

普通高等教育“十二五”规划教材

高等师范院校**学前教育**专业规划教材



Preprimary

Education Management

学前教育管理

XUEQ I ANJ I AOYUGUANL I

主编◎张凤 季首领 郭克功

• 辽宁大学出版社 •

普通高等教育“十二五”规划教材
高等师范院校学前教育专业规划教材

学前教育管理

主 编 张 凤 季首领 郭克功

辽宁大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

学前教育管理 / 张凤, 季首领, 郭克功主编. — 沈阳: 辽宁大学出版社, 2013. 8
普通高等教育“十二五”规划教材 高等师范院校学前教育专业规划教材
ISBN 978-7-5610-7430-5

I. ①学… II. ①张… ②季… ③郭… III. ①学前教育—教育管理学—高等学校—教材 IV. ①G61

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 203797 号

出版者: 辽宁大学出版社有限责任公司
(地址: 沈阳市皇姑区崇山中路 66 号 邮政编码: 110036)
印刷者: 北京明兴印务有限公司
发行者: 辽宁大学出版社有限责任公司
幅面尺寸: 185mm×260mm
印 张: 17.5
字 数: 380 千字
出版时间: 2013 年 8 月第 1 版
印刷时间: 2013 年 10 月第 1 次印刷
责任编辑: 张琢石 黄 铮
封面设计: 可可工作室
责任校对: 齐 悦

书 号: ISBN 978-7-5610-7430-5
定 价: 33.00 元
联系电话: 86864613
邮购热线: 86830665
网 址: <http://www.lnupshop.com>
电子邮件: lnupress@vip.163.com

前言

百年大计,教育为本。21世纪是知识经济时代,中国要想在本世纪中叶赶上世界中等发达国家的水平,必须将教育置于发展的首要位置。党的十六大报告对于党的教育方针做了重要论述:“坚持教育为社会主义现代化建设服务,为人民服务,与生产劳动和社会实践相结合,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。”培养大批教育管理人才,是21世纪各级各类教育部门共同担负的一个重要任务。学前教育作为国民教育体系的重要组成部分,是终生教育的开端。发展学前教育,对促进儿童身心健康,构建终身教育体系,全面建设和谐社会具有重要意义。因此,提高幼儿教育的整体水平是国家发展战略的重要组成部分。

到现在,越来越多的研究揭示了学前教育在人的一生的发展过程中的重要性,社会对学前教育质量的要求日益提高。这无疑对广大的学前教育工作者尤其是幼儿教师提出了较高的要求和期望。建设一支高素质的学前教育师资队伍,不断提高广大学前教育教师的专业素质,是提高学前教育质量的关键,也是我国学前教育事业长足发展的根本保证。改革开放初期,我国学前教育教师队伍基本是以中等幼儿师范毕业生为主。随着社会主义市场经济的发展,社会对人才质量的要求越来越高。这种培养模式显然已经不适应社会对人才的需求。接受专科以上学前教育的毕业生已经成为幼儿园教师的主要来源。这对我国的高等师范教育提出了挑战。高等师范院校学前教育专业担负着新时期学前教育师资的重任,它的教育质量在很大程度上决定着我国学前教育的师资水平,进而决定着我国学前教育的质量,最终将影响国民一生的发展。因此,高职高专学前教育专业的课程建设和教材建设显得尤为重要。

当前,中国的学前教育正经历着前所未有的改革。这一改革是从教育理念、课程模式到教育评价体系的全方位的整合。这一过程取得的优秀成果非常丰富,先后出版了多部学前教育管理的教材,为我国学前教育管理事业提供了强有力的知识保证,也培养了大批的学前教育管理人才,大大推动了我国学前教育的发展。但知识更替的速度总会促使我们不断学习,才能跟上时代的步伐。世界范围内的经济的高速发展使得管理的理论革新越来越快,学前教育管理者也应随之不断更新管理理念、管理知识。这也同时促进了高职高专学前教育专业的教材建设的发展。

本教材的编写我们立足于当前学前教育工作发展的现状和趋势及学前教育专业学生的认知水平,在博采众家之长、认真梳理管理理论的基础上,本着“基本理论够用,突出实践教学”的原则,尝试改变原有的幼儿园管理学的写作框架,注重吸收近年来学前教育领域的研究成果,吸取幼儿园教育实践中有借鉴意义的经验,特别是将《纲要》颁布后在教育理念、课程改革、管理理念等方面的新的研究成果充实到教材中,构建具有理论性、系统性、实用性、创新性特点的精品课程,让学生了解学前教育管理的基本原理和内容,掌握学前教育管理的基本规律,学会用所学专业理论解决实际工作中遇到的管理问题,提升与时俱进的管理理念。

本教材力求从理论和实践的结合上有所突破,在以下几方面体现出特色:

1. 把握管理理论体系的完整性,形成完整的管理概念

学前教育管理的要素涉及人、财、物、事等多个方面,内容庞杂。在仔细梳理了现有的幼儿

园管理教材内容之后,本教材总体内容分为管理基本理论、幼儿园组织与人员管理、幼儿园工作管理三大板块。内容组织上科学合理,篇章结构上脉络清晰,一目了然,便于学生快速地把握幼儿园管理的理论框架,形成完整的知识结构。

2. 渗透最新的管理理念

近几年来,随着管理科学的发展,管理思想与管理理念也在不断更新,同时幼儿园课程改革也对幼儿园管理提出了更新的要求。本书力求把新理念、新要求渗透在有关章节之中。例如:在“幼儿园保教工作管理”一章增加了“幼儿园课程管理”一节,以体现基础教育课程改革之后,幼儿园课程园本化的新要求;第三编在论述了幼儿园组织机构与规章制度管理之后,重点分析了幼儿园人员管理,突出人本管理思想,将现代管理理论的新发展引入幼儿园管理;为了突出幼儿园管理要不断适合当前社会发展要求,“开放办园”,编排了“幼儿园、家庭和社区教育一体化”的要求,增设了“幼儿园与小学的衔接”一节,以体现幼儿园管理不断适应社会和幼儿发展的需要。

本课程的教学应注意两点:一是这门课程与国家的有关法律、政策联系紧密,任课教师应熟悉国家关于幼儿教育的方针、政策和法规,讲课内容应以这些重要文件为依据,不应与此相悖离;二是教师在讲授时注意理论联系实际,多带学生去幼儿园见习,聘请有经验的园长来校作报告,使学生对幼儿园增加感性认识;也可让学生以园长的身份制订管理措施,模拟幼儿园管理的过程。

本教材由张凤担任主编并负责大纲的拟订及全书的统稿工作,并担任第二、三、四、五、六、七章的编写工作。郭克功担任第一章和第九章的编写工作。季首领担任第八章和第十章的编写工作。由于时间紧,任务重,编者水平有限,在教材中不可避免地存在着不足、不妥之处,恳请读者在使用过程中提出宝贵的意见。我们将继续努力,使本书更加成熟和完善,为我国幼儿教育事业的发展尽绵薄之力。

编者

2013年6月



目 录

第一章 管理和科学	(1)
第一节 管理	(2)
第二节 管理科学的演进	(5)
第二章 教育管理与教育管理科学	(12)
第一节 什么是教育管理	(12)
第二节 教育管理科学	(13)
第三章 学前教育管理	(18)
第一节 学前教育管理概述	(18)
第二节 学前教育管理的发展及其特殊性	(20)
第三节 学前教育管理的任务和内容	(24)
第四节 学前教育管理的原则和方法	(26)
第五节 学前教育管理的过程	(31)
第六节 学前教育目标管理和计划管理	(33)
第四章 幼儿园管理体制	(41)
第一节 幼儿园的组织机构	(41)
第二节 幼儿园的领导体制	(49)
第三节 幼儿园的规章制度	(54)
第四节 幼儿园人事管理制度	(59)
第五章 幼儿园教职工队伍建设	(69)
第一节 幼儿园园长的选聘与任用	(69)
第二节 幼儿园保教人员的选聘与任用	(76)
第三节 幼儿教师的基本素质	(79)
第四节 幼儿教师的职后教育	(85)
第五节 幼儿园其他人员的聘用	(92)
第六章 幼儿园保教工作管理	(100)
第一节 幼儿园保教工作的地位与原则	(100)



第二节	幼儿园保教工作管理的程序	(108)
第三节	班级保教工作管理	(128)
第四节	幼儿园课程管理	(133)
第五节	幼儿园教科研工作管理	(135)
第七章	幼儿园总务工作管理	(140)
第一节	幼儿园总务工作概述	(140)
第二节	幼儿园环境创设与管理	(143)
第三节	幼儿园财务管理	(156)
第四节	幼儿园档案管理	(160)
第五节	现代信息技术在幼儿园管理过程中的应用	(166)
第九章	幼儿园安全工作管理	(177)
第一节	幼儿园安全工作管理的意义和原则	(177)
第二节	幼儿园安全工作管理的内容	(178)
第三节	幼儿园卫生保健工作管理的意义及要求	(185)
第四节	幼儿园膳食管理	(190)
第九章	幼儿园与家长、社区、小学	(209)
第一节	幼儿园与家长的合作	(209)
第二节	幼儿园与社区的合作	(213)
第三节	幼儿园与小学的衔接	(218)
第十一章	幼儿园工作评价	(235)
第一节	幼儿园工作评价概述	(235)
第二节	幼儿园工作评价内容及组织实施	(239)
第三节	幼儿园工作评价中存在的问题及对策	(251)
主要参考文献	(273)



第一编 学前教育管理总论

第一章 管理和科学



开篇小故事

在九年义务教育六年制小学教科书(上教版)第十册第五单元有一篇课文《田忌赛马》:

齐国的大将田忌很喜欢赛马。有一回他和齐威王约定,进行一次比赛。

他们把各自的马分成上、中、下三等。比赛的时候,上等马对上等马,中等马对中等马,下等马对下等马。由于齐威王每个等级都比田忌的强,三场比下来,田忌都失败了。田忌觉得很扫兴,垂头丧气地准备离开赛马场。

这时,田忌发现,他的好朋友孙臆也在人群里。孙臆招呼田忌过来,拍着他的肩膀,说:“从刚才的情形看,齐威王的马比你的马快不了多少呀……”孙臆还没说完,田忌瞪了他一眼,说:“想不到你也来挖苦我!”孙臆说:“我不是挖苦你,你再同他赛一次,我有办法让你取胜。”

田忌疑惑地看着孙臆:“你是说另换几匹马?”

孙臆摇摇头,说:“一匹也不用换。”

田忌没有信心地说:“那还不是照样输!”

孙臆胸有成竹地说:“你就照我的主意办吧。”

齐威王正在得意洋洋地夸耀自己的马,看见田忌和孙臆过来了,便讥讽田忌:“怎么,难道你还不服气?”

田忌说:“当然不服气;咱们再赛一次!”

齐威王轻蔑地说:“那就来吧!”

一声锣响,赛马又开始了。

孙臆让田忌先用下等马对齐威王的上等马,第一场输了。

接着进行第二场比赛。孙臆让田忌拿上等马对齐威王的中等马,胜了第二场。齐威王有点儿心慌了。

第三场,田忌拿中等马对齐威王的下等马,又胜了一场。这下,齐威王目瞪口呆了。

比赛结果,田忌胜两场输一场,赢了齐威王。

还是原来的马,只调换了一下出场顺序,就可以转败为胜。

如何有效地利用自己的资源以达到行动的目的,这就涉及管理问题。那么,什么是管理?怎样学习管理?是每个初学管理的人都会关心的问题,也是我们这门课首先要解决的问题。

第一节 管理

管理是现实生活中非常普遍的现象涉及社会生活的方方面面,如行政管理、经济管理、社会管理、社会组织管理、城市管理、卫生管理、工商管理等等。每一种组织都需要对其事务、资源、人员等进行管理。每一个人也同样需要管理,比如管理自己的时间、健康、情绪、学习、职业、财富、人际关系、社会活动等。学习管理,首先就要了解管理的内涵。

一、什么是管理

管理是一切社会共同活动中不可缺少的一种活动,是社会生活中非常普遍的一种现象。马克思在《资本论》中就很形象地指出:“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动,并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。一个单独的提琴手是自己指挥自己,一个乐队就需要一个乐队指挥。”^①他又说:“凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态,而不是表现为独立生产者的孤立劳动的地方,都必然会产生监督劳动和指挥劳动。……凡是有许多个人进行协作的劳动,过程的联系和统一都必然要表现在一个指挥意志上,表现在各种与局部劳动无关而与工场全部活动有关的职能上,就像一个乐队要有一个指挥一样。这是一种生产劳动,是每一种结合的生产方式中必须进行的劳动。”^②

在马克思的这一段论述中,我们可以看到管理是社会共同劳动的产物。它的产生可以追溯到人类社会初期。当时人们为了获得生存所必需的物资资料、对抗来自大自然的威胁以及抵御野兽的侵袭,不得不三五成群,以群而居。这就需要有人负责分配工作,协调各人的行动,合理地管理和分配劳动果实。最初的“管理者”由此产生。因此,可以说,管理活动如人类社会一样古老。随着生产工具的不断改进,社会经济日益繁荣,社会不断进步,人与人之间的关系也越来越错综复杂,就更离不了管理。

那么,什么是管理呢?从词义学和词源学的角度出发,在我国,“管”字原意是指用竹管制成的吹奏乐器,由于古代的钥匙和这种乐器比较像,后来就把钥匙称为“管”,如《周礼》中记载:“司门掌授管键,以启闭国门”。钥匙是开锁的关键所在,具有约束性,因此“管”的意思延伸为对人、财、物、事的制约和执掌,是一种权力、权威的象征;“理”字最初是指对玉的加工,后来把对黎民百姓的治理也叫做“理”,如《说文解字》中解释为“治玉治民为理”,它体现着一种艺术,表现为管理的水平和技巧。管理即为“管”和“理”的统一。英语中的“管理”(manage)一词来源于意大利文 maneggiare 和法文 manage,原意为“训练和驾驭马匹”^③。

在管理的研究领域,不同的学派形成了各自的理论体系,因而对管理的解释也各不相同。如:

科学管理之父弗雷德里克·温斯洛·泰勒(Frederick W Taylor, 1856—1915)于1911年出版了《科学管理原理》一书。他从个人认识角度出发,将管理很形象地描述为“确切地知道你要

① 马克思:《资本论》(第一卷),人民出版社,1975年版,第367页。

② 马克思:《资本论》(第一卷),人民出版社,1975年版,第367页。

③ 李建设、何根祥:《现代管理学》,中国展望出版社,1986年版,第4页。

别人去干什么,并使他用最好的方法去干。”^①他对管理的这一定义涉及到管理的目的、效率与方法,形成了对管理最粗浅的认识。

古典管理理论的代表人物、“经营管理之父”亨利·法约尔(Henri Fayol, 1841—1925)于1916年出版的代表作《工业管理和一般管理》,从管理的组织过程出发指出:“管理是所有人类组织(不论是家庭、企业或政府)共有的一种活动,这种活动主要由五项要素组成:计划、组织、指挥、协调和控制。所以,管理就是实行计划、组织、指挥、协调和控制。”^②将管理的职能综合在了一起,没有说明管理的本质和具体的功能。

决策管理学家、诺贝尔经济学奖获得者赫伯特·A·西蒙(Herbert A Simon, 1916—2001)从决策的角度总结说:“决策是管理的核心,管理就是由一系列的决策组成,更确切地说管理就是决策。”他突出了管理的决策功能,对于管理的本质认识又进了一步。

著名的管理学家小詹姆斯·H·唐纳利(James H. Donnelly)从系统论出发论述了管理在提高效率方面的重要性,“管理就是由一个或更多的人来协调他人的活动,以便收到个人单独活动所不能收到的效果而进行的各种活动。”^③

现代管理学之父彼得·德鲁克(Peter F. Drucker, 1909—2005)结合他的管理实践活动指出:“归根结底,管理就是一种实践,其本质不在于‘知’,而在于‘行’,其验证不在于逻辑,而在于成果。所以,管理的唯一权威就是成就。”^④

经验主义学派的代表人物、美国管理学家欧内斯特·戴尔(Ernest Dale)认为,“真正的管理人员永远是一个创新者”。他结合知识经济的要求强调了管理的创新特性,认为创新是当代管理和企业竞争的需要。

除此之外,还有很多关于管理概念的论述,不再一一列举。人们站在不同的角度看管理,从不同的角度对管理作出了不同的解释,从而形成管理学流派林立,不同理论或多或少相互矛盾但又同时并存的格局。这不尽反映了人们研究立场、方法和角度的不同,同时,也反映了管理科学的成熟性。

综合上述的管理理念,结合自己的理解,我们认为应从以下几方面理解管理的内涵:

第一,管理作为一种社会活动,是在特定组织或集体中产生并发展的,单枪匹马无所谓管理。

第二,管理活动有着明确的目的,这种目的是管理者根据组织的目标制定的。任何组织都有明确的目标,管理的存在就是为了实现组织的目标。盲目的活动也无所谓管理。

第三,管理活动要达成组织目标,需要合理利用各种有效的资源。这些资源包括人力、物资、资金、时间、信息、技术等。这些资源就是管理的中介。没有资源,管理就无法进行下去。

第四,管理活动要达到既定的目标,必须经历相对完整的一系列过程对各种资源实施管理。这一过程主要包括如下阶段:计划、组织、指挥、协调、控制。

第五,管理活动的实质就是提高效率。从管理学角度来讲,效率是指在特定时间内,组织的各种投入与产出之间的比率关系。效率与投入成反比,与产出成正比。充分地利用现有资源,

① [美]F.泰勒原著、韩放译,《科学管理原理》,团结出版社,1999年版,第104页。

② [法]约尔原著、韩放译,《工业管理和一般管理》,团结出版社,1999年版,第7页。

③ 小詹姆斯·H·唐纳利等著:《管理学基础——职能·行为·模型》,中国人民大学出版社,1982年版,第18页。

④ [美]彼得·德鲁克,《国外经济管理名著丛书管理——任务、责任、实践(上)》,中国社会科学出版社,1987年,第7页。



最大限度地提高工作效率,是管理活动的终极目的。

以上五个方面的要素,缺一不可。其中,组织是管理活动赖以存在的场所,目标是管理活动追求的方向,资源是管理活动实施的对象,过程保障着管理活动的顺利进行,效率是管理活动追求的结果。五个方面有机结合,就形成了管理活动的含义。我们认为,所谓管理,就是在组织中有关人员通过计划、组织、指挥、协调与控制等活动对人、财、物、时间、信息、技术等各种资源进行有效整合以实现预定的目标和任务的活动过程。

二、管理的特征

管理作为社会生活中的一种活动,主要具有以下几个方面的特征:

(一)管理的二重性

管理的二重性是马克思主义关于管理问题的基本观点,指的是管理的自然属性和社会属性。管理的自然属性与一定生产力相联系,是一种不随个人和社会的意志而转移的客观存在。它产生于集体劳动过程本身。它应社会劳动的必然要求,对人、财、物、信息等资源进行整合与协调。它自身有着一定的规律,并且只有遵循这些规律才能达到目的。从这点意义上来讲,管理也是一种生产力,因此管理的自然属性也称为管理的生产力属性。

管理的社会属性与一定的生产关系和社会制度相联系,是指管理作为人类的一种社会活动,必然是在一定的社会关系下进行的,必然要为特定的社会生产关系服务,从而实现其调节和维护社会生产关系的职能。它解决的是“管理为谁服务”的问题。其性质取决于社会制度的性质,在阶级社会中,它体现的是统治阶级的意志,并为维护统治阶级的利益服务,也必然地受到一定社会制度和阶级关系的制约。从这点意义上来讲,管理的社会属性也叫做管理的生产关系属性。

管理的自然属性和社会属性是辩证统一的。一方面,二者是密不可分的。管理的自然属性总是在一定的生产关系下才能发挥作用;管理的社会属性也不能脱离管理的自然属性而存在,否则,管理的社会属性也就成为没有内容的形式。另一方面,二者又是相互制约的。管理的自然属性要求一定的生产关系相匹配;管理的社会属性也对管理的科学技术等方面产生积极或消极的影响。

(二)管理的目的性

管理的目的性是管理活动区别于其他社会活动的重要标志。管理活动从产生之日起就具有明显的目的性。任何组织进行管理,都是为了达到其组织目的,而管理目的就是组织中管理活动最终应达到的预期结果,是要管理者合理配置各种资源,提高组织运行的效率来有效地实现组织的目的。因此,它体现的是社会劳动和社会团体的共同目的,而不是表现为某个成员或管理者单方面的目的。那些盲目的、无明确目标的活动,不能称之为管理活动。

(三)管理的综合性

管理的综合性是指任何管理活动都要通过综合调配组织中的人力、物资、资金、时间、信息、技术等多种资源,合理利用多种影响因素,综合解决各种复杂的矛盾才能实现管理的目标。具体表现为管理对象的综合;管理途径、手段、方法的综合;管理主体的综合;管理影响因素的综合等。



(四) 管理的人本性

在管理的诸多要素中,人是决定性的因素。人的主动性、积极性、创造性发挥得如何,直接影响到管理的成效,并进一步影响组织活动的成效。因此,任何管理都要以人为中心,把提高人的素质、满足人的需求、调动人的主观能动性、处理好人际关系等工作放在首位,这就是管理的人本性。

(五) 管理的创新性

随着社会生产力的发展,社会生产劳动越来越趋于复杂。管理活动对象的复杂性及影响因素的多样性决定了管理必须不断变革,及时更新管理理念,创新管理方法,才能不断提高管理的成效,进而推动社会的经济的发展。

(六) 管理的艺术性

管理的艺术性是指在原则性基础上的灵活性。它是由作为最重要的管理要素——人具有主观能动性所决定的。人的主观能动性主要表现在人能够积极地思维,能够自主地作出行为决定。管理工作者只有充分利用这种主观能动性,才能把人们的积极性和创造性调动起来,使他们自觉地为实现组织的目标去努力工作。为此管理活动应具有创造性,在不同的环境中,针对不同的人,应当灵活地运用管理的基本原则,采取不同的管理方法,创造性地去解决实际问题,管理才可能成功。高超的管理艺术来自于丰富的实践经验和渊博的科学知识。

第二节 管理科学的演进

管理实践活动自古有之,在此基础之上人们不断总结管理经验,逐渐萌发了管理思想并进一步系统概括、严密组织,形成管理理论。不过这些思想和理论多带有经验描述的性质。管理形成完整的科学体系成为一门独立的科学只不过有最近一百多年的历史。

回顾管理理论的产生和发展的历程,有助于深入理解管理理论的特性和规律,进一步探索管理活动的未来发展趋势。一个现代的管理者要取得管理成效,必须了解管理科学的发展脉络。

一、西方管理理论的产生与发展

西方管理理论的发展经历了以下阶段:管理理论的萌芽阶段、古典管理理论阶段、行为科学理论阶段、企业战略管理阶段、企业文化理论阶段、学习型组织理论阶段和企业再造理论阶段。

(一) 管理理论的萌芽

管理是人类共同劳动的产物。素有世界奇迹之称的埃及的金字塔、宙斯神像、法洛斯灯塔、巴比伦空中花园、阿提密斯神殿、中国万里长城、摩索拉斯陵墓和秦始皇兵马俑,都是人类早期管理活动的历史见证。但是长期以来,人们并未对管理活动进行专门的研究。管理主要是依托君权、教会号召力或家庭亲情进行的,极少创立正式的管理思想体系。

工业革命以后,无论生产技术还是生产关系都发生了重大的变化,相应地也产生了各种管理的新问题。这对管理的研究和管理思想的产生和发展具有巨大的推动作用。其中的代表人物有罗伯特·欧文、亚当·斯密、查尔斯·巴比奇等。



19世纪初最有成就的实业家之一、“现代人事管理之父”罗伯特·欧文(Robert Owen, 1771—1858)最早注意到人的因素对于提高劳动生产率的重要性,提出了人本管理的思想。他于1800—1828年间在苏格兰自己的几个纺织厂内进行试验。他摒弃了过去那种把工人当做工具的做法,着力于改善工人的劳动条件,如提高童工参加劳动的最低年龄、缩短雇员的劳动时间、为雇员提供厂内膳食、设立按成本向雇员出售生活必需品的模式。欧文认为,良好的人从事管理会给雇主带来收益,因而这是每个主管人员的一项重要工作。

英国著名的政治经济学家亚当·斯密(Adam Smith 1723—1790)认为,分工问题是管理中的首要问题,劳动生产力的提高和国家的富有均是分工的结果。他于1776年发表了代表著作《国民财富的性质和原因的研究》,系统论述了古典政治经济学的主要内容,其中涉及许多管理思想。亚当·斯密认为,无论是行业分工还是行业内部的分工,“分工的效果总是一样的。凡能采用分工制作的工艺,一采用分工制,便相应地增进劳动的生产力”。^① 他的这些管理思想对于现代企业管理具有重要的影响。

英国剑桥大学著名的数学家查尔斯·巴贝奇(Charles Babbage, 1792—1871)对于管理领域最伟大的贡献在于他将数学方法引入到管理领域,试图用数学方法来解决管理问题。为了熟悉其机械工艺,他去访问英国和欧洲大陆的许多工场和工厂,于1832年出版了《论机器和制造业的节约》一书,提出了在科学分析的基础上有可能制定出企业管理的一般原则。他发明了一种“监督制造厂的方法”,为经营者提供了一种印好的标准提问表,表中涉及生产使用的原料、正常消耗、开支、工具、价格、最终市场、工人、工资、所需技术以及工作周期等方面,作为管理工具。巴贝奇提出一种固定工资加利润分享的制度,是最早的分享利润计划。在人事管理方面,巴贝奇是工厂制度的拥护者,他认为工厂制度有利于工人生活状况的改善,同时他认为工人和工厂主的利益是一致的。巴贝奇还进一步发展了亚当·斯密关于劳动分工的思想,分析了分工可以提高工作效率的原因,堪称科学管理的先驱。

西方早期的管理思想是随着生产力的发展而产生的。这些管理思想对促进生产、指导实践起到了非常重要的作用。不过这些先驱者毕竟不是专门研究管理的,因此他们的研究是分散的、不系统的,没有形成系统化的管理理论体系。而在这一阶段,由于没有系统的管理理论的指导,管理工作呈现出以下几个特点:管理的重点是解决分工与协作问题,管理的方法是凭个人的经验,管理的主体由资本家直接担任。但是它们为以后科学管理理论的产生和发展奠定了基础。

(二) 古典管理理论

古典管理理论产生于20世纪初。随着工业革命的不断推进,生产规模不断扩大,竞争加剧,迫切需要先进的管理理论做指导以提高劳动生产率。随着人们对管理研究的不断深入,西方的管理理论呈现出质的飞跃,在早期经验总结的基础上,科学管理思想随之诞生。其标志是泰勒于1911年出版的《科学管理原理》一书。这一阶段称之为“古典管理理论阶段”,代表人物有泰勒、法约尔、韦伯。

泰勒研究的重点是在工厂管理中如何提高效率。他在1895年、1903年和1911年分别发表了《计件工资制》、《车间管理》、《科学管理原理》等著作。在这些著作中他详细阐述了一系列科学管理的制度、原理与方法。他认为:科学管理的中心问题是提高劳动生产率,为此要使劳动

^① 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》,商务印书馆1972年版,第7页。



工具、生产材料、机器设备、作业环境等加以标准化,并掌握标准化的操作方法以节约大量的劳动量;采取具有科学依据的工作定额制度和差别计件工资制度,以调动工人的生产积极性,克服工人“磨洋工”现象;培训“第一流的工人”,教会他们科学的工作方法以发挥他们的最大能力;把计划职能同执行职能相分开,变经验工作方法为科学工作方法;采取以例外原理为依据的管理控制方式。泰勒的这些开拓性的工作,使得管理从传统的经验管理上升到科学管理的新时代,泰勒也因此被誉为“科学管理之父”。

法约尔于1916年出版了《工业管理和一般管理》一书。他以大企业的整体为研究对象,提出了经营六职能、管理五要素和十四条原则的学说。法约尔认为,经营的六种职能活动是:技术活动、商业活动、财务活动、安全活动、会计活动和管理活动。管理只是经营的六种职能活动之一。法约尔把计划、组织、指挥、协调、控制称之为管理五因素。法约尔的十四条管理原则分别是:分工、权力和责任、纪律、统一指挥、统一指导、个人利益服从整体利益、人员报酬、集权、等级链、秩序、公平、人员保持稳定、创造性、集体精神。法约尔这些独创性的观点对于管理理论的研究和实际工作的开展都具有深远的影响。

韦伯的行政组织理论,主要反映在他的《社会组织与经济组织理论》一书中。他主张建立一种高度结构化的、正式的、非人格化的、理想的行政组织体系。这是对个人进行强制控制的最合理手段,是达到目标、提高劳动生产率的最有效形式。他认为一个理想的行政组织体系应具有四个主要特点:(1)组织体系中的全部活动划分为各种基本作业,作为公务分配给组织中的成员。各种公务和职位是按照职权的等级原则组织起来的,形成一个金字塔形的指挥层次系统。组织中的在分工的基础上每个职能单位都可使用有职有权的专家。(2)每个职位都有明文规定其权力和责任,每个下级要接受其上级的控制和监督,上级要对自己以及下属的决定和行动负责。(3)组织中人员的任用,完全通过职位上的要求,通过正式考核或教育训练来实现。(4)组织中人员的关系不受感情的影响,必须完全以理性准则为指导,完全没有个人目标,没有仇视、偏爱、怜悯、同情。他认为这种理性的行政组织体系能提高工作效率、精确性、稳定性和纪律性。韦伯的行政组织理论,实际上是把管理非人格化,依靠单纯的责任感和无个性的工作原则,客观合理地处理各项事务。韦伯的古典管理理论为企业管理奠定了理论基础,也可视为一种企业文化理论的萌芽。

古典管理理论的伟大意义在于:它确立了管理学是一门科学,建立了一套有关管理理论的原理、原则、方法等理论,主张通过科学研究的方法发现管理学的普遍规律,使得管理者开始摆脱了传统的经验和凭感觉来进行管理,为后来的行为科学和现代管理学派奠定了理论基础。但是古典管理理论的着重点是组织系统的内部,而对企业外部环境对组织系统的影响考虑得就非常少,对管理的动态性及人性的研究没有深入进行。

(三)行为科学理论

以泰罗等人为代表的古典管理理论缺乏对人性的关注,在企业管理中实行的是“胡萝卜加大棒”的管理制度。但是在20世纪20年代,资本主义经济危机愈演愈烈,工人的思想觉悟也逐渐提高,劳资矛盾不断加剧。同时一些社会主义国家逐渐建立起来,工人与资本家的斗争日趋高涨。在这种情况下,古典管理理论的弊端越来越突出。行为科学管理理论应运而生。

行为科学管理理论始于梅奥的霍桑实验。他通过研究认为,工人不是“经济人”而是“社会人”,他们不仅仅追求物质利益,也有社会性的需要。梅奥在此基础上建立了人际关系理论,也称为人际关系学。1949年在美国芝加哥召开的一次跨学科会议上,首次提出行为科学这一名



称。1953年正式把这门综合性学科定名为“行为科学”。

行为科学是使用科学程序观察和解释组织中人类行为的学科。它以问题为中心,运用归纳法,重点研究人类行为学和相关学科,如心理学、社会学和人类学等方面的问题。该理论的主要特点:(1)把人作为管理的首要因素,重视职工多种需要的满足,认为行为是人的思想、感情、欲望在行动上的表现,管理的作用就在于使人们因措施的刺激而产生一种行为动机;(2)主张从社会学、心理学的角度来研究管理,用定性和定量相结合的方法探讨人的行为之间的因果关系及改进行为的办法;(3)重视组织的整体性发展,把管理者和被管理者作为一个整体来把握;(4)重视组织内部的信息流通和反馈,注重参与式管理和职工的自我管理。

行为科学理论主要包括:

1. 以梅奥的霍桑试验为基础的人际关系理论;
2. 以马斯洛为代表的人类需要层次理论;
3. 以赫茨伯格为代表的双因素理论;
4. 以麦格雷戈为代表的 X-Y 理论;
5. 以布莱克-莫顿为代表的管理风格理论等。

(四) 企业战略管理阶段

企业战略理论产生于 20 世纪 60—70 年代经济发达的美国,它研究如何解决企业在激烈的竞争环境下生存与发展的重大问题。该理论认为企业战略,包括竞争战略、营销战略、发展战略、品牌战略、融资战略、技术开发战略、人才开发战略、资源开发战略等,是指企业在宏观层次上通过分析、预测、规划、控制等手段,充分利用该企业的人、财、物等资源,达到优化管理、提高经济效益的目的。企业战略理论认为战略是决定企业经营成败的关键,正如美国兰德公司的专家所说:“世界上每破产 1000 家大企业,其中 85% 都是因为企业管理者决策不慎造成的。”

企业战略理论研究的主要目的是提高企业竞争优势,主要有:

1. 钱德勒提出的资源配置战略;
2. 安索夫提出的产品—市场战略;
3. 迈克尔·波特的竞争战略;
4. 波士顿矩阵战略;
5. 普拉哈拉德与哈麦尔提出的企业核心战略等。

(五) 企业文化理论阶段

20 世纪 70 年代初,在石油危机的背景下,美国企业和管理界对本国企业管理与日本企业管理进行比较研究,在此基础上产生了一种新的管理理论——企业文化理论。它是继古典管理理论、行为科学管理理论、丛林学派管理理论之后,世界企业管理史上出现的第四个管理阶段的理论,也被称为世界企业管理史上的“第四次管理革命”。我国清华大学教授、著名经济学家魏杰先生在其所著的《企业文化塑造》一书中,给企业文化下的定义是:“所谓企业文化,就是企业信奉并付诸实践的价值理念”。它通常是由企业理念文化、企业制度文化、企业行为文化和企业物质文化等四个层次所构成。物质文化是企业文化的外在表现和载体,是行为文化、制度文化和理念文化的物质基础;制度文化是理念文化的载体,制度文化又规范着行为文化;理念文化是形成行为文化和制度文化的思想基础,也是企业的核心和灵魂。

企业文化理论认为,人是企业中最宝贵的资源,如果受到企业文化的熏陶,可以更加有效地



开展生产经营活动。企业文化理论主要有：

1. 威廉·大内提出的 Z 理论；
2. 托马斯·彼得斯和小罗伯特·沃特曼提出的寻求优势理论；
3. 麦肯锡提出的 7S 理论；
4. 卡尔·佩格尔斯提出的 11C 理论；
5. 罗伯特·沃尔曼提出的 7C 管理理论等。

(六) 学习型组织理论阶段

20 世纪 80 年代末 90 年代初,知识经济的到来使得世界急剧变化,许多企业因不适应纷纷被淘汰。如何让企业延年益寿成了管理界研究的新课题。在这种情势下,美国麻省理工大学教授彼得·圣吉(Peter M Senge)在《第五项修炼》一书中提出了学习型组织这一管理新理念,指出组织必须进行五项修炼,即自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习、系统思考,培养弥漫于整个组织的学习气氛,充分发挥员工的创造性思维能力而建立一种有机的、高度柔性的、扁平的、符合人性的、持续发展的组织,增强企业竞争力。

(七) 企业再造理论阶段

企业再造理论是 1993 年开始在美国出现的关于企业经营管理方式的一种新的理论和方法,由美国麻省理工学院教授迈克·哈默(M Hammer)与詹姆斯·钱皮(J Champy)提出。该理论认为,企业要适应新的世界竞争环境,必须摒弃已成惯例的运营模式和工作方法,根本上重新思考,彻底改造业务流程,其中关键指标包括产品质量和服务质量、顾客满意度、成本和员工效率等,换句话说,就是“从头改变,重新设计”。企业再造包括企业战略再造、企业文化再造、市场营销再造、企业组织再造、企业生产流程再造和质量控制系统再造。

二、未来管理理论的发展趋势

纵观当代管理理论的变迁与发展,未来管理理论发展呈现以下趋势:

(一) 重视企业文化建设

企业文化是企业全体员工在创业和发展过程中培育形成并共同遵守的最高目标、价值标准、基本信念和行为规范的总和。它对物质生产起促进和导向作用,是企业的灵魂。其内容主要包括物质层文化、行为层文化、制度层文化和核心层的精神文化四个层次,具有导向功能、约束功能、凝聚功能、激励功能、调适功能、辐射功能,可以激发员工的使命感、归属感、责任感,形成共同经营宗旨、共同价值观、共同道德行为取向,产生共同语言和集体荣誉感。因此,未来管理理论应注重对企业文化的探讨和研究,以期提高企业竞争力。

(二) 科学管理与人本管理相结合

科学管理是一种规范化、标准化的管理,重视对工人技能的培训,用科学研究制定标准和规章制度规定下达的任务,用奖惩等激励机制保证任务的完成。但是这种管理往往会过度强调利润,忽视员工的利益,造成“见物不见人”。人本管理是指一切管理活动以人为根本出发点,强调人的需求是多种多样的,管理要充分发挥人的主观能动性。

未来的管理趋势必定以科学管理为基础,将科学管理理论与人本管理有机结合,提高生产效率。



(三) 重视管理的信息化和战略化研究

随着信息技术的飞速发展不仅企业管理的过程需要信息技术的参与,而且企业的竞争与发展也离不开信息的收集、整理和分析。同时,在社会环境瞬息万变、竞争日益加剧的情势下,企业的战略决策就显得非常重要。未来管理理论将会更加注重对企业管理的信息化和发展战略的研究。

(四) 实现管理方式的分散化和民主化

随着交通和电讯事业的日益发展以及企业全球化的发展趋势,使得分散化的活动和远距离的调控逐渐成为企业生产和管理的主要方式。这就要求管理者宏观调控,给予下属更多的自主权,采取更灵活的管理方式来适应复杂多变的环境。

(五) 重视高素质管理者的培养

未来企业面临的环境日趋复杂,竞争日趋激烈,企业管理和决策将进一步趋于复杂化。这就要求管理人员者要一专多能。因此,高等院校管理专业必须加大改革力度,使培养的人才既有系统知识,又有实际能力,满足社会对人才的需求。

研究管理理论的发展,将有助于我们更好地把握学前教育管理的问题。学前教育管理只有建立在科学管理理论的基础上,才能不断提高管理水平,加速我国幼教事业的发展。



思考与练习

1. 结合生活实际,谈谈你对管理及其特征的认识。
2. 简述管理理论的发展历史。
3. 阅读下列名言,并收集一些关于管理的名人语录。

※天下难事,必作于易;天下大事,必作于细。

——老子《道德经》

※治骨角者,既切之而复磋之;治玉石者,既琢之而复磨之。治之已精,而益求其精也。

——朱熹

※“经营策略”是指“从事与竞争对手不同的作业”或是“以异于竞争对手的方式,来从事类似的作业”。

——麦克·波特(Michael E. Porter)(哈佛管理学院教授)

※知识型社会真正的投资不在机械或是工具,而在知识型员工。

——彼得·杜拉克(Peter F. Drucker)(美国管理作家与管理顾问)

※我的企业成功,归功于我具有洞察力及选择人才接掌重要职位。(The success of my business is due in large part to my insight in choosing the persons to occupy key position.)

——瑞·柯洛克(Ray Kroc)(麦当劳公司创办人)

※以外国人的管理方式,加上中国人的管理哲学,以及保存员工的干劲及热忱,无往而不利。

——李嘉诚

※一个首席执行官的任务,就是一只手抓一把种子,另一只手拿一杯水和化肥,让这些种子生根发芽,茁壮成长——让你周围的人不断地成长、发展,不断地创新,而不是控制你身边的人。你要选择那些精力旺盛、能够用激情感染别人并且具有决断和执行能力的人才。把公司的创始