

西方管理理论及其对我国外贸企业的借鉴意义

沈 根 荣

现代西方管理理论,自19世纪末产生以来,已经历了将近100年的历史发展过程。在这近百年的时间里,西方的许多管理学家在总结当时企业管理实践经验的基础上,吸收诸如社会学、心理学、人类学、哲学、运筹学、系统论、信息论、控制论、工程学、计算机程序等学科的研究成果,提出了各种反映企业管理需要的理论,推动了西方企业管理的发展。这些理论概述其要,有:

一、管理组织理论

西方管理学家认为,企业组织可分为正式组织和非正式组织。正式组织指企业为有效地实现企业的目标所规定的企业各成员之间相互关系和职责范围的一定组织体系。非正式组织则指企业对共同工作过程中自发形成的以共同感情为基础的非正式团体。非正式组织与正式组织相互依存,并对企业效率的提高起重要作用。对于企业管理组织的结构,有些西方管理学家认为,主要可归纳为5种类型,即:(1)集权的职能性结构;(2)以事业部制为代表的分权结构;(3)以加强职能部门之间以及职能部门与规划项目之间的协作为目标的矩阵结构;(4)以盈亏中心制形式为特征的模拟性分散管理机构;(5)由范围很广且相互独立的单位参加,为完成共同目标而组成的系统结构。西方管理学家认为,企业的组织结构取何种类型,应根据企业性质、条件和管理者的特点来确定。

二、管理职能理论

管理职能理论是古典管理学派的重要贡献。最有代表性的系统化管理职能理论当推古

利克的POSDCORB,即管理7种职能论。古利克提出的7种管理职能是:(1)计划,即为实现企业目标而制定的工作纲要及实现办法;(2)组织,即为实现企业目标而建立的组织结构体系及各层次的职责范围与协作关系;(3)人事,包括雇员的选择、训练、培养和恰当安排等;(4)指挥,包括对下属的领导、监督和激励;(5)协调,即企业各部门间的工作和谐,步调协同,共同实现企业的目标;(6)报告,包括下级对上级的报告和上级对下级的考绩、调查和审核;(7)预算,包括财务计划、会计、控制等。

三、需要、动机和激励理论

需要、动机和激励理论是行为科学家对企业管理所作出的重要贡献。他们指出,人们的各种行为都有其动机,而动机又产生于人类本身内在的、强烈要求得到满足的需要。在企业管理中,应根据人的需要和动机加以激励,使之更好地完成任务。在需要、动机、激励理论方面,行为科学家马斯洛提出了人类基本需要层次论,把人的需要从低级到高级分为5个层次,认为人的较低层次的需要满足后,就会进而追求满足更高一级的需要,而已满足的需要不再起促进作用,因而企业必须不断给雇员创造各种环境,最大限度地满足他们的需要,才能有效地激励雇员。赫尔伯格提出了双因素理论。他认为影响人的工作态度的因素可分为:(1)成就、表彰等产生使雇员满意的积极效果的激励因素;(2)薪金、同事关系等不能直接起激励雇员的作用,但能消除雇员不满情绪的保健因素,并提出在消除雇员不满情绪的同时,应采用“工作丰富化”等管理方法,增加激励因素,以提高

企业效率。

四、管理决策理论

管理决策理论认为,决策贯彻于制定计划、选择方案、组织设计、决策权限的分配、控制手段的选择等管理的各个方面和全部过程,可以说,管理就是决策。决策不只是个行动,而是整个过程。决策过程包括搜集情报、拟订计划、选定计划和对选择进行评估等阶段。在决策过程中,信息联系起着重要的作用。决策理论认为,人不可能达到完美无缺的程度,缺乏求得最优化的才智,因而在决策时只能满足于取得足够好的效果的标准。决策理论还认为,决策不仅是企业最高层的任务,只有企业中各个层次均参与决策才能达到企业的统一。在决策时,必须通过效率标准、心理因素,以及计划、信息、权限等,对个人决策施加影响,才能确保个人决策的合理性。

五、系统管理理论

系统管理理论将一般系统论、信息论、控制论结合起来,运用于研究企业组织及其管理。系统理论认为,从系统的观点考虑和管理企业有助于提高企业的效率。他们认为,企业组织是一个由相互联系而共同工作的各个子系统所组成的一个系统,以便达到企业组织及其成员双方的目标。企业组织又是一个开放的系统,它同周围环境(顾客、竞争者、供应者、政府部门等)之间存在着动态的相互作用,并且具有内外信息反馈网络,能够不断地自我调节,以适应环境和本身的需要。企业的系统管理就是把人员、机器、资金等没有联系的资源结合成为一个达到一定目标的整体系统。企业的计划、组织、控制和沟通等基本管理职能围绕着系统及其目标而发挥作用。

此外,西方管理学家对管理原则、管理制度、企业领导方式、企业目标管理等许多方面都提出了一些有价值的理论。

西方管理理论虽然有反映资本主义社会人与人之间不平等关系的一面,但同时又反映了

人类社会化大生产过程中生产力发展的共同规律,因而这些理论具有真理的成分。它们不仅是西方国家企业管理方面的精神财富,也是全人类的精神财富。

建国以来,我国对外贸易企业经过长期探索,初步建立起一套社会主义外贸企业管理的办法。例如,外贸企业的思想政治工作制度、职工代表大会制度、按劳取酬的分配制度、进出口经济核算制度、以货证船为中心的出口业务管理制度、多渠道多种类型的人才培养制度等。这些管理办法对于我国外贸企业发展社会主义经济,完成国家下达的对外贸易计划任务发挥了重要作用。然而,由于我国开展社会主义对外贸易的时间还不长,不可能积累起丰富的对外贸易企业管理经验,因而我国当前的外贸企业管理制度还很不完善,至今仍处于探索过程中;由于缺乏系统化的先进管理理论的指导,我国外贸企业的管理手段在相当程度上仍属于经验管理的性质。在当前我国发展外向型经济的过程中,外贸企业管理的这种不成熟、不完善性质,严重阻碍了企业走向世界的速度。引进先进的管理手段,改变陈旧的经验管理方式,完善外贸企业管理制度,实现外贸企业管理的科学化、规范化,已成为飞速发展的我国对外贸易的内在要求。要达此目的,除了不断总结我国对外贸易企业管理的经验,并加以概括和提高,为我国社会主义对外贸易企业管理的发展提供必要的理论源泉之外,还应该认真借鉴国外的先进管理经验,汲取其合理内核,以促进我国成熟的和完善的社会主义对外贸易企业管理理论的建立。

西方企业管理理论对于我国外贸企业管理主要有以下几方面的借鉴意义。

一、借鉴西方管理组织理论,以完善我国外贸企业的组织结构

我国外贸企业长期实行集权的职能性结构,这同我国长期实行的高度集中的计划经济是相适应的。在当前发展外向型经济的形势下,我国外贸企业的性质、任务发生了变化,正从一

个从事单一进出口的国内企业发展为综合性多功能的国际企业。随着业务的发展,我国外贸企业在海内外开办的合资、独资企业的数量日益增多,规模日益扩大。这样,划一的职能结构已不适应新的经济形势的需要。根据企业的实际需要,灵活多样地设计企业的组织结构成为当前我国外贸企业管理的一项重要任务。因此,我们应重视研究国外管理组织理论,引进国外流行的事业部制、盈亏中心制、地区分权结构等各种适用的组织类型,根据具体情况将这些结构形式适用于特定的外贸企业。

二、借鉴西方管理职能理论,健全和强化企业管理职能

我国外贸企业由于长期政企不分,管理主要以行政方式为主,企业管理职能的运用受到很大限制。例如,企业计划管理主要由行政部门控制,企业不能独立制订计划,基本上只有执行的权力。又如,企业缺乏必要的人事权力,职工的选择、培养往往由行政部门决定。再如,企业经济核算职能不完善,企业经营状况、盈亏等受政策因素影响甚大。因此,研究西方管理职能理论,汲取西方企业的先进管理制度,对于健全和强化实行政企分开的我国外贸企业的管理职能具有重要意义。

三、借鉴西方行为科学管理理论,组织起一支和谐协作、富有战斗力的外贸企业职工队伍

过去我国外贸企业在通过思想政治工作,发挥人的积极性方面取得了一定的成效,但由于缺乏理论的概括,尤其是缺乏对职工行为的研究,因而往往带有一定的盲目性。西方行为科学管理理论所提出的正式组织和非正式组织的观点同我国外贸企业的实际情况是相符合的。行为科学家所提出的各种需要、动机、激励理论具有科学成分,可以有选择地运用于我国外贸企业管理实践。行为科学家对于领导方式、

参与制、工作丰富化等内容的研究都含有丰富的科学成果。因而,在企业思想政治工作需要转折的新形势下,在总结我国外贸企业对人的工作的经验基础上,汲取西方行为科学管理理论的合理成分,有助于建立我国社会主义外贸企业行为管理理论和组织起一支和谐协作、富有战斗力的外贸企业职工队伍。

四、借鉴西方管理决策理论,改善外贸企业决策功能

国际市场错综复杂,瞬息多变,具有很大的风险。当我国外贸企业的职能从政府的部门转移至独立的经营者时,能否把握时机,根据国际市场的变化,迅速、准确地作出决策,便成为企业经营成败的关键。西方管理决策理论,对于决策的性质、决策的阶段性、信息对于决策的重要作用、决策是企业各层次的共同行为,以及确保个人决策合理性的条件等内容都有深刻阐述。因此,把西方管理决策理论所包含的科学原理运用于我国外贸企业决策过程,有助于改善企业的决策功能。

五、借鉴西方系统管理理论,理顺外贸企业内部以及外贸企业同外部环境的各种关系

外贸企业是由各个职能部门及其下属单位所构成的各个子系统有机组成的一个系统;外贸企业又存在于国际、国内环境之中,与外部环境相互发生作用,是一个开放的系统。因此,外贸企业管理必须实行系统管理,理顺企业内部与外部的各种关系,使外贸企业内部各个子系统协调动作,同其外部环境相互适应,企业内外的信息得以沟通,系统的控制功能得以完善,才能使我国对外贸易出现稳定、均衡的发展。在系统管理方面,西方系统管理理论家作了大量的研究,具有丰富的研究成果,其合乎科学的部分完全可以运用于我国外贸企业系统管理的实际。

*

*

*

*

*

*

*

*