

和你一起学管理（三）管理的重要原则 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/107/2021\\_2022\\_\\_E5\\_92\\_8C\\_E4\\_BD\\_A0\\_E4\\_B8\\_80\\_E8\\_c70\\_107486.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/107/2021_2022__E5_92_8C_E4_BD_A0_E4_B8_80_E8_c70_107486.htm) 管理的概念和原则众多，门派也非常繁杂，什么鸟人学了点管理的皮毛都著书立说，搞得我们的管理学科百花一齐放，独树一帜却少得可怜。

这也好。我们不必被这些林林总总的东西吓着了，以下几个重要的原则，如果哪本书没提到，或者不把它当重要原则，要么那本书是狗屎，要么就是行将入木，不值得去看了。

第一，人性化的原则，也就是以人为本的原则。我们知道，管理学的核心是对人的管理，这一点从管理学的概念就可以看出来。年前，我在管理版，和秋雨有过一篇对话，我比较详细地谈了我对人性化的看法。大家要明白，我们学习管理，对人的理解一定要贯彻始终，是人，也只有人，才是管理分析与研究的对象。好象我们今年的分析题，分析一篇目标责任书，很多考友就写成了对财务的分析报告了，尽管现在标准答案没出来，但我可以在这里跟大家说，那会是绝对错误的！如果我们考的是会计，还有可能是财务分析。这个原则灌输到这里，实际上是考这个责任书对企业长远发展，对人的发展与激励有哪些不良影响。所以，大家凡是对这类综合性很强的分析题，有时无从下手，从人性的全面发展，从对人的解放和相互的尊重和理解，从自由平等的角度去分析，有时就豁然开朗了。你不要觉得好笑，现代管理学是从西方世界传过来的，我们现在大谈和世界接轨，其实，要接的，不是某种模式的僵化的嫁接，而是从根本上理解人的基本权利，人的基本的尊严。如果你没有这个观点，你就要洗脑

了。管理学对人权与民主的推崇，和我们现有的政治体制的冲突，在大家读MBA后就可以更深入和系统的学习到，现在不在我们的讨论之列，学这些，才真正的感受到痛苦。第二，权变的原则。所谓权变，权者，权衡；变者，变化。也就是说，不通，则思变，变，则通达。也就是说，你别死脑筋，别一头蛮牛似的一根筋犟到底。我们在学习管理的第一章，就要学到管理的特点，其中一条，就是艺术性，什么是艺术性呢，当然就是要你讲求方法，灵活机动，随机应变，因地制宜，说到底，就是叫你脑子活。什么事情都有两面性，从不同的角度有多重性，管理研究的是共性，但面对的却是千差万别的个性，你不去作情景分析，单纯以某书是如何说的，某名人是如何说的，就对某些事物妄加评论，往往就要犯错误。今年的考试中，简答题第一题，要我们评论泰勒的科学管理方法对我们有何现实意义。我们都知道，泰勒的那一套胡萝卜加大棒的管理方式是过时了。如果你这么个答法，就错得找不到分了。实际上，出题的老师的潜意识是在骂人呢，为什么？因为我们的现状，是很多地方还很穷，人们没有共产主义理想，建设了几十年，吹嘘的所谓精神文明成就，在金钱面前，一文不值。这是现实。如果你到珠三角的私人企业里去看看，看完后再对我们曾在中学课本里学过的，描写二十年代上海产业工人的《包身工》，你会觉得这是在描绘现状！我们学习管理，就要有权变的观点，去看待事物。我们再举个例子，就是对现代社会学和管理学影响深远的马斯洛的需要层次论。这个理论是很重要的，但是，如果认为这个理论是绝对的，凡事用需要层次去套，那就错了。比方，我们中国人说的民族气节，士可杀不可辱，饿死不吃

救济粮等等博大精深的儒家思想，就不是马斯洛这类西方人可以理解的。当然，权变也不是要你无条件的瞎变，乱变，任何变化，都是有规律的，不能说不过去了，就随便来个与时俱进为自己辩解。比方去年，教育部与时俱进，为配合现在的民族政策和统战政策，连岳飞，文天祥这类中华民族的“民族英雄”这样几个字都被从教科书里划了去，引起海内外一片哗然。这类的与时俱进和改革权变还是不变的好。第三，满意原则。所谓满意原则，又叫有限理性原则，是指人在决策时受到各种因素的限制，只能寻求相对满意的答案和结果，而不能找到最优解。这是很重要的。我们很多朋友在解题，尤其是选择题时，一看，觉得好象都对，不知道该如何选择，如果见了答案，又怀疑，不知道谁是对的。其实，管理学就是这样，并没有最优解，只有比较满意的解，同样的题目，换个情景，可能就完全不同，所以很多学友对标准答案嗤之以鼻，却又说不出个所以然来。其实，我们只要多分析一下情景，可能答案就很明显，只有分析情景才能得出正确的答案，才能找到满意的结果。所以，不要迷信答案，要多思考。满意原则，就是在条件有限的情况下灵活运用管理的手段解决问题，开一间同样的公司，如果投资额不同，要达到的预期收益不同，那么管理的手段会完全不同的。记住满意原则。第四，效益原则。搞管理，任何时候都要考虑效益。效益是什么，就是效率和效果的最佳结合，既要效果，也要效率。很说事情为什么会面临决策的两难，就是效益问题。如果你采取某种措施，付出的代价大过收益，你还会干么？这也就是决策人的才能为什么有高下的原因。效益的原则也是贯穿整个管理学的始终的重要原则。我们定计划，

要考虑资源的有效利用；组织结构，不能妨碍生产效率的提高；领导，就是要激励大家少浪费，多产出；控制，就是要最大限度地以低成本来控制事情按原有的效果进行；连人的管理与激励，现在也是要考虑绩效挂钩，不能吃大锅饭，防止激励因素向保健因素转移。这一切，都是和效益有关的。但大家不要机械理解效益的原则。因为效益原则被滥用，许多管理者只看眼前利益，不注重企业的可持续发展，杀鸡取卵，留下后患，就是得不偿失了，所以，权变的观点又在这里显示了威力。第五，目标原则。这是我们学习管理过程中常常会遇到的。问题是，我们在采取一项管理行为时，常常搞不清我们的目的到底是什么，我们常常自以为明白了，事实上却错了，错得离谱，回过头来才后悔莫及。问题就在于我们把握目标的能力。做任何事情都是要达到一定的目的的，但目标会有很多个，不同的部门，不同的管理者，在不同的情况下，会有不同的目标，这在学习计划这一部分时会详细学到，但问题是，目标的原则如此重要，以至我们现代管理学里，目标管理和流程改造，都是不可不学的重要方式。几乎没有什么企业不采用目标管理的了，关键是很多企业并不了解目标管理的精髓，在实施目标管理的过程中，在流程改造的过程中，失去了目标还不自知，实在是可悲。所以，大家要明白目标原则的重要性，就好象我们看很多贴子，后面的跟贴和前面所谈的差了十万八千里，就是这个原因。其他还有一些原则，象发展的原则等，就不在这里多谈，因为发展是任何学科的普遍规律。我只所以将以上几点分开谈，是因为这样会清楚一些，事实上，在学习管理的过程中，这些原则是相互渗透，融会贯通的，强行将他们拆裂开来，会

曲解我的本意。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)