

现代管理理论发展趋势及其启示

2011-09-15 14:21:38

王智丽

现代西方管理理论萌芽于欧洲的文艺复兴时期, 得益于西方资本主义制度的确立, 形成于19世纪末和20世纪初, 成熟于第二次世界大战以后的20世纪70年代末到80年代初。进入新的历史时期, 现代西方管理理论对于人的研究大大地加强了, 明显地向人性回归。他山之石可以攻玉。因此, 认真探索、总结西方管理思想的内在规律, 对于我们的企业管理, 无疑有着诸多启示和帮助。

一、现代管理理论发展趋势之一, 是把理性管理同艺术管理有机结合起来, 它给我们的重要启示是, 要高度重视管理经验的價值。

19世纪末20世纪初产生了以泰罗、法约尔、韦伯等人为代表的古典科学管理运动, 极大地推动了生产力的发展, 并第一次科学地、理性地把管理纳入了科学的轨道, 使管理成为一门真正的科学。行为科学对生产力的发展和劳动生产率的提高起到了重要的促进作用, 但是由于偏重非理性方面而忽略了理性方面, 管理绩效同样达不到最理想的要求。要想真正使管理达到最优境界, 只有把两者结合起来。

美国著名管理学家哈罗德·孔茨认为, 管理就是设计和保持一种良好环境, 使人在群体里高效率地完成既定目标。具体而言, 管理目标和计划的实施, 组织结构的设计与运作, 人力、物力资源的调配和安置, 以及对管理全过程的控制和调整, 这些都离不开人的参与。因此, 人才的优劣、好坏、人才的选拔、尤其是中层以上干部的选拔至关重要, 因为企业的竞争归根到底是人才的竞争。

美国人曾称IBM为“蓝色巨人”, 但这位巨人在上世纪90年代, 危机四伏。1991年亏损29亿美元, 1992年又亏损50亿美元。1993年3月IBM董事会选定51岁的郭士纳——原纳比斯食品烟草公司总裁出任CEO, 消息传出, 舆论哗然, 反对之声一浪高过一浪, 世界上最大的计算机公司竟聘用了一位计算机外行当了总裁。然而, 郭士纳以他的管理征服了IBM, 征服了管理界。这又回应了法约尔一般管理理论对于管理者必须具有管理经验之说的正确性。

人们一般认为, 不能让外行来领导内行。其实, 这里混淆了管理与操作(技术)的本质。一个单位的管理者, 不是某一工作的实操者, 他的作用是计划、组织、指挥、协调、管理(这也是法约尔理论)。工作的层面、思路、执行是不一样的, 这种区别就造就了不同类型的管理者或技术员。这一理论对我们选拔人才是有一定的帮助作用。

二、现代管理理论发展趋势之二, 是把企业中正式组织和非正式组织的作用结合起来。

现代管理理论认为, 所谓正式组织, 指的是企业为了有效实现其目标, 所规定的组织成员的正式的相互关系和组织体系, 包括组织结构、方针政策、规划方案、规章制度、运行方式、管理模式等; 所谓非正式组织, 是指组织中没有经过上级或一些相关的程序而建立起来的以感情联系为主要沟通方式的组织, 而行为科学则强调了非正式组织的作用。要想达到理想的管理绩效, 两者的结合是必然的趋势。

在一个单位里, 正式组织一般都占主导地位, 日常的工作和学习活动都通过它来进行。由于非正式组织是自然形成的无形组织, 不占主导地位, 容易被人们所忽视。事实上, 劳动群体中的人际关系本来就是由正式组织和非正式组织一起构成的, 它们共同影响着劳动者的思想和行动。那么, 非正式组织是怎样产生的呢? 一般而言, 它是人们为满足工作以外的某种心理需要而产生的。正式组织的目的是完成生产和工作任务, 因而满足不了人们工作以外的各种各样的需要, 如交朋友的需要、业余爱好的需要等。所以人们自然而然要通过一些途径来实现这些需要, 于是形形色色的非正式组织便相继产生了。概括起来, 非正式组织形成原因大体有三种: 一是由于利益和观点一致而形成小群体; 二是由于志向、爱好、兴趣、习惯一致而形成伙伴关系; 三是有相似的经历和背景。

那么, 在实际工作中怎样引导和利用非正式组织, 充分发挥非正式组织的作用? 对此, 有管理专家作如下建议:

- 1、利用非正式组织成员之间情感密切的特点, 引导他们互帮互学, 取长补短, 提高生产技术和工作能力;
- 2、利用他们之间互相信任, 说话投机, 有共同语言的特点, 启发他们开展批评和自我批评, 克服缺点, 发扬优点;

3、利用他们之间的信息传递灵活迅速的特点，可以及时收集职工对单位工作的意见和要求，使领导者及时掌握各方面的情况，便于改进工作；

4、利用非正式组织凝聚力强，肯互相帮助的特点，有意识地把单位无力顾及的群众工作和适合他们去做的思想工作交给他们做，这样既能解决问题，又为领导者分了忧；

5、利用非正式组织内群体压力大、突击性和从众性强的特点，在确定分配生产和工作任务是，给予必要的信任，鼓励和压力，使他们起到突击队的作用，促进任务的完成；

6、利用其领袖能力强、说话灵、影响大的特点，在符合条件和情况允许时，依靠他，并授予相应的权力，从而将其群体纳入正式组织的轨道。

三、现代管理理论发展趋势之三，是把管理中的系统性、计划性、程序化等特征与灵活性、权变性、非程序化等特征相结合，它告诉我们要在工作中注意管理目标的一致和统一。

古典管理理论和管理科学理论普遍强调管理的系统性、计划性和程序化方面的作用，而行为科学和权变学派则强调不顾外部环境的变化，把计划、系统看的得？一成不变，这样就会造成不应有的损失。企业本身是一个系统，一个系统要正常地运转，就必须是这两方面的有机结合，现代管理理论有把这两种理论相结合的趋势。

法约尔的管理理论强调命令的统一，每个人只有一个上级。但在现实的工作中，却难尽如人意。从行政管理的角度看，存在着命令的不统一的情况。不同的行政机关管理着同一件事情，这种政出多门的情况在现实中比比皆是。对于高校毕业生就业管理工作，至少有人事部、组织部、地方人事局、教委等四方管理。人事局有进京指标，教委有留京指标。这种政出多门的现象在不同程度上，限制了毕业生的就业，违背了现代管理理论中的一般管理原理。在单位的具体工作上，就更为多见。如部门领导、主管领导、一把手同时布置、调控同一件事情时有发生，这种多头管理，使下级无所适从。领导班子的意见不统一，导致命令的不统一，实际执行效果可想而知。由此可见，现代管理理论对行政管理工作，对于企业管理，都有着重要启迪和借鉴作用

四、现代管理理论发展趋势之四，是把管理中的精确性和模糊性相结合，行政方法和经济手段相结合，并警示我们要特别注意行政方法的负面影响。

对精确性管理的研究已逐渐成熟，但在管理过程中还存在着大量的不清晰、不确定、不完美的情况。不能只注重精确性而忽视事物发展的本质，也不能单纯用模糊的方法去管理。在管理上，只有把两者有效地结合起来，才会真正使管理活动更加可控而富有活力。现代管理理论认为，采用行政方法进行管理，比较简单、直接、有效，但由于它本身的特点，如果单纯采用行政方法或者滥用行政方法，就会产生诸多不良影响。

首先，由于行政方法具有权威性和强制性，作用和效果较直接有效，且不承担任何经济责任等特点，容易使一些管理者过分迷信行政方法的效力，不讲客观规律，不进行调查研究而加以滥用。而被管理者由于惧怕违抗上级命令、指令会受罚，处处迎合服从管理者的意志，有时要做出违心的言行，这就可能助长某些领导者养成独断专行、官僚主义和瞎指挥的不良作风。

其次，行政方法是靠权利和服从来进行管理的，且不便于分权，因此会影响被管理者的积极性、主动性和创造性。上级有时不能全面考虑各单位、各部门和各地区的经济利益，可能会挫伤某些单位和劳动者的积极性。下级对上级的服从和合作是出于外力，而不是自愿的，因此下级在执行上级的指示、命令过程中缺乏主动性和积极性，长期下去会使下级丧失工作的主动性和责任感，形成对上级的依赖，同时也难以做到令行禁止。

再者，由于行政方法是自上而下，按照行政区域、行政系统、行政层次来进行组织与管理经济活动的，比较强调上令下行。这样，一方面当上级决策有失误时，下级不能自行根据具体情况采取相应的行动和措施进行补救，且当机构庞大，管理层次较多时，还会造成信息传递迟缓和失真；另一方面，横向沟通的困难不利于企业之间发展横向联系和进行专业化协作，易在部门、地区、企业之间造成人为的经济分割。

事实上，行政管理的目标与企业管理的目标是不完全一致的。法约尔责权的统一论、德鲁克的目标管理论，可以有效缓解行政效率低下问题，避免“上有政策，下有对策”。

来源：《中外企业文化》2007年第6期

责任编辑：奇奇

文档附件：

隐藏评论

用户昵称： (您填写的昵称将出现在评论列表中) 匿名

请遵纪守法并注意语言文明。发言最多为2000字符（每个汉字相当于两个字符）



1204

发表

中国社会科学院电话：010-85195999 中国社会科学网电话：010-84177878；84177879 Email: skw01@cass.org.cn
投稿信箱: skw01@cass.org.cn 网友之声信箱: skw02@cass.org.cn 地址: 北京市朝阳区望京中环南路1号
版权所有: 中国社会科学院 版权声明 京ICP备05072735号