

一、管理

(一) 管理是一种社会现象

管理是一种古老的社会现象。当人类的祖先在共同劳动或集体生活的过程中，他们为实现某种目标（如捕捉大的野兽、营造房舍）依靠个人的力量无法实现的时候，他们就从人群中推举出一个人负责组织、指挥和协调大家的行动，这就是管理活动的开端。马克思在《资本论》中曾写道：“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〕}这都说明，管理是人类在社会生活中特有的一种现象，也是人类社会得以生存与发展的重要条件之一。

作为社会现象的管理，它具有两大职能：一种是组织生产力的职能，另一种是协调和控制生产关系的职能。在组织生产力方面，管理可以把处于分散状态的生产力诸要素进行合理组合，对生产运行过程进行有效控制，这样就可以达到扩大再生产的目的。马克思认为，“不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是生产的因素。但是，二者在彼此分离的情况下只在可能性上是生产因素。凡要进行生产，就必须使它们结合起来。”^{〔2〕}在协调和控制生产关系方面，马克思把这种管理职能称作监督劳动和指挥劳动。他分析了在资本主义制度下是资产者通过管理来实现其对雇佣劳动者的统治、奴役和剥削，榨取他们的剩余劳动。他说：“资本家的管理不仅是一种由社会劳动过程的性质产生并属于社会劳动过程的特殊职能，它同时也是剥削社会劳动过程的职能，因而也是由剥削者和他所剥削的原料之间不可避免的对抗决定的。”^{〔3〕}

根据马克思关于管理的两种职能的论述，也可以说明管理具有两重属性：管理的自然属性和管理的社会属性。管理的自然属性是同社会生产力联系在一起的属性，它具有组织共同劳动、协调生产过程的作用，是超越一切社会生产关系而存在的。而管理的社会属性是同一定社会的生产关系联系在一起的，是由生产资料所有制的性质来决定的。在阶级社会里管理的社会属性的核心是为哪个阶级利益服务，它是有鲜明的阶级性的。

(二) 管理具有意识形态的特点

管理是一种有目的、有意识的行为。当人们考察任何一种管理行为时，就会发现在每种管理行为的背后都是由特定理论或观念支配着。这是因为任何一种管理行为都是管理者的价值取向的结果。中国古代儒家的“仁民爱物”、道家的“无为而治”、法家的“严法律民”都反映了各家治国安邦之道。国外的各种管理也是如此。美国著名管理学家 P. 德鲁克曾说：“管理不只是一门学问，还应是一种‘文化’，它有自己的价值观、信仰、工具和语言。”在同一类型的社会制度下，由于该国的文化传统不同，其管理上也是有差异的。德鲁克在对各国的管理进行研究之后说：“各大国的管理学不尽相同，它受本国传统的强大影响：美国的竞争对手关系的传统，欧洲大陆的重商主义传统，日本的家族传统、‘大家庭’传统，英国的俱乐部传统等。”中国古代管理也有好几派，其中儒家的伦理思想对管理的影响最大，管理者以纲常观念对待人际关系，以求得修身、齐家、治国、平天下。新中国成立以后，人们的观念发生了很大的变化，但是在管理的实践中，我们还能觉察出古代传统“人治”管理的痕迹。

任何管理都是在特定的文化环境中进行的，它同时又是文化的产物。二次世界大战以后，管理学说由萌芽状态演进成茂密的“丛林”。国外有些管理学家认为这是适应当前科学技术发展和企业管理的需要，管理走向多元化道路的必然结果。也有人说这简直是一个“真正的疯人院”。各个学派之间都在拼命地攻击对方，从而爆发了方法论的危机。其实每种管理学说都有其合理性的一面，但又有某种局限性。美国系统管理学派的代表人物之一卡斯特曾经试图把各种管理理论溶合到系统思想中来，但是没有成功，于是他抱怨说：“现代管理者常常要面对许多伦理规范、而它们之间常常是相互矛盾和冲突着的。”这就是文化上的差别和冲突导致了各种管理思想和行为的变化。

(三) 管理是一种社会实践活动

管理是管理者依据一定的原理和方法，在特定的环境条件下，引导他人去行动，使有限的资源得到合理的配置，以实现预定目标的一种行为。

1. 管理是一种理性行为

管理是一种理性行为，它总是在一定理论指导下进行的实践活动。我国管理是以辩证唯物主义和历史唯物主义为指导的。西方的管理分别隶属于实用主义、人本主义、存在主义、“民主”主义、结构主义以及技术决定论等思想。

2. 管理是管理者通过管理措施实现预定目标的一种行为

人们往往把生产斗争、阶级斗争和科学实验统称为三大社会实践活动，其实管理也是一种社会实践活动。它是与其他三大社会实践共存的，不同之处就在于它是以规划、组织、指挥、协调、控制的方式对其他三大社会实践活动以影响，促使它们向着预定目标步步逼近。从这个意义上讲，没有目标也就没有管理。人们在生产斗争、阶级斗争和科学实验中，首先要在复杂的环境和条件下、按照自身的特点去选择理想的目标。同时还要利用目标价值在群体或组织中进行导向，把全体成员的分散的个人目标集合成统一的组织目标，消除人与人之间或个人与组织之间的目标冲突，以比较少的人力、物力、财力和时间去赢得比较多的效果。这就是管理的最大特点。

3. 管理实践的关键在于决策

决策是管理者为了实现预定的目标，在客观条件的约束下，从诸多可能性与可行性方案、措施中进行价值判断和选择的一种行为。自从美国经济学家、诺贝尔奖金获得者西蒙教授提出：“管理就是决策”这一著名论断之后，在国际管理学界引起了很大的震动。人们开始用这个观点来审查以往对管理的理解，修正了一系列传统观念。在西蒙看来，决策应该贯穿于管理工作的全过程，它是管理过程的核心，是执行各项管理职能的基础。假如管理者的决策是一种错误的判断，管理的效率越高越坏事。因此，在管理中唯有对预定目标有贡献的决策，才是最有价值的决策。西蒙还认为，管理者在目标设计和选择时，不能盲目追求“最优化”，因为最优化只能是一种理想化的目标，而我们总是受到内外各种因素的制约。决策者只能去追求满意的目标。

4. 管理是对有限资源的合理组合

世界上任何组织（工厂、商店、医院、学校、军营等）的管理都离不开人、财、物、时间、空间和信息等资源。而这些资源对于一个具体的组织来说都是很有限的。管理者都是在有限资源条件下进行管理。各个管理者的水平和经验不同，其效果大不一样。现代管理要求管理者采用系统分析的方法了解各种资源的特性以及资源的差别、状态和水平；研究各个资源在整体中的不同地位与作用；按照一定方式把各项资源组合起来。由于组合的方式不同，产生出不同的组合效应。所以，我们从这个意义上讲，管理就是组合。一个组织中，管理者可以从许多组合方式中选择一种方式，其效果是大不一样的。组合的好就能挖掘潜力、降低消耗、提高质量、消除矛盾。反之，组合不当就会出现窝工、浪费、内耗等现象。

5. 管理是在特定环境中进行

从系统的观点来看，任何组织都是一个系统，它存在于一定的环境之中，环境对组织有着影响与制约的作用。组织要生存与发展又必须适应变化着的环境。如果我们脱离环境讲管理，这种管理是很难有成效的。

环境可以分为两大类：一类是一般环境，其中包括自然环境和社会环境；一类是特殊环境，主要是指组织内部的环境。环境具有开放性与动态性的特点，因此管理者永远也找不到一个“理想”环境。他只能在特定的环境下，随机制宜地进行管理。卡斯特在《组织与管理》一书中曾提出：“管理必须应付动态的变化和对整个系统进行协调。我们不同意某些人所说的，计算机信息决策系统能够取代许多管理的职能。新的管理技术无疑会帮助我们进行例行的、程序性的决策活动，但它并不因此降低组织的非程序的、变革的和创造性的管理机能的重要作用。”卡斯特在这里强调了管理要应付动态的变化，这里既包括组织自身的变化也包括环境的变化。因此世界上没有一种适用于一切环境和条件下的“管理模式”，也没有万能的管理方法。许多成功的管理经验也会随着外界环境的变化，其经验的有效性也随之改变。

管理者对于一般环境，特别是社会环境的影响是无法摆脱的，而对于特殊环境，也就是组织环境是可以创造的。组织环境包括物质环境、精神环境和信息环境。这是一种人造环境，管理者是可以去创造的。

6. 管理是管理者和被管理者相互影响的过程

管理是一种人的活动，它包括着管理者与被管理者两个方面活动。传统管理学只讲管理者的活动，而不讲被管理者的行为是不全面的。管理者为了实现上级赋予的或自己设计的预定目标，就必须组织、指挥、协调、检查被管理者的行为，而被管理者是否接受管理者提出的目标与相应的组织、指挥、协调和检查呢？这里除了管理者行为是否正确以外，还取决于管理者本人的影响力的大小和被管理者对管理者的影响力的“解释”、态度和选择。管理者的影响力来自三个方面：一是管理者所拥有的权力；二是管理者的知识、经验和才能；三是管理者的品德修养。这三者集合起来就构成了管理者的“影响力场。”由于每个管理者这三方面的情况不同，其影响力场的范围大小与力量的强弱也是不同的。每个管理者要不断地扩大与强化自己的影响力，就要从上述三方面入手。管理需要权力的支持，但绝不能迷信权力，因为历史的经验告诉我们，有权并非就有一切。日本著名企业家土光敏夫在向其职工训话时，曾说过：“无论是首脑还是管理者，都拥有那种职务直接产生的力量。那是一种外来的力，也就是权力。这种权力，乃是一把传家宝刀，最好不要轻易拔刀出鞘。相对来说，首脑与管理者就不一定都拥有权威。因为，权威是从内部自然产生的，是从一个人内在的实力和人格中自然渗透出来的。我希望，这种权威能得到充分的发挥。”他还说：“权力大而权威小，企业就会衰败；权威先行，权力后随，企业就会蒸蒸日上。”^{〔4〕}权威是由管理者的知识、经验、能力和品德所构成的。其中知识、经验和能力是搞好管理工作的前提条件，而品德更为重要。如果一个人只有才，而没有德，其本事再大，也得不到被管理者的拥护，其影响力也不可能扩大。

被管理者不是消极地、被动地接受管理者的影响力，他有自己的价值观念、思维方式和道德标准。他在接受管理者的影响力时，必然对管理者的指令或要求做出自己的“解释”，表明自己的态度和决定采取什么行动。管理从来是双向的或多向的。即管理者要影响被管理者，而被管理者也试图用某种方式影响管理者。

二、教育管理

教育管理作为一种教育现象由来已久，但是把它作为学术研究和实践活动的一个独特领域则是从20世纪中叶才开始的。^{〔5〕}对于“教育管理”概念的界定是多种多样的。美国学者D. E. 奥洛斯基在其所著的《今日教育管理》一书中是把教育管理视为管理科学加教育。他认为，管理是将理性认识付诸于有组织的活动。在现代工业化社会中，各组织及其管理都具有很强的渗透力。所以管理是一大类普遍的活动，它的某些方面又各不相同，如商业、公关、医务、教育以及其他职业。因此我们可以把管理看作是一般原理以及普遍与特殊成分的一种合理行为。日本学者安藤尧雄在其所著的《学校管理》一书中强调学校管理应该说是学校教育的管理。教育管理不仅要物资设备进行管理，更要对教育计划和教育活动进行管理。我国学者张复荃在《现代教育管理学》一书中提出：教育管理是社会管理的特定领域。实现教育管理的职能，需要考虑到社会管理各领域那些最一般的、共同的职能。教育管理又是以培养某种规格的人为自己活动的目标和归宿。管理的客体不同，任务和手段不同以及教育科学所确定的过程和规律的性质也不同，从而又与社会管理的其他领域有所区别。

教育管理是沿着教育特有的轨迹在运行，还是沿着社会管理的轨迹在运行，或者是两者“有机结合”、“相互渗透”一直是教育管理学界争论的问题之一。

我们认为，教育管理一词是现代社会“大教育”概念下的产物。它打破了以往那种封闭状态的教育格局，立足于社会整体化为前提的教育。从这个思想出发，原来意义上的“教育行政”、“学校管理”已经包容不下了。既然社会是一大系统，它是以整体面貌出现的，教育系统是整个社会系统中的一个子系统，它不是孤立地存在于整体之中的，而是要与其他子系统发生相互联系、相互作用、相互渗透的关系。教育系统的运行与发展一定要与其他子系统的运行与发展发生不同程度的、不同层次的、不同形式的互动。因此，教育管理是在一个国家或地区的政治、经济、文化等因素的约束下，遵循教育自身的规律，对整个教育系统及各级各类教育组织（正规的与非正规的）进行预测与规划，组织与指挥，监督与协调，激励与控制，使有限的办教育的资源得到合理配置，以实现提高教育质量，改善办学条件，促进教育发展和教育管理人才成长的有序过程。

教育管理是社会管理的一部分。因此，它具有以下社会管理的共同功能。

（1）任何一级教育组织都存在于社区环境之中，社区中各种因素都会对教育组织发生不同程度的影响，其中有积极的影响，也有消极的影响。教育管理的作用就是使教育组织适应社区发展的需要，充分利用积极因素，防止和克服消极因素，同时在可能的范围内创造一个良好的教育环境。

(2)教育离不开各种办学资源。 教育管理的作用就是充分开发和合理利用有限的资源， 通过组合的方式追求最大的社会效益、教育效益和经济效益。

(3)教育必须处理好发展中的规模、速度、类型、结构、数量和质量之间的关系，防止失掉平衡，出现混乱、无序的状态。教育管理的作用就是设计教育事业发展的战略目标，制定教育发展规划和具体的工作计划；建立健全各级教育组织，对教育工作各个方面进行有效地指导、协调和控制。在动态的环境中求得新的平衡。

(4)建立正常的教育秩序和合理的规章制度，是办好教育重要条件。 教育管理的作用就是把分散的， 无序的状态的教育因素，变成有序的状况，消除教育组织内部各种矛盾和冲突，调动全体教育工作者和学员的积极性。

教育管理是一种教育现象，它是教育科学中一个特殊领域，具有自己的以下一些特点。

(1)管理育人。教育管理的最终目标在于有效地育人， 因此，育人也就成为教育管理不同于其他部门管理的显著特点之一。教育管理首先要创造一个良好的育人环境， 其中包括物质环境、精神环境和信息环境。校园文化、校园精神具有强大的熏陶力。其次要体现“ 管理也是一种教育 ” 的思想，用这个原则去衡量一切管理措施的得与失。再次，每个管理者首先是一个教育者，要以自己的品德和模范行动去影响别人，不要把自己局限于某种管理业务的组织者和执行者。

(2)教育质量的波动性。任何一个教育组织都是在开放系统中进行工作的。 学校、家庭和社会的各种不同的观念、态度、行为影响着受教育者。学校、家庭和社会中有共同的教育因素，又有大量的不统一的、别人又难于控制的因素影响着受教育者，面对这样复杂的情况就给教育管理带来许多难题。 教育质量不同于企业的产品质量，它从“ 原材料 ” 开始、整个“ 工艺过程 ”，直到产品检验，始终受到各种确定性因素和不确定性因素的双重影响。教育学中提出的许多要求和教育管理中的一些常规方法都属于确定性因素。 而现实生活中各种不确定性因素对教育的影响要大得多。两种因素中积极的因素和消极的因素相互影响就出现教育质量的波动现象。 这中间的“ 变量 ” 是相当多的，各种变化的情况往往难以预测，问题暴露以后又难以控制。基于这种情况，教育管理要从“ 差异 ” 状态出发，采用权变管理的思路，利用“ 冲突理论 ” 中的精髓，向着统一、有序的教育目标前进。

(3)教育管理的主体是脑力劳动者。教师和教育管理干部都属于脑力劳动者。他们都是通过创造、传播、应用文化科学技术知识为社会服务，并得到社会承认的一批人。他们与体力劳动者不同，因此教育管理要尊重脑力劳动的特点。

脑力劳动者的地位是和他们拥有知识多少相关的。国家管理部门采用学衔、职称来表示他们的地位和给予相应的报酬。因此，他们十分看重学衔与职称。但是由于社会因素的复杂性和各种机遇的出现在评定职称时又不可能“ 十分公平 ”，各种非学术因素的干扰，产生了知识分子与知识分子之间、管理者与被管理者之间的矛盾。

脑力劳动者一般受过专业训练或从事专业工作多年，因此，他们对专业的热爱往往胜过一切。他们最大的愿望或需要就把自己的专业特长表现出来， 奉献给社会，并且得到社会的承认，这样他们在心理上才能得到满足。有些知识分子的苦闷和他们的积极性调动不起来往往与这个特点得不到满足有关。

在知识分子中教师与工程技术人员又有不同。因此我们在评价教师工作的质量时，要看到他们制造出来的“ 产品 ” (学生)及其劳动形态具有模糊性、活化性、灵活性和效益滞后性等特点。如果教育管理人员忽视这个特点，在评价教师劳动时若过分强调精确性、物化性、规范性和实效性，往往会加剧彼此之间的矛盾。

教师劳动的个体性也是一个特点。这就是说一门课程的教学效果如何，一项教育活动的效果如何，在很大程度上取决于教师个人的知识、经验、才能和社会责任感。这四者缺一不可，它们都是凝聚在教师劳动的一言一行，一举一动之中。因此教师们往往对个人的知识才能估计过高，对群体的作用认识不足。作为教育管理人员既要尊重教师个体劳动的特点，不要用行政手段乱加干预，又要看到个体劳动者教师身上暴露出一些弱点与不足，要热情帮助。人们常说：金无足赤，人无完人，在知识分子群中更是如此，管理者不要去求全责备，而是要用其所长，避其所短。

(4)正确处理教育、教学工作中的各种矛盾。 学校管理要把坚定正确的政治方向放在首位， 要以教学工作为中心，同时要利用社会、家庭的有利因素与学校各方面工作配合起来。课堂教学是教学的主要形式，政治教育活动、课外文体活动、科技活动、社会服务活动和公益劳动进行统筹安排，这样才能有效地提高教育质量，培养出多种类型的人才来。

学校领导首先是教育思想的领导，其次才是教育行政的领导，已经成为广大教育管理人员的共识。在教育思想中包括着：全面发展与因材施教的统一；面向全体同学又要照顾个别学生；对教师与学生既要尊重又要严格要求；教学目标的统一性与教学手段途径的多样性；重视基础知识又要有创新开拓能力等等。

三、现代教育管理

现代教育管理是一个新的概念，它不同于古代的教育管理。自从有了现代学校也就有了现代教育管理。但人们研究“现代化”理论、管理现代化等问题，是从 20 世纪初才开始的，到了 50 年代以后有了较大的发展。

(一)关于“现代化”

“现代”一词是一个相当笼统而又广泛的概念。从习惯上来讲，现代与古代是相对而言的。今天称之为现代的现象又是相对于未来来说的。1960 年美国学者赖肖尔在《近代日本研究会议》上，列举了现代社会中所发生的一些重大变化作为现代化的标志。他的观点引起了学术界的注意。随后一些西方社会学家试图从第三世界国家如何从传统的农业社会向现代工业社会转向过程所引起的各种变化作为现代化的标准。总的来说，西方的现代化理论大多数是从不同学科的角度来探讨经济增长、政治维新、社会演变、教育改革、科技革命、心理适应等方面的问题。这就是说：社会学家眼里的现代化是指现代化社会的结构化、都市化、工业化、世俗化的综合体现。经济学家则是从第三世界国家面临着复杂的经济问题出发，探讨经济发展的战略、模式、道路之类问题。政治学家主要是研究权威的理性化、政治结构的分化、政治参与的扩大等问题。教育学家则是从教育环境的变化（经济发展的不平衡、政治不稳定、人口增长、环境污染等），发展理论与政策的变化、教育思想的变化（如正规教育的困境、非正规教育的兴起、普通教育与职业技术教育、受教育权的机会均等）新技术革命的发展与教育、终身教育、教育标准的国际化以及现代教育技术辅助手段等。^{〔6〕}世界各国学者在上述研究的基础上，分别提出了经济现代化、政治现代化、教育现代化、人的现代化、管理现代化等观念。

20 世纪 80 年代初，西方现代化理论传入我国，其基本观点是：“现代化”是一种独特的社会变迁过程，它是由科学技术的发展所导致的。人们借助科学技术，不仅具有选择社会变迁方向的能力，而且能够自觉地、有目标、有计划地实施一种社会的变迁。在现代化的过程中，所有的社会，无论它们的起点怎么不同，都会经历大体相同的变化，即工业化、城市化、世俗化以及政治决策上的中央集权化等过程。^{〔7〕}西方现代化理论具有二重性，它既有科学性的一面，可以供我们参考借鉴，又有唯心主义的一面，它并不着眼于社会发展整体的客观规律和历史唯物主义的基本观点，是一种社会发展中的“技术决定论”和“趋同论”在“现代化”理论上的表现。

我国的“现代化”理论是建立在马克思列宁主义和毛泽东思想的基础之上。周恩来总理在 1964 年第三届全国人民代表大会的政府工作报告中，明确提出要在我国实现农业、工业、国防和科学技术现代化的奋斗目标。党的十一届三中全会以后，邓小平从中国的国情出发，对实现现代化的道路、方针、政策、方法和措施都做了明确的回答。

现代化是一个历史性的概念，其标准是相对的。它是一个世界性的概念，反映了一个社会应该达到的生产力水平，其标准应该在国际上处于先进的地位。现代化又是一个广泛的概念，它不仅指物质生产上的现代化，还包括着管理上的现代化、人的现代化以及现代文化、现代精神文明等等。至于上层建筑、意识形态领域有没有现代化问题尚无统一的意见，需要继续探讨。

(二)关于管理现代化

近年来国内出了一大批讨论管理现代化的专著与论文，对于什么是管理现代化提出了不同的看法。

我国管理学家何健文认为：“管理现代化就是把管理工作信息化和最优化。信息化包括计算机管理。最优化包括行为科学中的合理部分。换言之，管理现代化是以发展现代管理科学和管理工程为宗旨，以科学管理为基础着重用现代科学技术的理论、方法、手段来研究和处理管理工作中的规律性问题，使管理工作更趋于完善。”

^{〔8〕}按照这种观点他们把系统理论、运筹学、决策方法、统筹方法、最优化设计方法、数理统计在管理上的应用、电子计算机在管理上的应用列为主要内容。

朱镕基在其主编的《管理现代化》一书中提出：“管理现代化是一次全民的‘智力革命’”。“管理现代化的内容应该包括：管理思想的现代化、管理组织的现代化、管理方法的现代化、管理手段的现代化”^{〔9〕}。所谓管理思想的现代化主要是指摆脱小生产狭隘的传统经营思想，把管理工作立足在先进科学技术和社会化大生产的基础上，树立起经济观点、科学观点、民主观点和有效性观点。所谓管理组织现代化主要是指组织机构和管理体制的集中化、专业化、协作化和联合化，形成了矩阵结构、多维结构、网络结构等组织。所谓管理方法、手段的现代化主要是指采用现代自然科学和社会科学相溶合的研究方法，形成以科学技术和信息为主线的管理方法和手段。

还有一批管理学教材是以历史发展为线索研究管理现代化的历史进程。他们认为，管理现代化是一个动态的概念，从19世纪末开始直到20世纪90年代，人们都在对管理现代化进行探讨。在这一百多年内，人们把它划分为三个阶段：第一个阶段是从19世纪末到20世纪的60年代。管理现代化是以提高劳动生产率为中心，把组织视为一种闭合状态的机构。管理就是研究在闭合组织中人、财、物等要素的效率问题。例如，泰勒的科学管理就是从生产过程如何实行定额管理、标准化管理来进行研究，梅奥的人际关系学说着重研究在生产过程中社会心理因素及正式组织与非正式组织对人的行为的影响。还有一批人从会计、统计、审计角度着重研究物资与经费等问题。第二个阶段是从20世纪60年代到80年代。管理现代化由重点研究人、财、物的管理转向到对战略发展的研究。这个时期世界情况复杂多变，相继出现了能源危机、粮食危机、生态平衡遭到破坏、人口危机、东西方的冲突与南北矛盾加剧。在这种情况下，一个国家、地区或组织要求得生存与发展，必须善于寻找机会和条件，以适应变化的环境。管理的重点也由以内部管理为主转向到以外部管理为主，处理好组织与多变环境的关系。美国卡内基梅隆大学的西蒙提出了“管理就是决策”的科学论断。科学的决策又是建立在信息的基础之上的。因此调查、预测、规划、运筹、评估、诊断之类科学手段在管理上得到广泛应用。第三个阶段是从20世纪80年代开始，现在尚未完成。一批管理学家在对各国管理进行比较研究时，发现了各国的民族文化在管理中的特有功能。于是就把管理目标转向到组织文化的建设。管理人员普遍重视树立企业自身的形象，对职工进行组织目标、信仰、价值观之类的教育，把组织目标与职工个人的价值观结合起来。

总之，管理现代化就是以现代管理意识为指导，采用现代科学方法，对管理过程定性与定量分析相结合，以追求质量和效益为目标的管理。

(三) 关于教育管理现代化

20世纪30-40年代，我国一些崇尚民主与科学的教育管理学家就已经提出当时教育管理现代化模式。例如，罗廷光教授在其所著的《教育行政》一书中就提出行政管理的民主化、科学化和专业化的主张。所谓民主化管理主要是指：教员和学生有权参与学校管理；平民有受教育的权力，反对学校管理中的选择与淘汰制度；

重视学校内部的人际关系融洽，反对校长的独裁统治。所谓科学管理主要是指：采用业务分析的方法，对教育、教学过程进行数量化研究，提高教育工作的效益与成果；教育行政的各项工作都要建立科学的制度，聘请教育专家进行专业指导。所谓专业化主要是指各级教育行政人员、视导员、校长都要接受教育行政的专业培训。

^{〔10〕}

我国自建国以来，教育管理在吸收老解放区办学的优良传统，学习苏联教育管理经验，探索中国自己的教育管理模式，走了一条曲折的道路。在坚持社会主义办学方向，坚持为人民服务，向工农及其子女开门和坚持教育与生产劳动相结合，理论与实践相结合等方面取得很大的成绩。但在一个时期，由于受“左”倾思想的影响，片面强调“要以阶级斗争为纲”，搞所谓的“政治建校”和“开门办学”破坏了教育自身发展规律，造成了教育质量下降，教学秩序混乱和知识分子政策偏差。这一切又不利于教育现代化的进程。

现代教育管理是现代社会的产物，它在继承古代教育管理的基础上有所创新。现代教育管理本身也有一个发展过程。早期的现代教育与二战以后的现代教育管理来比，有五个相对的特点。

我国管理学家何健文认为：“管理现代化就是把管理工作信息化和最优化。信息化包括计算机管理。最优化包括行为科学中的合理部分。换言之，管理现代化是以发展现代管理科学和管理工程为宗旨，以科学管理为基础着重用现代科学技术的理论、方法、手段来研究和处理管理工作中的规律性问题，使管理工作更趋于完善。”

^{〔8〕}按照这种观点他们把系统理论、运筹学、决策方法、统筹方法、最优化设计方法、数理统计在管理上的应用、电子计算机在管理上的应用列为主要内容。

朱镕基在其主编的《管理现代化》一书中提出：“管理现代化是一次全民的‘智力革命’”。“管理现代化的内容应该包括：管理思想的现代化、管理组织的现代化、管理方法的现代化、管理手段的现代化”^{〔9〕}。所谓管理思想的现代化主要是指摆脱小生产狭隘的传统经营思想，把管理工作立足在先进科学技术和社会化大生产的基础上，树立起经济观点、科学观点、民主观点和有效性观点。所谓管理组织现代化主要是指组织机构和管理体制的集中化、专业化、协作化和联合化，形成了矩阵结构、多维结构、网络结构等组织。所谓管理方法、手段的现代化主要是指采用现代自然科学和社会科学相溶合的研究方法，形成以科学技术和信息为主线的管理方法和手段。

还有一批管理学教材是以历史发展为线索研究管理现代化的历史进程。他们认为，管理现代化是一个动态的概念，从19世纪末开始直到20世纪90年代，人们都在对管理现代化进行探讨。在这一百多年内，人们把它划分为三个阶段：第一个阶段是从19世纪末到20世纪的60年代。管理现代化是以提高劳动生产率为中心，把组织视为一种闭合状态的机构。管理就是研究在闭合组织中人、财、物等要素的效率问题。例如，泰勒的科学管理就是从生产过程如何实行定额管理、标准化管理来进行研究，梅奥的人际关系学说着重研究在生产过程中社会心理因素及正式组织与非正式组织对人的行为的影响。还有一批人从会计、统计、审计角度着重研究物资与经费等问题。第二个阶段是从20世纪60年代到80年代。管理现代化由重点研究人、财、物的管理转向到对战略发展的研究。这个时期世界情况复杂多变，相继出现了能源危机、粮食危机、生态平衡遭到破坏、人口危机、东西方的冲突与南北矛盾加剧。在这种情况下，一个国家、地区或组织要求得生存与发展，必须善于寻找机会和条件，以适应变化的环境。管理的重点也由以内部管理为主转向到以外部管理为主，处理好组织与多变环境的关系。美国卡内基梅隆大学的西蒙提出了“管理就是决策”的科学论断。科学的决策又是建立在信息的基础之上的。因此调查、预测、规划、运筹、评估、诊断之类科学手段在管理上得到广泛应用。第三个阶段是从20世纪80年代开始，现在尚未完成。一批管理学家在对各国管理进行比较研究时，发现了各国的民族文化在管理中的特有功能。于是就把管理目标转向到组织文化的建设。管理人员普遍重视树立企业自身的形象，对职工进行组织目标、信仰、价值观之类的教育，把组织目标与职工个人的价值观结合起来。

总之，管理现代化就是以现代管理意识为指导，采用现代科学方法，对管理过程定性与定量分析相结合，以追求质量和效益为目标的管理。

(三) 关于教育管理现代化

20世纪30-40年代，我国一些崇尚民主与科学的教育管理学家就已经提出当时教育管理现代化模式。例如，罗廷光教授在其所著的《教育行政》一书中就提出行政管理的民主化、科学化和专业化的主张。所谓民主化管理主要是指：教员和学生有权参与学校管理；平民有受教育的权力，反对学校管理中的选择与淘汰制度；

重视学校内部的人际关系融洽，反对校长的独裁统治。所谓科学管理主要是指：采用业务分析的方法，对教育、教学过程进行数量化研究，提高教育工作的效益与成果；教育行政的各项工作都要建立科学的制度，聘请教育专家进行专业指导。所谓专业化主要是指各级教育行政人员、视导员、校长都要接受教育行政的专业培训。

^{〔10〕}

我国自建国以来，教育管理在吸收老解放区办学的优良传统，学习苏联教育管理经验，探索中国自己的教育管理模式，走了一条曲折的道路。在坚持社会主义办学方向，坚持为人民服务，向工农及其子女开门和坚持教育与生产劳动相结合，理论与实践相结合等方面取得很大的成绩。但在一个时期，由于受“左”倾思想的影响，片面强调“要以阶级斗争为纲”，搞所谓的“政治建校”和“开门办学”破坏了教育自身发展规律，造成了教育质量下降，教学秩序混乱和知识分子政策偏差。这一切又不利于教育现代化的进程。

现代教育管理是现代社会的产物，它在继承古代教育管理的基础上有所创新。现代教育管理本身也有一个发展过程。早期的现代教育与二战以后的现代教育管理来比，有五个相对的特点。

我国管理学家何健文认为：“管理现代化就是把管理工作信息化和最优化。信息化包括计算机管理。最优化包括行为科学中的合理部分。换言之，管理现代化是以发展现代管理科学和管理工程为宗旨，以科学管理为基础着重用现代科学技术的理论、方法、手段来研究和处理管理工作中的规律性问题，使管理工作更趋于完善。”

^{〔8〕}按照这种观点他们把系统理论、运筹学、决策方法、统筹方法、最优化设计方法、数理统计在管理上的应用、电子计算机在管理上的应用列为主要内容。

朱镕基在其主编的《管理现代化》一书中提出：“管理现代化是一次全民的‘智力革命’”。“管理现代化的内容应该包括：管理思想的现代化、管理组织的现代化、管理方法的现代化、管理手段的现代化”^{〔9〕}。所谓管理思想的现代化主要是指摆脱小生产狭隘的传统经营思想，把管理工作立足在先进科学技术和社会化大生产的基础上，树立起经济观点、科学观点、民主观点和有效性观点。所谓管理组织现代化主要是指组织机构和管理体制的集中化、专业化、协作化和联合化，形成了矩阵结构、多维结构、网络结构等组织。所谓管理方法、手段的现代化主要是指采用现代自然科学和社会科学相溶合的研究方法，形成以科学技术和信息为主线的管理方法和手段。

还有一批管理学教材是以历史发展为线索研究管理现代化的历史进程。他们认为，管理现代化是一个动态的概念，从19世纪末开始直到20世纪90年代，人们都在对管理现代化进行探讨。在这一百多年内，人们把它划分为三个阶段：第一个阶段是从19世纪末到20世纪的60年代。管理现代化是以提高劳动生产率为中心，把组织视为一种闭合状态的机构。管理就是研究在闭合组织中人、财、物等要素的效率问题。例如，泰勒的科学管理就是从生产过程如何实行定额管理、标准化管理来进行研究，梅奥的人际关系学说着重研究在生产过程中社会心理因素及正式组织与非正式组织对人的行为的影响。还有一批人从会计、统计、审计角度着重研究物资与经费等问题。第二个阶段是从20世纪60年代到80年代。管理现代化由重点研究人、财、物的管理转向到对战略发展的研究。这个时期世界情况复杂多变，相继出现了能源危机、粮食危机、生态平衡遭到破坏、人口危机、东西方的冲突与南北矛盾加剧。在这种情况下，一个国家、地区或组织要求得生存与发展，必须善于寻找机会和条件，以适应变化的环境。管理的重点也由以内部管理为主转向到以外部管理为主，处理好组织与多变环境的关系。美国卡内基梅隆大学的西蒙提出了“管理就是决策”的科学论断。科学的决策又是建立在信息的基础之上的。因此调查、预测、规划、运筹、评估、诊断之类科学手段在管理上得到广泛应用。第三个阶段是从20世纪80年代开始，现在尚未完成。一批管理学家在对各国管理进行比较研究时，发现了各国的民族文化在管理中的特有功能。于是就把管理目标转向到组织文化的建设。管理人员普遍重视树立企业自身的形象，对职工进行组织目标、信仰、价值观之类的教育，把组织目标与职工个人的价值观结合起来。

总之，管理现代化就是以现代管理意识为指导，采用现代科学方法，对管理过程定性与定量分析相结合，以追求质量和效益为目标的管理。

(三) 关于教育管理现代化

20世纪30-40年代，我国一些崇尚民主与科学的教育管理学家就已经提出当时教育管理现代化模式。例如，罗廷光教授在其所著的《教育行政》一书中就提出行政管理的民主化、科学化和专业化的主张。所谓民主化管理主要是指：教员和学生有权参与学校管理；平民有受教育的权力，反对学校管理中的选择与淘汰制度；

重视学校内部的人际关系融洽，反对校长的独裁统治。所谓科学管理主要是指：采用业务分析的方法，对教育、教学过程进行数量化研究，提高教育工作的效益与成果；教育行政的各项工作都要建立科学的制度，聘请教育专家进行专业指导。所谓专业化主要是指各级教育行政人员、视导员、校长都要接受教育行政的专业培训。

^{〔10〕}

我国自建国以来，教育管理在吸收老解放区办学的优良传统，学习苏联教育管理经验，探索中国自己的教育管理模式，走了一条曲折的道路。在坚持社会主义办学方向，坚持为人民服务，向工农及其子女开门和坚持教育与生产劳动相结合，理论与实践相结合等方面取得很大的成绩。但在一个时期，由于受“左”倾思想的影响，片面强调“要以阶级斗争为纲”，搞所谓的“政治建校”和“开门办学”破坏了教育自身发展规律，造成了教育质量下降，教学秩序混乱和知识分子政策偏差。这一切又不利于教育现代化的进程。

现代教育管理是现代社会的产物，它在继承古代教育管理的基础上有所创新。现代教育管理本身也有一个发展过程。早期的现代教育与二战以后的现代教育管理来比，有五个相对的特点。