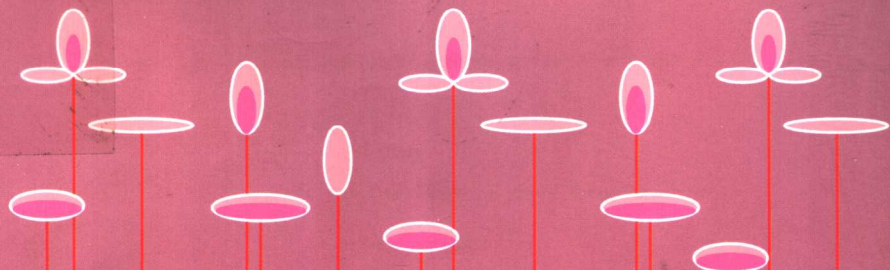


办大学的若干理论 与实践问题

姚启和

B D X D R G L L Y S J W T



华中科技大学出版社

E-mail: hustpp@wuhan.cngb.com

办大学的若干理论与实践问题

姚启和

华中科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

办大学的若干理论与实践问题/姚启和
武汉:华中科技大学出版社,2003年6月
ISBN 7-5609-2945-1

- I. 办…
- II. 姚…
- III. 高等教育-文集
- IV. G64-53

办大学的若干理论与实践问题

姚启和

责任编辑:包以健
责任校对:陈 骏

封面设计:刘 卉
责任监印:张正林

出版发行:华中科技大学出版社

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)87545012

录 排:华中科技大学出版社照排室
印 刷:湖北新华印务有限公司

开本:850×1168 1/32 印张:7.5 字数:172 000
版次:2003年6月第1版 印次:2003年6月第1次印刷 定价:12.00元
ISBN 7-5609-2945-1/G·487

(本书若有印装质量问题,请向出版社发行部调换)

内 容 提 要

本书选取大学教育管理理论、大学教育思想、大学办学指导思想、大学组织结构和组织行为、大学组织气候、大学的领导与决策、高等教育改革、高等教育发展战略、大学的学术自由和大学与政府的关系这十大高等教育管理理论与实践中的重大问题,坚持理论与实践相结合的科学态度,总结作者从事高等教育研究和高等学校管理实践几十年的经验与成果,高度凝练已有的研究成果,较深刻地分析研究了这些问题。本书重点突出,简明扼要,文献资料较充分,阐述深入浅出。可作为相关专业师生的教学参考用书,还可供高教管理人员阅读参考。

序

“大学校长们的一本案头书”

蔡克勇

姚启和教授的一生,是为华中工学院—华中理工大学—华中科技大学的发展,劳心劳力,鞠躬尽瘁的一生。

1955年,姚启和作为湖北省委的一位领导人的秘书,随调至华中工学院,历任党委秘书、办公室主任、秘书长、副校长、党委副书记,从领导岗位退下来后,又到高等教育研究所从事高等教育管理的研究与教学工作,指导硕士、博士研究生,至2001年病逝在教学岗位上。在这长达46年的历程中,他并非都在领导岗位上,但他所从事的都是学校的管理、领导工作。《办大学的若干理论与实践问题》,在某种意义上可以说是他几十年间接、直接从事大学管理、领导工作的体验和总结。

这本书是姚启和教授的遗著,原是他为华中科技大学校长博士班学员讲授“高等教育管理学”课程的讲稿。在病榻前,他对自己培养的最后一位博士生周进说:希望“整理/出版后成为中国大学校长的一本案头书”。

从1960年我提前毕业后不久,调到华中工学院院刊编辑部主持工作,开始接受姚启和教授的直接领导,之后风风雨雨共事长达20多年。1985年我调至国家教委国家教育发展研究中心从事决策咨询研究工作,因他一向对教育研究有浓厚的兴趣,所以仍然保持密切的联系。他始终是我尊敬的师长。从几十年的交往中,深知姚教授一生谦虚谨慎,他所称成为“大学校长们的一本案头书”,

绝不是认为这本书多么“博大精深”，有多少“发明创造”。作者在本书中曾引用被誉为“现代巨型大学”之父的原伯克利加州大学校长、加州大学总校长克拉克·科尔的这样一个观点：“现代大学所需要的新型校长应是协调人，而不是富有创造性的领导者，一种行政专家，一种机智的仲裁者。”这当然不是说校长不需要有创造性，而是突出强调其素质的主要方面。姚教授引用这句话的真意恐怕只是说，这本书是自己从事几十年高等学校的管理和研究的经验结晶，是一本积几十年做协调、仲裁、行政工作的心血完成的著作，包括介绍外国的理论和经验，也是根据个人几十年实际工作的体验来选择和展开的。

作为一位长期从事大学的管理领导工作的实际工作者，姚启和教授深知：大学校长渴望读书，但日理万机，每天能抽出读书的时间实在有限；大学校长需要学习理论，但不是为研究理论，而是要指导实践；大学校长也要休息，忙了一天，休闲时刻，喜欢读些管用、有益而又不晦涩、乏味的书，如此等等。要成为“大学校长们的一本案头书”，应该满足这些要求。读罢姚启和教授的这本遗著，深深感到，他是在充分运用长期做文秘工作已练就的写作功底和勤于思考的良好品格，竭力体现这些要求，从而使本书形成这样一些特色。

其一，从实际出发阐发理论，努力体现理论与实践的统一。

在书中，作者十分突出“坚持理论与实践相结合”的原则，强调“要认真研究和解决教育管理实践中的现实问题，只有实践才是管理理论的源泉”。作者十分推崇现代管理理论中的社会系统学派开山祖巴纳德，因为他的理论源于他30年的实践经验。作者反对“只是从管理著作，特别是从一些外国管理著作中抄来一些概念、术语和现行的结论，套用到高等教育管理中来，不研究我国国情和高等教育的实际”；也反对“离开理论和实践双方去抽象地议论，越

讲越糊涂”的文风。对理论的分析,着眼于实际,深入浅出,是本书的一大特色。

其二,突出重点,简明扼要。现代管理理论林林总总,琳琅满目,但作者仅用 1 000 多字,分 3 个时期,抓住重点,非常简明扼要地介绍了现代管理理论 100 多年的发展历史,脉络十分清晰。在第二章,用不到 1 000 字就精练地分析了 21 世纪大学教育所处的宏观背景。大学校长们有比较丰富的实践经验,也有比较广博的科学技术文化知识,能举一反三,触类旁通。因此,分析问题,要高屋建瓴,突出重点,简明扼要,切忌繁琐、冗长,拖泥带水。善于概括是本书的又一重要特色。

其三,纵横交错,时代感强。列宁曾深刻地指出:为了科学地解决社会科学问题,必须“不要忘记基本的历史联系。考察每个问题都要看某种现象在历史上怎样产生,在发展中经过了哪些主要阶段,并根据它的这种发展去考察这一事物现在是怎样的”。(《列宁选集》第四卷,人民出版社 1972 年版,第 43 页)本书在作分析时,注意把现实问题放到历史发展的长河中,剖析它的来龙去脉,既有纵向的叙述,又有横向的比较,立体感、时代感都比较强。

要说有什么不足的话,那就是如果马克思能晚一点召见他,让他有更多的时间精雕细琢,那么,上述的特色会更加突出。

2002 年 3 月 7 日于北京

目 录

序	蔡克勇 (I)
第一章 教育管理理论的源流	(1)
一、现代管理理论发展的 3 个时期	(1)
(一) 19 世纪末到 20 世纪初形成的“古典管理理论”时期	(1)
(二) 20 世纪 20 年代到 50 年代初的“人际关系-行为科学”理论时期	(3)
(三) 二次世界大战后出现的“管理理论的丛林”时期	(4)
二、对教育管理影响最大的几种管理理论	(5)
(一) 泰勒的“科学管理”理论对教育管理的影响	(6)
(二) 韦伯的“科层组织”理论对教育管理的影响	(8)
(三) 人际关系学派对教育管理的影响	(10)
(四) 开放系统理论对教育管理的影响	(14)
三、组织理论与高等教育管理	(15)
(一) 组织理论与管理学的关系	(15)
(二) 组织理论研究的主要内容	(17)
四、研究高等教育管理的基本原则和方法	(19)
(一) 坚持理论与实践相结合	(19)
(二) 重视研究我国的国情和管理经验	(21)
第二章 面向 21 世纪的大学教育思想	(24)

一、21 世纪初大学教育所处的宏观背景	(24)
(一)21 世纪是科学技术高速发展的世纪	(24)
(二)21 世纪是不同文化间的碰撞与交流将更趋频繁的 世纪	(25)
(三)21 世纪是追求社会全面进步的世纪	(25)
二、大学教育面临的发展机遇和挑战	(26)
(一)大学教育在社会经济与文化发展中的基础地位与 决定作用	(26)
(二)大学教育面临的严峻挑战	(26)
三、面向 21 世纪大学教育思想的转变	(28)
(一)知识教育与素质教育	(29)
(二)科学教育与人文教育	(31)
(三)精英教育与大众教育	(33)
(四)校内教育与产学研结合	(37)
(五)大学教育的国际化与民族性	(40)
(六)一次性教育与终身教育	(43)
第三章 大学的办学指导思想	(48)
一、什么是办学指导思想	(48)
二、一些著名大学校长提出的教育思想	(49)
三、办学指导思想要反映教育管理的客观规律	(51)
(一)适应性与稳定性的关系	(52)
(二)行政管理与学术管理的关系	(52)
(三)过程管理和目标管理的关系	(53)
(四)管理和服务的关系	(53)
第四章 大学组织结构和组织行为	(55)
一、韦伯的理想组织结构的局限性	(55)
二、双重系统理论——高等教育组织的矩阵结构	(59)

(一)学科是高等教育组织最重要的组织基础	(60)
(二)学科必须聚集于一个事业单位——院校	(61)
(三)“由各部分松散联合的平坦结构”一直是学术 组织的“主导模式”	(62)
(四)学科和院校这两种组织模式相互交叉,构成 “总体矩阵”	(62)
(五)一个地区和国家的高等教育系统的四种协调形式	(64)
三、对大学组织行为的理论分析	(65)
(一)作为社会系统的组织的模型	(66)
(二)任务、结构、技术和人4个因素的相互作用	(69)
(三)权变理论	(70)
(四)毛泽东思想和邓小平理论对组织行为的深刻分析	(71)
四、组织需要和个人需要之间的动态平衡	(74)
第五章 大学的组织气候	(77)
一、个人行为的动机与激励——几种动机理论	(77)
(一)需要层次理论	(78)
(二)动机双因素理论(又称激励-维持因素理论)	(80)
(三)动机期望理论	(83)
二、组织气候——构成组织行为的心理环境	(85)
(一)组织气候的概念	(85)
(二)对学校组织气候的描述和评价	(88)
(三)组织气候和组织效果之间的关系	(92)
三、在大学管理中研究动机与组织气候的意义	(93)
(一)对教师的主要激励因素	(93)
(二)学术风气是大学组织气候的核心内容	(95)

第六章 大学的领导与决策	(96)
一、领导的构成要素	(96)
二、领导行为的类型	(98)
(一) 李克特的 4 种领导管理方式	(98)
(二) 哈尔平的领导行为两要素	(99)
(三) 管理方格理论	(100)
(四) 路径-目标领导模式	(102)
(五) 领导权变理论	(103)
三、西蒙的理性决策理论	(104)
(一) 决策制定的 4 个阶段	(105)
(二) 选择决策方案的基本方法	(106)
四、理性决策理论在教育管理中的应用	(108)
(一) 实施决策的环境条件: 明茨伯格对经理工作的 特点的研究	(109)
(二) 我国大学决策的一些主要特点	(110)
(三) 改变经验决策, 实行决策科学化和民主化	(111)
五、毛泽东邓小平关于领导行为和决策的论述	(113)
(一) 关于领导行为	(113)
(二) 关于决策	(116)
第七章 高等教育改革的实质及推进策略	(119)
一、高等教育改革的实质: 适应性与稳定性的动态平衡	(119)
二、高等教育改革的制约因素	(122)
(一) 教育思想、教育观念的制约作用	(122)
(二) 学科内在逻辑的制约作用	(124)
(三) 体制结构的制约作用	(127)
(四) 新技术手段的制约作用	(131)
三、推进高等教育改革的几种策略	(132)

四、适应社会和学校发展需要的大学校长人选	(136)
第八章 发展观与高等教育发展战略	(138)
一、发展观:从单纯经济增长到可持续发展	(138)
(一)“增长”与“发展”的区别	(138)
(二)可持续发展与高等教育	(140)
二、马丁·特罗的高等教育发展阶段理论	(144)
(一)“大众”和“精英”的区别,不仅表现在数量上, 还表现在质量上	(145)
(二)多样性是大众高等教育的主要特点	(147)
(三)高等教育大众化是一个进程	(150)
三、制定高等教育发展战略的基本原则	(151)
四、大学的发展战略规划管理	(154)
(一)战略规划在大学管理中的运用	(154)
(二)大学战略规划的构成要素和形成过程	(155)
(三)成功的战略规划的特点	(160)
第九章 大学的学术自由	(162)
一、学术自由的历史沿革及其内涵	(162)
(一)学术自由的历史沿革	(162)
(二)学术自由的内涵	(165)
二、学术自由在大学中的发展	(167)
三、学术自由的法律和制度保障	(170)
四、中国大学的学术自由	(175)
五、学术自由的空间与品质	(180)
(一)学术自由空间的要素	(180)
(二)学术自由空间的大小	(182)
(三)学术自由的品质	(183)
六、如何营造高品质的学术自由氛围	(185)

第十章 大学与政府的关系	(188)
一、大学与政府关系的实质和内容	(188)
(一)大学与政府关系的实质	(188)
(二)大学与政府关系的内容	(190)
二、我国大学与政府关系的历史演变	(191)
三、我国原有的大学与政府关系的弊端	(193)
四、我国大学与政府之间关系的变化	(200)
(一)共建	(201)
(二)划转	(202)
(三)合并	(203)
(四)合作办学	(204)
(五)协作办学	(205)
五、关于我国大学办学的自主权问题	(212)
(一)一般意义上的大学办学自主权	(212)
(二)我国大学办学自主权的回归	(215)
参考文献	(219)

第一章 教育管理理论的源流

现代教育管理理论,是受到西方现代管理理论的影响而形成与发展起来的。因此,研究教育管理理论,就不能不了解现代管理理论的形成与发展的脉络。

现代管理理论起源于对工业生产管理的研究,是 19 世纪末在工业革命中,为研究提高生产效率、获得更大的利润而产生的。大约从 1900 年到 1915 年间,美国工程师弗雷德里克·泰勒为解决当时美国工厂生产中普遍存在的一些问题,提出了著名的“科学管理原则”,他于 1911 年出版《科学管理原则》一书。从此以后,现代管理理论的发展经历了 3 个时期。

一、现代管理理论发展的 3 个时期

(一)19 世纪末到 20 世纪初形成的“古典管理理论”时期

这一时期以泰勒(Fredrick Taylor)、法约尔(Henri Fayol)、韦伯(Max Weber)为代表。古典管理理论又称“科学管理理论”,这是以泰勒提出的科学管理原则而命名的。泰勒倡导的科学管理,主要

探讨了工厂中提高劳动生产率的问题。他通过对优秀工人的劳动时间和动作的观察和试验研究,制定出标准的操作方法。用这种标准的操作方法对工人进行训练,据以制定出较高的工作定额。同时提倡实行一种有差别的、刺激性的计件工资制,鼓励工人完成较高的工作定额,以取得较高的报酬,雇主也因此能够取得更多的利润。泰勒认为,通过这样的科学管理,提高了生产效率,就可以使雇主和工人双方都达到自己的目的。他认为这就是雇主和工人双方“协调与合作”的基础。此外,为了提高生产效率,泰勒还提出了一系列加强管理和控制的原则,如计划职能和执行职能的划分,组织结构上的管理控制原理等。泰勒的科学管理理论所关心的中心问题是如何提高生产效率,因此人们把科学管理理论的推行称为“效率运动”。

法约尔是一名法国工程师,曾担任过大公司的执行董事和总经理,退休后从事管理学的学术研究,同时还协助政府和其他部门从事管理方面的专题调查。在1916年出版了他的著名著作《工业管理与一般管理》,阐述了管理的5大要素和14条管理原则,提出了不仅适用于工商业,而且适用于政府、教会和军事组织及其他社会团体的“一般管理理论”。

5大要素是:计划、组织、指挥、协调、控制,即五大管理职能。

14条管理原则是:劳动分工,权力与责任,纪律,统一指挥,统一领导,个人利益服从整体利益,人员的报酬,集中,等级层次,秩序,公平,人员的稳定,首创精神,人员的团结。

韦伯是德国柏林大学教授,在管理制度方面提出理想的组织结构是“科层组织结构”,这集中地体现在他的代表作《社会组织与经济组织理论》一书中。他提出的“科层组织结构”的特征是:

- (1) 建立在职能专门化基础上的劳动分工;
- (2) 有明确规定的权力等级制度;

- (3) 有关于任职者职权与职责的规章制度;
- (4) 有处理工作情况的程序系统;
- (5) 人与人之间关系的非人格化;
- (6) 以技术能力为基础选择和提升雇员。^①

美国当代管理学家丹尼尔·A·雷恩(Daniel A. Wren)在其《管理思想的转变》(1979)一文中认为,法约尔和韦伯从不同的背景和不同的角度试图提出行政管理的方案来管理大规模组织。^②

(二)20 世纪 20 年代到 50 年代初的“人际关系-行为科学”理论时期

所谓行为科学,就是对工人在生产中的行为及其产生的原因进行分析研究,以便调节人际关系,提高生产率。它研究的内容包括:人的本性和需要,行为的动机,尤其是生产中的人际关系,所以早期又叫做人际关系论。

行为科学早期的代表人物,有原籍澳大利亚后来移居美国的梅奥(Elton Mayo)和美国的罗特利斯伯格(Fritz J. Roethlisberger)。他们于 1927—1932 年在美国西方电气公司的霍桑工厂进行了有名的“霍桑试验”,并据此提出了以下几条原理:

(1) 工人是“社会人”,不是单纯追求金钱收入,还有社会心理方面的需求,如友情、安全感、归属感和受人尊重等。因此,必须从社会心理方面来鼓励工人提高劳动生产率。

(2) 企业中除了“正式组织”之外,还存在着“非正式组织”。

① [美] 罗伯特·欧文斯著. 教育组织行为学. 孙绵涛等译. 武汉:华中师范大学出版社,1987.9

② 孙耀君主编. 西方管理学名著提要. 南昌:江西人民出版社,1992.10

正式组织是具有一定的目标,由规章、制度、方针、政策等规定各成员之间相互关系和职责范围的组织体系。非正式组织是企业成员中,以感情为纽带而自然结合的群体,它既无法定地位,也缺乏固定形式。非正式组织与正式组织相互依存,对生产率的提高有很大影响。

(3) 领导的能力在于,通过提高职工的满足度来激励职工的士气,从而达到提高生产率的目的。所谓满足度就是工人需要满足的程度,包括满足感、安全感、归属感等精神需要。

行为科学在后一阶段的发展,主要集中在以下4个领域:有关人的需要、动机和激励问题;与企业有关的“人性”问题;企业中的非正式组织以及人与人的关系问题;企业中的领导方式问题。^①

(三)二次世界大战后出现的“管理理论的丛林”时期

二次大战以后,随着科学技术的进步、生产力的巨大发展、生产社会化程度的日益提高,西方管理理论出现了许多学派。美国当代管理学家哈罗德·孔茨**曾先后出版《管理理论的丛林》(1961)、《再论管理理论的丛林》(1980)两本书,认为在西方,只是到了20世纪,特别是到了40年代,才对管理进行系统的研究。到60年代初期已萌发得过于滋蔓,成了各种管理理论和管理学派相互盘根错节的一片丛林。孔茨在60年代初期指出,管理理论已形

① 马洪. 国外经济管理名著丛书前言. 组织与管理——系统方法与权变方法. 北京:中国社会科学出版社,1985.5—10

** Harold Koontz 1950年起担任洛杉矶加利福尼亚大学管理研究院管理学教授,曾任美国管理学会会长,被选为美国管理学院和国际管理学院院士,1984年去世。