金融市场上的变化，往往会影响企业生产。企业应关心各类银行的贷款利率及国际上的汇率变化，预测金融市场的走向，统观金融形势和大众消费与储蓄状况以及投资的热情与信心，以改善企业所需资金（包括外汇）的供应情况。

（4）劳动力市场。为了调剂劳动力的余缺，促进劳动力的合理流动，满足企业在劳动力方面的需要，很有必要建立劳动力市场。企业招收一名新的员工是要支付成本的，从招聘到进厂熟悉工作需要较长的时间，这都是企业的投资，如果劳动力不稳定或供给不足，都会给企业生产造成波动和损失。

从客观经济环境来说，我国经济形势是随着社会商品经济体制的完善而发展的，十几年来我国经济体制改革取得了很大成绩，目前，我国经济体制改革已进入关键时期，国家根据建立社会主义市场经济新体制的要求，本着宏观要管好，微观要放开搞活的原则，加强宏观经济管理体制，改革现有计划体制，逐步建立宏观调控体系；改革财税体制，发挥税收的经济杠杆的作用 改革金融体制,加强中央银行的宏观调控能力 改革劳动、人事、工资及社会保障等制度。这些变化都对企业经营管理有影响，因此，企业应认真分析以上各项改革的力度、速度及其对企业的影响。同时通过管理增强其应变能力，争取生存和发展的机

会,保证企业健康、有序地发展。

3. 社会文化环境

所谓社会环境，包括我国社会阶层的形成变动，人口的地区性流动，年龄结构的变化，交通和通信系统的发展，社会中权力结构，人们生活方式的改变等等。所谓文化环境，指社会的文化风貌,包括观念、理想、情感、生活态度、生活方式、习俗爱好、价值标准等多种因素，它是广义的文化。

每个人都生活在一定的社会文化环境中，每个企业也都在一定的社会文化环境中经营。一个社会在其长期的发展过程中，逐渐形成了不同的风俗习惯、伦理道德、行为准则和价值观念，这些都对企业的生产经营活动、市场营销产生很大影响。同时，任何一家历史悠久声誉卓著的企业都有自己的价值观及其经营管理的特色——企业文化。企业为了占领市场,赢得良好的经济效益，就必须要注重研究社会文化环境。实际上，社会文化的影响遍及企业整个市场经营活动——包括定价、促销、销售渠道、产品、包装、款式等各个环节，而且市场经营者的工作本身也变成了社会文化的一个构成部分。企业生产管理能否适应当地的社会文化，决定着企业经营管理的成败。因此，作为企业经营管理者，只有深刻认识社会文化的内容和实质，全面了解企业所处的社会文化环境，才能真正把握住企业生产经营管理行为与社会文化环境的内在联系，在更深层次上掌握企业生产经营行为的规律性，更好地建设具有中国特色的企业文化，促进企业的发展。

## 三、现代企业管理的基本原理

1. 系统原理

随着科学技术的发展，系统科学理论已经成为现代社会中

需要全本请访问 www.ertongbook.com