

# 论以人为本的大学管理理念

张弛

安顺学院

**[摘要]**随着社会的发展和管理理论的不断发展和成熟,人本主义思想变得越来越充分。大学作为一个独特的学术组织,在其管理过程中需要更加重视人文思想。借鉴以人为本的管理理念的历史发展,将分析大学组织的具体特点,解释以人为本管理的必要性,并就如何在中国建立以人为本的高等教育管理体系提出一些建议。

**[关键词]**大学;管理理念;以人为本

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.206

大学是塑造高素质优秀人才的重要基地,学生管理是完成这一总体目标的关键保证。学生管理是管理水平的标示,非常程度上确定了学生的总体能力和素养。随着中国高等教育改革的不断加快,高校招生覆盖面的扩大,高校后勤改革的深化,学分制、二级学院等学习管理改革的全面推进,以及社会的发展,学生的思想也变得越来越成熟。传统的学生管理概念、方法和系统很难适应需求。城市的快速发展有力地推动了中国高等教育的大规模转型,同时也对数万甚至数十万学生的管理提出了挑战。十六届三中全会提出的以人为本的科学发展观,符合大学治理改革的需要。在继续加快中国高等教育改革的同时,务必树立“以人为本”的理念,持续改革和完善管理理念和规章制度。

## 1、以人为本管理理念的内涵及发展历程

知名管理学家陈教授觉得,人本管理的本质是一种管理哲学。它将“人”置于管理的中心,以促进人的发展和提高为主要目的,并注重个人与集体价值观、个人与组织目标的辩证统一为原则。然而,以人为本管理的概念并非一直存在,而是随着社会和管理的发展,逐渐沿着“以物为本→以资为本→以人为本”的轨迹发展。

泰勒的科学管理理论同时考虑到了工人的物质利益和心理需求,科学管理的本质是“伟大的心理革命”。亨利·法约尔的一般管理理论更注重公正、秩序、创造力和集体精神等人文因素。这两种理论都注意到人在管理中的重要性,强调在管理中要理解、尊重和关心人,这对管理科学的未来发展产生了重大影响。

然而,鉴于生产力的发展水平和管理理论的局限性,无论是泰勒还是亨利·法约尔对人的理解都没有超越亚当·斯密的“经济人”假设,他认为所有的人类活动都是由经济利益驱动的。

在20世纪30年代和40年代,梅奥等学者利用霍桑的实验,提出了“社会人”的概念,他们不仅为经济收入而努力,也为表达人与人之间的和谐、友谊、尊重和自我价值而努力。20世纪50年代末,赫茨伯格提出了研究员工激励的“双因素理论”,其中一个保留因素,如基本工资和工作中的保障,另一个是激励因素,如成就、认可和晋升。到20世纪60年代末,人们已经清楚地认识到,不存在所谓的“经济人”或“社会人”,人是一个复杂的存在。

“复杂人”有别于“社会人”,注重个体在团体和机构

中的从属和依赖关系。“复杂人”不但了解这类社会动机在个体行为中的必要性,并且了解到自身的自主性和创造性。这类观点认为个人依赖于群体,机构和群体的发展依赖于个人的自主性和创造性发展。

以“复杂人”理论为基础的理论者认为,不存在适合每个时代、每个组织和每个人的万能管理模式,管理必须灵活,适应人们的需求。从“经济人”和“社会人”到“复杂人”的演变反映了管理理论发展中对人的逐步理解。管理理论的发展史也可以说是对人性理解的历史,而“人”一直是管理理论发展的核心特征。大学作为一个特殊的社会组织,应该特别重视人的因素,强调人的个性,关心人的需要,尊重人的尊严,充分发挥人的潜能,全面深入地运用以人为本管理,实现大学的可持续发展。

## 2、大学组织特性及人本化管理的必要性

西方国家管理学者明确提出高等教育应进一步注重以人为本的管理观念,并将其作为国家高等教育发展的驱动力。在学习借鉴别的国家经验的基础上,融合全国高校的实际管理实践活动,应该充分考虑大学的性质,加强大学的以人为本管理。

大学从诞生到现在已经有了千百年的历史,但是到目前为止,对于大学的认识仍然有多种看法,而且难以统一。对大学本质认识的差异,会严重影响大学必须什么样的人,什么样的人参加现行政策制订和人事部门管理决策的主要过程,进而造成大学管理方法中对人本观念的高度重视。假如说大学里的官僚管理机制比较突出,这意味着在许多人的来看,大学仅仅政府的一个附设行政部门。所以在大学管理当中,行政人员为主体,行政权力会主要表现在管理权利上。以人为本的管理理念毫无疑问会被忽视。假如以人为本的管理理念特别突显,表明大学的思想观点是培养人才的摇篮。

大学的管理和一般的社会组织管理是存在一定差异的,因为大学是一种特殊的学术性组织。大约在20世纪70年代,科恩认为大学组织“相关方面相互作用,但每个相关方面也保持自己的特性,其相互关系是有限的和不经常的,其相互作用是微弱和不相关的,相互之间的反应是缓慢的”。组织模糊的理论表明,大学可以被认为是一个“松散连接”的系统。

正如伯顿·克拉克所指出的,“学术组织的顺利运行可能是最困难的管理任务”。韦伯的官僚管理等级制度强调专

制等级，高度标准化，严格区分工作和私人事务，无视个人情感，把组织当作一个机械系统，忽视人们的需求。大学管理的主导成员—教职员—学生都是活生生的人，在管理过程中必须考虑到以人为本因素。将韦伯的官僚等级制度应用于大学管理，无疑有很多弊端。在我看来，大学作为中国计划体制内“单位制”的产物存在，是中国大学管理中缺乏人文思想的主要原因。一方面，大学有太多的社会责任，不能专注于学术发展。另一方面，政府通过过多的渠道干预大学的内部事务，使其行政干预正常化、合法化和制度化。

此外，大学作为一个机构的存在，使得大学与政府之间的关系在行政上处于从属地位，这种关系强调集中控制和强制服从，大学几乎没有自主权，评判大学的标准是是否遵守政府当局制定的规则，是否良好地执行政府当局的制度安排。判断大学表现的依据是，它是否与政府机构保持一致，是否执行了它们的制度安排。在大学的管理中，高度计划和控制的人事制度使教师很难做出自己的职业选择，个人身份比较固定。客观地说，教师长期生活在“单位”这个封闭的、狭小的空间里，形成了僵化的生活方式和依赖性的人格。如果大学组织继续像过去的行政机构那样运行和管理，教师和学生就很难承担责任和充分发挥主观能动性，人本管理理念的实现也就只能是空谈。

因此，只有当管理以人为本，通过管理有意识地将学校的目标与个人的价值结合起来，将充分尊重人、理解人、重视人、调动人的积极性的目标转化为环境，才能实现有效的领导。在资本主义制度下，人们从属于资本，学术自由受到限制。在专制主义下，学术自由受到官僚主义和行政管理的压制。在能力方面，人的能力被用作管理资源，学术自由没有实现，因为这种管理基本上是把人当作物品，而不是当作活生生的完整的人。衡量一所大学水平的最重要指标是它是资本主义的、国家的还是学术的。我认为要想拥有一所成功的大学，唯一的办法就是要有一个“学术导向”，将学术自由与人的管理相结合。

### 3、大学人本管理理念的多维解析

#### 3.1 两条路线

大学管理理论是高等教育和管理科学交叉融合的结果，缺一不可，否则整个学科的发展也就不平衡了。从管理研究的最新发展来看，大学管理理论研究首先要吸取一般管理理论和实践的研究成果和营养，以新的管理视角和观点来看待大学内部管理问题。其次要借鉴基于大学教育的大学学术研究的长处，用符合大学有效管理的思想、视角和方法。我们认为，应该同时走两条“路”：一是独立探索工具和方法。二是探索符合大学管理的思想、观点、工具和方法，从大学教育中提取有效大学管理的理论，最大限度地发挥大学的学术和研究优势，因为单纯采用一般的管理理论，无法帮助大学管理理论的发展和完善。

#### 3.2 三种观念

##### 3.2.1 民主观念

长期以来，大学管理存在着我国行政管理中常见的问题，即大学管理是在封闭或半封闭状态下进行的，是在幕后进行的，透明度不高，难以保证科学管理，难以避免人为因素的干扰，有时会造成行政管理失误。要做到以人为本，就必须在大学管理中考虑到人的因素，正确认识人的价值。人不但是管理的目标，也是管理的行为主体。要充分体现管理的积极性和自觉性，产生每个人都要加入的管理模式。要突破传统的专制管理模式，激励老师和学生对学校工作的方方面面开展战略思考，营造有利于民主管理的氛围。

##### 3.2.2 激励观念

善于利用激励的管理者往往是人本管理的良好实践者。如果激励运用得当，一个人可以作为四个人使用，这句话说明了激励的重要性。大学的主要任务是人才开发和知识创造，就其性质而言，具有很强的学术性和精神性，因此，把激励作为一种有效的管理手段就显得更加重要。依据美国心理学家的期望理论，人的动机是持续期盼达到某类要求，完成某类目标，而这类动机的多少在于目标的实际价值与期待几率的乘积。这一理论表明，每个人都有对成就的期望。特别是作为“学术人”的大学教师，由于其职业的关系，比其他类型的工作人员能够取得更大的成就。

##### 3.3.3 服务观念

一直以来，在我国大学的管理是根据集中权利的行政管理模式建立的，管理被认为是“控制”，是指控制教师的行为，使他们能够按照管理层的意愿执行任务。这是工具性价值观的必然结果，也是一些大学“官念”意识强、服务心态弱的原因。在现代社会中，管理者和被管理者的职责和角色发生了极大的变化。从被管理者的角度来看，主要责任已经从被动的执行任务转移到主动获取资源和信息，并通过不断积累知识和自我创造来实现组织的目标和自身的价值。要做到这一点，管理者需要改变他们的心态，确定大学的方向，注重科学决策，为他们提供工作所需的信息和资源，而不是过度地支配和控制他们。

### 4、结语

大学是人作为中心的活动地区，其管理活动是事实与价值的统一全过程。务必寻求人的活动的实际意义，努力实现人们的价值。大学管理的人性化体现了大学管理的本质和高等教育发展的必然，同时也是人类社会管理的一般规律。从某种意义上说，人的地位和作用在大学管理中得到多大程度的认可、重视和体现，是中国大学管理改革未来是否成功的关键。

### 参考文献

- [1] 表明香. 以人为本理念下的当代大学教学管理[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2014, 30(01): 166-167.
- [2] 门兆红, 张忠. 以人为本理念在大学教学管理中的应用[J]. 中国科教创新导刊, 2009(29): 224.
- [3] 吴卿艳. 论以人为本的大学管理理念[J]. 高教发展与评估, 2005(03): 71-74.