

# 简论人在管理活动中的地位

吴 军

现代社会“管理”被推上了前所未有的重要位置，它象一种神奇的强化剂，极大地强化了社会各种组织的功能，成为提高经济效益的决定性因素。我们党的十三大报告中就指出：“现代科学技术和现代化管理是提高经济效益的决定性因素，是使我国经济走向新的成长阶段的主要支柱。”当前我国的改革开放实践，建设四个现代化的目标都迫切需要现代化管理。而现代管理的中心在于人。因此，我们重视、研究管理，必须首先了解、把握人在管理中的地位和作用，以便有效地推动管理实践和管理科学的发展。

## 一、人是管理要素中唯一“活”的要素

管理是一个人或集体有效地运用集合起来的各种资源去实现组织的预定目标的活动。它是一种十分广泛而长久的社会现象。凡是某个人或数人通过一定的方式、方法，运用集合起来的人力、财力、时间、信息等资源去实现组织目标的活动，都属于管理活动的范畴。

管理作为伴随人类社会存在和发展的社会现象，它是一个较为复杂的有机系统。它由管理主体、客体、手段三大要素或子系统构成。而管理主体系统中有决策系统、智囊系统、执行系统、监督系统，这些系统都主要由人组成；管理客体系统中有物、财、人、信息、时间、环境；手段系统中有机构、法律（包括政策）、人。在这三大子系统中都有人，而且在所有要素中唯独只有人才具有思想意识，其他一切物、财、时间、信息等等都是无意识的死物。它们离开人就是毫无现实意义的客观存在。只有人才是一种有生命的类的存在物，他是世界上最具有能动性、主动性和创造性的实体。这主要表现在：

第一，人具有目的性。人的活动本质上是主体有意识地改造自然、社会以满足自己某种需要的活动。因此，它一开始就要求人既认识自己的需要，又认识自然、社会的属性和规律以及自身改造客观对象的能力。只有对自身需要的认识，才会有从事活动的内在动力，才会有从事某种活动的要求和欲望。因此，在管理活动中，人们总是首先在自己头脑中形成一种既体现对自身需要的认识，又体现对客观对象一定认识的自觉意识或观念。这就是人活动的目的。没有目的就没有人从事活动的动力，就没有世间为了满足人的需要的变化发展。恩格斯说：“在社会历史领域内进行活动的，全是具有意识的、经过思虑或凭激情行动的，追求某种目的的人；任何事情的发生都不是没有自觉的意图，没有预期的目的的。”

第二，人具有选择性。人对活动的对象、目标以及为了达到目标而采取的步骤、方案、计划，具有能动地进行选择的特性。现代控制论表明，事物之间的因果联系是多方面的、复杂

的，一事物向他事物的发展模式和途径具有多种可能性。因此，要达到一种预期目的，就必须从多种可能性中选择出能够实现目的的那种可能性，并主动作用于它以促使目的实现。这种选择性是人比其它存在物优越的地方。

第三，人具有创造性。这是人比其它存在物更具能动性的最高表现。人能根据自身日益增长的物质和精神需要，不断改变客观对象，使构成社会的生产方式、社会物质财富和精神财富等的每一因素、每一方面，在质和量上都不断更新和增殖。迄今为止，人通过自己的劳动，创造出了世间原本没有的灿烂辉煌的物质、精神财富，创造了丰富多彩的世界。

上述种种特性表明了人作为“万物之灵”，他与管理中的其它要素不一样，他是唯一有生命有灵性的类存在物。他表现出的强烈的目的性、选择性、创造性，是管理活动的灵魂，因而也由此决定了他在管理活动中的特殊地位和作用。

## 二、人是管理活动的主体

人是社会的主体是管理要素中唯一的有生命的因素，它具有世间一切物质所不具有的意識能动性，因而他在管理中也起着主导作用，处于支配地位，是管理的主体。

首先，人是管理活动的创造者。管理作为人类的一种有组织、有目的的活动，它是随着人类的产生而产生，随着人类的发展而发展的。地球上有了人和人的生产劳动就有了管理。因为管理活动是寓于生产实践活动中的，它不能独立存在。人类要生存就要生产，要生产就要协调人们的行为，就必然有管理。事实表明，在人类历史发展初期，原始社会的氏族或部落中的人们为了共同进行生产劳动和共同生活，结成以原始公有制为基础的社会关系，都在实际上从事着一定的管理实践。进入阶级社会后，各阶级、阶层的人们以至每一个人为了自身的生存和发展，特别是各个社会、国家的统治者为了维护本阶级的统治，无不在一定范围和层次的社会实践中进行着不同程度的自觉的管理活动。在现代社会中，管理活动已在很多国家中得到空前发展，渗透到社会生活的各个领域，起着十分广泛而重要的作用。在未来的社会中，管理活动将更加显示其重要的地位和作用，以至整个人类社会都将成为一个有效的管理系统。它与人类的生产实践以及其他实践活动同始终。人类的一切其他实践活动都离不开管理活动，而管理活动也要以其他实践活动为载体，寓于其他实践活动之中。哪里有人的实践活动，哪里就有管理。管理是在特定的实践条件下人为地创造的，又是为人创造的。

人不仅创造了管理活动，而且推动管理实践活动的发展。从原始社会到现代社会，人类的实践活动无论从内容、范围、规模，还是从水平、层次上看，都起了极大的变化，与此同时管理活动也发生了巨大变化，仅就早期的工厂管理到现代企业管理的演变，就可窥见一斑。早期的管理是在适应手工业生产向机器生产转变中产生的。这时的管理主要是工厂老板和工头对工人的严加管束，残酷剥削，管理只是凭老板个人的经验办事，工人的技术培训只是用师傅带徒弟的办法进行。老板为了追求最大利润，便尽量延长工作时间和加重劳动强度。到了十九世纪末，随着生产实践的发展，人们认识水平的提高，管理水平也随之提高，这时便产生了美国人泰勒提出的科学管理方法。这种方法要求科学地分析人在劳动中的机械动作，省去多余的笨拙的动作，制定精确的工作方法，实行完善的统计和监督制度等。在社会实践的推动下，管理进入第三个阶段即现代管理，这就是在科学管理基础上突出经营决

策，推广使用电子计算机等现代管理手段，这时把运筹学、数学和统计学的原理、方法运用于管理过程中；同时重视企业中人与人之间的关系，主张用各种方法调动人的生产积极性。到本世纪70年代，随着生产、科技的迅速发展，管理也发展到最新阶段：系统整体管理。这种方法克服了过去各种管理的局限性，综合了各种管理的长处，它要不断地与其他企业 and 专业单位以至社会发生联系，使企业成为一个开放性的社会技术系统。这是一种崭新而高水平的管理，它大大地促进生产力的发展。总之，人有意识有目的的活动创造了历史，也创造了管理，发展了管理，人是管理的主体。

其次，人是管理四种职能的主导者。管理有计划、组织、指挥和控制等职能。计划是管理对客观系统的未来活动进行规划和安排；组织是管理对计划执行中的系统的各种要素及其关系进行配置和组合；指挥是管理推动系统的活动过程按目标要求进行；控制是管理对系统活动过程的监督、检验和调节。这四种职能综合起来，就使管理成为系统活动中的一种特殊的运行机制。这一系统活动的运行全由人主持、起动、指挥。无论是对未来活动的规划、安排以及对计划执行中各要素及其关系的配置、组合还是指挥系统活动过程以及对活动过程的监督、检验和调节，都是人在承担，离开管理中的人，管理是无法担当起并完成这四种主要职能的。

第一，计划是人通过调查研究、分析、预测等复杂的的脑力劳动后，对未来活动进行的规划和安排。一切计划工作都必须从实际出发，对各种资源实际拥有情况、过去工作已取得的成绩和存在问题，目前状况、现在的处境、未来向何处发展等问题有事实分析，才能制定出切实可行的计划。因此说，计划实际上就是调查、预测、预见以及规划等，这一切工作非人莫属。

第二，组织是人为了实现目标，对人们的活动进行合理的分工、协作、配备和使用资源，正确处理人际关系的工作。为了实现管理目标和计划，必须要有组织保证，必须合理地组织、协调人力、物力、财力以及人们在管理活动中的相互关系，以保证供应、生产、销售等各环节统筹衔接。而且，任何组织都有领导者、被领导者和领导活动；领导者、被领导者都是人，领导活动则是人与人、人与物的有序活动。没有人就不成其为组织，没有人的主体性就没有管理活动及其组织职能的存在。

第三，控制是人（管理者）对实现计划目标的各种活动进行检查、监督和调节的工作。由于人类活动的复杂性、变动性，无论事前计划制定得多么全面、周密、切实可行，在管理过程中仍然会出现各种预料不到的变化，产生偏离目标计划的现象。这种管理过程中的随机现象是较为平常的，为了实现计划就必须由人采取应急措施加以调节，以保证目标实现。控制的基本程序是：①制定控制标准（主要是方针、政策等）；②衡量实际成果；③将实际成果同预定目标比较，弄清是否发生了偏差；④采取纠正措施。有效的控制应根据管理者和管理对象的不同情况，采取预先控制、现场控制和反馈控制等不同的控制方法，以便能保证质量又节省开支、时间，顺利地完决策目标所规定的任务。控制是一件变动性、应急性很强的工作，只有人才能胜任。

第四，指挥是主管人员对计划进行监测、纠偏的过程。这一过程需要人制定一个或一系列标准，并运用各种监测手段测度系统或个人的工作情况，对情况进行分析比较，从而有针对性地采取手段或实施行动去矫正重大的偏离。虽然有时组织内包含一个自行矫正偏差的控

制系统，但自控系统也要人注入信息密码才行，而且在其他场合，则必须由管理人员确定需要采取什么行动矫正偏差最恰当。实践证明，控制职能的主导者只能是有意识的人。

综上所述，人是管理四大基本职能的主导者，离开人这一活的创造性因素，管理就无法进行。只有人才能使一切无生命的物、财、信息、时间、环境等有机地联系起来，活动起来，形成生气勃勃的社会生产力。

最后，人以主体姿态从事管理，改变环境也改变自己。

第一，人通过管理实践改变自然和社会。人不仅认识管理客体、环境及其关系，而且使他们为着一定的目的有机地结合起来，相互作用，正常运行，并实现自己的目的，从而改变自然、社会，使它们更好地满足人的需要。从人类早期的简单工具的制作、运用到现代电子计算机的制造、使用；从古代万里长城、古运河的修建到现代长江大桥、葛洲坝水力发电工程及其通讯卫星发射基地等等建设成果的出现，都是人通过不同规模、层次的管理而极大地改变着自然和社会的面貌的证明。今天，人类正在通过各种高水平的现代管理，使社会实践有效地改变着我们的生存环境和生活方式，建设着越来越高的物质文明和精神文明。

第二，人以主体姿态面对自己，改变自己。人在改变客观世界的同时也改变着自己。人在管理中既是主体又是客体，具有主体“我”和客体“我”的双重性。人能够把自身当作客体，认识自己、评价自己、改造自己、确立自己、管理自己、发展自己，成为自己的主人。这表现为人通过管理有目的地创造、占有有用物体以满足自身的需要，从而使这些物转化为主体生命结构因素和主体本质力量因素，从而进一步改变和发展主体自身，不断造成新的力量、新的观念、新的品质、新的情操，使主体更完善、更充实，向全面而自由的方向发展。人的自我创造性证明，人是人自己的主宰者，这是人所特有的。任何管理主体都需要在对管理客体实施管理的同时，也要对自身客体的“我”进行管理。如果无法对自身进行有效管理的主体，便不可能对客体进行有效的管理。因为，不能管理自己的人首先就不能适应自然和社会环境，当然也就不能从事改造自然和社会的管理工作。人自觉地改变自己的能动性始终是沿着“适应、改造、再适应、再改造”的方向，辩证地向前发展的。人的素质和创造力也就随之得到不断提高。

总之，人是管理的主体，人通过管理实践把实践主体、对象、手段等要素结成一个具有改造自然和社会功能的有效系统；通过一整套监督反馈系统将偏离目标的实践活动反馈给实践主体，使偏差得到及时纠正；通过各种组织机构发挥其协商、调节等功能，使各种社会实践活动之间、实践活动内部各要素之间，实践活动系统与环境之间互相配合、步调一致地工作，最终使整个社会也处于有序运动之中。离开了人，离开人的主体性，一切实践都将不复存在，就更说不上社会的有序发展。

### 三、提高人的素质，充分发挥人在管理中的主体性作用

管理水平的高低从根本上说，在于人，在于人的主体性发挥情况，而主体性发挥的好坏除受管理体制等的影响外，则取决于人的素质的高低。只有提高人的素质，才能推动管理体制的改革、环境的改善，管理水平的提高。管理中的人虽然有主体人、客体人之分，但对于物，他们始终是主体，而且任何人总是处于社会大系统和管理的具体系统的不同层次、环境

中，又必然都是主体人和客体人的统一。因此，我们谈人的素质提高，主要指主体人的素质。从我国目前的管理水平和实际状况出发，管理者的素质需强调以下几方面：

第一，品格素质。这包括政治素质、思想作风、心理素质等方面的内容。政治素质包括立场、方法和信念。在社会主义条件下，管理中的人应有向人民负责，做人民公仆，为人民牺牲的最基本的政治立场，而不应有特权思想和腐败行为；政治方向上要坚持四项基本原则，坚信共产主义一定能够实现。思想作风，在当前主要是指要立志改革，积极进取。在管理活动中要襟怀坦白，忠实正直，“严于律己，宽以待人”，廉洁奉公，反对小团体主义。有了以上品格，就能使人在管理中坚持社会主义方向，保证社会实践沿着正确道路前进。心理素质主要是指管理活动中的意志、气质和性格。管理中的人应有坚强的意志，在纷繁复杂的管理系统中表现出坚定性、自制性和果断性，既要善于控制自己的情绪，约束自己的言行，又要勇于承担责任，敢于当机立断。

第二，知识素质。这包括专业知识、社会科学知识、自然科学知识和管理知识等。专业知识主要指所在单位的生产、经营等工作各方面最基本的专业知识以及相关的经济法律方面的知识。管理者有了丰富的专业知识，既可能运用自己的知识去推动工作，又可以与群众有更多的共同语言，从而增进相互理解、相互信任，增强其影响力。社会科学知识主要指政治、经济、历史、法律、宗教等多方面的科学文化知识。管理者有了这些方面的知识可以做到审势度势，排忧解难，高瞻远瞩，胸有全局，制定出妙计良策，充分实现自己的主体意识。自然科学知识主要指数学和系统理论知识。随着科学技术的发展和先进管理手段的引进、运用，数学已广泛地运用于管理实践中，它已成为量化的管理手段，而系统知识也为管理的科学化提供了坚实的理论基础和崭新的方法。管理知识主要指懂得并掌握管理的规律，更好地了解人的需要、利益，了解他们的倾向和心愿。这涉及行为科学、心理学等方面的知识。管理者掌握了这些知识，才能实行有效的管理。这些知识是衡量一个现代管理者是否内行的起码标志。总之，管理中的人，特别是管理者，只有具备系统知识，才能对管理中出现的问题提出正确的决策，有效地影响被管理者。管理主体的知识越丰富、见识越广，他的思路也就越宽，办法就越灵活，作风也会更民主，就能成为一个受人尊重、信赖，具有权威的管理主体。

第三，能力素质。这主要指管理能力，它包括专业技术能力、人事组织能力和综合分析能力。专业技术能力指的是管理者对某一特殊活动的理解和熟练程度，包括运用专业知识在专业范围的分析能力，以及灵活地运用专业工具的技能技巧，这是管理者的基本功。人事组织能力指的是管理者要善于体察人心的能力，与人交往的能力和动员组织群众的能力。体察人心就是要善于观察、理解人，随时把握职工的思想脉搏，了解职工的愿望和需求，把他们的思想统一到实现企业总目标的轨道上来。与人交往的能力，这是要求管理者能妥善处理自己与职工的关系，善于同各种人交往，团结绝大多数人，使管理工作得到绝大多数人的拥护和支持。动员和组织群众的能力，这主要指管理者要善于在各种情况下都能鼓动职工的工作热情，以适当的形式把职工组织起来，把他们的思想统一起来。总之，人事组织能力的核心是要求管理者要有爱才之心，用才之能，容才之量，举才之德。综合分析能力是指管理主体把他所管理的组织看成一个整体，作为一个系统加以管理的思维能力。管理主体所面临的管理

(下转第94页)