

领导锦囊：“组织管理”的觉醒 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E9_A2_86_E5_AF_BC_E9_94_A6_E5_c123_289399.htm 今天，当我们说起“管理”这个词时，它隐含着一个不言而喻的前提：我们是在说如何管理一个“组织”、而并不是在说如何管理“人（一群人）”。组织是由“一群人”组成，但“一群人”却不一定是个组织只有当“一群人”具备了明确的组织制度规章、并由此成为非人格化的组织，我们才称其为正式组织，否则就称其为一盘散沙。事实上，这也是现代正式组织与传统乌合之众的区别标志。我们对于正式组织的认识，始于被誉为组织理论之父的德国社会学家马克斯韦伯。从企业组织管理的角度来说，马克斯韦伯让我们知道了这样两个事实：一、传统领导人的作用只为了维护传统，强调的是个人忠诚，因而效率较低，不宜作为现代组织体系的基础；二、现代组织是高度非人格化的组织系统，组织不在隶属于任何的个人权力，它意味着现代组织具有了独立的组织生命、而不再是个人手中可以捏来捏去的玩偶。但是，中国人建立组织的方式，通常来说，是采取熟人信任或江湖侠义的情感纽带建立，事实上，无论是轰轰烈烈的义和团、还是行侠仗义的水浒好汉，虽然它们的模样看起来很象是一个组织，但事实上，它们与我们今天所说的正式组织有着天壤之别，因为在本质上，组织里人与人的关系，依赖于情感侠义而不是制度规章来维持，组织依旧隶属于个人权利组织本身成为了统治者手中的工具、并不具备独立的组织生命。中国传统的情感侠义式的组织，一个最致命的缺陷，就是导致了对于“组织功

能”，缺乏常识性的了解和认识。譬如缺乏对于组织的层次、结构、计划、效率等等基本功能的认识，或者说，在中国传统的组织管理进程中，并不懂得使用这些组织功能去管理组织，这其中，最糟糕的问题，就是对于组织最重要的功能组织的“制度功能”，缺乏基本的尊重。现代管理学是挖掘“组织功能”，实现组织基业长青之道。当一个管理者领导一个正式组织时，他必须清醒的认识到：他最重要的工作职责，是通过挖掘组织功能从而塑造出强大的组织能力原因很简单，现代组织之间的竞争，不再是个人之间的个人智慧较量、而是组织之间的组织能力竞争。事实上，组织功能的强大，超出了我们的想象。我曾在《永不消失的责任》一书中，描述了这样一个新闻事件：在一辆长途旅行的客车中，两个歹徒将全车40多位乘客财物抢劫一空这并不是少数人战胜多数人的胜利、而是组织战胜非组织的胜利，原因是歹徒虽是少数，却是一个组织，他们使用了最基本的组织功能，譬如目标明确、事先计划、明确分工等等组织功能；全车乘客虽是多数，但他们却是一盘散沙。就现代企业组织管理来说，组织能力常常是非常轻易的就战胜了个人能力。譬如组织战略设计很轻松的就战胜了个人直觉判断，组织流程效率很轻松的就战胜了群体运动效率，组织分工很轻松的就战胜了个人奉献精神，就如西方经济学鼻祖亚当斯密所说，在一个生产扣针的小企业里，因为有了组织分工，结果是一人一日可成针4800枚，但是，“假如没有分工、而是各自独立工作，那末，他们不论是谁，绝对不能一日制造20枚针，说不定一天连一枚针也制造不出来”。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