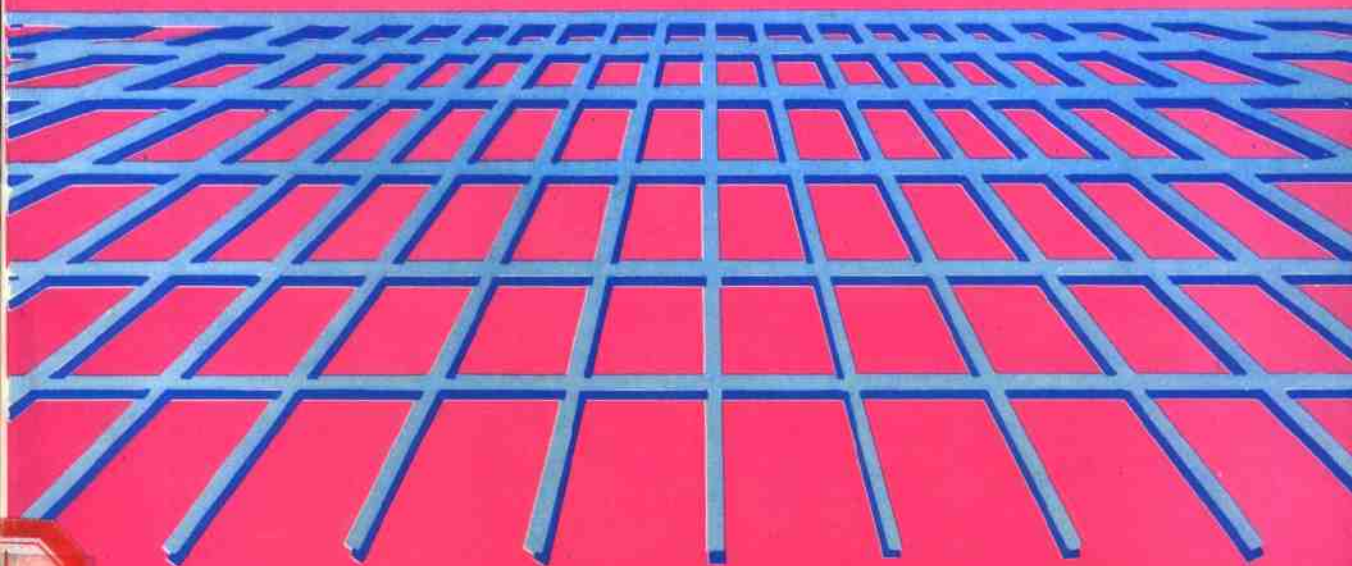


欧洲管理教育

阿伦·黑尔 西比恩·泰吉姆斯彻 编著

国际管理培训网络 组织编写
欧洲管理发展基金会



中国企业管理培训中心 组织翻译
中国—欧洲管理中心

欧洲管理教育

阿伦·黑尔
西比恩·泰吉姆斯彻

编著

孙季苑 邱 峰 译
李为民 校

兵器工业出版社

(京) 新登字 049 号

EUROPEAN MANAGEMENT
EDUCATION

Alan Hale and Sybren Tijmstra
International Management Development Network

*

欧洲管理教育

阿伦·黑尔 编著
西比恩·泰吉姆斯彻
孙季苑 邱 峰 译
责任编辑 周延民

兵器工业出版社 出版发行

(北京市海淀区车道沟 10 号)

新时代出版社印刷厂印装

*

开本: 787×1092 1/16 印张: 7 字数: 157 千字

1991 年 12 月第 1 版 1991 年 12 月第 1 次印刷

印数: 1-2000 定价: 7.00 元

ISBN 7-80038-414-4/G·61

译者说明

《欧洲管理教育》是国际管理培训网络（INTERMAN）与欧洲管理发展基金会（EFMD）于1990年出版的具有实践指南性的著作。作者阿伦·黑尔（Alan Hale）先生和西比恩·泰吉姆斯彻（Sybren Tijmstra）先生是欧洲经验丰富的管理教育专家。在本书中，他们对欧洲管理教育的体系、管理教育的模式与特点、管理教育的发展趋势与问题进行了综合而精辟的分析说明，并描述了英国、德国、法国、西班牙、意大利、比利时、荷兰等西欧十六个国家的管理教育概况及培养工商管理的具体作法。他们还详细地介绍了开展管理教育的一些国际组织及欧洲各国的管理院校和机构。

中国企业管理培训中心和中国—欧洲管理中心组织翻译本书，目的在于使广大读者对欧洲的管理教育概况有一个全面的了解，借鉴欧洲管理教育的有益经验，进行管理教育的比较研究并促进国际交流与合作。本书对我国从事管理教育的院校和培训机构、企业管理人员、科研人员、管理院校的教师和准备出国学习管理专业的留学人员是极有价值的参考资料。我们衷心期望本书能对我国管理教育的发展起到积极的作用。

在本书的翻译过程中，我们得到了众多方面的支持、指导和帮助，特别是国务院生产办公室培训司副司长颜桐卿同志、中国—欧洲管理中心欧方主任杨亨（Jan Borgonjon）先生提出了指导性意见，并对全书进行了详细校订。中国从事管理教育的有关研究人员和一些外籍专家、教授也为之付出了艰辛的劳动。在此，对他们表示诚挚的感谢。

限于我们的水平，译文中难免还有不妥和错误之处，敬希读者指正。

译者

1991年10月

前 言

目的

本书旨在概览西欧管理教育的体系，简要而综合地对每一国家的管理教育现状与发展作一介绍。本书不是学术性研究著作，只是一本关于西欧管理教育的实践指南。

我们期望本书至少可以对以下四类读者提供帮助。

- 对于欧洲及其它国家的管理教育机构，本书有助于他们了解欧洲管理教育的状况，并协助他们与西欧的商学院和管理中心建立联系。
- 对于有关的公司企业，本书可为他们展示西欧管理教育的背景和发展情况，使他们进一步了解欧洲人事管理的水准，并在制定自己的管理教育发展规划中得到有益的启示。
- 对于那些准备接受职前研究生教育或在职管理教育的个人，本书可帮助他们选择最合适的教育体系和院校。
- 对于那些渴望得到有关信息或指导的各种公共机关和私人机构，本书可为他们提供西欧管理教育的模式和机会。

内容

本书的内容包括三个部分：

第一部分，关于西欧管理教育的模式与特点。将介绍在一些出版物、有关会议和国家报告中所反映出的西欧管理教育的状况与发展趋势。通过与美国管理教育的模式进行比较，阐明欧洲管理教育的特殊风格与特色。

第二部分，关于西欧各国的管理教育。首先对每一个国家的普通教育和高等教育状况作一简要介绍，然后具体说明每一个国家现行的管理教育体系，其中包括开展管理教育的院校与教育机构、课程类型及其它有关方面的内容。

第三部分，关于本书的信息来源和管理培训机构的一些详细情况，使读者能够得到更多的参考资料。很多国家都积累了管理教育方面详尽的数据和资料，所有的国家都有一个或更多的国家信息资料机构。为了便于读者了解，我们介绍了一些联系人和他们的通讯地址。本书另有一本补充性的资料，这就是 L.斯图沃尼克 (L.Stevernik) 先生编写的《欧洲管理教育指南》。该书可使读者具体了解欧洲在职管理教育和研究生教育的课程开设情况。如果读者有意参考该书，可与 IMEC, PO Box 34, 1400, AA Bussum, Netherlands 联系。

目 录

欧洲管理教育

1. 管理教育的模式	2
2. 管理教育——美国模式	2
3. 欧洲的工商管理教育与培训	3
4. 欧洲管理教育的特点	4
4.1 职前管理教育	4
4.2 在职管理教育	5
4.3 教学方法多样化	7
4.4 国际化倾向	8
4.5 师资与经费	9
5. 发展趋势与问题	11
5.1 经济环境与管理结构	11
5.2 管理开发	12
5.3 初级工商管理教育	14
5.4 工商管理硕士(MBA)教育	14
5.5 半工半读制学习	15
5.6 跨学科学习	15
5.7 师资与经费	16
5.8 传授系统	17
5.9 经济与社会需求	17
5.10 国际援助	18
6. 结论	19

欧洲十六国管理教育概况

奥地利	21
比利时	25
丹 麦	29
芬 兰	31
法 国	34
德 国	38
希 腊	42
爱尔兰	46
意大利	50
荷 兰	53
挪 威	58
葡萄牙	62
西班牙	65

瑞 典	68
瑞 士	72
英 国	76

附 录

附录 A. 国际管理培训网络 (INTERMAN)	81
欧洲管理发展基金会 (EFMD)	82
欧洲工商管理教师协会 (EBM)	83
欧洲妇女管理培训网络 (EWMD)	84
附录 B. 欧洲管理教育机构通讯录	85
附录 C. 阅读参考资料	95
附录 D. 欧洲远距离高等教育协会	103
作者简介	105
鸣 谢	106

欧洲管理教育

1. 管理教育的模式

为有助于了解欧洲管理教育的模式,我们将管理教育划分为两种类型,或者说是两种层次。

第一种类型是职前,或上岗前的管理教育,是在学生完成中等教育之后,或高等教育某一阶段之后而进行的最初的管理教育。尽管在此之前,有些学生可能已具有一些就业经验或工作经历,但他们还未积累起具有实际意义的管理经验。职前管理教育主要包括初级学位或学历课程,如:大学本科课程,有时是接受其它教育后直接所修的硕士或工商管理硕士(MBA)课程。这些课程由商学院,综合大学和高等专业学院所提供。

第二种类型是在职培训、继续教育和使管理人员工作水平不断得以提高的“终身”教育。这种类型的管理教育形式多样,有经理人员的工商管理硕士学位课程,短期开放课程,公司内部的培训课程。这些课程都是为不同类型、不同层次的管理人员(从一般管理者到主管人员)而开设的,其内容有综合管理与专业管理方法、管理技术以及管理发展趋势与个人技能等。

值得注意的是,无论在美国或在欧洲,只有少数经理人员受过商业和管理方面的职前培训。大部分人的教育背景是其它不同的学科专业,如工程学、社会学、经济学、法律、人文学等。有的人是通过实际工作而取得管理经验的。

虽然,有些人主张应高度重视在职管理教育,努力探索管理潜力和管理的发展战略。但实际上很多公司对开展在职管理教育的重视程度却有很大的差别。有些公司将职工全部工资总额的5%用于发展在职培训;而另外一些公司的经费投入就很少,甚至有的公司根本没有。

在一些公司里,董事会中有专人负责管理培训;而在另一些公司,管理培训仅是人事部中培训科所负责的工作。不过,在最近几年里,这种状况有所改观,管理教育和培训日益受到重视。

2. 管理教育——美国模式

在探讨工商学院和管理教育模式时,自然的参照点当属美国。为了更详尽地讨论欧洲的管理教育体系,首先对美国的管理教育作一简要的概括。

美国的职前管理培训是在各类大学中的商学院中进行的。高中毕业的学生在商学院中接受四年的大学本科教育,获得工商管理学士学位(BBA)。商学院开设的主要专业课程有:市场学、财务、会计、组织行为学等。这些课程主要在大学三四年级开设,一二年级着重进行综合教育。学生获得工商管理学士学位或其它专业的学士学位后,通常要工作几年,然后再攻读工商管理硕士学位(MBA),一般需要一年至两年,时间的长短主要取决学生大学本科的专业和商学院的水平。如果攻读管理中的特殊专业,如会计和财务,可获得理科硕士学位(MSC)。

能够授予工商管理学士学位和工商管理硕士学位的商学院,在学术水平上存在着很大的差异。学位的质量控制由美国商学院联合会(AACSB)规定的鉴定条例进行鉴定。只有230所授予工商管理学士学位和225所授予工商管理硕士学位的学院接受了鉴定。第二种质量鉴定的办法是按照公众评定的教学质量,公布学校的名单,从高到低依

次排列。自从 60 年代以来,工商管理硕士学位的获得者迅速增加,目前经过美国商学院联合会和另外一些学院鉴定认可的工商管理硕士毕业生,每年约 70000 人。

就教学内容而言,由于实行鉴定标准,不同专业的工商管理学士学位和工商管理硕士学位的必修课大体上是相同的。在教学方面,不同的商学院采用不同的方法,哈佛管理学院运用案例教学法,芝加哥商学院则更多采用定量的经济学方法。

美国的在职管理培训主要在附设于各商学院的专门在职培训中心,或在一些大型公司的培训机构中进行。此外,在美国除高等院校之外,许多公司共同组办的“合作课堂”也在开展在职管理培训。其教学规模之大,甚至可相当于一所综合大学。调查表明,美国的公司用于在职培训的经费相当于四年制的学院和综合大学经费的总和。几年前,每年经费支出总额都在 400 亿至 600 亿美元之间。

由企业资助商学院,在美国有很长的历史。通过研究、咨询、工商界活动、教学和部门之间的交流往来,使教师和工商界人士的联系得到了进一步的加强。校友会的影响也是加强联系获得资助来源的一个重要方面。

3. 欧洲的工商管理教育与培训

教育体系是一个国家文化与传统的重要的支柱之一。不同的高等教育机构和商学院体现了欧洲文化的多样性。美国大多数商学院有着共同的起源和传统,因而易于进行比较。商学院的基本结构和教学计划大致相同,主要差异是在教学质量与教学方法方面。相比之下,欧洲的工商管理教育是通过复杂的,多样化的教育机构而发展起来的。

与美国的情况相比,除少数外,欧洲的专业管理教育只是近年来的现象。欧洲大多数商学院是在第二次世界大战之后建立的,在 60 年代和 70 年代获得了蓬勃的发展。

欧洲工商与贸易的综合教育具有悠久的历史。17 世纪至 19 世纪的科学、工业与商业革命导致了对熟练技术和专业人员的大量需求,工商与贸易的综合教育由此而发展起来。许多现代的欧洲高等职业学院和一些综合大学中的学院前身就是为适应当时的变革所建的技术、贸易和商业学校。

欧洲的大学并未把工商管理看作是受人尊敬的学术专业,而仅仅把它看成是一种高级形式的职业培训。因此,英国和荷兰将工商管理教育安排在高等专业学校中。法国在 19 世纪通过商会和那些享有较高声誉的贸易学校而实施工商管理教育。德国工商管理教育的特点是将管理科目与大学的一些传统学科,如法律、经济等结合在一起。在意大利,工商管理教育主要是在私立教育机构中进行。但总的来说,欧洲的高级管理人员仍然是从那些接受过综合大学传统专业训练的人中挑选出来的。

美国 30 年代的“科学管理”运动极大地推动了专业管理教育的发展。19 世纪末和 20 世纪初在综合大学设立了商学院,开设了大学本科和研究生的管理课程。由于职业培训与学术教育经常在同一所大学内实施,因此二者在地位方面的差别明显地缩小了。

第二次世界大战对工商管理教育也产生了很大的影响。由于先进的科学和技术方法在军事、工业和后勤上的应用,使人们对“科学管理”的重要性产生了共同认识。大量劳动力的雇佣、培训和提高,使人们更加重视对人力资源的有效管理。

第二次世界大战结束时,其影响集中于欧洲的重建与稳定上。由于国际组织机构鼓励进行合作努力,根据马歇尔援助计划的安排,很多欧洲的工业家和管理人员赴美访

问,学习其先进的生产和管理技术。

20世纪50年代,人们普遍认为,美国经济进步的最重要因素是重视对发展高等教育与工商管理教育的投资。20世纪60年代,欧洲大部分国家的政府开始大力发展本国的高等教育体系,并着手建立管理教育的专业计划。有几个欧洲国家政府还设立了专门机构,以促进国家管理教育的发展。参照美国工商管理学院的模式,欧洲创立并扩充了一些重要的商学院,并派遣管理教师越过大西洋,到美国去接受师资培训和从事研究工作。

在以后的数十年间,欧洲的商学院积累了丰富的经验,并逐步获得了自立。此间,由于日益增强的“欧洲化”压力,人们更加重视在管理教育中体现欧洲的文化、方法和风格。欧洲共同体的发展,促进了欧洲管理文化的发展,同时进一步密切了欧洲与美国商学院之间的联系。从此欧洲的管理教育发展不再完全依赖于美国了。

目前,欧洲的工商管理教育是由公共和私立机构资助的众多院校所提供的。这些院校有各自的起源和提供培训的机会。

欧洲各国管理教育的重要区别反映在大学本科和研究生的资格的比较方面。有些国家授予的学士学位和硕士学位。可以直接与美国商学院所授的学位相比。有的国家没有学士学位,学生可直接获得硕士学位,或相应的资格证书。而另外一些国家颁发较低水平的证书或文凭。学制则根据所颁发的资格证书的要求,从三年到七年不等。这样就为确认资格的相应水平带来了许多问题,尤其是对工商管理学士(BBA)和工商管理硕士(MBA)学位的资格确认带来很多麻烦。

每一个国家都在试图建立一些标准,使之既能为国家所承认,又可与美国商学院所授予的学位标准相比较。在欧洲内部存在着一种压力:要求建立类似美国商学院联合会的机构,以便对欧洲与欧洲外的商学院进行教学质量的比较。欧洲共同体的作法反映了这一问题的关键性实质,即它对管理专业采取灵活的态度和对(欧、美)管理资格的相互认可的作法,产生了重要影响。欧共体通过各种各样的计划,试图以直接或间接的方式来改变这种状况。从某种意义上来说,这些问题在在职教育中不太多。因为在职教育常常要针对特定的职能和能满足特殊的需要。不过即使如此,管理的欧洲化也将对欧洲不同国家各个培训中心所开设的类似课程提出进行质量评估的要求。

无疑,管理培训中长期或短期课程的学分转移制度的始建与发展,必然会使目前的问题更加突出。

4. 欧洲管理教育的特点

欧洲管理教育的内容、方法、形式较为复杂多样。从以下几个方面可反映出欧洲管理教育的主要特征。

4.1 职前管理教育

如前所述,在欧洲所实施的高等教育中,有多种途径可为准备从事工商职业生涯的人所选择。在法律、工程、数学及经济学等专业中的许多课程都为学生掌握有关的商业或管理方面的知识而提供机会,虽然这些课程不过是些边缘学科,而非必修课程,但几乎所有欧洲国家都开设了商业或应用学科的初级高等文凭的教育课程,如会计学、市场

学、计算机在管理中的应用和人事管理等。

20 世纪 60 年代以来,对于全日制职前管理教育的需求,促进了欧洲高等教育的人力发展。近年来,由于对教育需求的进一步变化,从过去出于雇主的兴趣转而重视教育中的职业倾向,因而使得高等工商管理及相关专业的注册人数有所增加。不过在欧洲 18 岁至 25 岁年龄组中只有约 25% 或不足 25% 的人注册接受高等教育,而在美国同年年龄组中高等教育的注册人数则占 50% 以上。

欧洲在课程方面的特征是,学生在开始大学本科学习之前,即在初中或高中阶段就可进行重要的选择,而在美国的教育体制中,学生在读学士学位和硕士学位之间才进行主要的选择。

近年来,由于工商管理专业的就读人数激增,因而引起了全日制学校、职前教育和高等管理教育普遍的人学竞争。不过在选择的方式和入学标准的严格程度上却很不一致。有的要求进行严格的预备考试,如法国的“会考”;有的要求进行入学考试和面试。除个别外,如成年学生,几乎所有的国家都要求学生的高中时的学习成绩优良。有些国家还实行第一年学习结束之后的第二次筛选,经过筛选后,只有 50% 的学生能够继续深造。入学年龄各异,主要取决于各个国家对学生入学前从事工作的经历和军队服役期的要求,因此,学生的入学动机和成熟水平是各不相同的。

职前管理教育的课程一般是与基础学科结合在一起的,如:经济学、数量方法、行为科学、计算机等。另外设有一些专业课,如:市场学、财务、人事、管理、商业组织与法律等。大部课程中还包含了经济政策和国际商务等内容。

很多专业都要求学生有一段时间在公司、企业实习,或承担经济领域的一个课题。很多课程中都包含了或大或小的专业领域,以使学生去发展他们的特殊兴趣和能力,并能在毕业时承担起适合自己的专门工作。至于学生的专业学习时间从一年至数年不等。值得注意的是,美国的一些普通教育课程,如:人文学科,自然和社会科学等被安排在大学的第一年和第二年,而欧洲,在高中阶段就开始讲授这些课程。

初级管理教育计划可授予毕业文凭和学位,其水平则依据入学标准、学制(通常两年至五年)、课程的性质、学习管理的强度的不同而不同。学生所获得的文凭有二年制的“技师”证书,三年制或四年制的初级学位课程证书,还有一年或两年制的研究生毕业证书或硕士学位。

随着教学方法的不断改革,尤其是计算机在教学中的应用,在那些师生比例为 1:15~1:40 的院校,比较倾向于传统的讲授方法。而在师生比例较低的院校更注重小组教学,案例分析和对学生进行经常性的测试。

4.2 在职管理教育

如果欧洲打算在世界上永远保持其重要的经济地位,必须具有一个与知识密集的经济部门相结合的统一的国内市场。这是由于知识的“生命周期”日渐缩短,因此开展在职管理教育越发重要。当今,人力资源被看作公司经营成功的关键因素,并成为公司全部经营战略和利益的一部分。因此,对人力资源的管理渐渐地成为公司“根本路线”中不可缺少的内容。

一些事实说明了这一发展趋势,即管理教育的作用正受到各公司董事会的重视。培

训工作从以往只由职能部门负责，逐步转移到由各级管理者直接负责。另外，用于开展培训的经费也日益增多。

总的来说，对于一个人的发展，教育可以从三个方面发挥作用，这就是传授知识、培养技能和转变观念。在传授知识方面，教育机构所作的努力是显而易见的。近年来，人们越来越强调教育的第二和第三方面的作用。因此，各院校经常开展在职培训和工学交替等形式的合作培训。然而，我们必须认识到，任何形式的在职培训都有其局限性，它们只是在公司的工作及活动中起到了一种补充的作用。

随着在职管理教育重要性的提高，与之相适应的针对培训者需要的培训日益增多。当私立培训机构大力发展时，公共教育机构也为此而积极努力。60年代，管理教育的培训目标主要是那些具有一定潜力的中层管理人员，所开设的课程集中于综合管理方面，而现在培训的对象既有总经理也有其它高层管理人员。

在职培训的发展是不平衡的。有些公司用于公司岗位培训和在公司外进行培训的费用约占其工资总额的1%至6%。大多数工业部门用于在职培训的经费则高达5%至10%。然而，我们也看到在最高领导层（董事会成员）中，几乎没有多少人接受过培训。另外，一些年龄较大的管理者（40岁至50岁以上）以及那些“墨守成规”的管理者对开展在职培训也未给予足够的重视。由于世界经济的迅速发展，需要人们广泛运用在公司内获得的管理经验。那些敢冒风险的年轻管理者，对在职培训作出了加倍的努力。

最后还应提到，一些小型企业在开展管理人员培训时，常常遇到一些障碍，因为它们与那些较大的公司相比，没有时间，没有力量满足受训者的需要。另外，还有一些特殊的原因，如有些负责培训和咨询人员的水平不高，可信度低，培训工作就可能出现在内容、时间和教学方法上都不能满足学习者的需要的问题。研究表明，有的小型企业除资金短缺、管理混乱外，缺乏良好的培训是导致它们破产的另一重要原因。这一点迫切需要利用适当的机会向公众加以说明。几年前欧洲管理发展基金会曾进行了一项有价值的研究，以确定在小企业开展管理培训的最佳方法。其研究表明，这些方法能够取得一些效果。

欧洲实施在职管理培训的部门很多，理所当然，高等院校发挥了一定的作用，但只是提供有限的课程。大量的在职培训主要在管理培训中心进行。管理中心一般都是独立的机构，但常附设于其它机构之中，如商会和雇主的各种组织中，也有的与一些出版社和私立公司有联系。此外，咨询团体、政府机构和地方组织也提供大量的管理培训，尤其为一些小企业提供培训。

培训单位与公司、企业的关系不断加强成为在职培训的发展趋势。培训部门通过所提供的培训课程，实现公司、企业的培训目标，并使自身的管理得到改善。而在过去的十年里，存在着实用化的倾向，大多是根据公司企业需要开设一些简单操作课程。为了避免这种“缺乏远见”的孤立的培训方法，人们建立了新的培训方式。公司与院校联合培训就是同设计培训课程的院校共同合作，开展在职人员的培训。如欧洲工商管理学院中的行为训练学院就开展了这种合作培训。

尽管欧洲的“合作课堂”式培训不如美国那样普遍。但目前有更多的公司正在与专门的教育机构达成合作协议，实施合作课堂式的联合培训。如果欧洲的教育机构能够满足公司的特殊需求，那么将会出现真正的联合培训关系这一令人满意的结果。

如果高等教育不能适应这种不断变化的培训方式,那么很可能出现与正规教育相平行的另一合作课堂的教育系统。

自从 20 世纪 60 年代以来,欧洲的管理培训无论在学制上、内容上,还是在方法上一直发生着显著的变化。最初,大多数在职管理培训计划的时间都比较长,一般为 12 周或 12 周以上。与市场有关的部门要求缩短时间,开展一些经常性的培训活动。管理中心采纳了这个建议,所开设的课程时间一般为 1 周至 3 周,有的更短,高级经理的培训班只进行几天。5 周以上的培训班已不多见。同时,还出现了“模块式”教学法,工商管理硕士培训获得了相应的发展。

其次,欧洲的一些主要管理培训中心,长期以来开设综合管理和基础课程,现在又增设了新的和日益重要的课程领域,如技术管理及其成果、组织技能(如小组的建立与领导科学)、国际化与全球化等。管理技术及其成果课程是当时的热门题目。这门课程不仅包括高科技部门的技术管理,而且还涉及了如何管理科技发展在其它领域所产生的效果。例如,该课程介绍了在管理信息系统领域和综合信息技术领域,管理居领先地位的方法。但目前开设此类课程的院校还是很有限的,只有日内瓦的国际管理学院、英国帝国学院和格兰菲尔德学院,及荷兰特温特大学的国际会议研究中心开设了有关的课程,因此还不能满足管理科学发展的需要。

工业领域也出现了一些新的倾向,如组织的平行发展,管理功能一体化的增强及目标管理方法的应用等,使得开展组织技能培训的需要大为增加,其内容既有沟通与协商,也有小组的建立与领导等。为了满足该培训领域的需求,一些非正规化的教学手段应运而生。

最后,为适应国际化和全球化的发展趋势,还增设了有关的课程。不仅一些国际管理中心如欧洲工商管理学院(INSEAD)和国际管理学院(IMD,日内瓦两所国际管理学院合并而成)开设此类课程,而且一些国家培训中心在此领域作出了卓越的成绩,如瑞典的工商管理中心,法国的工商企业管理中心(CPA)和巴黎工商学院(EAP)。根据 1992 年的欧洲计划,还将开设与此发展有关的其它课程。

4.3 教学方法多样化

前面曾谈到过欧洲各国的教育体制和文化具有明显的差异,因而在教学方法上进行了广泛的变革与实验,由此而成为欧洲管理教育的一个引人注目的特征。在管理教育领域的任何一个方面都可以找到某些学院的教学模式。过去我们曾描述过的有芝加哥商学院(定量的)方法和哈佛管理学院(案例教学)的方法,但以后的发展将趋向于各种方法的相互溶合。所强调的是一些基础理论课,如量化方法论、经济学、法律、行为科学;结合一些专业基础课程,如财务、市场学与人事学;另外还有一些综合课程,如经营战略、国际商务等。理论与分析方面的课程可能会在行为与活动课程领域内居统治地位。欧洲的许多因素对课程的构成都会产生影响,如国家的起源与学校的发展,管理方式的不同特征以及组织系统的多样化等。这些因素同时也影响到教学。许多院校在继续因袭传统的课堂讲授、讨论和辅导课的方式进行教学的同时,也注重开发小组讨论和自学等教学方法。由于计算机的普遍使用和电信技术的发展,加快了学习个别化和学习方法综合化的发展速度。现在人们可以通过全日制与半读制相结合的学习方式,或不到

校,在工作场所进行学习的方式完成某些课程。

从某种意义上来说,由于教学方法和学习方式的变化,很快地出现了单元课程结构,各国及国际间的学分转换办法也有了新的规定。这些发展势必导致欧洲管理教育现行评价模式的改变,其中包括:综合考试制度、连续评估、小组设计作业、目标测试、辅导教师与小组的双向教学。

欧洲的管理教育既有寄宿制院校所开设的一系列课程,并结合学习、参观、设计项目教学和计算机辅助教学;也有远距离教学,由此而形成了欧洲管理教育的特色,英国亨利管理学院就是其先例。远距离教学已改变了函授课程教学,使用了先进的多媒介的教学手段,如程序指令系统和交互电视唱片等。有些国家对非传统的教学方法,如“在下中学”(action-learning)、“对外课程”(outward-bound courses)的需求越来越高,其原因之一是这些非传统的教学方法,首先能够满足着重效果培训的需要。另外在进行领导培训和小组建立的过程中,也常是一种有效的方法。

工商管理教育的发展和新的教学资料与方法的引进,使人们对学校 and 课程的质量产生了疑问。欧洲管理发展基金会设有一个“战略审计单位”(Strategic Audit Unit),专门向欧洲的同行提供评价服务,以帮助学校提高它们的教学质量。

工商企业在各个层次的管理教育都发挥着重要的作用,这不仅通过自身开展的培训(企业内培训或岗位培训),就是与工商管理院校合作方面也是如此。在职前管理教育阶段,工商界可提供工业方面的培训和进行设计作业的机会;在研究生和在职管理教育阶段,它们可以同学校开展多种合作,如从设计厂内培训计划,对企业进行咨询到利用学校为企业经理们提供专门培训和经验总结。

4.4 国际化倾向

欧洲管理教育无论是在职前,还是在职培训阶段都具有明显的国际化倾向,从而成为其显著的特点。

商学院或管理中心的国际化体现在各个方面:

- 学科领域中的国际化课程;
- 在教学计划中增设国际化课程;
- 在教学计划中增设外语课程;
- 为学生开设出国学习或实习的课程;
- 交换师资;
- 交换学生;
- 建立双学位制;
- 与国外有关院校建立相互结合的合作培训课程;
- 参加海外同行的合作研究、咨询和出版工作。

尽管管理教育的形式千变万化,但人们都普遍认为,管理教育的最终目标,是使学生和教师都能够置身于某一民族文化之外的国际环境中学习和工作。

有几所全日制的国际管理学院就是在教师、学生和课程内容方面都体现了国际性的结合。例如,在职前管理教育阶段(巴黎的欧洲工商管理学院和欧洲商学院);在研究生教育和在职管理教育阶段(如欧洲工商管理学院)这些学校开设国际化课程,把不同

国家和地区的教师和学生专门组织联合起来，并在另一个国家和地区开班设课。

国际管理教育合作还采用了多样化的形式，其中包括长期或短期的学生个别交换，有时被派往欧洲其它国家的工商界实习。但更多的是学生的校际交换，如创建于 1973 年的国际管理教育计划 (International Management Programme) 为学生提供一种多元文化的管理教育。该计划培养的工商管理硕士完全在国外完成他们的学业。到 1989 年底，欧洲参与校际交换的学院有：法国的高等商学院 (HEC-ISA)、西班牙经济管理学院 (ESADE)、德国科隆大学、英国伦敦商学院、意大利伯克尼大学、瑞典斯德哥尔摩经济学院、奥地利维也纳大学、比利时鲁汶天主教大学、丹麦哥本哈根经济学院、瑞士圣·戈尔研究生院、荷兰意若斯姆斯大学等。另外，巴西瓦格斯学院和纽约大学也实施学生的校际交换计划。

学生交换的第三种形式是经过国内学习和出国学习而获得双学位，例如，里昂高等商业学院已与国外 10 所姊妹学校达成了协议。

另外还有一些长期固定的高度综合化的教育计划，即由几所欧洲的商学院共同设计课程，来自四个或四个以上欧洲国家的学生共同学习四年，并至少到两个国家实习。最后授予双重资格，由每一个国家授予一种学位或证书。例如，米德尔塞克斯工学院 / 工商管理教师协会兰斯分会 / 罗伊特林根高等专科学院 / 马德里经济管理学院以及芒斯特高等专科学院 / 亨伯赛德高等教育学院工商管理教师协会波尔多分会 / 马德里商会都设有四年制的教育计划。早在欧洲合作研究规划设立之前，就确定了一些学生交换和合作培养计划，欧洲管理学院学生交换计划 (ERASMUS)，在实施工商管理教育的合作方面已取得了重大的进展。

最近一项有意义的发展是由西班牙经济管理学院、法国高等商学院、伯克尼大学和科隆大学于 1988 年 12 月组建的欧洲管理学院共同体 (CEMS)。1989 年 9 月又接收了鲁汶天主教大学和意若斯姆斯大学两个新的学校成员。欧洲管理学院共同体另外还有 10 个合作成员。其目标是在欧洲及国际范围内通过课程调整而建立一个统一的欧洲学位——欧洲管理学院共同体硕士学位，该学位计划于 1990 年首次授予。

4.5 师资与经费

像世界上其它地方一样，20 世纪 70 年代的石油危机对欧洲的经济和管理教育产生了深远的影响。

由于许多公司重新审订其人事制度及在培训方面所承担的义务，因此一些商学院所实施的在职管理教育处于一种暂时的低落状态。由于预算削减，社会上对时间短，针对性强的在职培训需求大大增加；同时，公司内部培训机构的压缩引起了寻求外部帮助的强烈需求。到了 80 年代，商学院又经历了“繁荣”的市场需求，那时所有的主要培训中心都增添了培训设施并赢得了很高的效益。而十年后，工商企业的发展兴趣发生了变化，加强了对“人的因素的投资”，从而使管理培训的内容重点集中在定量分析一类的问题上面。培训计划的周期缩短了。随着对商学院咨询服务需求的增加，公司内部培训的重点更多的是实践方面的内容。

在公共教育机构，大学和高等职业学院却出现不同的情况。中央和地方政府机构面临着公共经费大幅度削减的困难。由于基建经费和办公费都被削减，一般来说就要由各

个教育机构自行决定必需的经费分配。由于在总预算中教师的费用占了很大的比例，削减这部分费用就大大提高了师生的比例，并减少了有关的研究活动。同时用于校舍，设备和图书馆方面的经费也被缩减。

这种形势产生的后果之一是那些过去自命清高的学术性的欧洲教育机构，脱离“现实的生活”，因此不得不与工商界同事们面对共同的困境。现在它们要重新开始与商业界和工业界进行更多的积极对话。这势必会使工商界不断地提出一些有关学校的作用与活动，以及实施培训计划所需的资助等方面非常具体的问题。

在资金问题上，欧洲与美国形成了明显的对比，美国的商学院与工商界建立了密切的联系，因此能够得到较好的经济资助。而在欧洲，尽管可以得到工商界的一些资助，但也难以缓和公共经费突然紧缩所带来的冲击，再者获得工商界的资助尚需一定的时间。但这并非责怪一些公司不予资助管理教育。因为它们已经提供了科研经费和各种设施，资助学生，对教职员和教授予以经济方面的保证。另外，通过一些信托和基金会，它们给予了更多的间接资助。不过，美国的院校由于始终与工商界保持密切的联系和多方的合作关系，因此在不断提高所得的资助方面积累了较丰富的经验。

商学院的关键资源是其师资以及他们所体现的智力资本。为了培养人才，他们运用多样化的方法和手段，各个院校都严格要求，保证教学和科研的高质量。

师资有三方面的主要来源。学校从大的学术界，聘任教师，其先决条件是具有较高的资格并在理论界有重要的出版物发表。学校要求这样的教师通过咨询活动和与公司的内部关系紧跟工商业发展的形势。另外，学校也聘请一些工商资历较深的前辈，主要是因为他们本身就带有实践经验。但是他们所拥有的知识很快就会过时，因此学校一般都鼓励他们去从事一些研究和咨询工作。有的时候学校师资的重要来源是从工商界从事实际工作的人当中聘请，当然这样的教师必须具备能够在课堂或研讨会上传授他们经验的技能。聘请教师的任务对商学院来说十分复杂，很多评论家提出，必须使各类师资保持平衡。

有的院校拥有专职师资的优势，但是更多的院校却只以一小部分专职教师为核心，同时还要从企业经理中聘任短期任教的教师，并且依赖其它院校和部门的师资力量。只有少数像欧洲管理中心这样的机构，所拥有的师资核心仅包括课程设计者和指导者，他们通过与各类的访问教师共同合作开展工作。

近年来，采取各种措施培养的是具有较高学位的商学院师资。在 20 世纪 60 年代，欧洲的许多教师被派往美国进修，以获得管理专业的硕士和博士学位。1968 年，哈佛商学院在福特基金会的资助下建立了享有很高声望的国际教师计划（International Teachers Programme），以加强管理教育的教学和研究工作。现在国际教师计划由代表欧洲九所主要商学院和纽约研究生院的联合体“国际工商管理学院”（ISBM）负责。欧洲还为培训管理师资以取得研究生学历而制订了一些培训方案，同时，设立了几个博士培养计划，例如，法国的高等商学院（HEC-ISA）、高等经济商业科学院（ESSEC）和欧洲工商管理学院（INSEAD），都有培养博士的计划。不过合格的管理教育师资短缺的问题仍会不断引起人们的关注。