

GAO DENG JIAO YU GUAN LI

高等教育管理

姚纬明 余达淮 曹菱红 姜晓平 编著

河海大学出版社

高等教育管理

姚纬明 余达淮
曹菱红 姜晓平 编著

河海大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高等教育管理/姚纬明,余达淮等编著. —南京:河海大学出版社,2004. 11

ISBN 7-5630-1960-X

I. 高... II. ①姚... ②余... III. 高等教育—教育管理—研究—中国 IV. G649.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 118406 号

书 名 / 高等教育管理

书 号 / ISBN 7-5630-1960-X/C·68

责任编辑 / 陈玉国

封面设计 / 杭永鸿

出 版 / 河海大学出版社

地 址 / 南京市西康路 1 号(邮编:210098)

电 话 / (025)83737852(总编室) (025)83722833(发行部)

印 刷 / 南京玉河印刷厂

开 本 / 850 毫米×1168 毫米 1/32 11.125 印张 300 千字

版 次 / 2004 年 11 月第 1 版 2004 年 11 月第 1 次印刷

定 价 / 18.00 元



目 录

第一章 高等教育管理的学科特点及研究现状 / 1

第一节 管理与高等教育管理 / 1

一、管理 / 1

二、教育管理 / 3

三、高等教育管理 / 4

第二节 高等教育管理的学科性质与学科分析 / 10

一、高等教育管理学的学科性质 / 10

二、高等教育管理的特点 / 13

三、高等教育管理的研究方法 / 18

第三节 我国高等教育管理研究的现状分析与发展预测 / 23

一、高等教育管理研究和学科创立的发展进程 / 23

二、高等教育管理研究现状的分析与思考 / 25

三、高等教育管理研究发展的认识和预测 / 28

第二章 高等教育管理的目标、规律与基本原则 / 32

第一节 高等教育管理的目标 / 32

一、目标及高等教育管理目标 / 32

二、高等教育管理目标确立的意义 / 34

三、高等教育管理目标确立的依据 / 36

四、高等教育管理的目标模式 / 39



第二节 高等教育管理的规律 / 43

- 一、自然属性与社会属性相统一的规律 / 43
- 二、封闭性与开放性相统一的规律 / 45
- 三、学术管理与行政管理相统一的规律 / 46
- 四、过程管理和目标管理相统一的规律 / 48
- 五、管理与服务相统一的规律 / 49

第三节 高等教育管理的基本原则 / 50

- 一、高等教育管理原则确立的依据 / 50
- 二、高等教育管理的基本原则 / 53

第三章 高等教育管理体制 / 63

第一节 高等教育管理体制概述 / 63

- 一、高等教育管理体制的含义 / 63
- 二、高等教育管理体制的功能 / 66
- 三、高等教育管理体制的制约因素 / 68

第二节 国外的高等教育管理体制 / 70

- 一、美国的高等教育管理体制 / 70
- 二、法国的高等教育管理体制 / 72
- 三、英国的高等教育管理体制 / 73
- 四、日本的高等教育管理体制 / 74
- 五、德国的高等教育管理体制 / 75
- 六、俄罗斯的高等教育管理体制 / 75

第三节 我国的高等教育管理体制 / 78

- 一、我国高等教育管理体制的历史沿革 / 78
- 二、我国高等教育的宏观管理体制 / 80

第四节 建立适合我国国情的高等教育管理体制 / 85

- 一、原有高等教育管理体制存在的主要问题 / 86
- 二、改革原有高等教育管理体制的必要性 / 89



三、建立适合我国国情的高等教育管理体制 / 92

第四章 高等教育的战略规划 / 99

第一节 战略规划及高等教育战略规划的概念及意义 / 99

一、战略规划的概念及作用 / 99

二、教育与高等教育战略规划的概念及意义 / 101

第二节 高等教育战略规划的发展 / 104

一、高等教育战略规划的兴起与发展 / 104

二、影响高等教育战略规划发展的因素分析 / 107

第三节 高等教育战略规划的制定 / 109

一、高等教育战略规划的编制程序 / 109

二、高等教育战略规划的方法论 / 112

三、制定高等教育战略规划的原则 / 115

第四节 关于我国高等教育发展的战略规划 / 116

一、我国教育规划工作的回顾 / 116

二、新世纪制定我国高等教育发展战略规划的分析 / 117

第五节 我国高等学校发展战略规划的制定 / 124

一、战略规划对我国高等学校发展的意义 / 124

二、高等学校战略规划的内容 / 125

三、在新形势下制定我国高等学校发展的战略规划 / 126

第五章 高等教育领导 / 131

第一节 高等教育领导概述 / 131

一、什么是领导 / 131

二、领导和管理 / 132

三、高等教育领导及其基本任务 / 134

四、高等教育领导过程中的影响力 / 136

第二节 高等教育领导的理论 / 140



一、特质理论 / 140

二、风格理论 / 142

三、情境和应变理论 / 145

四、领导者——成员交换理论 / 147

五、心理动力学理论 / 148

六、权变理论 / 149

第三节 高等教育领导的伦理向度 / 151

一、领导伦理的意义 / 151

二、领导伦理的理论 / 152

三、领导伦理的原则 / 157

第四节 高等教育的领导艺术 / 161

一、激励艺术 / 161

二、解决冲突的艺术 / 166

三、授权艺术 / 169

四、用人艺术 / 170

五、运筹时间的艺术 / 171

第六章 高等学校的管理 / 173

第一节 高等学校管理的目标、原则和组织模式 / 173

一、高等学校管理目标和管理原则 / 174

二、高等学校组织管理的原则 / 175

三、高等学校的组织模式 / 177

四、高等学校的管理法规 / 178

第二节 高等学校的教学管理 / 181

一、高等学校教学计划管理 / 181

二、高等学校教学质量的管理 / 182

三、本科和研究生教育的教学制度 / 184

第三节 高等学校的学生管理 / 187



一、高等学校学生思想政治教育管理 / 187

二、学生的自我管理 / 190

第四节 高等学校科研管理 / 193

一、高等学校科研及科研管理的特点 / 193

二、高等学校科研管理的任务和原则 / 195

三、我国高等学校科研管理存在的问题及对策 / 198

四、国家科技基础条件平台建设的概念 / 201

五、国家科技基础条件平台建设的目标、任务和重点 / 203

第五节 高等学校的资源管理 / 205

一、高等学校的人力资源管理 / 205

二、高等学校的财务管理 / 208

三、高等学校的物资管理 / 210

第六节 高等学校的学科建设与管理 / 215

一、高等学校学科和专业的概念 / 215

二、学科建设的概念和基本特征 / 217

三、学科建设的基本条件 / 219

四、学科建设中存在的主要问题 / 219

第七章 高等教育评估 / 222

第一节 高等教育评估概述 / 222

一、教育评价的概念和基本特征 / 222

二、高等教育评估的特色和作用 / 225

三、高等教育活动的价值及价值观 / 227

四、高等教育评估所依据的教育目标 / 229

五、高等教育评估的主要类型 / 232

六、高等教育评估的理论基础和政策依据 / 234

第二节 高等教育评估指标体系设计 / 236

一、教育评估指标体系设计的基本内容 / 236



- 二、高等教育评估指标体系制定的原则 / 240
- 三、高等教育评估指标体系中的几个概念及关系 / 241
- 四、评估指标体系设计方法 / 243
- 五、确定指标体系权重的方法 / 245

第三节 高等教育评估的组织实施及评估程序 / 246

- 一、教育评估的准备 / 246
- 二、教育评估的实施 / 248
- 三、教育评估结果的处理 / 250
- 四、教育评估结果的反馈 / 250

第四节 我国高等教育评估的实践和探索 / 252

- 一、我国高等教育评估的实践 / 252
- 二、高等教育评估发展趋势 / 255
- 三、评估实践中需探索的若干问题 / 258

第八章 民办高等教育的管理 / 261

第一节 我国民办高等教育的发展概况 / 261

- 一、我国民办高等教育的发展历史与现状 / 261
- 二、我国民办高等教育发展的特征 / 264
- 三、我国民办高等教育的管理状况 / 266
- 四、我国民办高等教育的发展前景 / 267

第二节 民办高等教育的宏观管理 / 270

- 一、民办高等教育的政策和法规体系 / 270
- 二、政府在民办高等教育发展中的作用 / 272
- 三、民办高等教育管理的监管体制及法律责任 / 274

第三节 民办高等学校的管理 / 280

- 一、民办高等学校的内部管理体制与组织特征 / 280
- 二、民办高等学校的人力资本与激励 / 282
- 三、民办高等学校的学生管理 / 286



第四节 我国民办高等教育管理的创新与发展 / 289

一、民办高等教育管理体制的多样性与趋同性 / 289

二、公立高等学校独立学院的管理体制 / 294

三、民办高等教育管理的创新 / 296

第九章 高等教育管理的改革 / 299

第一节 高等教育管理改革的时代背景 / 299

一、世界高等教育发展的宏观态势 / 299

二、高等教育改革与发展的概况 / 300

三、我国高等教育的跨越发展 / 304

第二节 高等教育管理改革与发展的动因 / 307

一、高等教育管理改革的意义与作用 / 307

二、高等教育管理改革的成因与动力 / 310

第三节 高等教育管理改革与发展的实践 / 318

一、用科学发展观指导高等教育管理的改革 / 318

二、高等教育管理改革的实践 / 322

参考文献 / 336

后 记 / 343



第一章 高等教育管理的 学科特点及研究现状

第一节 管理与高等教育管理

一、管理

1. 管理的概念

管理是人类在社会生活中特有的现象。从不同的角度分析,其涵义各不相同。古典管理学派认为管理就是实行计划、组织、指挥、协调和控制;科学管理学派认为管理是经由他人的努力与成就、实现团体目标的过程;系统学派认为管理是组织中协调各子系统,并使之与环境相适应的活动;决策理论学派认为管理就是决策。在此,我们对管理的概念可以作如下描述:管理是社会组织中,为了实现预期的目标,以人为中心进行的协调活动。这一表述包含了以下五个观点:管理的目的是为了实预期目标;管理的本质是协调;协调就是使个人的努力与集体的预期目标相一致;协调必定产生在社会组织中,当个人无法实现预期目标时,就要寻求别人的合作,形成各种社会组织,原来个人的预期目标也就必须改变为社会组织全体成员的共同目标;协调的中心是人。在任何组织中都同时存在人与人、人与物的关系,但人与物的关系最终表现为人与人的关系,任何资源的分配也都是以人为中心的。由于人不仅有物质的需要还有精神的需要,因此,社会文化背景、历史传统、社会制度、人的价值观、人的物质利益、人的精神状态、人的素质、人的信仰,都会对协调活动产生重大的影响。协调的方法是多样



的,需要定性的理论与经验,也需要定量的专门技术。计算机的应用与管理信息系统的发展,将促进协调活动发生质的飞跃。

2. 管理的属性

管理是最基本实践活动,它是一门科学:管理技术主要是做事的方法,是完成某项成果的方法。同时,管理工作如同医学、作曲、工程设计、会计工作甚至棒球运动等实践活动,是一门艺术,而指导这种实践活动的有条理的知识,被称之为是一门科学。在这点上科学和艺术是相互补充的。管理具有下列属性:

(1) 管理是管理者和被管理者共同的社会实践活动。管理对象包括人、财、物、时间、空间和信息等要素。管理对象各构成要素相互联系、相互作用、相互制约,形成一个系统,为实现一定的目标,不断地运动变化着。这种运动变化不仅表现在管理对象各要素本身的质和量上,而且表现在它们的相互关系上。由于诸要素的活动变化,整个管理系统的特性也不断地发生变化。构成管理对象的诸要素中,其核心是人,即协作劳动的劳动者。因为管理是一种社会现象,是人与人之间,人与财、物、时间、信息等要素之间发生作用的过程。在这些过程的各个环节中,人是主动的方面,管理的核心是对人的管理。人处于管理活动的核心地位。作为管理对象的系统,不仅其内部不断运动变化,而且与其所处的环境密切联系着,它的特性,在很大程度上又是由这种联系的状况确定的。因此,需要从系统的广泛联系中正确地认识管理对象,进行管理活动。

(2) 管理的过程是管理者与被管理者双向交流、相互影响的过程。管理过程是管理者为了实现管理目标,通过行使一系列管理职能,与被管理者所进行的双向交流、相互影响的过程,也是使有限的资源得到合理配置的过程。

(3) 管理是一种有目的、有意识的活动。任何管理都是有目的的活动,都要受管理者的观念和价值取向的支配。美国著名管



理学家 P·德鲁克认为管理不只是一门学问,还应是一种文化,它有自己的价值观、信仰、工具和语言。任何管理都是在特定的文化环境中进行的,它同时也是文化的产物。

(4) 管理的基本目的是取得单个被管理对象所达不到的综合的更大的效益。被管理对象各有各的功能,通过管理活动的协调,使它们在共同目标下统一起来,从而产生更大的综合功能,达到被管理对象各自单个所不能达到的效果。

任何一个社会组织都离不开一定的管理活动,作为从事教育活动的社会组织,同样也离不开这样的管理活动,即教育管理活动。

二、教育管理

教育管理是培养人的一种特殊的社会实践活动。

教育的对象是受教育者;教育的目的是使受教育者的身心得到全面发展,并成长为一定社会所需要的人才;教育的过程是学生在教师有目的、有计划的指导下,积极主动地掌握系统的文化科学基础知识和基本技能,发展能力,增强体质,并形成一定的思想品德的过程。教育管理则是对教育实践活动所进行的管理。教育的对象与管理的其他对象相比有特殊性。它包括教育资源、学校和一个国家或地区的教育事业等,其核心要素是由教师和学生组成的人。教育管理的目的是合理配置有限的教育资源,以满足教育培养人和发展科学文化技术的需要。教育管理过程是一个为实现管理目标而运用计划、组织、指挥、协调等管理职能的动态的过程和环节。教育管理中包含有行政管理的性质。

教育管理活动与教育活动不同。教育管理活动是对教育活动的组织、协调、控制和指导的活动,是为教育活动的开展和正常运转创造良好的外部环境,成为有效结合、充分发挥效能的动态过程。



教育管理活动与教育活动相联系。因为,教育管理活动不能脱离教师和学生的教育实践活动,教育管理活动的目标和教育活动的目标密切相关。确定教育管理目标要以能实现教育目标为指导和依据,而科学合理的教育管理目标又是实现教育目标的保证。教育目标是根据一定社会的政治、经济、生产、科学文化发展状况来确定的,它要反映一定社会对受教育者的要求,是教育工作的出发点和最终目标。教育管理目标则必须以此为依据,并为实现教育目标提供保证。我国的教育管理目标是要把受教育者培养成德、智、体、美、劳等方面都得到发展的社会主义建设者和接班人的教育目标服务。

三、高等教育管理

1. 高等教育管理的概念

高等教育管理是指人们根据高等教育目的和发展规律,有意识地调节高等教育系统内外各种资源和关系,以便达到既定的高等教育系统目的的过程。

这个概念包含三层意思:一是指明了高等教育管理活动的依据是高等教育目的和发展规律;二是指出了高等教育管理的任务是有意识地调节高等教育系统内外关系和可利用的高等教育资源,以适应高等教育系统发展的客观规律性;三是高等教育管理的结果是不断促成高等教育系统目的的实现。

高等教育系统的总目标是:培养高级专门人才和发展科学技术并与社会经济发展需要相适应。高等教育管理活动就是在总目标的指导下,把对高等教育系统的资源投入,即组成系统的元素,如教师、学生、服务人员、经费、物质资源和信息等结合在统一的有机体内,根据不同学校、不同学科性质、教师的不同专长与能力、不同的受教育对象、不同的经费投入,把他们组织到具体的机构中,以实现不同的分目标,并最优地实现总目标。



2. 高等教育管理的本质

高等教育管理的本质就是协调高等教育系统有限的资源投入与高效益地实现高等教育总目标的矛盾。

无论高等教育有多么复杂,高等教育系统都必然要求各子系统在目标上协调一致。不仅要求每个子系统的目标与整体目标协调一致,也要求各子系统之间在目标上相互协调,还要求每个子系统的目标与自己内部的组织成员的个体目标相互协调。更为重要的是,每个系统的目标与实现这些目标的条件之间需要相互协调,这就形成了高等教育管理活动的普遍性,即每个系统都需要协调。高等教育系统内部的等级层次性导致了高等教育管理活动也有层次性,这就形成了一个专门的分系统,即高等教育的管理系统。它蕴涵于各个子系统之中,负责各个子系统的目标设计、资源筹集和分配,分析系统的活动信息,协调各个成员的活动。即通过政策、制度和技术手段来协调各个成员的活动,以达到系统所设计的目标。高等教育系统之所以需要协调,是由高等教育系统内部及内部与外部环境矛盾关系所决定的。社会对高等教育系统的资源投入总是有限的。高等教育资源的这种有限性制约着高等教育系统内部的一切活动。对高等教育系统来说,个人与个人之间,个人与整体之间,以及系统与环境之间的矛盾关系构成了高等教育系统的矛盾运动系列。

高等教育管理就是从根本上不断地协调、处理和解决这三类矛盾。高等教育系统的上述三类矛盾的表现方式如下:一是个人与个人之间的矛盾,表现在工资福利、提级晋升、表彰奖励、教育经费分配以及学术观点等方面,不可避免地会引起各种矛盾和竞争。解决矛盾的关键是在于是否遵循公正而平等的原则。二是个人与整体的矛盾,主要表现为系统整体目标是否与个人的目标相一致。当两者一致时,个人目标的实现可以通过整体目标的实现来达到,整体目标的实现是个人目标得以实现的前提条件。否则,个人目



标同整体目标就会发生背离。例如,教师的教学目标和科研目标同高等教育系统的总目标(培养合格的高级专门人才)之间就存在着一种矛盾关系。有的教师降低自己的教学目标去追求自己的科研目标,这样就同培养合格人才的总目标发生了矛盾;三是系统与环境之间的矛盾,在当前主要表现为对高等教育投资少与实现高等教育系统目标、政府包揽过多与高等学校缺少办学自主权等方面矛盾。在目前的条件下,解决这三类矛盾需要依靠增加对高等教育系统的投资和加强科学管理。通过管理活动,协调高等教育系统内外的各种关系,使系统内外的人员共同努力,最大限度地发挥高等教育投资的最佳效益。具体来说,通过管理协调高等教育系统中个人目标的矛盾,即制定合理政策,展开平等竞争,调动每个人的积极性,促进相互合作,形成凝聚力,使每个人的目标都能成为整体目标的一部分;通过管理协调高等教育系统中个人目标与整体目标之间的矛盾,即用整体目标去指导个人目标,用个人目标去促进整体目标。前者的目的是使个体意识到整体目标的实现是个人目标得以实现的条件,后者的目的是为了实现整体目标而充分激发个体的积极性和创造性;通过管理协调高等教育系统目标与环境之间的矛盾,即把高等教育系统内部子系统科学地组合起来,合理地分配和利用各种资源,以期最大限度地实现系统的整体目标。协调上述三个系列的矛盾是高等教育管理的根本任务。这三个系列的矛盾是有机地联系在一起,在高等教育管理活动中,要从整体出发去解决高等教育系统所存在的矛盾,即进行系统的科学的管理。高等教育系统的目标的实现过程,实质上是一个系统与环境 and 系统内部矛盾关系不断得到协调和解决的过程。

3. 高等教育管理的几个矛盾范畴

高等教育系统投入资源的有限性与既定的实现高等教育系统目的的矛盾是高等教育管理的特殊矛盾,围绕这一特殊矛盾,高等教育系统中还存在一系列反映高等教育管理活动中各种因素的对



立统一关系的矛盾。这些矛盾虽然有自己的特殊内容,但又都反映着高等教育过程的本质,是我们理解高等教育管理活动中各种复杂关系相互作用的钥匙,它指导着我们认识这些矛盾运动及发展,并最终推动着高等教育管理实践的发展。

(1) 集权与分权。主要涉及到两个方面的关系:一是中央与地方的关系,二是政府与学校的关系。集权的优点是可以在一定程度上保证决策的专门化,决策的专门化又是决策合理化的保证。实行高等教育管理集权化,可以根据国家和社会发展的需要,对全国高等教育实行统一规划,以保证高等教育与国家政策、社会政治经济的协调发展,满足国家对高等教育的要求。其缺点是容易产生统得过多,管得过死的弊端,不能灵活适应多变的社会环境,也不能很好地调动与激发高等学校办学的积极性与主动性。分权可以使高等教育管理的上级部门减轻工作负担,使其从具体事务的包围中解放出来,而更专心地从事统率全局的工作。其缺点是容易产生宏观失控,地方和部门盲目发展高等教育,造成部门分割、条块分割的局面,影响办学效益和教育质量。因此,在高等教育管理过程中,要把握好集权和分权的度,凡是带有全局性、根本性、长远性的战略问题,应尽可能地求其协调、集中与统一,遵循战略统一下的自主办学原则。

(2) 个人和组织。高等教育系统是以人为主体的社会系统,这个系统中的个人是指在高等教育活动中具有自己的意志、利益和行为的人,包括具体的教师、学生、管理人员、服务人员等。在高等教育管理活动中,这些个人可划分为管理者与被管理者。高等教育系统中的组织是有具有共同的高等教育目标和相互协作关系的若干个人结合而成的一个实体,它既可能是一个行政的组织,也可能是一个学术的组织。共同的高等教育目标使得具体的教师、学生、管理人员等个人结合在一起。而具体的教师、学生、管理人员等个人的相互协作又为高等教育目标最大限度的实现提供