

# 第一章 现代管理学概述

管理是人类一切有组织的社会活动中必不可少的组成部分。随着社会的发展，人类社会活动的组织化程度越来越高，管理也越来越显示出它在社会发展中的意义。现代管理学是适应人类管理活动规范化、科学化、高效化的要求而产生的，是对人类管理经验的总结和概括。反之，它又是服务于管理实践的。因而在管理活动中，自觉地学习和运用现代管理理论是非常有益的。在现代管理学的理论体系中，“管理”的概念是最基本的范畴，研究现代管理学必须从管理的概念着手，因为现代管理学无非是关于管理的科学。

## 第一节 管理的涵义

### 一、人类活动的特点

管理活动自古有之，它同人类历史一样古老。哪里有人类，哪里就有管理。自从有了人类社会，人们的社会生活就离不开管理。管理活动作为人类最重要的一项活动，广泛地存在于现实的社会生活之中，大至国家、军队，小至企业、医院、学校、家庭等等，凡是一个由两个人以上组成的，有一定活动目的的集体都离不开管理，正如马克思曾经指出的：“一个单独的提琴手是自己指挥自己，一个乐队就需要一个乐队指挥。”因此可以说，管理是人类一切有组织活动中必不可少的组成部分。

那么，为什么管理实践会有如此悠久的历史？为什么人类活动与管理密不可分呢？这是由人类活动的特点所决定的。

自古至今，人类的经济、政治、军事、宗教及其他一切社会活动，都具有三个最基本的特点：

1. 目的性。人类是我们地球上唯一有智慧能思维的动物，他们的一切活动都是经过大脑思考，为了达到预期的目的而进行的。在自然界，蜜蜂和白蚁虽然也能营造非常精巧复杂的巢穴，但都只是一种自发的、本能的活动，绝不会有意识地进行规划、设计和组织施工。人类却不同，每个人都有自己的需求、自己的理想，他们不仅为自己的预期目的和理想去奋斗，并且还往往需要与其他人进行共同的努力。甚至可以说，人类正是在为实现预期目的的活动中，在不断地劳动、思考、谋划、设计和组织管理的过程中，逐渐进化的。

2. 依存性。人类活动的目的性来源于人对外部环境和人类自身的相互依存关系。人类为了生存和发展，必须通过适应和改造外部环境去取得必需的资源，必须通过个人或集体的劳动为自己或他人提供需要的产品和劳务。人从来就不是孤立的个体，从远古开始，人类在与自然的斗争中形成了部落。后来在漫长的岁月中逐渐发展为许多集团、民族和国家，以及各种各样的社会经济组织。随着社会生产力的发展，人们之间进行着愈来愈细的社会分工。同时人们之间的相互依存关系也越来越紧密。尽管在人类发展的历史中，各个集团、阶级、民族、国家之间经常充满着矛盾、冲突和斗争，但始终没有改变人类必须相互依存的特点，并且使经济、政治、军事、宗教等各种社会组织日益严密和完善。

3. 知识性。人类活动的另一个基本特点是能从自己过去的实践中学习，从前人的经验中学习，并能把学到的知识加以记忆、积累、分析和推理，从而形成人类独有的知识体系，包括各种科学理论、原理、方法和技艺。科学技术愈发达，个人所掌握的知识愈专门化，这就进一步强化了人们之间相互依存的必要

性。从另一方面看，尽管每个人掌握的知识千差万别，但每个人根据自己的知识，来认识世界和决定自己的行为。因而，就有可能使人们能够逐步认识自然和社会的各种客观规律，包括处理人和自然及人和人之间各种关系的规律。随着人类知识的逐步积累，对客观规律的认识逐步深化，使人类社会的各种管理组织、制度和办法也日趋完善，人们终于有能力为达到各种目的而发展、建立起各种强大的社会组织。

人类活动的上述三个特点为人类的管理实践提供了客观条件。回答了为什么管理实践与人类历史同样悠久、人类活动与管理密不可分的原因。

## 二、管理的普遍性和必要性

管理实践与人类历史同样悠久、人类活动与管理密不可分的特点决定了在现实生活中，几乎所有的人都会接触到管理，不是管别人，就是被人管。工厂厂长管理着企业和工人，工人接受厂长的管理；学校校长管理着学生，学生接受校长和老师的管理；家长管理着自己的子女，子女接受家长的管理；……。因此，管理是人类社会中最普遍的社会现象，影响着我们每一个人和生活的各个方面。这些说明了管理的普遍性，可以说凡是有人群的地方就必然有管理。

既然有人群的地方就必然会有管理，那么，不妨倒过来说，有了管理人群才能进行正常的活动。这从另一个方面又说明了管理的必要性和重要性。管理的必要性和重要性，可以从以下几个方面得到说明：

1. 管理是维系人类正常社会生活的条件，它是人类一切有组织的社会生活所不可缺少的。早在原始社会，人类就懂得了组织的必要。而有组织，就必须有管理。恩格斯在分析原始社会氏族的生活情景时，早就阐明了这一点。人类社会发展到现在，生产和生活的社会化程度越来越高，管理也就越来越重要了。古代

的城市路口可以不设警察，国家可以不设环境保护官员，也没有必要设立律师管理机构，现在则非设不可，其道理是很明显的。管理的重要性，从我们的日常生活中也可以体验到。美国国际商业机器公司创办人托马森·沃森讲述过一个男孩要求奶奶把一条稍长的裤子剪短的故事。由于奶奶没时间，他又依次求了妈妈和姐姐，结果，在没有管理的情况下，三个人干完自己的事后分别把他的裤子剪去了一截，第二天早上一穿，后果就可想而知了。由此可见，凡是有人类群体活动的地方，都需要管理，它是人类正常社会生活的必要条件。

2 管理是社会生产力发展的保证，它不但影响着生产力的存在状态、规定着生产力的实现程度，而且管理还能造成一种新的生产力。首先，管理影响着生产力的存在状态。一定社会有一定水平的生产力。但这一水平生产力，在不同管理条件下，其存在状态却不同。有时被压抑、有时则比较解放。这中间的原因，主要取决于管理，从宏观上说，有国家的管理体制；从微观上说，有具体单位的各种管理制度和管理人员的具体工作。我国农业生产在联产承包责任制推行前后的情况就是证明。在企业里，由于领导者不同，采取的管理方式不同，导致了经济效果的不同，也是证明。其次，管理制约着生产力的发展速度。把生产力从束缚状态下解放出来是一种进步，但它仅仅解决了现有生产力发挥作用的问题，还不足以产生“新”的生产力。生产力总是要发展的。生产力的发展从根本上来说是取决于科技进步和劳动者素质的提高，而要做到这一点，既有调动人的积极性问题，又有具体组织和筹划问题等，而这都是最基本的管理问题。再次，管理规定着生产力的实现程度。有了一定的生产力，也制定了种种有利于发挥其作用的政策，但在生产力没具体运作之时，也还不能生产出具体产品。好的政策、制度，只是给生产力的实现提供了必要的前提，却不是其实现本身。生产力的具体实现，还要靠具体的管理。没有具体的生产组织，生产力不可能实现；而

组织得不严密、不科学，生产力则不能最理想地实现。国家对社会宏观生产的组织是如此，企业对微观生产的组织更是如此。最后，管理还能造成一种新的生产力。英国著名经济学家亚当·斯密早就指出，组成集体的一群人的共同行动的效果，比每个人单独行动时的总计效果要大。他以工人做针为例，一个没有经过专门训练的工人，工作一天恐怕难以制出一枚针来，希望他每天制造二十枚针就更不可能了。但是，如果把做针分成若干项连续的工作，每个人只做其中的一项，工作效率就可大大提高，甚至可望每人每天生产出几万枚针来。显然，这种分工协作的过程是必须以管理为前提的。对此，马克思论述得更加明确。他曾深刻指出：结合劳动的效果要么是个人劳动根本不可能达到的，要么只能在长得多的时间内，或者只能在很小的规模上达到。这里的问题不仅是通过协作提高了个人生产力，而且是创造了一种生产力，这种生产力本身必然是集体力。而这种效果，正是管理的结果之一。

3. 从历史上看，一个国家的经济发达程度与管理水平的高低有密切的关系。首先看一下英国。它是最先发展资本主义的国家，机器最先使用，工厂制度最先建立，工厂主阶级阵容也最强大。但是，英国进行的资产阶级革命是一场不彻底的革命，妥协成份多。在文化上，虽有宗教革命，提倡了一定的平等、求实、奋斗精神，但整个来看还是有较多的保守倾向。英国社会的这种保守气氛，体现在管理上，就是缺乏科学、严格、纪律、精神，这对工业生产的发展无疑是一种制约力量。这种情况，决定了英国的工业在经历了前期较快发展之后，再进一步保持这种势头就比较困难，以至到后来，英国的科学技术虽不比美国落后，但经济发展却大大落在了美国后面。西方管理学者德尔在《管理：理论和实践》一书中得出结论说：英国经济的落后，在很大程度上“必须归因于它的经营管理人员”。再来看美国，美国是后起的资本主义国家。在开始时，它就形成了一种求实、奋斗、创新

精神，较少贵族气味。工业制度确立后，特别是 19 世纪末、20 世纪初，他们开始注意对管理的研究，虽不讲什么人情味，但效率却大大提高了。后来，随着科学管理学派发展到行为科学学派，其管理又提高到了一个新的水平。美国所以在 20 世纪迅速超过其它资本主义国家，除了战争等原因之外，这自然也是一个非常重要的条件。正如第二次世界大战后英国派出的许多专家小组到美国调查后说的，美国之所以能够取胜，与其说靠技术装备，还不如说靠它的管理水平。美国阿波罗登月计划的总负责人韦伯博士曾说：我们没有使用一项别人没有的技术，我们的技术就是科学的组织和管理。最后看一下日本。近几十年来，日本的经济取得了长足的发展，已成为一个举世公认的经济大国。究其原因，无疑离不开其经营管理上的成功。日本人普遍认为，管理和科学技术是推动历史发展的两大车轮，缺一不可。20 世纪 50 年代末，日本人总结了他们在战后恢复经济时，只重视引进先进技术，不重视改善经营管理，从而效果很不理想的经验教训，在整个国家兴起了一个学习和研究管理思想和管理方法的热潮。到 80 年代，日本的管理在许多方面已超过了美国，以至美国管理学教授伏格尔写的一本书《日本第一》一出版，马上引起了极大的反响，并形成一股学习日本管理艺术的世界性潮流。日本人在总结自己经济发展的经验时常常称道他们的管理方法，说：管理与设备，管理更重要。现在，日本从事管理研究的人很多，不仅有学术界人士，而且有大量实业界人士，足见对管理的重视。

### 三、管理的涵义

管理活动自古有之，但什么是“管理”，从不同的角度出发，可以有不同的理解。“管理”一词的英文是 *manage*，它是从意大利语和法语演变而来，原意是“训练和驾驶马匹”的意思。汉语中把“管理”解释为“管辖”、“治理”、“管人”、“理事”等意，即对一定范围的人员及事务进行安排和处理。但是这种字面

的解释是不可能严格地表达出管理本身所具有的完整涵义的。

关于管理的涵义，至今仍未得到公认和统一。长期以来，许多中外学者从不同的研究角度出发，对管理作出了不同的解释，其中较有代表性的有：

美国管理学家赫伯特·A·西蒙（Herbert A Simon）认为“管理就是决策”。

组织管理理论的创始人法国实业家亨利·法约尔（Henry Fayol）认为“管理就是由计划、组织、指挥、协调及控制等职能为要素组成的活动过程”。

美国管理学教授哈罗德·孔茨（Harold koontz）认为“管理就是设计和保持一种良好的环境，使人在群体里高效率地完成既定目标”。

对于管理涵义的种种不同认识，我们还可以列举很多，但以上几种已具有一定的代表性，它们都从不同的侧面，不同的角度揭示了管理的涵义，可以说它们是各有真知灼见，也各有不足之处。那么，如何对管理这一复杂的概念进行比较全面和一般地概括呢？

综合前人的研究，我们认为管理的涵义可以作如下表述：

管理是处在一定环境中的社会组织，为了实现预期的目标，以人为中心进行的协调活动。

这一表述包含了以下六个观点：

1. 管理是在一定的环境中进行的。任何一个组织都有一定的生存环境。对于管理者来说，环境既提供了机会，也构成了威胁。外部环境是组织的管理者所不能左右的。但是又是可以认识并加以把握的。管理活动在一定的意义上讲就是使组织适应环境的工作。全面正确地认识环境是做好管理工作的重要前提。

2. 管理是在一定的组织中进行的。当个人无法实现预期目标时，就要寻求别人的合作，形成各种社会组织，原来个人的预期目标也就必须改变为社会组织全体成员的共同目标。个人与集

体之间，以及各成员之间必然会出现意见和行动的不一致，这就使协调成为社会组织必不可少的活动。所以说，有组织就必然要有管理，管理也是在一定的组织中进行的。

3. 管理的目的是要实现预期的组织目标。管理不仅要在组织中进行，而且还要服务于组织的目标。管理的最终目的是要实现组织的预期目标。离开了这一点，管理就没有意义。可以说，世界上既不存在无目标的管理，也不可能实现无管理的目标。

4. 管理的本质是协调。协调就是使个人的努力与组织的预期目标相一致。组织的规模越大，这种协调在保证组织目标实现过程中的作用也就越大。没有协调行动，多人的组织就不过是一群乌合之众而已；没有协调，多人的结合就不可能产生  $1+1>2$  的效果，“三个和尚没水吃”的古谚就是这种现象的最直观的描述。

5. 协调的中心是人。在任何组织中都同时存在人与人、人与物的关系。但人与物的关系最终仍表现为人与人的关系，任何资源的分配也都是以人为中心的。由于人不仅有物质的需要还有精神的需要，因此，社会文化背景、历史传统、社会制度、人的价值观、人的物质利益、人的精神状态、人的素质、人的信仰，都会对协调活动产生重大的影响。

6. 协调的方法是多样的，需要定性的理论和经验，也需要定量的专门技术。计算机的应用与管理信息系统的发展，将促进协调活动发生质的飞跃。

## 第二节 管理的职能与性质

### 一、管理的职能

职能一般是指人、事物、机构应有的作用或功能。管理的职能就是管理活动所具备的基本功能与作用。管理活动是一个过程，它到底包括哪些最基本的职能？不同管理学派的认识差别很

大。最早对管理的职能进行划分的是法约尔，他认为管理的职能有五项：计划、组织、指挥、协调和控制。后来，美国人古利克把管理职能划分成七项：计划、组织、人事、指挥、协调、报告和预算。而后，许多管理者又对管理的职能进行了新的划分，例如，美国人戴维斯认为管理有三项基本职能：计划、组织和控制；另一位很有影响的美国管理学教授孔茨认为管理有五项基本职能：计划、组织、人事、指挥和控制。到了 20 世纪 60 年代，由于受科技进步和决策理论的影响，又有人认为管理职能中应包括创造革新和决策的职能。

我国的管理学者对管理的职能划分也存在分歧。中国人民大学的杨文士教授等人认为，孔茨等人对管理职能的划分比较合理，可以接受。而南京大学的周三多教授等人则认为，管理的职能应当是：决策、组织、领导、控制、创新五种。结合目前管理理论的最新发展和我国管理活动的实践，我们认为对管理职能的认识也应有所发展，而不能一味拘泥于前人的传统观点。因此，我们认为把管理的职能划分为决策、组织、领导、控制、创新是比较符合现时代管理实践的发展要求的。它基本上反映了现代管理工作的主要功能和作用。

### （一）决策

过去有许多学者把“决策”仅仅看作是：“从行为过程中的各个抉择方案中作出选择”，因而认为：“决策”是“计划”职能的一部分。我们的看法与此恰恰相反，我们认为决策是一个复杂的过程，计划是决策过程中的一部分。计划是为实施决策制订的，任何计划都是实施决策的工具。决策是针对未来的行动制订的。未来的行动往往受到行动者所处外部环境和内部条件的制约，所以决策前首先就要分析外部环境、分析本身的长处和短处，对未来的形势作出基本的判断。由于未来的形势受到很多因素影响，绝大多数情况是不确定的。因此必须进行预测，预测是以概率统计为基础的，很难十分准确，决策就必然地有一定风

险。为了提高预测和决策的准确性，依靠数字模型、计算机进行科学的计算和模拟是完全必要的。但面对同样的事实前提，不同的决策者可能作出完全不同的抉择，这与决策者的价值前提和追求的目标有关。

由于社会经济形势十分复杂，各种因素相互制约，实际上很难找到真正优化的方案，而只能比较满意而已。对管理者而言，作出抉择是一项十分困难的任务。但作出正确的抉择，只是万里长征走完了第一步，更重要的是如何制订切实的计划来实施已抉择的方案，并在实施中，不断检查、取得信息反馈，在实践中评价决策是否正确。

任何社会组织的管理活动从最高层管理者到最基层的工作者都有决策职能，愈往高层目标性（战略性）决策愈多，愈往基层执行性决策愈多。大多数目标性决策是非程序性的，比较复杂，难度较大；大多数执行性决策是程序性的，难度相对较小。管理的决策职能不仅各个层次的管理者都有，并且也分布在各项管理活动中，所以，我们认为决策应是管理活动中第一位的基本职能。

## （二）组织

决策的实施要靠其他人的合作。组织工作正是从人类对合作的需要产生的。合作的人们如果要在实施决策目标的过程中，能有比各合作个体总和更大的力量、更高的效率，就应根据工作的要求与人员的特点，设计岗位，通过授权和分工，将适当的人员安排在适当的岗位上，用制度规定各个成员的职责和上下左右的相互关系，形成一个有机的组织结构，使整个组织协调地运转。这就是管理的组织职能。

决策目标决定着组织结构的具体形式和特点。例如，政府、企业、学校、医院、军队、教会、政党等社会组织由于各自的目标不同，其组织结构形式也各不相同，并显示出各自的特点。反过来，组织工作的状况又在很大程度上决定着这些组织各自的工作效率和活力。在每一项决策和计划的实施中，在每一项管理业

务中，都要做大量的组织工作，组织工作的优劣同样在很大程度上决定着这些决策、计划和管理活动的成败。任何社会组织是否具有自适应机制、自组织机制、自激励机制和自约束机制，在很大程度上也取决于该组织结构的状态。因此，组织职能是管理活动的根本职能，是其他一切管理活动的保证和依托。

### (三) 领导

决策与组织工作做好了，也不一定能保证组织目标的实现，因为组织目标的实现要依靠组织全体成员的努力。配备在组织机构各种岗位上的人员，由于各自的个人目标、需求、偏好、性格、素质、价值观及工作职责和掌握信息量等方面存在很大差异，在相互合作中必然会产生各种矛盾和冲突。因此就需要有权威的领导者进行领导，指导人们的行为，沟通人们之间的信息，增强相互的理解，统一人们的思想和行动，激励每个成员自觉地为实现组织目标共同努力。管理的领导职能是一门非常奥妙的艺术，它贯彻在整个管理活动中。在中国，领导者的概念十分广泛，不仅组织的高层领导、中层领导要实施领导职能，基层领导，例如车间主任或班组长也担负着领导职能，都要做人的工作，重视工作中人的因素的作用。

### (四) 控制

人们在执行计划过程中，由于受到各种因素的干扰，常常使实践活动偏离原来的计划。为了保证目标及为此而制订的计划得以实现，就需要有控制职能。控制的实质就是使实践活动符合于计划。计划就是控制的标准。管理者必须及时取得计划执行情况的信息，并将有关信息与计划进行比较，发现实践活动中存在的问题，分析原因，及时采取有效的纠正措施。纵向看，各个管理层次都要充分重视控制职能，愈是基层的管理者，控制要求的时效性愈短，控制的定量化程度也愈高；愈是高层的管理者，控制要求的时效性愈长，综合性愈强。横向看，各项管理活动、各个管理对象都要进行控制。没有控制就没有管理。有的管理者以为

有了良好的组织和领导，目标和计划自然就会实现了。实际上无论什么人，如果你对他放纵不管，只是给他下达计划、布置任务、给他职权、给他奖励而不对他工作的实绩进行严格的检查、监督，发现问题不采取有效的纠正措施，听之任之，那么这个人迟早将会成为工作的累赘，甚至会把他完全毁掉。所以控制与信任并不完全对立。管理中可能有不信任的控制，但绝不存在没有控制的信任。

### （五）创新

迄今为止很多研究者没有把创新列为一种管理职能。但是，最近几十年来，由于科学技术迅猛发展，社会经济活动空前活跃，市场需求瞬息万变，社会关系也日益复杂。每位管理者每天都会遇到新情况、新问题。如果因循守旧墨守陈规，就无法应付新形势的挑战，也就无法完成肩负的任务。现在已经到了不创新就无法维持的地步。许多事业获得成功的管理者成功的诀窍就在于创新。要办好任何一项事业，大到国家的改革，小到办实事、办学校、办医院，或者办一张报纸，推销一种产品，都要敢于走新的路，开辟新的天地。否则总是踏着前人的脚印走，是不可能取得卓著的成就的。

各项管理职能都有自己独有的表现形式。例如决策职能通过方案和计划的形式表现出来。组织职能通过组织结构设计和人员配备表现出来。领导职能通过领导和被领导者的关系表现出来。控制职能通过对计划执行情况的信息反馈和纠正措施表现出来。创新职能与上述各种管理职能不同，它本身并没有某种特有的表现形式。它总是在其他管理职能的所有活动中来表现自身的存在与价值。事事皆可创新，创新无处不在。

## 二、管理的性质

研究和了解任何事物，都要对这个事物的本质有一个基本的认识。管理作为一种社会活动，也有其质的规定性。管理理论、

管理方法和管理思想，都是由管理的本质决定的。因此，要学习管理就必须对管理的本质加以研究。

管理的本质具有二重性，这是马克思主义关于管理问题的基本观点。马克思在《资本论》中指出：“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，并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。”凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态，而不是表现为独立生产者独立劳动的地方，都必然会产生监督劳动和指挥劳动。”列宁在《苏维埃政权的当前任务》一文中也指出：“资本主义在这方面的最新成就泰罗制，同资本主义其他一切进步的东西一样，既是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，又包含一系列的最丰富的科学成就。”这就是说，管理一方面是由于许多人进行协作劳动而产生的，是由生产社会化引起的，是有效地组织共同劳动所必需的，因此它具有同生产力、社会化大生产相联系的自然属性；另一方面，管理又是在一定的生产关系条件下进行的，必然体现出生产资料占有者指挥劳动、监督劳动的意志，因此，它具有同生产关系、社会制度相联系的社会属性。这两方面的属性就是管理的二重性。

管理的二重性是相互联系、相互制约的。一方面，管理的自然属性不可能孤立存在，它总是在一定的社会形式、社会生产关系条件下发挥作用；同时，管理的社会属性也不可能脱离管理的自然属性而存在，否则，管理的社会属性就会成为没有内容的形式。另一方面，管理的二重性又是相互制约的。管理的自然属性要求具有一定的社会属性的组织形式和生产关系与其相适应；同样，管理的社会属性也必然对管理的方法手段等方面发生影响或制约作用。

学习和掌握管理的二重性对我们学习和理解现代管理学、认识我国的管理问题、探索管理活动的规律以及运用管理原理来指导实践都具有非常重大的现实意义：

1. 管理的二重性体现着生产力与生产关系的辩证统一关系。管理的自然属性亦即管理的生产力属性，管理的社会属性亦即管理的生产关系属性。把管理仅仅看作生产力或仅仅看作生产关系，都不利于管理理论和管理实践的发展。我们必须在遵循管理的自然属性要求，并在充分体现社会主义生产关系的基础上，分析和研究我国的管理问题，这是建立具有中国特色的管理科学体系的基础。

2 西方的管理理论、技术和方法是人类长期从事生产实践的产物，是人类智慧的结晶，它同生产力的发展一样，具有连续性，是不分国界的。因此，我们要在继承和发展我国已有的科学的管理经验和理论的同时，注意学习、引进国外先进的管理理论、技术和方法，根据我国的国情，融汇提炼，为我所用。

3. 由于管理总是在一定社会生产关系下进行的，体现着一定的统治阶级的意志，所以，在学习西方管理理论和管理经验时必须要有鉴别有选择地加以利用，去其糟粕，取其精华是其基本原则。

4. 任何一种管理方法、管理技术和手段的出现总是有其时代背景的，也就是说，它是同生产力水平及其他一些情况相适应的。因此，在学习和运用某些管理理论、原理、技术和手段时，必须结合本地区、本部门、本单位的实际情况，因地制宜，这样才能取得预期的效果。实践表明，不存在一个适用于古今中外的万能管理模式。

### 第三节 现代管理学的研究对象与方法

#### 一、现代管理学的研究对象

管理活动自古有之，它同人类历史一样古老。但管理学作为一门科学的历史并不长。人们对管理理论的系统研究直到 19 世纪末 20 世纪初才真正发展起来。这种有趣的现象是如何产生的

呢？原因在于：长期以来，人们一直认为管理是一种技能，而不是一门科学，他们只注重经验，却忽视了对管理规律的研究。历史上的一些伟人甚至把工商业管理看成是一种不正当的生财之道。历史上对管理的种种偏见直到工业革命以后才逐渐扭转过来。19 世纪末 20 世纪初，人们才开始把管理作为一门科学进行较为系统的研究。

由于人类社会存在多种多样的社会组织，如企业、军队、学校、医院、政府机关等，而每种社会组织又由于自身的目的与行业特点不同，其管理的内容和方法也存在差别，因而人们研究管理内容的侧重点也就各不相同，在此基础上形成了许许多多专门的管理科学，如企业管理学、军队管理学、学校管理学、医院管理学以及行政管理学等。但是，随着时间的推移，越来越多的人已经或正在认识到，虽然各个领域、各类组织的管理活动各有其特殊性，但在这些特殊的管理活动中总会蕴含着管理活动的一些共性的东西，即无论在社会的什么领域或什么类型的组织之中，管理活动都是按照一定的规律进行的，而且这些规律不会因组织的性质或类别的不同而不同。从此之后，以研究各种社会组织中管理活动的普遍规律或普遍适用的原理和方法为任务的现代管理学才逐渐发展起来。所以，现代管理学是以各种管理工作中普遍适用的原理和方法作为研究对象的。或者说，现代管理学是一门系统地研究管理活动的基本规律和一般方法的科学。

现代管理学的研究对象决定了现代管理学有这样几个特点：

1. 一般性。现代管理学作为一般管理学，它不同于各种部门管理学，它是研究所有管理活动中的共性规律和基本原理、方法的基础理论学科，一般没有具体的管理主体和管理客体。而各部门管理学都是针对某个特殊领域或部门中的管理活动加以研究，它们都具有明确的管理主体和管理客体。现代管理学是学习和研究部门管理学的理论基础。

- 2 综合性。现代管理学的综合性表现为：在内容上，它需

要从社会生活的各个领域、各个方面以及各种不同类型组织的管理活动中概括和抽象出对各门具体管理学科都具有普遍指导意义的管理思想、原理和方法。在方法上，它需要综合运用现代社会科学、自然科学和技术科学的成果，来研究管理活动过程中普遍存在的基本规律和一般方法。管理活动是很复杂的活动，影响这一活动的因素是多种多样的。因此，要搞好管理工作，必须考虑到组织内部和组织外部的多种错综复杂的因素，利用经济学、数学、心理学、生理学、行为科学等的研究成果和运筹学、系统论、信息论、控制论、电子计算机等最新成就，对管理进行定性的描述和定量的预测，从中研究出行之有效的管理理论，并用以指导管理的实际工作。所以，从现代管理学与许多学科相互关系来看，可以说，现代管理学是一门交叉学科或边缘学科，但从它又要综合利用上述多门学科的成果，才能发挥自己的作用来看，它又是一门综合性的学科。

3. 历史性。任何一种理论都是实践和历史的产物，现代管理学尤其如此。现代管理学是在总结管理发展历史经验的基础上，综合运用现代社会科学、自然科学和技术科学所提供的理论和方法，研究现代社会条件下进行的各种管理活动的基本运动规律和一般方法论的学问。它与过去或传统的管理学相比，肯定具有许多的特点。但它毕竟是在传统管理学基础上发展起来的，它包含着过去，继承着过去。历史上管理大师所概括和总结的许多理论，都是客观规律的反映，到现在仍不失其真理的光辉。即使是新的知识，也往往是过去知识的发展和升华。现代管理学就是对前人管理实践、经验和思想、理论的总结、扬弃和发展，它实际上体现着时代性与历史性的统一。

4. 实践性。现代管理学虽然是学习和研究各门部门管理学的基础理论学科，但是，现代管理学的实践性仍然十分的突出。现代管理学的实践性指的是现代管理学的理论直接来源于管理的实践活动，并且直接为管理实践活动提供指导。现代管理学的实

践性是由现代管理学的本质决定的。因为现代管理学从本质上讲是一门归纳的科学，是通过对众多的管理实践活动进行深入地分析、总结，并在此基础上形成理论的科学。现代管理学的理论绝大多数难于通过纯理论化的逻辑演绎方法来获得。这是现代管理学实践性的最根本的决定因素。此外，现代管理学的实践性还表现为现代管理学的理论要直接地运用于管理实践活动，不能用于指导管理实践的管理理论是没有一点生命力的，不可能存在下去。这一点又决定了检验管理理论正确与否、科学与否的标准只能是实践。现代管理学阐述的原理、方法等是否科学，显然只能看其是否能够用于指导实践。只有能够用于指导实践的管理学，才有生命力，才能够不断的发展。

## 二、现代管理学的研究方法

现代管理学和其他许多社会科学一样，其研究方法基本上有三种，即归纳演绎法、比较研究法和案例调查法。

### (一) 归纳演绎法

归纳和演绎是两种不同的推理和认识事物的科学方法。归纳是指由个别到一般，由事实到概括的推理方法。演绎是指由一般到个别、由一般原理到个别结论的推理方法。现代管理学的研究主要是从特殊到一般的研究，因此必然要运用归纳推理法。但是，归纳和演绎在实际推理过程中是密不可分，相辅相成的。正如毛泽东同志在《矛盾论》中所指出的那样：人类的认识运动（思维运动），就是由个别、特殊到一般，再由一般到特殊和个别，不断循环、不断深化的过程。归纳和演绎在认识过程中的统一，是客观现实中个性和共性、矛盾的特殊性和普遍性的对立统一的反映。为此，在现代管理学的研究中，不能仅仅用归纳推理的方法，还必须要与演绎推理的方法相结合。这一方面是因为现代管理学对于一般管理原理的归纳首先是从搜集大量个别的实际资料开始的，而在搜集资料的过程中，必须要有一定的理论和思