

管理理论在武警领域的适用情况探究

李子阳 黄永金 宋志豪

(武警警官学院 四川 成都 610200)

[摘要] 管理理论最初仅仅适用于工商业领域,但是随着众多学者对管理理论的不完善,其开始在诸如武警领域等发挥作用。具体而言,工商业机构与武警组织在内部性质上存在着异同点,因而,管理理论部分适用于武警领域,但是还需要具体问题具体分析。

[关键词] 管理理论; 武警领域; 工商业; 武警组织

一、武警组织与企业组织的异同点

管理理论对于武警系统而言仍旧属于一个新鲜概念,但是该理论对于促进武警领域的发展却起到了积极功效。管理理论之所能从工商业领域移植到武警领域,并且繁荣发展,具有深刻的原因。武警组织同工商业组织一样,都离不开管理,而管理则是一个组织良性发展与运行的可靠保障。虽然管理理论可以应用于武警领域,但是其与企业组织还存在差异。

管理理论能够运用于武警组织在于其同企业组织存在相同点:首先,它们都由一定数量的个体组成。正如某位学者谈到:“一个人不需要管理,一群人才需要管理”。武警组织同成员规模庞大的企业组织一样,它也是众多个体根据既定的目标而组成的特定集合,除此之外,武警组织内部还包括各种物质或者非物质的资源内容,这些成为协调管理物质组织的动力与基础。其次,它们都存在一定的目标。企业组织的目的在于盈利,因而其需要对个体进行严密的指导和管理,实现市场利益的最大化,武警组织具有更加远大的目标,其需要维护社会安全,秩序稳定,维护国家与人民的总体利益,这种价值追求也需要管理来实现。最后,二者还存在一定的组织结构。合理的分工能够保证企业运行效率的提升,因此需要分出管理者与被管理者,并在此基础上层层分工。武警组织也存在类似得到组织结合,便于统一整个群体的行动,保证任务与目标的有效完成。

武警组织与企业组织的差异性也决定了其需要对管理理论作出一定的改变:第一,二者存在或者废除的形式存在差异。企业组织是根据国家的商业法规,在满足条件基础上申请注册成立的,这属于一种民事途径。但是,武警组织时根据国家法规,由行政途径成立的。第二,二者的性质存在差异。企业组织在遵守国家商业法规的条件下,可以由自然人或者单位成为,去追求商业利益,同时,对企业组织的数量和种类没有多少限制。武警组织是国家机关为了维护社会秩序,为人民群众服务的一种政治机器,具有一定的国家权力,但是国家只能存在一套武警组织系统。最后,二者的社会环境存在差异。企业组织的逐利性与多样性决定它们处于激烈的竞争环境,而武警组织属于公益性的国家机器,独享作为武警组织的权利。

二、管理理论在武警领域的适用情况

最初适用于企业组织的管理理论现在同样能够应用于武警组织,但是上述提及的二者之间的差异性,决定了武警领域在使用管理理论时切不可照抄照搬这些管理经验。如何科学合理的将管理理论与武警领域结合,还值得相关学者深入的思考与探究。下面,笔者结合对管理理论与武警领域的理解提出几点建议。

(一) 武警管理学的研究对象

武警管理学的研究对象通常包括两个方面,第一是对武警系统自身的管理,第二则是武警系统对整个社会领域的管理。

武警领域内,其对武警自身的管理可以一定程度上借鉴企业的管理经验,但是武警组织对于社会领域的管理属于具有执法性的明确活动,同当前管理学中的没有具体指引的管理概念存在较大区别。对此,武警领域的教材应该将管理细分为狭义的武

警管理与广义的武警管理,通过狭义的武警管理更好的进行组织建设,提高效率;利用广义的武警管理维护社会秩序,更好的为人民服务。只有实现广义与狭义管理理论的结合才能促进武警行为效率的提高。

(二) 武警管理学的课程地位

一般来看,管理学属于我国的一级学科,武警学属于我国的二级教育学科,武警管理学属于一级学科与二级学科的交叉学科。武警管理学作为一门学科从理论上应属于管理学的分支,但是在具体的实践中,其重点放置于武警学中进行深入的诠释与研究。

武警领域的特殊性决定了这种学科地位,因此,武警管理学可以有侧重地进行研究,将其理论为武警领域的社会实践服务。

(三) 武警管理的目标

在许多经典的管理理论看来,个体可以实现行为效率的最大化,而集体的行为效率却达不到个体效率,科学管理的对象就是集体,通过对集体行为的深入研究,寻找切实可行的管理策略,以期实现集体行为效率的最优化。除了企业组织外,武警系统也一直追求效率,只有提高武警组织得当行为效率才可以最大程度节约公共资源,保护人民财产,减少危害社会安全事件的发生。提高武警领域的行为效率需要对各个环节的管理进行加强与完善,甚至有可能减少民主程度,如何在保持人民满意的基础上,提高武警打击犯罪,维护社会稳定的重难点部分。

(四) 武警管理的方法手段

武警领域需要根据其实际状况应用管理理论,并在实际的应用中对其加以改进与完善。绩效考核策略在企业组织的实践中效果突出,通过绩效考核可以最大程度减少管理成本,使集体内的个体规范自身,实现企业中利润的最大化。但是绩效考核却无法良好的应用于武警领域得到管理中,如果通过绩效考核激励武警组织,将对整个武警体系带来压力,使他们无法保障社会公民的人身与财产安全,只能既定的完成上级任务,导致社会对武警存在不满情绪。

除此之外,管理学存在一个重要的内容——激励,它也是企业组织中领导层对员工常用的技巧和策略,虽然激励策略可以有效的激发企业员工的凝聚力,但是其也无法正常使用于武警领域。武警组织将稳定社会秩序,维护人民的人身财产安全等作为目标,这些内容无法从金钱等领域进行分配。而且,武警属于高危职业,福利待遇同其付出的比例不太相称,除了依靠职业道德与奉献精神促使武警行为效率提升外,还需要挖掘更多的管理策略。

综上所述,管理理论在武警领域中科学合理的应用可以实现集体效率的最优化,高效的完成稳定社会秩序,维护人民利益等任务。由于管理理论同武警领域的实践存在偏差,还需要具体认真探索适合武警领域的方案。

参考文献

- [1] 纪伟. 基于绩效管理理论的武警执勤中队考评研究 [D]. 科学技术大学, 2014.
- [2] 余振雄. 面向战斗力提升的武警支队干部绩效考评体系研究 [D]. 科学技术大学, 2013.