

科技管理干部进修参考资料

管理教育与继续教育

中国科学与科技政策研究会
中国科协现代管理知识讲师团

管理教育与继续教育

中国科学学与科技政策研究会
中国科协现代管理知识讲师团

一九八四年

编辑说明

本书是为科技管理干部的培训编辑的，全书汇编了国内外有关管理干部与科技人员继续教育的文章。内容包括管理人才的培训、管理教育、科技人员的继续教育、国外继续教育的现状与趋势，以及国内外的干部培训形式等。

该书的编辑工作，得到中国科学学与科技政策研究会副理事长、中国科协现代管理知识讲师团团长田夫同志的指导，得到了国家科委黄松如同志的热情支持和帮助。该书由金良浚同志选编。

本书除供管理干部进修学习参考外，还可供各级干部院校、科技进修院校、培训中心和高等学校管理系等专业培训机构参考。

编辑组

一九八四年五月

管理教育与继续教育

(内部资料)

石家庄市统计印刷厂印刷

工本费：1.50元

目 录

管理人才的培养

- 美国是怎样培养管理干部的……………马洪 (1)
- 美国管理学院是培养管理人才的主要阵地…………… (13)
- 美国公司对管理人才的培养…………… (40)
- 美国管理协会对管理人才的
培养……………煤炭部管理教育考察团 (58)
- 日本国家公务员的在职培训和管理…………… (65)
- 意大利奥利彼得公司管理人员的
培训……………许云德译 (72)
- 国外培训在职干部简介……………闵耀良 高鸿宾 (76)

管 理 教 育

- 大力发展我国的管理教育……………鲍恩荣 (83)
- 美国科技管理教学情况……………〔美〕费希尔博士 (87)
- 西方国家的管理教育……………孙耀君 (97)
- 日本的管理教育…………… (102)
- 日本大学工程管理专业教育……………陈来安 (115)
- 几种企业管理教学学派……………朱家永 (123)
- 美国管理学院的科学研究……………王应洛 (126)
- 科学技术进步与继续教育……………田夫 (135)
- 继续教育是提高科技智力投资经济效益
的战略重点……………赵心培 (147)

开展继续教育, 提高科技队伍素质·····	王震	(156)
加强科技人员的继续教育·····	林吉祥 汪璧	(166)
科技人员的继续教育不应 忽视·····	廖基厚 陈德源	(175)
谈专业科技人员的继续教育问题·····	宋国祥	(183)
加强和改进对科技、科管人员的 继续教育·····	李溪声	(193)
科技人员在职培养的 方法·····	韩雅泉 黄坚明 李则文	(201)
怎样对中年科技人员进行继续 教育·····	宋志深	(207)
谈科学家和工程师如何进修·····		(214)
国际上继续工程教育的发展情况·····	张宪宏	(218)

国外的继续教育

国外的继续教育和成人教育·····		(232)
美国的继续教育·····		(249)
英国的继续教育和成人教育·····		(259)
日本的企业教育·····	陈永明译	(266)
西德的职工培训·····		(280)
苏联的业余中学和人民大学·····		(282)
波兰的劳动者大学·····	侯卫华 张菊仙译	(285)
北欧的成人教育研究工作·····		(300)
墨西哥颁布《成人教育法》·····		(306)
朝鲜的边劳动边学习教育·····	石松	(308)
泰国的成人教育·····	陈再坤 王粹珍	(310)

继续教育的形式

- 谈农业领导干部的专业
 培训……………北京农业大学 (314)
- 从实际出发, 实行干部学院的
 正规化教育……………北京煤炭管理学院 (321)
- 努力办好科技干部进修
 学院……………沈阳市科技干部进修学院 (329)
- 举办函授教育、培养专业财经专
 业人才……………湖北财经学院 (334)
- 经济管理刊授联合大学…………… (341)
- 依靠学会办学, 以智力开
 发智力……………上海市科协 (346)
- 英国的开放大学……………陈再钟 (352)
- 西德哈根遥授大学……………孙祖复 (372)
- 日本的成人大学讲座…………… (381)
- 法国的训练假和教育文化中心…………… (384)

美国是怎样培养管理干部的

马 洪

美国运用管理科学，培养了大批经理人才，以适应现代化的需要，推动现代化的发展。在美国，有600多所大学里设工商管理学院和管理科、系。美国在校大学生有1,100万人，其中70万人是本科，在管理学院和管理科、系读书；还有10万人念经济管理专业的硕士学位和博士学位。美国目前学习管理专业的学生，占在校大学生的8%。这些人毕业以后，都是做经济管理工作的。另外，每个大学都普遍举办在职干部短训班，为公司培训管理人才。每个公司也自己办训练中心，培训自己的管理干部。

美国管理学院招收的研究生，一般是由管理学院或工程技术专业毕业的的大学生，在企业干了五年到八年以后，有了丰富的经验，然后公司挑选出来，准备培养作经理、副经理接班人的。主要培养三个方面：（1）能够从事公司的长期战略决策；（2）能够应付国际、国内市场的变化；（3）能够协调公司内部供产销、人财物各个方面的活动。录取的标准都比较高。比如，哈佛大学录取785名研究生，考生超过十多倍，录取的条件是：成绩优良，考分要在75分以上；有一定的工作经验和分析问题的能力；特别注意在考试的时候，要面试考生举出他生平三件最得意的事情，讲出是如何成功的，这其实就是考察学生的世界观，分析问题、判断问

题、处理问题的能力。

在美国大学中，攻读经济的学生人数是增加最快的。在宾州大学管理学院，六年来读经济专业的学生增加了13倍。最近这些年来，美国各公司为管理专业毕业生提供的职位超过了毕业生的一倍，也就是说，象目前这样发展管理专业还不能满足需要。比如，去年印第安纳大学毕业了1,400名大学生，300名研究生。有七百多个公司，提出4,000个职位供这些大学生和研究生选择；这些公司到校与毕业生谈话二万一千人次；平均每个毕业生有二至五个选择职业的机会。大学毕业后，每年有1.4万美元收入；研究生有2.1万美元收入。在美国，管理专业毕业生比工科、技术专业毕业生的工资还要高一点，比文科毕业生的工资就更高了。由于待遇比较高，人们也愿意考这个专业。

除培养研究生和本科学士外，美国还有三分之二的管理学院举办各种形式的在职管理人员进修班。印第安纳大学的一个教授告诉我们，在职的管理人员都积极踊跃地要求到他们学院的进修班学习。因为现代管理科学和管理技术发展很快，现有的知识很容易老化，不积极学习就不能适应自己的工作需要。印第安纳大学管理学院有教师200人，为进修班服务的占五分之一。哈佛大学管理学院，近年来非常重视对经理人员的训练。据美国朋友讲，这种趋势在八十年代还可能要发展。现在哈佛大学有三种进修班：一种是高级管理人员进修班，培养各公司的经理、副经理，每期招收160人，学习13个星期，学员平均年龄45岁；二是中级管理人员短期训练班，每期招收120人，学习14个星期，学员平均年龄35岁；三是负责国际业务的高级管理人员短期进修班，在日内瓦，每期招收60人，学习8个星期，学员平均年龄45岁。另外，

还有小型的管理人员进修班，学习9个星期；有为企业职能经理人员举办的为期2~3星期的各种类型的进修班。参加进修班学习的进修人员，都是由各公司派来的，但是要经过学校挑选，经费由公司负担。比如，我们在访问美国一个大石油公司时，这个公司的总经理就在日内瓦的短期进修班学习国际商业，八个星期要付两万美元。他们举办在职人员进修班的经验有以下几点：（1）选择学生严格；（2）配备能胜任的专职教授；（3）在研究基础上，开设新的管理课程，以满足管理发展的需要；（4）有认真学习的气氛。

我们国家的经理人员是不大到训练班进修的，而且也没有一个场所给同志们提供进修的机会。美国的经理人员，差不多每一年或者隔一年就要进修一次。因为市场在不断的变化，没有新的管理知识，就竞争不过人家，所以他有这个需要。

美国的大公司也非常重视培养自己的管理人员。我们看了一个叫勃克的公司，这是个规模很大的基本建设工程公司，有十多万职工，其中非体力劳动的职员有三万多人。这个公司有一个很大的训练管理人员的总中心，负责制定全公司的培训计划，它强调经理人才一定要从本公司内部选拔，把选拔和培养结合起来，制定了从基层管理人员到高级经理的提拔程序，规定了每个阶段必须经过哪些内容的培养和训练，除选拔一些人到大学进修外，自己也举办各种训练班，安排专题课程，培养管理干部。另外，我们还参观了一家叫德塞的公司。这家公司有雇员5.5万人，去年营业额30亿美元。这个公司的管理人员训练中心有一栋漂亮的大楼，里面有很多教室，有6个人的教室，有72人的教室。另外，还有教师办公室、职员宿舍、食堂、健身房、游泳池等。进修班一期5天，学习初级管理、中级管理、目标管理、产品销售管理等课

程。我们听了他们的讲课。比如，他把销售员组织到一起，互相介绍推销经验，教员进行引导，帮助他们得出正确的结论。他们的学习环境很好，在学习过程中，不许看电视，也不许打电话，房子里十分安静。

在参观美国的公司和管理学院时，我们接触到的各级管理人员，都是受过高等教育的。经理、副经理一般都有硕士学位，精通本行业务，对国内国际市场，对科学技术发展情况很熟悉，都以改善经营管理，赶超世界先进水平，加强企业产品的竞争能力，获取最大利润为目标。我们感到，美国能够成为世界上最发达的资本主义国家，直到现在为止，在很多领域保持着领先的地位，是和他们重视管理人员的培训分不开的。

美国的管理教育有什么特点呢？美国人走到哪里都说他们自己是最好的。我们不大习惯这个东西，我们总是说我们不行，我们有哪些缺点。我们看了五所大学，哪个大学都说自己是最棒的，而且，参观后还要让你发表意见，说说你看过的大学哪所最棒。我说：“你们都说你们自己最棒，我看看都不错，我没有资格评判哪个大学最棒，有资格评判的是雇用你们学生的那些公司老板，哪个学校培养出来的学生能给他赚钱，哪个学校就是最棒的。”他们同意我这个说法。其实他们把培养大学生都商品化了。美国各大学的课程都不一样。美国过去没有教育部，最近新成立了教育部，也不管课程设置那些事。各个大学都自己搞，这也是美国教育事业发展的一个方法。各大学之间可以相互竞争。我们参观的这五所大学，除印第安纳大学是州立的以外，哈佛大学、麻省理工学院、斯坦福大学、宾州大学都是私立的，学费很贵，都是一年几千美元、上万美元。你办不好，人家不来考你的

大学，只能关门，所以，也和开商店、办工厂一样，互相竞争。

虽然这样，我们感到这些大学的管理教育还是有一些共同特点的。

（一）教育和实际需要相结合

在美国，管理教育是为管理实践服务的，管理工作中提出了什么问题，管理教育中就努力设法解决这些问题。例如公司和公共机构需要什么样的人才，管理学院就培养这种人才。为了培养这种人才，它还要培养能够培养这种人才的教授。现在，美国管理教育中，重点是培养公司一级的高级经理人员，培养规划决策，应付国内国际环境、市场变化，协调公司内部各方面活动的经理、副经理。这些人员对美国各大公司经营的好坏有决定作用。各个管理学院的硕士学位都是为这些人设置的。再比如，从第二次世界大战以后，美国各管理学院普遍开设的电子计算机、运筹学、计量经济学、数学模型、系统工程、行为科学、决策科学等课程，都是为适应科学技术的发展和市场的激烈竞争对管理提出的更高要求而设置的。管理学院努力培养学生分析和解决实际问题的能力。最突出的是哈佛大学的案例教育。案例是根据实际事例编写出来的教材。比如，提出某个企业，在什么情况下亏损了，应该怎样转亏为盈？又比如，什么产品，在什么条件下销路减少了，怎样扩大销路？等等。学生看了案例以后，自己分析，提出解决问题的办法，然后相互讨论，教授引导。每个研究生在两年学习期间，要学习1,000个案例。这些案例，绝大多数是哈佛大学自己编写出来的，现在已经有

5万多个。案例也象商品一样，向其他单位出卖。为了使教材不断更新，每年有20%的教材淘汰，20%的教材是新增加进来的。这样就保证了教材适应市场变化、管理发展的需要。我们的教材往往是多少年如一日，这是一个值得注意的问题。

美国管理教育和实际需要相结合，不仅对经济发展起了积极作用，而且使管理教育本身也得到了发展。生产实践推动了管理教育，管理教育又推动了生产实践，二者是相互促进的。

(二) 工程技术教育和管理教育相结合

资本主义国家非常重视技术的创新，认为在竞争的环境中，技术创新是决定企业存亡的一个大问题。美国各大公司都设置了庞大的研究发展部，从事技术预测和研究制造工作。与此同时，在美国也早有人指出，要把技术工程教育和管理教育结合起来。早在1914年，从麻省理工学院毕业，在通用汽车公司当总经理的斯隆（他本人是学技术的），发现工程技术人员对管理一无所知，有的甚至连成本也不知道；有的工程师当了经理，也不懂管理，不能把企业管理好。因此，他建议麻省理工学院开设管理课程，让工程技术人员也学一点管理知识。后来，为了纪念这个人，麻省理工学院管理学院就叫斯隆管理学院。这个学院除了学习管理专业外，还要选学一些数学、物理、化学和其他工程技术课程；学一点法律、心理学等社会科学的课程。现在，美国工科学生一定要学习经济学的课程。为了适应技术和管理的需要，宾州大学从去年开始，设立了两个学位制的研究班，从

最优秀的研究生中，选拔了八十人，同时攻读工程技术和企业管理，毕业以后，给两个学科的硕士学位。他们认为，这种趋势今后还要发展。

(三) 学校和企业密切结合

美国的大学和公司的关系是非常密切的。我们访问的五所大学，四所私立大学的经费很大一部分靠公司提供；公立大学的经费也有相当一部分是靠公司提供的。许多大的公司愿意在经济上支持大学，因为大公司老板越来越认识到，过去的企业规模小，技术发展慢，现在企业规模越来越大，技术越来越发展，产品日新月异，外部条件复杂，市场竞争又很激烈，在这种情况下，管理就不能单凭经验，而必须建立在科学的基础上。发展管理教育对资本主义企业是非常有利的，所以学校根据公司经营管理的需要培养人才，毕业生绝大部分都到公司去工作。根据哈佛大学介绍，管理学院的毕业生，60%到美国大的公司去工作；20%到小公司工作；10%到小企业工作或者自己开办企业；10%到政府机构工作。哈佛大学引以为骄傲的是，在美国五百个大公司里，有五分之一的总经理是哈佛大学毕业的，每个公司的经理人员都有它的毕业生。

美国管理学院的各种进修班也是根据公司的需要开办的。学校在研究方面还与公司合作。公司遇到问题时，就拿经费让学校帮它研究解决。公司和学校结合，还有一个比较密切的方式，管理学院的教授，普遍接受公司的咨询任务。有80%以上的教授副教授在公司里担任董事、顾问的职务，参加公司的管理工作。哈佛大学规定，教授80%的时间用在学校

的教育、研究上，20%的时间担任公司的咨询任务。很多教授，从公司得到的报酬大大超过在学校担任教授所得到的报酬。教师由于担任了咨询任务，有利于接触实际、把理论和实践结合起来，提高了教育质量。另外，学校也聘请有经验的管理人员到学校兼课。

(四) 教育和研究工作相结合

美国管理学院十分重视研究工作，除了教师进行科学研究外，还设有各种研究机构，特别着重研究管理实践中迫切需要解决的问题。如斯隆管理学院，最近调查了10个公司150个工厂的技术创新的管理经验，总结出了一套科学的技术创新程序和管理方法，把研究成果反映到教材里面去，学生就可以广泛应用了。

美国管理学院，都把科学研究作为一项重要任务。他们进行科研的目的，一是为了发展科学管理知识；二是为了研究新的管理方法，提高管理效率；三是为了提高教师的水平。在这方面，他们做的是有成效的。

如果不算古典政治经济学那个阶段，美国的管理理论从十九世纪末、二十世纪初以来，大体经历了三个阶段：从十九世纪末、二十世纪初到二十世纪三十年代，是以泰罗为代表的所谓科学管理阶段，主要搞工时定额、科学组织；二十世纪三十年代到第二次世界大战结束，是着重研究生产中人与人之间的关系、人的行为、动机，即所谓行为科学阶段，认为泰罗的科学管理过分强调把人束缚到机器上，没有调动人的积极性；从第二次世界大战到现在，是所谓现代管理阶段，把泰罗的科学管理和行为科学结合起来，非常强调信息

作用，把系统工程、运筹学、电子计算机等各种先进的科学技术应用于管理，特别应用于大型垄断企业和跨国公司的决策性研究中。我们准备在我们写的书中，详细地介绍这些内容，同时也准备翻译美国这方面有代表性的几本书。

有的资产阶级经济学家认为，按照美国的管理理论进行管理，就能够解决资本主义的基本矛盾了。我们认为这是毫无根据的。但是，美国的管理理论和管理实践，对于缓和资本主义的矛盾，提高管理效率，促进经济的发展，确实起了相当的作用。

在访问中，我们感觉到，美国的管理教育有些方面是值得我们借鉴的。现在，我们国家的管理水平很低，这种管理教育不发达有一定的关系。为了适应加速实现四个现代化和改革经济管理体制的需要，我们很需要提高管理水平。我国现在有1,700万名干部，其中：管理干部400万名；科技人员500万名；行政人员500万名；教师300万名。在行政人员中，有相当大的一部分也是经济管理干部，比如：中央财经各部委的人员；省、市、自治区的财经各局厅的人员，实际上都是管理干部。所以，经济管理干部的总数不少于七、八百万人。怎样使我们现有干部的管理水平适应四个现代化的需要，这是摆在我们面前的一个迫切任务。为了这个目的，我们应该从实际情况出发，学习美国发展管理教育、培养管理人才等方面对我们有用的经验。当然，不是照搬，一定要和我们自己的实际情况结合起来。

同美国比较，我国的管理水平和经济管理教育差距甚大。我国现有的专职经济管理干部就其来源说，第一是从工人中提拔的；第二是从地方或军队转业的；第三是从学校中培养出来的。其中，高中级管理干部，大多数没有受过系统

的管理教育，他们虽然在工作中积累了丰富的经验，但缺乏现代经济管理科学的知识。我们现在的高级管理人员，年龄一般都在60岁左右（美国是四、五十岁之间），也急需培养大批年富力强的胜任的接班人。

我国现有的财经院校太少。在校学生不到1万人，加上综合大学的经济系和工科大学学管理工程的学生，也只有1.8万多人，只占在校大学生总数的2.6%。这同我国40万个工业交通企业和各级经济管理部门的需要实在太不相称了。

为了适应四个现代化对管理人才的迫切需要，特别是体制改革、扩大企业自主权后对提高经营管理的要求，我们提出以下建议：

第一，为适应全党工作着重点转移到四化建设上来的需要，干部教育的内容也应当根据这一战略转移，作必要的调整，把经济管理教育作为一项重要的内容。我们是社会主义国家，实行计划经济，对企业的管理具有决定意义。过去，我国经济遭到几次大挫折，除了林彪、“四人帮”的破坏以外，还有一个重要的原因，就是由于我们不懂社会主义经济发展的客观规律，不懂现代化经济管理的科学，实行瞎指挥。因此，轮训在职的管理干部，特别是高级干部，提高管理水平，实在是当务之急。轮训的最好场所是在各级党校和干部学校以及大专院校中，开设专门的轮训班。除安排一些政治经济学的基本理论课程外，还应当设置经济管理的课程，学习经济决策（如制订国家和企业长期和短期计划的客观依据，确定工程项目时，研究其可行性等等）、经济核算、企业管理等方面的理论和各种实际知识。另外，还要尽可能学习一些经济管理的科学技术知识，如运筹学、系统工程、电子计算机在管理上的应用等。