

---

# 高校大学生 管理教育与校园文化建设

---

王炳堃◎著



# 高校大学生管理教育 与校园文化建设

王炳堃◎著



吉林出版集团股份有限公司  
全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

高校大学生管理教育与校园文化建设 / 王炳堃著.  
— 长春: 吉林出版集团股份有限公司, 2020.12  
ISBN 978-7-5581-9567-9

I . ①高… II . ①王… III . ①高等教育—教育管理—  
研究—中国②高等学校—校园文化—建设—研究—中国  
IV . ① G640 ② G647

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2020) 第 249851 号

GAOXIAO DAXUESHENG GUANLI JIAOYU YU XIAOYUAN WENHUA JIANSHE

高校大学生管理教育与校园文化建设

---

著 者 王炳堃  
选题策划 慈国敬  
责任编辑 朱万军  
出 版 吉林出版集团股份有限公司  
发 行 吉林出版集团青少年书刊发行有限公司  
地 址 长春市福祉大路 5788 号 (130118)  
电 话 0431-81629800  
印 刷 吉林省金昇印务有限公司  
版 次 2021 年 10 月第 1 版  
印 次 2021 年 10 月第 1 次印刷  
字 数 179 千字  
开 本 787mm×1092mm 1/16  
印 张 10  
书 号 ISBN 978-7-5581-9567-9  
定 价 52.00 元

---

版权所有·翻印必究

# 前 言

目前，随着高等教育体制改革的不断深入，社会对高校提出了新的要求，高校对学生管理工作关注程度越来越高。校园文化以学生和教职员工为主体，以校园为空间，是在特定校园环境中积淀形成的具有社会主义精神文明、时代发展特点、道德情操的群体文化。良好的高校校园文化营造了高校学生和谐的学习环境与生活环境，是确保学生管理工作顺利进行的关键。因此在高校学生管理工作中，构建良好和谐的校园文化，不仅有利于激发学生学习的主动性、教师教学的积极性，还能弘扬校风，营造积极健康的精神文化氛围，从而提高学生管理水平，促进学生管理工作顺利进行。

高校校园文化作为社会文化的重要组成部分，需要高校相关部门对其进行引导和规范。高校校园文化建设应以服务教师、学生为核心，其主要目的是营造良好的校园环境，确保学生管理工作有序进行。

高校校园文化反映了一所高校特有的精神、文化、生活风貌，是学生道德情操、政治文明、行为修养的集中体现。而高校学生管理工作作为高校管理工作中重要的组成部分，直接关系到大学生学习、生活及工作情况。高校学生管理工作以校园文化为前提，校园文化的形成以学生管理工作为基础，可见高校校园文化与学生管理工作关系密切。因此在新形势下，应加强校园制度文化、环境文化及精神文化建设，营造和谐的校园环境，确保学生管理工作顺利开展。

由于时间仓促，本书在创作过程中难免存在疏漏之处，敬请各位读者指正！

# 目 录

<b>第一章 高等教育管理的本质</b> .....	1
第一节 高等教育管理的基本概念 .....	1
第二节 高等教育管理的特点 .....	6
<b>第二章 高等教育管理功能及现状</b> .....	10
第一节 规划与组织功能 .....	10
第二节 控制与协调功能 .....	14
第三节 高校大学生教育管理现状 .....	24
<b>第三章 学习自我管理</b> .....	27
第一节 专业选择 .....	27
第二节 学习模式选择 .....	29
第三节 阅读管理 .....	39
第四节 思维训练 .....	43
第五节 学习习惯的养成 .....	51
<b>第四章 大学学习</b> .....	54
第一节 大学学习的特点和基本原则 .....	54
第二节 大学的大课堂学习 .....	60
第三节 大学的第二课堂学习 .....	66
<b>第五章 新生代大学生的教育管理策略</b> .....	78
第一节 更新大学生教育管理理念 .....	78
第二节 创新大学生教育管理方法 .....	86
第三节 拓展大学生教育管理途径 .....	93

第四节 提升高等院校教育管理主体素质 .....	103
第五节 激发学生个体的主体自觉性 .....	106
第六节 管教结合, 促进大学生个性发展 .....	112
<b>第六章 高校校园文化及其建设分析 .....</b>	<b>119</b>
第一节 什么是校园文化 .....	119
第二节 新时代高校校园文化特征 .....	122
<b>第七章 高校校园文化的作用与功能 .....</b>	<b>125</b>
第一节 高校校园文化对学校发展的推动作用 .....	125
第二节 高校校园文化的社会辐射功能 .....	127
第三节 高校校园文化的育人功能 .....	130
<b>第八章 高校校园文化建设的实现路径 .....</b>	<b>135</b>
第一节 大学校园文化建设的目标和原则 .....	135
第二节 大学校园文化建设的机制构建 .....	139
第三节 大学校园文化的创新发展 .....	145
第四节 高校校园文化实现路径 .....	149
<b>参考文献 .....</b>	<b>153</b>

# 第一章 高等教育管理的本质

## 第一节 高等教育管理的基本概念

### 一、管理的一般概念

管理一般是指在特定的环境下，对组织所拥有的资源进行有效的计划、组织、领导和控制，以便完成既定的组织目标的过程。管理是人们依据社会发展的客观规律和在特定历史条件下有意识地调节社会系统内外的各种关系和资源，以便达到既定的系统目标的过程。很显然，这两个方面的表述并不矛盾，只是表述的方式稍有差别而已。前面的表述直接一些，比较简练直观；后面的从社会系统的角度和方法进行表述，比较宏观。

其含义包括以下三方面：

（一）管理是为实现组织目标服务的，是一个有意识的、有目的的活动过程。管理是任何组织不可或缺的，但绝不是孤立存在的。只要有组织及其活动，就存在管理问题。就管理本身而言，管理不具有自己的目标，不存在为管理而管理，没有活动也就不存在管理问题，管理是依附于活动而存在的，组织活动的目标就是管理的目标，而管理是服务于组织目标的。

（二）管理活动是通过一系列相互关联的资源要素进行的，管理工作就是要综合运用组织中的各种资源要素，通过计划、组织、控制等来实现组织目标，达到活动的目的、效果，这就成为管理的基本职能。

（三）从管理本身来讲，管理活动应该按照自己的规律进行，但是，现实管理活动中的资源并不是孤立存在的，管理工作是在一定环境条件下进行的，管理是一种社会活动，有效的管理必须充分考虑组织的特定环境。

“一般管理理论”最早诞生在法国。当泰勒及其追随者正在美国研究和倡导生产作业现场的科学管理原理和方法的时候，大西洋彼岸的法国诞生了组织管理的理论，被后人称为“一般管理理论”或者“组织管理理论”。与泰

勒主要研究基层作业的管理理论不同的是，“一般管理理论”是站在高层管理者的角度研究组织管理问题，在此基础上，现代管理理论的研究发展很快形成了许多管理的经典理论和理论体系。根据研究管理的对象不同，可分为广义的管理和狭义的管理。广义的管理可以是针对大自然中的万事万物的管理；狭义的管理只是针对某项具体活动，以及活动中的资源所进行的计划、组织、领导、控制。一般我们研究的管理是指狭义的管理，是指组织管理、行为管理、活动的管理。活动的结果，实际上是人的能动性的结果，管理的实质是人，是管理者与被管理者之间发生的矛盾的解决。既然这样，那么，管理就是管理者、被管理者、事项三方形成的特定的活动。

对于管理的分类，现代管理一般可以从多个方面来进行划分。一是从活动的规模大小划分，可以分为宏观管理和微观管理；二是从具体活动的内容划分，可以分为综合管理和专项管理；另外，从管理的形式上划分，又可以分为紧密管理和松散管理。当然，这些区分也只是相对的。

## 二、管理的基本理论

管理的基本理论是很多的，特别是随着现代社会的发展、人们的认识水平的不断提高、社会活动的不断丰富，社会财富与利益驱动机制更加强烈，管理理论在创新、在发展。而系统管理理论、人本管理理论、目标管理理论、标准化管理理论、组织管理理论、模糊管理理论、混合管理理论等只是众多管理理论中的一部分，它们既是管理的理论，也是管理的思想和方法。

### （一）系统管理理论

系统管理理论指出，管理的任务就是协调系统中的各个子系统以及系统要素，以保持系统的动态平衡，取得系统最佳运行效果。这种管理理论及其方法的核心是把管理作为一个整体的系统，系统就要有系统要素，系统要素就是人、物、活动及其项目。这种管理理论和方法一般应用于大的军事战略、建设工程、大型活动（内容复杂、组织规模大、投入量大、长时间与长周期）较为合适，当然，这些也只是相对的，因为大和小本身就是相对的。

### （二）人本管理理论

人本管理理论和方法是以人为中心的管理，实际上，这种管理理论与方法是最难以做好的，如果把握不好，甚至有时候还会出现偏颇。有效的人本管理实质是人的权力的利用和利益的分配，在这一过程中，既要尊重人，又要让人的潜能充分发挥，是一对很特殊的矛盾。以人为本的管理目的就是发

掘人的最大潜能，这种潜能并不完全是指被管理者的，同时也包括管理者。管理者的潜能是工作的积极性和表现出来的工作效益，被管理者的潜能是管理者的思想和艺术施加结果的体现，二者的结合才能达到管理的最大效果。人本管理理论虽然是一个相对比较早的管理理论，但是在实践中应用得并不好。究其原因，传统的、单纯的人本管理理论十分强调管理的“人”的素质，可以说，低素质的人是绝对运用不好人本管理理论的，一个管不好自己的人同样也是管理不好别人的，更不用说有效地运用好人本管理理论。不过，现代的人本管理理论加入了一些新的元素，在人本管理中加入制度管理，形成了一种新的意义上的人本管理理论。

### （三）目标管理理论

目标管理理论和方法是一种与利益相关联的刚性管理模式。这种管理理论和方法实际上是与价值理论密切相关的，甚至可以说是以价值理论为基础的。要有一个预先设置的价值目标，然后以这种价值目标的实现为核心而展开管理活动。价值目标的认同是关键，是目标管理的前提。价值目标的确立也是十分重要的，价值目标必须通过全体成员认同，目标管理理论强调组织目标的制定要得到所有组织成员的认同，没有认同感的组织目标是不切实际的目标，是难以达到的。有人说目标管理只是注重结果，这是十分错误的，最新的目标管理理论不仅仅是注重管理活动的一头一尾，而是除了最先确定价值目标，最终对完成价值目标检验结果外，还对过程实施严格监督，让目标按既定的方向完成，不要等到问题成了堆，最后成为一个很糟糕的结果。既成事实不是目标管理的目的，要让管理者与被管理者通过共同的努力，一步一步向既定目标靠近。实现以价值目标为中心而组织的目标管理活动，是一种刚性的量化管理，因此执行也是刚性的。目标管理理论除了注重价值目标外，具体的应用还有一个公平理论问题，这是由目标管理理论的刚性所决定的。

### （四）标准化管理理论

这种管理理论和方法是在专业化管理的基础上，由管理者组织专家制定管理的标准，要通过一定的法律法规程序予以确定。这种管理的思想十分明确，最朴素的道理就是“没有规矩不成方圆”。标准化管理虽然是组织和专家行为，但标准并不是武断的和空穴来风的，既要有权威性，又要有社会基础和群众基础，通过科学的过程来制定。在这一过程中有两个十分重要的环节，一个是标准的制定，另一个是标准的执行。第二个环节是标准化管理的要害，有时候可能还是成败的关键。在管理活动中，有了标准不好好执行，或者执行起来走样，必将导致标准化管理的全面失败。当然，这不是标准化本身的

问题，是实施标准化管理的实践问题。

#### （五）组织管理理论

组织管理理论和方法的实质是最高决策层通过设置管理的各级组织，规定各级组织的职能，通过领导核心、组织授权、组织实施等进行的管理。组织管理的重点是组织结构的设计，关键是组织职能的授权；同时，也有人把它归结为组织的层级管理理论、组织的能级管理理论、组织的行为管理理论。组织管理理论要有严密的组织结构，要有明确的组织目标和组织功能，同时，要有一套有效的组织运作机制，否则，再好的科学组织、再完善的组织功能，没有好的运作机制它也不可能活起来，甚至会导致组织管理活动不能有效地展开。

#### （六）模糊管理理论

这是一种现代的管理思想和方法，特别是在软管理方面，运用模糊数学的管理思想与技术进行管理。这是一种在高层次的人群中实施的行为管理，是一种软性管理。简单管理没有必要运用模糊管理，它一般是在复杂的、庞大的、中长周期的、高智商的管理活动中实施。

#### （七）混合管理理论

实际上，我们通常的组织活动中，特别是比较大的组织系统中，运用得比较多的是混合管理模式。混合管理是多种管理思想和方法的组合。在大型组织中，管理的内容比较复杂，头绪又很多，多种活动项目的性质差距较大，运用某一种方式来进行全盘的统领往往是不可能的，这就需要运用混合管理的理论和方法来完成。

### 三、高等教育管理概念

高等教育管理是根据高等教育的目的和发展规律，调配高等教育资源，调解高等教育系统内外的各种关系，进行有效的计划、组织、领导和控制，以便达到既定的高等教育系统目标的过程。这是通常给出的高等教育管理的定义。

从教育管理的层面上讲，高等教育是中等教育基础之上的教育，因此，它是指高等教育这一特殊的专业层面上的管理。

从管理的分类上讲，也可以分为宏观高等教育管理和微观高等教育管理。

从管理的内容上讲，可以分为宏观高等教育管理中的战略规划管理、宏观调控管理，微观高等教育管理中的教育组织内部的具体的教育管理活动。

从定义分析，高等教育管理具有下述三层含义：

### （一）高等教育管理的依据

高等教育管理的概念首先指明了高等教育管理活动的依据是高等教育的目的和发展规律。高等教育的目的是为社会提供各级各类的高级专门人才。各级各类高级专门人才的教育是指：在类别上为普通高等教育、成人高等教育；在性质上为公办高等教育、民办高等教育；在层次上为专科教育、本科教育、研究生教育。这些教育的目的和目标是管理的根本依据。高等教育受到学生身心发展的影响，通过德育、智育、体育、美育等过程，培养全面发展的人。只有把人作为社会关系的总和来看待，才能对人的发展有全面的理解。因此，各级各类教育过程都有其自身的客观内在规律，只有正确认识它们的客观规律，才能实施科学的管理。高等教育受到一定社会的经济、政治、文化制约，并为一定的经济、政治、文化发展服务。因此，生产力和科学技术的发展水平，社会的制度、文化传统都对高等教育活动产生制约。无论是国家宏观的高等教育发展政策的制定，还是高等学校培养人的过程，都必须遵循高等教育的目的和高等教育发展的客观规律，这也是高等教育管理的出发点。

### （二）高等教育管理的任务

高等教育管理的概念指出了高等教育管理的任务，这就是有意识地调解高等教育系统内外各种关系和高等教育资源，以适应高等教育系统发展的客观规律。从一个国家或者地区来讲，高等教育系统是国家或者地区社会系统中的一个子系统；从高等教育组织系统来讲，高等学校也是一个社会子系统。由于系统中存在着多种矛盾，因此，高等教育管理的任务就是协调并最终解决系统中存在的矛盾。在高等教育管理中，要用系统论的眼光来设计高等教育的整体和各部分之间、要素与要素之间、学校系统与外部环境之间、学校系统内部的子系统之间的相互关系，树立整体的观念，并通过有效的管理实现系统要素间的整体优化。

### （三）高等教育管理的目的

高等教育管理的概念还指明了高等教育管理的结果是不断促成高等教育系统目标的实现。高等教育管理的目的最终也只是高等教育目的的一种辅助性（工具性）目的。在高等教育系统中，培养人的目的是高等教育的根本目的，高等教育系统的一切工作（包括管理工作）都必须围绕这一目的展开。对高等教育系统中各种关系和资源的协调构成了高等教育管理的目的，它

的目的是通过有效的管理，确保高等教育实质性目的的实现。因此，高等教育管理最终也只能是手段。当然，由于高等教育管理有其自身的需要，其自身也有目的，如效率就是管理的目的之一，但它是通过有效的管理来保证高等教育目的有效实现的。综上所述，不论是宏观的高等教育管理，还是微观的高等教育管理，所依据的是国家的教育方针，组织的发展目标，高等教育的基本规律，社会政治、经济、文化的发展背景与环境，通过立法、行政、经济、市场等手段进行协调和控制，保证高等教育人才培养质量、推动科学文化知识创新、促进社会进步等目标的实现，最终实现高等教育的可持续发展。

## 第二节 高等教育管理的特点

事物之间的区别就在于它们的特殊性。了解了高等教育管理的特点，我们就能遵循它的本质规律，有针对性地协调管理活动中的各种矛盾，清醒地驾驭各种管理活动。

### 一、高等教育管理目标的特殊性

高等教育系统目标的特殊性决定了高等教育管理目标的特殊性。高等教育系统的主要目标是根据高等教育的功能来确定的，因此，对管理的功能与目标相应地提出了它的特定要求。高等教育管理的功能就是要通过计划、组织、协调、控制等使高等教育更加符合社会发展的要求，符合社会生产力的要求，这种要求表现为教育的层次、结构、规模、质量等方面的目标。另外，在微观方面，高等教育管理要使组织中的每个成员按高等教育规律办事，更好地完成既定的目标。高等教育系统的目标是根据高等教育规律和社会发展对高等教育的需求来制定的，所以，高等教育系统的协调活动也应该以高等教育的规律为指导，而不能简单地照抄企业管理中的某些方式方法。从这个意义上说，高等教育的微观管理是以更好地培养人才并且着眼于提高人才的质量为根本目标的管理活动，它不能，也无法以只追求经济效益为目标，更不能以只追求利润为目的。在市场经济体制下，高等教育要不要考虑经济效益的问题，一直以来都是政府行政管理部门和管理工作者闭口不谈的问题，好像一谈经济效益就乱，就偏离教育方向；而不谈经济效益就“死”，因为，在市场经济体制下没有不讲经济效益的组织，没有不讲经济效益的管理活动。与行政管理、企业管理等其他管理所不同的是，如何将社会效益和经济效益有机地结合，纳入到高等教育管理的目标中，正确地处理好社会效益与经济

效益的关系，是高等教育管理工作值得研究的，这也正反映了高等教育管理目标的特殊性。

高等教育管理具有两个最基本的目标功能：一是尽其所能地将系统内的各种关系和资源凝聚起来，形成一个整体，这也就是管理的“维系”功能；二是最大限度地围绕系统的整体目标，发挥要素的主动性、积极性，更好地实现高等教育系统的整体目标，这也就是管理的“结合”功能或“放大”功能。高等教育系统是由有关教育行政机关和各级各类高等学校所组成的系统，它的结构与功能与其他社会系统有所不同。高等教育在同其他社会系统进行物质、能量和信息交换的过程中，在为社会提供精神产品的同时，也提供物质产品，这种物质产品表现在劳动力方面、科学技术成果方面、现代文明与文化产品方面，也可能形成工业产品。高等教育系统是最具创造力的社会系统，通过各成员、各要素主观能动性的发挥，可以最大限度地实现系统大于部分功能之和的效果。但反过来，如果教育者及教育资源中的人的主观能动性发挥不好，这比其他任何社会系统都更有可能制约生产力的发展。所以，高等教育管理者要充分认识到这两大功能的特殊性，并注意将此二者有机地结合起来，用凝聚力推进整体的结合力，用系统的发展加强整体的凝聚力。

## 二、高等教育管理资源的特殊性

不论是宏观高等教育管理还是微观高等教育管理，高等教育管理资源要素的特殊性具体表现在以下三方面。第一，这是由一群高级知识分子组成的特殊的群体，组织及其成员的特殊性就构成了要素的特殊性。从高等学校管理的主体和客体来看，即从管理者和管理对象两个方面看，组成高等教育系统的主体要素之一是教师，是创造和掌握专门知识的群体。因此，对他们的管理要符合这一群体的心理活动和以个人脑力劳动为主的集体性活动的特征。另外一个高等教育系统的主体性成员之一是学生，是一群18岁以上、受过完全中等教育的青年，对他们的管理和协调方式要符合他们身心发展阶段的特殊性。正是由于高等教育系统组成人员的特殊性，管理中存在着一种特殊的管理现象，这种现象强调和要求自我管理。应该说，自我管理是任何管理中都存在的一种现象，但是，在高等教育管理中，自我管理尤为重要，它是一种身心和智力发展的自我管理，他们需要学到或养成具有自我管理、自我组织、自我发展的能力。他们的心理特征也表明，在教育过程中，完全有必要让其发挥自我组织管理能力，更好地促进其发展。所以，管理对象是高等教育管理要素最重要的特点。第二，教育投资与经费的管理是一项复杂的工

作，因为它的用途是复杂的，有时候还不能用绝对的量化管理来处理，有时候投入产出不能短期内就见到成效，经济回报率可能很低，这就是高等教育的经费管理有别于企业管理、行政管理、经济管理等的特殊性。第三，教学与科研的物资设备的管理特殊性，表现为这类资源不完全是生产性资源，这些物资设备是建立在教学科研功能上的，是为了完成教育教学实验实习、科学研究开发的，它不仅仅是一套设备，还是一个教学实验和科学研究的基本平台。

高等教育资源的特殊性构成了高等教育管理的特殊性。高等教育资源是指整个社会用于教育领域中的人力、物力和财力以及知识产品、文化产品等的总和，有效的、可利用资源是指高等教育的主办者对高等教育的投入所形成的资源，主要表现在经费投资方面。社会用于教育资源的来源又与社会中的区域发展相关联，与政府对教育的投资相关联。教育是一种事业投资，但是它又不仅仅是纯粹的事业投资，因为它的投资对象决定了教育不可能是完全的事业投资，事业投资的对象主要是公共事业，公共事业是针对大众的，基本上所有的民众都可以享受到。而高等教育的对象群体不是单纯的享受公共事业的群体，毕竟当高等教育还没有达到普及的时候，高等教育就不可能是一种完全的事业行为。虽然高等教育的结果回报了社会，但是受教育者只是整个社会群体中的一部分。那么，为什么不能普及高等教育？这是由高等教育资源的有限性决定的，这些资源又受到整个社会政治经济发展的制约。所以，从一个方面讲，高等教育的投入来自政府、学生家长、学校自身和社会的多方融资，这构成了投资的特殊性，这也就决定了高等教育资源的特殊性。马克思指出：“要改变一般的人的本性，使他获得一定劳动部门的技能和技巧，成为发达的和专门的劳动力，就要有一定的教育或训练，而这就得花费或多或少的商品等价物。”要进行教育活动，首先需要从社会的总劳动力中抽出一部分劳动力，这就是从事教育的劳动者和进入劳动年龄的受教育者，他们要消耗一定的学习资源、生活资源，还必须有一定的物质技术条件，如校舍、图书、仪器设备等。高等教育财力资源不是自然资源，有些也不是可以通过生产方式就可以生产制造出来的，而是要经过长时间打造和培育出来的，随着社会的发展与需求逐步形成的。在满足了人的再生产以及所需要的物质再生产以后，社会所能用于教育的资源就很有有限了，难于满足社会和个人对教育的需求，这也是教育管理中的一对特殊矛盾。因此，如何去获得更多的教育资源，如何有效地使用稀少的教育资源，就成为社会领域和教育领域共同关心的问题。高等教育资源投资的特殊性构成高等教育管理资源的特殊性就不言而喻了。

### 三、高等教育管理活动的特殊性

从宏观高等教育管理来看，高等教育事业具有很强的战略性、前瞻性。高等教育管理活动整体的发展规划关乎长远的社会民生问题，需要许多专家系统来完成，活动的内容涉及民族文化、区域经济、人口发展、科学技术水平、社会环境等。从微观高等教育管理来看，高等教育管理活动的特殊性体现在高等教育组织管理的活动中，最主要的表现特点之一就是要协调学术目标与其他目标之间的矛盾。学术目标是一种高智力投入和高智力劳动的追求，除了个体的高智力劳动外，同时还要强调高智力劳动的结合、高智力劳动者的团结协作。高等教育系统的主导性活动是传授知识、创造知识，高等教育所培养的各类专门人才和高等学校所提供的各种科技成果主要是通过学术水平和应用价值的高低来衡量的，管理活动的学术性十分强，而这种学术性不可以用一般行政性的方法进行管理。因此，学术目标的组织、协调、实现等是高等教育管理活动中的特殊矛盾，这就要求高等教育管理活动一定要重视学术这一特殊目标，使管理目标与学术目标相符合。高等教育组织中的教学活动是教与学的双边关系，高校师生是一个特殊的群体，在完成教学目标和管理目标的过程中，师生参与到具体的教学管理活动中，达到双边认知认同，教学民主就显得更加重要。大学教职工是高等教育系统中能动的力量，是实现高等教育管理目标的智慧源泉，要发挥他们的智慧和力量，学术自由是高等教育管理必须考虑的问题。高等教育系统中实行学术民主将激发师生员工极大的能动性，使大家从信任中受到鼓舞，在学术自由这个平台上施展自己的才华，在学校的管理活动中真正成为中坚力量。

## 第二章 高等教育管理功能及现状

### 第一节 规划与组织功能

规划是指对事物未来的发展进行目标预期和工作计划的整体设计。从宏观上来讲，规划功能是指高等教育管理中的战略发展规划这一事物的有效作用；从微观高等教育管理来讲，是指高等学校的事业发展规划的功用。规划是管理活动中首要的任务，因此，它的功能也是我们必须先要弄清楚的。

这里的组织实际上是指项目与活动的规划出台后，具体进行的组织实施。通过组织管理运作模式和运作机制，组织和调配相应的资源实施这一计划。组织实施是管理活动中方式方法的另外一个问题，这里主要围绕高等教育中的规划问题开展讨论。

#### 一、高等教育规划的方法

根据高等教育的需求来自社会和个人两个方面，以高等教育的需求为基础的规划方法亦相应地有两种：一是人力需求法；二是社会需求法。

##### （一）人力需求法

人力需求法是一种运用得较为广泛的规划方法。其基本假定是：经济发展有赖于教育，高等教育提供促进经济增长所需的各种受过教育和训练的人力，经济各部门的劳动生产率投入与产出结构是可以预测的，每一种产出和劳动生产率的水平都与一种特定的职业结构相联系；每一职业都有最佳的教育结构；技能和教育之间存在对应关系；劳动力市场的过剩或短缺通过发展教育来协调。因此，必须首先借助于规划来预计通过高等教育培育人才的数量与质量，来确定社会需求的总量及各级各类人才的数量，指导高等教育机构来完成教育任务。人力需求法的基本原理是以社会经济发展对人力的需求为出

发点来制订规划。具体来讲，通过了解国家在某一时期劳动力的职业与教育结构和产出水平之间存在的联系，来确定高等教育的质量与数量。例如，一般来讲，生产价值 100 万美元的电动机需要 50 名大学毕业的工程师，如果想要提高生产值，增加到生产价值 150 万美元的电动机，按照人力需求的方法，就需要再培养 25 名具有大学毕业水平的工程师。根据人力需求法原理，如果知道了任何未来年经济部门每一职业所需人力数，每一职业现在人数，每年由于死亡、退休或离职等原因造成的每一职业的减员数，每年离开一种职业又进入另一种职业的人力流动数等几方面的数据，便可使规划期每一年人力总数和每一职业的人力总数定量化。假定每一职业的人力仅与一种特定的教育相联系，那么，所有教育层次和所有学科的所需产出就可计算出来。在供应方面，如果具备规划内每一年现行教育制度期望的产出数据，便可计算出目标年每一职业所需补充人力数与实际可供应数之间的差额，据此可以调整和规划各个层次和学科的招生数和毕业生数。从经济与人力资源的需求平衡来预测和规划，应从如下几个方面考虑：

#### 1. 预测经济总产出

因为人力需求预测的目标是把教育与经济发展联系起来，所以，首先要预测目标年的经济总产出或预测基年与目标年之间的经济增长率。

#### 2. 预测部门产出

将经济总产出分解为各个部门的产出，计算出国民生产总值在各经济部门的分布。这里的部门是指国家的行业管理部门。

#### 3. 预测部门的劳动生产率

估算劳动生产率及基年与目标年之间劳动生产率的变化，把产出目标换算为人力需求。

#### 4. 预测各部门的职业结构

把每一部门的劳动力分解为职业组，统计出职业组的需求结构。

#### 5. 预测总职业结构

将全部部门同类职业所需人力相加，得到为实现经济产出目标所需的每一职业的人力数和综合职业结构。

#### 6. 估计职业所需的教育层次和类型

估计每一职业所需的教育层次和类型或每一部门内每一职业所需的教育层次和类型。

#### 7. 估算附加人力需求

根据受过教育的各级各类人力的现有储备，考虑计划期内离职和流动人力数，得出按教育水平表示的计划期内所需附加人力数。