

导言：现代管理学的研究对象

一、管理学的涵义与特征

(一) 管理的概念

认识：管理活动并不等同于人类的一般生产劳动或社会活动，也并非随人类产生而产生，而是人类历史发展到一定阶段得而产物。

管理的基本要素：(5个)

- 1 管理的主体，即回答有谁来管？
- 2 管理的客体，即回答管什么？
- 3 管理的目的，即回答为什么而管？
- 4 管理职能和方法，即回答怎样来管？
- 5 管理环境，即回答影响管理的主要外部，内部因素和条件是什么？

管理是指在一定的环境下，管理主体为了达到一定的目的，运用一定的职能和方法，对管理客体施加影响和进行控制的过程。

(二) 管理的特征

1、管理的二重性

自然属性（一般属性）：指任何管理活动都是社会劳动或共同劳动的客观要求，都要按社会劳动或社会化大生产的客观规律办事。

社会属性（特殊属性）：指管理毕竟要在一定社会制度和国家体制下进行。

2、管理的目的性

管理是人类一种有意识，有目的的活动。

管理的目的性一般表现为社会劳动和社会组织的共同目的，是管理者和被管理者的统一，而不是仅仅表现为某个成员或管理者单方面的目的。

管理的目的还表现为目的的择优性。管理要达到的目的，不是一般的目的，而是较理想或满意的目的。

在实际中，管理的目的具体表现为管理目标，它是管理的出发点和归宿，也是指导和评价管理活动的基本依据。

3、管理的人本性

管理要处理人与物的关系，物与物的关系，但最根本的是要处理人与人的关系。因此，人是管理的决定因素。任何管理都要从人的本性和人的需要出发，把提高人的素质，处理人际关系，调动人的积极性和创造性放在中心地位，把关心人，尊重人，培养人，发展人作为管理的最终目的。

要求我们在管理中必须树立人本观念，坚持人本原则，在管理理论研究中，也要坚持以人为中心，把对人的研究作为管理理论研究的基本出发点和中心内容。

4、管理的综合性

管理是一个复杂的控制过程，它要受多种因素的综合因素的综合影响，并要运用多种手段综合解决各种复杂的矛盾，处理各种复杂的关系，以达到系统的协调和管理目标的实现。管理的综合性表现在，管理系统（它往往是一个由多要素，多层次综合组成的复杂系统）；管理过程（它要综合运用各种职能和各种方法解决管理过程中的问题）；管理环境（它要受外界的多种因素影响，政治、经济、技术、文化）

管理活动的这种综合性，既决定了管理科学的边缘性，也决定了它对管理素质要求的综合性。因为，只有掌握和运用包括自然科学和社会科学在内的各种知识和各种方法，从各个不同角度对各种管理活动进行综合研究，才能正确认识和把握管理规律，提出科学适用、行之有效的管理原则和管理措施。

5、管理的创新性

管理本身是一种不断变革、不断创新的社会活动。通过管理的变革，不但能推动社会和经济的发展，在一定条件下，还可以创造新的生产力。

6、管理的艺术性

管理既有科学性，又有艺术性，因此它既是一门科学，又是一门艺。一门科学，是因为它有一定的规律可循。根据管理的一般规律，人们可以研究总结出管理的一般原理、一般原则，一般程序和一般

方法。一门艺术，主要是因为，影响管理的因素不仅有确定性的因素，而且有不确定性的因素；不仅有稳定性因素，而且还有突发性、偶然性因素；不仅有物质性、技术性的“硬”因素，而且还有观念性、文化性的“软”因素。影响管理的因素的这种复杂多变性，就决定了管理的艺术性。管理艺术的特点：1、美感基础上的和谐性 2、原则基础上的灵活性 3、非常情况下的应变性 4、常规办事中的创造性

管理的科学性与艺术性是统一的。科学性是艺术性的基础，艺术性是科学性的发展。

二、现代管理学的研究对象

（一）现代管理学的研究对象

（二）管理规律

1、共有规律：指所有管理活动都共有的规律，也是一些具有一般性、普遍性的规律。这些规律不受社会条件或范围领域的限制，反映管理活动普遍的内在联系，其中主要有：

（1）管理的循环规律

（2）管理的人本规律

（3）管理的择优规律

（4）管理的组织规律

（5）管理的反馈规律

2、派生规律：从共有规律中派出的规律

如：从过程循环规律中派生的如何发挥各种管理职能的规律

从人本规律中派生的利用非正式组织和不断满足人的需要等规律

从组织规律中派生的控制幅度规律、协调统一规律、信息传递规律

3、特殊规律

4、技巧性规律：在管理中，有些科学的管理方法和管理技巧由于抓住了事物发展的普遍矛盾，对解决问题具有普遍适用性和规律性。

（三）现代管理学与其他管理学科的区别

1、现代管理学与其他管理科学的区别

现代管理学，只是管理科学庞大的学科体系中的一门学科，它不是泛泛研究管理规律，而是专门研究现代管理的一般规律，即现代管理的一般原理。

2、现代管理学与领域管理学的区别

领域管理学是指专门研各个空间领域中管理特殊规律的一类管理科学。

3、现代管理学与业务管理学的区别

现代管理学所研究的一般管理原理，一般不涉及具体的业务和方法，但它对具体的业务和方法研究具有指导作用。业务管理学是对专项职能、专门业务、专门方法和艺术的研究，有些属于通用的部分经过抽象可以纳入现代管理学的内容，不能通用的部分则不能纳入。

（四）研究和建立现代管理学的意义

三、现代管理学的理论体系

四、现代管理学的研究方法

第一篇 现代管理要素

第一节 管理主体的特征与作用

一、管理主体的特征

（一）要有一定的权力

权力的来源：1、财产所有权所获得的支配权 2、由某种法律程序或特定标准所赋予的地位和职权 3、由某种传统制度所获得的继承权 4、由某种威信和声望所获得的影响权

（二）要有一定的能力

二、管理主体的分类

三、管理主体的地位

第二节 管理者

一、管理者的涵义

二、管理者的职责

三、管理者的素质

就是指在先天生理的基础上，通过后天的学习、教育和实践锻炼而成的、在其工作管理中经常起到作用的那些内在要素。

(一) 政治素质

(二) 品德素质

(三) 知识素质

(四) 业务素质

作为管理者所应具备的专业素质,并不是指某一学科或某一技术领域的专业能力,而主要是指管理能力。主要包括以下几点:

- 1、科学决策能力
- 2、知人善任能力
- 3、组织协调能力
- 4、开拓创新能力

第三节 管理机构

一、管理机构的设计类型

(一) 直线型

管理的全部职能由单位的各级领导人负责,不另设职能或参谋机构,最多在高领导层配备少数职能人员,协助最高领导人进行管理工作.单位内各级组织只接受上一级领导人的指挥。

(二) 职能制

单位内各级管理部门除领导人外,还建立相应的职能机构。这些职能机构在自己所管的业务范围内,有权向下级组织下达指示和使命。

(三) 直线职能制(直线参谋制)

特点: 1、各单位的负责人统一负责本单位的全部业务工作,并直接对上级负责。

2、各级管理组织根据实际需要设置必要的职能机构。但这些职能机构只是该级负责人的参谋和助手，有权提出建议，提供信息，并对下级职能机构进行业务指导，但无权对下一级负责人发号施令。

3、各级负责人实行自上而下的逐级领导，一般不应越级进行指挥。

(四) 矩阵制 (目标规划制)

(五) 事业部制 (分权组织或部门化机构)

二、管理机构的设计原则

(一) 以目标为中心，以职能为依据的原则

(二) 责、权、利相一致的原则

(三) 管理幅度和管理层次适当的原则

管理幅度：是指一个领导者能够直接而有效地领导其下属人数的限度。管理层次：是指组织机构中按垂直隶属关系划分的等级。

在一定组织机构中，管理幅度与管理层次成反比例关系，即管理幅度大，管理层次就小，反之。

(四) 任人唯贤、择优录用原则

(五) 精简、效能的原则

第四节 管理职能

一、管理职能在管理中的地位

二、管理职能类型

人们对管理职能的类型进行了各种不同的划分。

管理职能分工的发展过程的特点：

一是有粗到细，由少到多。

二是有“硬”到“软”、“软”“硬”兼施。

古典管理理论阶段时，认为“经济人”，人本来就是好逸恶劳，不守规矩，因此在管理中主张建立严格的规章制度和操作规章对人进行硬性管制。行为科学阶段，认为人是“社会人”，应该通过不断

满足人的社会需要来调动积极性，因此在之一时期比较重视适用激励、沟通、教育、疏导等“软”职能。

第二章 管理客体

第一节 管理客体的特征

一、管理客体的内涵和外延

二、管理客体的特征

（一）客观性

主要表现在独立于管理主体主观意识之外的客观规律，并具有不以管理主体的主观意志为转移的自身的客观运行规律。

告诉我们：任何管理活动都必须从客观实际出发，要承认、尊重管理客体的客观性。

（二）系统性

管理客体表现为各种存在形式和运动状态。但是他们的存在和运动都不是孤立的，而是既自成系统，又相互联系构成更大的系统。

管理客体有三种不同的构成方式：人与人构成的系统（政党、群团组织）；人与物构成的系统（经济系统、军事系统）；物与物构成的系统（自然系统、动物系统）

要求：在任何管理中都要树立系统观念，运用系统方法进行系统管理，不但考虑系统的一般特征，还要考虑不同系统的不同特征。

（三）规律性

作为管理客体，不管它表现为何种存在方式和运动状态，都有自身一定的发展变化规律。

认识：任何管理都必须承认和遵循管理客体的自身运行规律，即按规律办事，才能实现管理预期要达到的目的。

（四）可控性（可管理性）

是指管理客体能对管理主体发出信息作出反应，管理主体能够通过一系列的管理手段影响和控制管理客体按照既定的目标运行，并取得较好的管理效果。

第二节 作为管理客体的人

一、作为管理客体的人的特性

二、作为管理客体的人的作用

(一) 管理决策的参与者和执行者

(二) 反馈信息的原发者和传递者

(三) 管理文化的创造者和体现者

三、作为管理客体的人的地位

政治上或经济上的主人，与管理中的被管理者并不完全是对立的（正如乐队的指挥和队员可能都是乐队的主人，但这并不等于在乐队演奏中队伍就可以不听乐队指挥的指令而自行其是。

从在管理客体中发挥作用的角度看，作为管理客体的人始终处于主动地位。

第三节 作为管理客体的经济系统

一、经济系统界说

二、经济系统的特征

三、经济系统的运行规律

(一) 基本经济规律

(二) 共有经济规律

指：在一切社会形态或几个社会形态中都存在的经济规律。它所反映的是一切社会形态或几个社会形态存在的经济现象的某些共同性质。属于这类经济规律的有 1、生产关系一定要适合生产力的规律 2、价值规律

(三) 特有经济规律

第四节 作为管理客体的上层建筑系统

一、上层建筑系统界说

二、上层建筑系统的特征

三、上层建筑系统的运行规律

第三章 管理目标

第一节 管理目标的涵义与特点

一、管理目标的涵义

管理目标指人们进行管理活动所要达到的预期结果。其包含双重内容：一是预期结果；二是达到这一预期结果所应采取的管理措施。

二、管理目标的分类

三、管理目标的特点

四、管理目标的作用

(一) 凝聚作用

(二) 导向作用

(三) 激励作用

(四) 评价作用

第二节 管理目标的制定

一、管理目标的制定依据

二、管理目标的制定原则

(一) 科学预测的原则

(二) 民主参与的原则

(三) 方案择优原则

(四) 信息反馈原则

三、管理目标制定的程序

第三节 管理目标的实现

一、制定周密的实施计划

二、建立精简、高效的组织结构

三、实行目标管理

-) 进行目标分解
- (二) 制定相应对策
- (三) 进行目标协商
- (四) 明确目标责任
- (五) 编制目标展开图
- (六) 重视目标成果评价

目标管理是与传统管理，特别是计划管理不同的一种管理方法。目标管理则综合了以工作为中心和以人为中心的管理技能和管理制度。

目标管理与传统的计划管理的区别主要表现在以下三个方面：

第一，计划管理是由计划部门自上而下下达计划指标，而目标管理在目标分解中，必须要经过自上而下、自下而上的目标协商。

第二，计划管理一般强调计划的执行和组织实施，即强调“要我干”，目标管理实行自我控制，把“要我干”变成“我要干”。

第三，计划管理的结果只可能是任务的完成和指标的实现，而目标管理则能达到任务完成和自我实现的结合。

第四章 管理信息

第一节 管理信息的涵义与特征

一、管理信息的涵义

二、管理信息的分类

三、管理信息的特征

- (一) 有用性
- (二) 综合性
- (三) 经济性
- (四) 共享性

第二节 信息在管理中的作用

信息是管理的基本要素，又是系统中各要素有机结合和相互作用的介质

二、管理就是以信息处理为中心

三、管理以信息为沟通联络的桥梁和纽带

四、信息的开发利用是提高效益的重要途径

第三节 管理信息系统的基本构成与设计原则

一、管理信息系统的基本构成

(一) 信息源

即根据管理系统的需要，解决应从哪里收集信息的问题。区分信息源有两个标准：一是根据地点不同，可分为内源和外源，内源是指管理系统内部的信息，外源是指管理系统以外但与之有关的管理环境的信息；二是根据时间不同，可分为一次信息源和二次信息源，一次信息源是指从内源和外源收集的原始信息，二次信息源是指管理信息系统储存待用的信息。

(二) 信息接收系统

即根据管理的需要和可能，解决以什么方式收集信息的问题。

(三) 信息处理系统

是指包括信息加工、存储和输出装置，解决如何根据管理的需要，对信息进行加工、存储和输出到管理用户的系统。

(四) 信息控制系统

(五) 信息工作者

信息工作者是管理信息系统最重要的构成要素。在管理信息系统中，信息工作者的主要任务是负责对管理信息系统的设计和管理。应当指出，管理信息系统在技术上越是现代化，信息管理者的作用就越重要。为此，不断提高信息管理者的素质是保证信息管理系统有效运转的关键。

综合上述各要素，管理信息系统的构成和运转情况如图：

二、管理信息系统的设计原则

第四节 管理信息的收集、加工和传递

一、管理信息的收集

二、管理信息的加工

三、管理信息的传递

第二篇 现代管理观念

第五章 管理的人本观念

第一节 在管理中树立人本观念的必然性

一、管理的人本观念的涵义

管理的人本观念是指在管理活动中。坚持一切从人出发，以调动和激发人的积极性和创造性为根本手段，以达到提高效率和人的不断发展为目的的观念。管理中所说的人本观念包括以下几层涵义：

1、人是生产力的首要因素，是社会一切财富的创造者，因此在任何管理中都要把充分调动人的积极性、创造性作为根本手段。

2、人的自由和全面发展是整个社会发展的趋势和最高追求目标。要把关心人、尊重人、解放人、发展人作为管理的目的，从而纳人管理要追求的最高目标。

3、管理的人本观念中的“人”，既包括作为管理客体的“人”，也包括作为管理主体的“人”；既包括作为个体的“人”，也包括作为群体的“人”、组织的“人”乃至社会的“人”因此管理中的人本观念是指所有“人”、组织的“人”乃至社会的“人”。因此管理中的人本观念是指与管理活动有关的、涉及人的各种存在方式的、整体的人本观念。

4、因此管理的人本观念中的“人”，是具体的“人”，而不是抽象的“人”。不同社会制度、不同国家的人在需要和本性上既有相同之处，也有差异之点。在管理的人本理论的研究中，各国之间既可大胆借鉴，也不能照抄照搬。

二、树立人本观念的必然性

(一) 在管理客体诸要素中，人是起决定性作用的要素

(二) 作为管理主体的人，在管理活动中始终处于主导地位

(三) 人与人的关系是管理众多关系中最主要的关系

(四) 人的解放和全面发展是人类社会发展总的起势，也是管理者追求的根本目的

(五) 从管理思想的演进过程看，“以人为本”是各管理流派殊途同归的共识

第二节 管理的人本观念的主要表现

主要表现在以下四个方面。

一、人的因素第一的观念

人的因素第一的观念，是人本观念应树立的基本观念。所谓人的因素第一，就是在观察任何事物，处理任何事情，解决任何问题时，都把人的因素看成是首要因素、关键因素、决定性因素，既不是重物不重人，更不是见物不见人。

二、尊重知识、尊重人才的观念

优秀的管理者或领导者，必然求贤若渴、爱才如命。这是因为。人才乃是人的因素之中的栋梁之才。是人的因素中最有活力、最具创造力、凝聚力和带动力的因素。

尊重知识和尊重人才是统一的。知识是人才的基础，人才又是知识的人格化。

三、以人的不断解放和全面发展为最高追求目标的观念

以人的不断解放和全面发展为最高追求目标的观念，是管理的人本观念的实质内容，也是最高层次的人本观念。

四、“人和第一”的观念

由于管理的人本观念不仅包括人的个体概念，还包括人的群体概念、人的组织概念、人际关系概念和人的社会关系概念，因此对于如何发挥人的群体作用、人的组织作用、如何处理人际关系和社会关系，必须要树立正确的观念。

第三节 在管理中树立人本观念的主要途径

一、把管理建立在对人的本性的科学认识的基础上

一个准确而科学的认识。

在西方管理理论中，各个学派都有自己的对人的假设理论，各个学派的理论观点不同主要源于其对人的认识不同。例如，科学管理学派以人是“经济人”为假设；行为科学学派以人是“社会人”为假设；决策理论学派以人是“决策人”或“管理人”为假设；权变理论学派则以人是“复杂人”为假设等等。各个学派所提出的人的假设理论，虽然都有其局限性，但他们从人的假设理论出发，进而对如何管理的制度、措施进行研究的态度和方法，则是在管理中树立人本观念的典型表现。

二、在管理中正确运用激励机制

树立人本观念，必须要研究人的需要，并进而研究现代管理观念如何通过满足人的需要，激发人的动机，引导人的行为，达到管理目标，这是在管理中树立人本观念的一个基本要求和基本途径。

三、重视人的精神、价值观和政治思想在管理中的作用

任何管理都应顺应历史潮流，重视文化建设，加强思想政治工作，以使管理组织有明确的追求目标，形成良好的共同价值观和强大的精神凝聚力。

四、创造能充分发挥人的聪明才智和拔尖人才脱颖而出的机制环境

在管理中树立人本观念，特别是树立尊重人才和人的全面发展观念，最主要的是扫除影响和限制人的才能充分发挥和出才用才的种种障碍，创造能够使人的才能尽可能发挥和人才辈出的良好机制和环境。

第六章 管理系统的观念

第一节 管理系统观念的形成

一、古代管理系统思想的萌芽

世界是包括一切的整体，而且认为世界万物都在做有规律、有秩序的运动。亚里士多德提出：整体大于它的各部分的总和的系统思想。

二、近代管理系统观念的产生

三、现代管理系统观念的形成

20世纪60年代前后，盛行起一个专门的系统管理学派，这一学派认为系统管理有以下四个特点。

- 1、它以目标为中心，始终强调系统的客观成就和客观效果。
- 2、它以整个系统为中心，决策时强调整个系统最优化，而不是强调子系统的最优化。
- 3、它以责任为中心，每个管理人员都被分配给一定的任务，能衡量其工作效果。
- 4、它以人为中心，每个工作人员都被安排进行有挑战性的工作，并根据其工作成绩来付给报酬。

第二节 管理系统观念的内容

一、管理的整体观念

- 1、任何管理系统都是由各个管理要素、管理部门、管理单位组成的有机整体。作为整体，它有不同于其各个组成要素和组成部分的构成性质和运行规律，因此也必须要遵循不同的管理规律，采取不同的管理方式和管理方法。
- 2、管理系统的各个组成要素和组成部分相互联系，彼此依赖。要素和局部的变化会产生连锁反应，从而影响整体的变化；整体的变化也会影响要素和局部的变化。用这一观念来分析管理问题，就要充分考虑管理各组成部分之间的复杂关系，从而在计划中搞好综合平衡，在实施中做到统筹兼顾，全面安排。
- 3、用系统观念来考察管理活动和管理成果，要看其整体功能的发挥情况和整体效果的大小，而不能只看局部功能和局部效果。用这一观念来指导管理活动，就要综合考虑构成管理活动各要素的素质和功能，充分调动各方面的积极性，并最终追求较好的总体管理效果。

二、管理的动态观念

三、管理的开放观念

四、管理的层次观念

五、管理的信息观念

第三节 系统方法在管理中的应用

- 一、系统方法在管理中应用的特点
- 二、在管理中运用系统方法的基本程序步骤
- 三、系统方法在管理中的主要作用

第七章 管理的择优观念

第一节 在管理中树立择优观念的重要性

- 一、管理的择优观念的涵义
- 二、在管理中树立择优观念的必要性

第二节 管理的择优观念的内容

一、质量第一的观念

在管理中质量是反映整个管理水平的一个综合指标。

是否树立质量第一的观念，在很大程度上就可反映是否树立了管理

在管理中树立质量第一的观念，其具体的实现形式就是要在各行各业，凡属涉及质量问题的部门和单位，加强质量教育，提高质量意识，并要在这个基础上推行全面质量管理。

全面质量管理，包括以下三方面相互关系、共为一体的内容。

- 1、全方位的管理
- 2、对全过程和环节的管理
- 3、由全体人员参与的管理

二、时间第一的观念

时间第一的观念，也就是讲求效率的观念。效率，主要是指工作效率、劳动效率或管理效率。它是指单位时间内所完成的工作量或劳动量，也可以指完成单位工作最或劳动量所需要的时间。效率的核心就是追求时间的节约，追求在有限的时间内完成更多的工作量或劳动量。追求效率观念也就是时间第一的观念。

在管理中树立时间第一的观念，是管理的择优观念的主要的表现形式和内容

第一、在管理中树立时间第一的观念，就要千方百计地节约时间，提高管理效率。

第二、在管理中树立时间第一的观念，就要尽量合理地安排时间、分配时间。

第三、在管理中树立时间第一的观念，就要善于赢得时间，抓住机遇。

三、效益第一的观念

首先。以尽最少的投入获得尽量多的产出，即取得较好的经济效益、社会效益和生态效益，是一切管理活动的主要目的之一，因而也是管理的择优观念的主要表现形式

其次，效益是指经济效益、社会效益和生态效益等相统一的效益

最后，效益主要是指整体的效益，而不是单指局部的效益

四、人才第一的观念

是要在管理中重视人才的作用，要把培养选拔和使用人才的工作放在一切管理工作首位。

第三节 管理的择优原则

一、整体优化原则

是指整个管理系统的优化，管理全过程的优化，也是指管理总目标的制定和实现的优化。

一般来说，管理的整体优化和局部优化是辩证统一的关系，整体优化要以局部优化为基础，局部优化则要以整体优化为前提。但是，整体优化往往不一定是局部优化的简单相加，而是局部优化的综合。为此，在管理中坚持整体优化的原则，要正确处理整体与局部的关系，要通过各种有效的调节政策和方法，减少它们之间的矛盾，增强整体功能。

二、全面比较原则

三、定性与定量分析相结合原则

任何事物都是质与量的统一。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/147042010041010014>