

現代日本經營学教育

实況調査与分析

下 冊

斋藤毅宪 著

辽宁财经学院经济研究所

第三节 调查结果的分析

最后。对这个调查结果也试作分析。兹按下列提纲为中心进行论述。

①对经营学教育现状的评价。

1、从经~~考~~录用的情况观察。

2、从企业人事安排的特点来观察。

②对大学经营学教育的要求和期望。

③对经营管理的职业专家化的反应。

1、对经营学教育现状的评价

日本企业对目前大学。特别是院系的经营学教育是怎样考虑和评价的；与此直接有关的询问项目是 [3]、[4]、[5]、6。与此有联系的是[1]、[2]、[7]、具体地说。前四项是询问愿意接受经营学教育的学生一般说来是否是优秀的；而实际上企业对在录用受过经营学教育的学生时都注意哪些事项；被录用的学生在企业里分配工作时，是否有什么倾向性；以这些为中心搞清企业方面对大学经营学教育现状的评价。另一方面。在后三项里用最一般的标准来考察日本企业录用人员的标准和企业的人事安排与调动问题。以求与前四项的调查相对照一下。

因此。以下主要想从两个企业的这种考。录用和安排上基本的人事管理方面问题进行分析。

①从经~~考~~、录用的情况观察

首先在询问项目的 [1] 和 [2] 上。对方才所讲的企业对一般大学生经~~考~~。录用标准和它的重要性顺序排法进行了调查。按照（表 2~6）来看。根本没有把院系和专修学科看成是经~~考~~。

录用标准的最重要因素。关于这点，如 [2] 的 (表 2-7) 所示。这一因素没有一个答复是“非常重视”的。者与此相比显著的是，‘相当重视’的有 19 个公司 (47.5%) 和 ‘不太重视’ 的有 11 个公司 (27.5%)。两者占全体的 75%。还有 ‘几乎不当作问题’ 的有 2 个公司。尤其在制造业的情况是，把 ‘技术系统当作问题’ 却不重视文科系统’ 的有 4 个公司。因而，对这个因素没有两个极端反映。而答复都集中在中间的两项因素上。

院系与专修学科若不成为日本企业铨考、录用标准因素的话。另外还有什么样因素。其相互间又将处于什么位置呢，对此点试作一下分析。关于这个问题根据 (表 2~6) 来看，‘就业考试的结果’ 被认为是最为重要的。把这个当成第一位的有 25 个公司。占全体的 62.5%。这种答复占绝大多数。而且与这因素有关的 ‘就业考试中的人物审查评定和直接与本人面会’ 最被重视。这一点也见于 ‘其它’ 的项目之中。于是按照学科与直接会面的就业考试之好坏和人物审查评定是被重视的。

其次重要的是大学学习成绩。虽然说。对于这一点最为重视的只不过有一个公司。但把它列为第二、第三因素的却达到了 13 个公司 (32.5%) 和 19 个公司 (47.5%) 之多。这是根据学生所表现出的学业成绩如何用来作为了解学生所具有的能力水平。学习的勤奋情况。日常的认真程度等的资料。这在铨考与录用标准中是相当被重视的。这样看来。就业考试的结果和学生成绩这两个因素是值得注目的。

继在这两个因素之后的是在开头所说的院系和专修学科。对此最重视的企业有 3 个公司。这比上述重视学业成绩的还多。但将其

列在第二、第三位的。各是9个公司（22.5%）和11个公司（27.5%）。比上述的还少。从而，相对地说来，这作为选考与录用的因素以所处的地位，比根据大学的成绩还要低一些。即，具体地说，日本的企业与其对“XX院系出身”或是“专修过某某学科”等标准相比，还是把前述的两个因素置于优先地位。

按照（表2～6）来看，主要是以上三个因素构成表中的主要部分。大学名称和社会关系等与上面这些条件相比作为选考、录用的标准的重要性是极其小的。实际上虽然学园主义和指定学校制度上所存在的问题很久就被指摘出来。譬如以钻石大公司编“74年度钻石就业指南”等作参考来看。这次寄去征询表的企业，大体上有40%采取指定学校制度。然而作为选考、录用标准，学生所属的大学与上述的三个因素相比，一般来说并不占着统治地位。这在社会关系也可这样说。把标准放到第三位的企业是完全没有的。这比大学名称牌子的重要性还小。

其次以企业的这种普遍的选考、录用标准作为前提。通过搞清日本企业在录用受过经营学教育的学生时，都注重那些事项。去分析企业对经营学教育的认识情况。这如（表2～8）所示。在上述选考、录用标准中，当然和专修学科也是有关系的。

从（表2～8）中，能够突出地看出来。首先第一是有的企业重视懂得会计学、经营学理论、财务管理理论、市场学等。即以重视懂会计学的15个公司（37.5%）、经营学理论的12个公司（30%）为中心和以财务管理理论为重的11个公司（27.5%）。市场学的9个公司（22.5%）为企业方面所承认的典型学科。另一方面，企业未必把在经营学系和商学系主

受过经营学教育的学生。看成是很懂得经济学、劳动、人事管理论、生产管理论的。事实上几乎是没有企业承认他们懂得这些学科这和上述四个学科的情况不能相比。

从表(2-8)能指出另一个特点。那就是刚论述过的。对受过经营学教育的学生。学习过会计学、经营理论、财务管理论、市场学等。承认他们懂得这些科目的知识。具体说正由于此。而对学生在某种程度上抱有一定倾向性的印象。但在反面。也可看到相当多的反应是提不出特别值得引起注目的要点来。而且对这个作答复的是和企业方面最熟悉的会计学相同。达到15个公司(37.5%)。这具体地特别是对文科系统的院系来说。不管学生他所属院系是经营、商学系也好、经济学系也好。还是法律系也好。都意味着在铨考、录用时。对院系和专修学科都没有明确的认识和区分。

另外。关于这一点如上所述并不是根据学生精通经营学的主要各论。或精通与经营学教育核心有关学科的个别领域。拥有极高的专业知识而进行录用。而是比较含糊的、抽象的。就有15个公司只注重于‘对企业 and 经济一般地拥有丰富的情报和知识’。如此看来。企业方面既不认为现代日本的院系的经营学教育有极高的专业性。也没有把学生评价为受过职业专家化教育的这样感受。

还有。为了从企业实行的铨考、录用的侧面观察企业对经营学教育的评价情况。在此次的调查中(1)对在担当经营学教育两大院系的经营、商学系和经济系学生之间的差别；(2)把企业方面对经营、商学系学生的能力水平的反映作为问题作了调查。根据(表2-9)就(1)来看。基本上没有差别。即答复的40个公司中相当于80%的32个公司。认为两个院系学生之间的质量是难以区别的。如果

勉强举出差别的话。只不过说明经营、商学系出身的人具有从事实际业务即实践的志向。并具有实际的和用实践来证明问题的观点而已。由于课程学习内容和思想方法等两者之间近似或类似。院系出身虽不同但却表明了在企业实际工作中都不能显著地显现出来。而且关于②的汇集结果。根据(表2~10)来看。‘无法加以可否’的占绝大多数。达到35个公司(87.5%)。对此表示肯定的是一个公司、否定的是三个公司、企业方面对于在学学生的能力水准的评价是持中立态度的。

B 从企业人事安排的特点来观察

下面把企业方面对现代大学经营学教育的评价从企业的另一个侧面。人事安排上来进行分析。因已对铨考、录用的观点进行了仔细推敲。现在对铨考、录用之后的人事管理上的一个侧面。人事安排和调动进行分析。关于这方面虽在(表2~12)已表示清楚。现在还打算根据(表2~13)对日本企业的一般人事安排和调动的趋势。作一下归纳整理。

具体地说。就是一般人事安排和人事调动的方法是如何进行的。这里。可以指出的倾向性是如用大致区分开来的用词来说。在人事和教育方针上。与培养专家型人材相比。不如说培养企业的通才型的人材占有优势。也就是说。对各项工作尽可能在大学毕业后的年轻时期。使其经历一番掌握经验。所谓一边进行岗位轮换制一边使其掌握综合的工作能力和专业知识。采取以这样人事安排和人事调动方法为中心的有25个公司。占全体的62.5%之多。另一种是。与这一方向相反。采取的形式是使其只从事于专业分工细致的工作。莫如说采取是所谓培养专家人材那种人事

方针。而对此置于优先地位的只有4个公司（10%）。

还有的反应。不属于上述两种作法的。也就是“说不出是哪一种”的达到11个公司（27.5%）。比培养专家型人材的还要多。其内容尚不明确。但。可说是两者的并用。实行的是经营者和专家在职务上的分离。也许实行的是双轨制。尽管这样。普遍实行的是采取以培养通才型为中心的人事方针和企业教育方针。这种方针也与上述做为选考、录用标准的特定专修学科不那未被看重。是有关系的。而且可以说这种方针。也约束了企业方面对后述大学的经营学教育的要求。

那末。经营、商学系出身的学生典型地受过经营学教育。在企业里安排上。是否能看出什么特殊的倾向呢。一般说来。如上所述。培养专家型的是极少数。属于这种类型的企业如（表2~1注原文如此）所示仅有3个公司（7.5%）。而且其中还有一个公司除技术和研究发展部门外。安排在所有部门范围极广。这还未必能说是一种倾向性。因此。严格地说。可以指出只有分配到系统工程和营业部门的两个公司属于此类。

另一方面。在企业的答复中“没有倾向性”的在40个公司中有27个公司。占全体67.5%的高比率。还可把“不加可否的”10个公司加算上。这两者就占全体90%以上。如此看来。既使在大学受过经营学教育。该种教育和企业的安排。即与某种特定工作或任职部门之间从严格意义上说。并没有什么明确的关系。这种安排和调动上的特性。理所当然地和上述选考、录用的人事管理办法相互之间是密切联系着的。

②对大学经营学教育的要求和期望

企业对大学包括大学研究院经营学教育有什么样的要求呢，在观

察这一点上。现在根据 [9] 的汇总结果。主要是拟对经营学教育的具体内容和方法方面的要求和希望进行分析。

对以经营·商学系等为中心的经营学教育来说。从企业方面认为今后要重视的内容(表2~16)进行分析。这关系到大学设置的科目情况。但调查项目规定的极其简略。最为重视‘一般学识素养和语学’的有28个公司(70%)。重视‘经营学综合知识’的有27个公司(67.5%)重视‘计量方法与统计方法’的有26个公司(65%)这三个要素特别突出。其中一般学识素养和语学虽不是经营学教育的直接内容。但在这次调查中绝大多数答复都集中在这上面。日本的企业人事安排旨在培养通才而不是专家要与重视经营学各论教育的14个公司(35%)相比。还是把经营学的综合知识方面放在优先地位。

但是对这一类主要因素的要求。也许还有其他理由——即是现在的学生缺乏一般学识素养。外语的语学能力也很欠缺。经营学的基础知识也是一知半解。希望获得更有统系统的综合性知识等等。不管怎样。为了充分进行后者的综合性知识教育。就要对经营学体系知识进行建设和系统化。並为了有效地进行讲授而制订教学计划。並在担任制订教学计划教师之间组织协作与交流等条件。对大学来说。都是必不可缺的。

计量方法与统计方法是最重要的内容之一。如前章关于大学分析中所阐明的。作业研究、管理科学、经营科学、经营计划论、经营统计等。在现代经营学教育中。都占有很大比重。在这些科目中具体地使用这里所说的计量方法和统计方法。还可以认为是

表现这些计量方法和统计方法主要科目名称。企业方面实际上对这方面的学习抱着期望而且非常迫切。

继这些第一类之后的是‘法律关系’学科占21个公司(52.5%)和‘行为科学’占20个公司(50%)。对大学方面的调查。由于把一般法学和与商业有关系的法律从调查对象中除外。以致与大学方面相对照的学科及其设置情况。就不清楚了。但企业这种对法律方面的要求。还是相当高的。答复的企业都是典型的日本大企业。现在可以预测它不仅与法律有复杂关系涉及到许多方面。(作为一个例子。请参阅‘这方面是企业法律部——纠纷频发时代的违法监察者——’‘日经商业’1977年3月29日出版等)。所以。这种要求应认为是理所当然的。对此。另一方面的行为科学的情况。象大学设置科目状况分析表明的那样。行为科学和与其有关的科目(特别是经营组织论等)有了增加。企业方面也相当支持把行为科学纳入经营学教育中去。或给予影响。在答复企业中有半数的企业具体表明这一点。

如上所述。法律关系和行为科学。在重要性方面占有第二位的地位。再次一等类别可以举出的有‘系统论’的15个公司(37.5%)。‘经营学的各论教育’的14个公司。‘经济学’和‘国际关系论’的各有11个公司(27.5%)。以及‘电子计算机技术’的9个公司(22.5%)等。根据调查。由于以经营学系和商学系为中心来考虑经营学教育。这就与工学系有所不同。对电子计算机的技术重视程度认为要低一些。但是。系统论、经济学和为了处理情报电子计算机技术等对经营学来说构成一种边缘科学的因

素。企业方面却认为是重要的。

而且。这里应注意的是。重视了系统论和电子计算机技术这些新内容的同时。对经济学也重需视起来了。先前分析经考录用标准时。曾指出企业方面对于曾受过经营学教育的学生所持的印象中。认为这些学生懂得会计学、经营管理论、财务管理论和市场学的企业的比率即使不大。总是有这种认识。明确认为懂得经济学的只不过是一个公司。也就是说企业方面认为这些学生对经济学不过硬。另外关于经济学在经营学教育中的地位问题要在第四章第二节作扼要地讲述。

多属于工学性质要素的系统论和电子计算机技术的答复数虽然比行为科学少。但还是那都承认它给予经营学教育以影响。关于这点根据对大学的调查。大学方面则用增设以经济情报论、电子计算机科学等为代表的各有关科目的形式。来具体表明大学方面的相应跟上的态度。而对国际关系论要求的比率。虽然不如法律关系那样大。但也被认为是经营学教育的主要内容之一。日本的企业在国际活动中。采取的形式显然是大力促进出口和跨国经营。並在汇兑、资源、能源问题上典型地表说明了日本经济和企业确实是直接受到这种国际化的影响。而面临着解决国际方面的摩擦问题。从这个背景出发就一定要把国际关系论作为经营学教育的一个要素。在设置科目调查中。虽然没把这个科目作为对象。但是。国际企业论、国际经营论等科目是与此有关系的。

第三类别。最后是经营学的各论教育。在调查项目 9 中虽规定答复时也可以把大学研究院包括在内。但现实上。在日本担当

大学经营学教育的几乎仍然都是院系。而不是大学研究院。因而。可以认为企业方面的反映。大体上指的也是院系教育。而如在已叙述过的日本企业中所看到的是致志于培养具有广泛综合性知识的通才。而不是狭隘的专业人材。和此种院系为中心的思想交织在一起。其结果也许就成了重视综合知识教育。而不重视各论教育。

以上是企业方面所希望重视的经营学教育的主要内容及所排列的顺序。当然。这要对企业的这种要求和大学所设置的科目之间的相互适应关系作仔细的研究。但是在设置学科的分析上已表明承认受到边缘学科的各种因素影响的重要性。其次。如果说企业在要求上还有某种特征的话。那就是对‘一般学识素养及语学’和‘经营学的综合知识等的第一类别的教育有所重视。

根据(表2~17)。就另一个主题即企业对经营学教育在具体方法上的要求程度的大小进行分析。作为教育或学习方法的问题来答复。最多都集中于实例研究上。达到28个公司。相当于企业答复数的70%。另一方面。对从前大学的考试或提出研究报告这种典型学习方法即‘分派公式’的重视是次于实例研究的。仅有11个公司(27.5%)。所以把实例研究纳入经营学教育中去的方法是受到极大的支持。

一般认为把实例研究作为教育方法或学习方法是最好的。但是企业这种期望与大学的现实学习方法之间。就产生很大差距。这要具体地说。就是根据前章的(表1~18)和第3节②的②项。在课堂讨论中。以重视实例研究和现状分析’为中心的大约只有10%左右。即使把所谓‘并用型’的29.8%加上去

~110~

也只约有43%。但是这个比率和‘文献的学习、报告、讨论’的单独型大体上水准相等。实例研究的地位目前还很低。和企业方面的需要之间还存在着差距。

根据(表1~18)来看。由教师方面提出的‘推行参观工厂和外出进修学习’型和‘重视实例研究与现状分析’型两者是同一水准的。这种类型虽然不一定能够说成是积极的。但对于这一问题。企业方面认为比参观工厂更进步的是‘企业实习’和在大学里进行的‘经营者和管理者的讲座’的那种厂校协作方法。而企业方面对此二者的需要。认为有多大程度呢？赞成首先使学生到企业去。为掌握业务经验而进行企业实习的有六个公司。赞成率只不过是15%。然而引人注目的是金融界支持这种方法。而且要由现实活跃在实业界。或者活跃过的经营者、管理者担任大学经营学教育的客座讲课。对于希望实行这种讲课学习方法的仍然不过只有7个公司(17.5%)。而这两者的反应和‘推行参观工厂与外出进修学习’其水准大致相同。或仅仅略高一点。

兹与上述两者比较。需要的是关于厂校协作的这些方法。为了推行这些方法就要以互相协作和互相依存为前提。但存在的问题是大学方面能否也接受这种方法并积极付诸实行。之所以这样认为。是由于不但是从上述的学习方法上。而且是在制定教学计划分析中所阐明的。大学方面对此种不可缺少的互相协作方法似乎也是消极的。

另一方面企业界对待实例研究——为了使实例研究成为可能。在研究的水准上必须取得企业方面的合作。还需要企业和学校两个

系统的协作。——那样把现实的经营管理活动场面的模拟试验拿到课堂里去进行。是采取赞同立场的。然而如果企业方面对这种方法不得已而采取消极态度的话。那不仅是说明和现在大学之间的合作关系互不融洽。而且也是由于予想到使用这种方法。会给企业方面带来某些牺牲而促成的。（再如众所周知。关于这个问题。最近为了培养教员。进行教育实习一事。引起多方面的关注。这就是相当于在这里所说的‘企业实习’。但在日本却有轻视的倾向。问题也很多。相反据说美国却很重视。采纳的体制也完备。关于这点。可参阅大浦猛所著‘致力于教育实习的美国’载于朝日新闻（1972年3月7日）

以上是企业方面。对具体教育方法的反应。但是对于这个问题。最后附言几句。可以认为企业方面对这个方法和前面论述的有关教育内容相比。未曾提过充分而明确的想法。尽管今天企业里的教育采取多种不同的教育方法。可是在关于教育的内容调查项目中。所指出的5个项目全都表示意见的有36.8个公司（90.2%）与此相比。教育的方法比内容相当低。只有28.5个公司。占（71.3%）。成为论证这种设想的数据

(3)对经营管理的职业专家化的反应

企业调查分析的最后部分。是关系到调查项目 [8] 与 [10] 具体地说。就是围绕着企业方面对所谓经营管理的职业专家化。或对“职业专家化的经营管理”的认识程度和对其促进方面反应的探索。在大学调查里也进行过这种分析。这对考虑经营学教育目的和应有的方针是有益的。同时对考察日本企业和大学之间相结合的问题提供了线索。

对经营管理的职业专家化认识程度如何呢，先从这一点去考虑。赞成这个主张的如（表2～14）所示。以答复者个人的见解为中心的有11个公司。相反不赞成的也同样是11个公司。各自占27.5%。而最多的是‘不加可否’的15个公司（37.5%）‘不知道’的是3个公司占（7.5%）。就是在职业专家化最先进的美国。尽管是担当经营学教育家和经营管理的研究者们多年来抱有热烈的愿望和努力。但象第一章第一节所引用的那样‘不。现在还不行。将来或许能行’这样反应依然占多数。就是在这分调查里。肯定这样主张的也不多。（再关于经营管理的职业专家化。可参照拙著《对经营管理专业化一瞥》“文经论丛”第12卷第6号）

如此。在日本企业里赞成职业专家化的也绝对不多。而对此持有不赞成或不加可否观点的约占全体的65%。否定和中立的反应占大多数。那么。特别在否定的场合考虑的都是哪些理由呢。根据调查。支持着职业专家化的主要条件（要有经营学的一般理论及系统的知识。在正式机构里接受经营学教育。服务思想。道德品质。通过国家考试取得成员的资格等）和支持着日本实业界的东西。与其说是靠职业专家化的思想。倒不如说其特点是依靠自己对所属企业的忠诚心。举出来所谓公司观念作理由。但首先从职业专家化的条件来看。如（表2～15）所示。使人注目是提出缺乏经营学一般理论的。在不赞成的11个公司中有4个作了这样答复。以其他条件不足为理由的各自都不过是一个到两个公司。因而从这种条件的反应来看是找不出带有倾向性的东西的。与此对比引人注目的是后者在11个公司中答复的有8个。是前面所讲的缺乏一般理论。系统知识的答复数的两倍。这种否定理由与其说是存在于职业专家

化本身的条件中。不如说是到日本特有的根深蒂固的公司观念中去寻找。

然而。专门职业主义本来是业余爱好主义的对义词。并不是日本式的公司主义。可是强烈的公司观念是到现在基本上一直统治着日本实业界的一种价值观念。而对职业专家化的概念是不太熟悉的。也可以说对职业专家化的条件迄今为止很少去考虑过。还可以说现在所阐述的调查结果。所反映的就是这样一些情况。关于这方面。值得注意的是。虽然只不过一个公司的反应。说是日本实业界并不希望把这种职业专家化的主张推行下去。考虑它反而会导致混乱。

诸如上述。对经营者。管理者参加到职业专家队伍中来持肯定看法的是不普遍的。而是持否定的和不加可否的那种折衷反应的占绝对优势。以这个结果为前提。最后分析一下企业方面对在正式机构里做为推进职业专家化一个要素的经营学教育应有的方针是如何评价的。这是具体地围绕着是否赞同如在项目 [10] 中所研讨的。大学研究院的任务不只是要使大学成为培养教员和研究员的机构。而且要使之成为培养经营顾问和经营者以及管理者的深造机构。赞同将这个新任务赋予大学研究院的如(表2~18)所示多达25个公司。占全体的62.5%。与此相反。表示‘反对’的是两个公司(5%)。‘不加可否’的是十个公司(25%)。‘不知道’的有三个公司(7.5%)反对的是极少数。

根据以上。有相当不少的反应是‘不加可否’的。加上‘反对的’共占(30%)。然而基本上大多是持有赞同的立场的。这是对上述职业专家化认识数字的两倍。就是说企业对继续走向职业专家化不太赞成。但对于由大学研究院来担负职业专家化的职能却表

示赞同。然而。关于这个问题值得注目的是和大学方面反应的关系。如在大学调查分析中所阐明的。对担负这种职能表示完全赞成或促进的只有26.3%。因而企业方面的期望和大学方面的认识之间是有距离的。然而。若是企业方面在某种程度上知道大学方面的反应是赞成。但有困难型和改进现状型的凑合一起的话。企业方面的赞成可以说只是姑且敷衍而已。

第二二、部 分

日本经营学教育存在的问题和展望

在前几章里试图阐明这次实况调查的目的和方法。而进行了具体的汇总和作若干分析。兹在第二部分中拟在前所论述的基础上。通过再增添一些资料和意见。对现代日本经营学教育主要有争议的问题和未来的展望进行探讨一下。然而。这第二部分所阐述的仅是如下内容：其一是围绕着日本的大学里经营学教育的方针问题。要对职业专家化立足点和院系教育的框架结构进行研究。其二是以制定教学计划以及学习形式和方法为中心对经营学教育的具体方法和内容进行推敲。最后。不但在研究经营学上。而且在教育方面一般认为必不可少的大学和企业间的相互关系也做为对象进行探讨。

因此。这一部分的构成与第一章第一节中最后整理的这次实况调查中三项内容有联系。即在此讨论的只不过是经营学教育上的最基础的题目而已。并且在第二部分所展开的讨论是。将对这些题目进行概括分析为中心。而详细的研究留在以后进行。下面就第一个问题作具体的研究。

第四章 经营学教育的应有方针

第一节 志向职业专家化和存在的问题

现从现代日本的大学。关于经营学教育的应有方针开始讨论。这个问题是这次实况调查的重要主题。首先就这个争论问题来进行探讨。院系的经营学教育与其说是专门教育不如说是属于一般学识素养的教育。而且大多数反应其目的为了培养通晓经营业务的社会人。虽然有的主张作为今后的应有方针。应把职业专家化的要素包括进去。但多数看法认为广泛地进行讲授灌输经营学的基础理论、知识、观点就可以了。而对院系的经营学教育的这种评价也是理所当然的。再如已大众化的院系教育里纳入职业专家化的因素。还必须承认有它的限度的。然而。这决不意味着由于这一点可以说院系的经营学教育没有问题而可以维持现状和原有的水平。这里只以推进经营管理的职业专家化作为前提。使大学研究院的硕士课程来担负职业专家化教育。而依这个来谋求院系和大学研究院之间在职能上分工的办法。一般说来这可能是众所期望着的——例如在大学调查之 [2] 的汇集所见——立足于这种观点的时候。才可能这样说的。但是这种想法虽说是应该如此。但也认为存在着下列的根本的问题。其一是由于否定方才所阐述的假设部分的前一段关于职业专家化本身的观点而产生的问题。即使承认职业专家化的论点。並对此积极加以推行时候。就要产生另一个重要问题。

且说第一个问题。这个论点是。否定经营学教育是专业教育。也深刻的关系到大学教育的本质问题。关于这个问题。赛蒙氏在‘管理行为’ (Administrative Behavior) 第三版 (1976年) 的