

第一章 管理与教育管理

考点一：管理

- 1、管理的概念：就是合理组织人力、物力、财力、时间、信息，协调各种关系和各项工作，高效率地实现预定目标的活动过程。概言之，管理是一个组织活动的系统。
- 2、管理是社会的一种基本职能，通过管理可以提高工作质量和产品质量。

考点二：教育管理

- 1、教育管理是社会管理的重要组成部分。教育管理包括国家教育的行政管理，即宏观教育管理和学校内部的管理，即学校管理，亦称微观教育管理。

教育行政就是国家根据一定的政策，对教育工作所进行的组织、管理和领导。

学校管理是学校管理者通过一定的机构和制度，采用一定的措施和手段，带领并引导师生员工充分利用校内外的资源和条件，整体优化学校教育工作，有效实现学校工作目标的一种组织活动。

教育行政和学校管理是教育的两个有机组成部分。

考点三：教育管理的基本特点

- 1、教育管理是一般社会管理的组成部分

目标是科学管理的核心，没有正确目标，管理就会失去方向和动力。**合理的组织措施**是科学管理过程的主体，组织措施不落实，管理目标就会架空。**高效率**是科学管理的生命力所在，如果在同样的时间里，耗费同样的人力、物力和财力，不能获得更好的管理效果和利益，那么这种管理是没有生命力的。

教育管理是一般社会管理的组成部分，它也应反映一般管理的本质。即教育管理也应该有明确的目标和严密的组织措施，科学的教育管理应是高效率的管理。从这个意义上讲，教育管理与一般社会管理的本质是一致的。

- 2、教育管理是一般社会管理的特殊部分

- (1) 管理内容的教育性；
- (2) 管理对象和“产品”的主体性；
- (3) 管理过程的复杂性。

第二章 教育管理的理论基础

在 20 世纪初，由美国著名管理学家泰勒发起的科学管理运动带来了古典管理理论的诞生。古典管理理论代表人物泰勒、法约尔、韦伯从不同角度创立了古典管理理论体系的三大经典理论：**科学管理理论**、**一般管理理论**和**行政组织理论**。

考点一：古典管理理论

1、

古典管理理论	
泰勒的科学管理理论	泰勒是科学管理运动的主要倡导者和代表人物。“科学管理之父” “搬运生铁” “使用铁锹” 可以概括为四条科学管理原则：劳动方法标准化原则；选择、培训工人科学化原则；管理合作原则；分工负责原则。 首先，科学管理开创了管理科学化的先例，改变了原本凭借经验进行作业的传统，建立起一套科学的方法，提高了工作效率，降低了生产成本；其次，科学管理开辟了管理专业化的道路，科学管理主张管理者与工人明确分工，有利于管理朝着专业化方向发展；最后，科学管理把劳动者生产效率的提高与劳动者的工资联系，极大地提高了工厂的生产效率和利润。
法约尔的一般管理理论	法约尔将集中关注的是经理人员，是从上向下的。 1916 年，法约尔出版《一般管理和工业管理》一书，首次系统论述了管理的职能和原则，成为管理学的经典著作，法约尔也被称为“一般管理理论的奠基人”。 法约尔的一般管理理论核心是管理过程学说和管理的 14 条原则（劳动分工、权力与责任、纪律、统一命令、统一指挥、个人利益服从集体利益、人员报酬、集权、等级链、秩序、公平、保持人员的稳定、首创精神、团结精神）管理过程学说首次系统论述了管理的 5 大职能：计划、组织、指挥、协调、控制。法约尔认为，企业的基本活动应包括 6 个方面，即技术活动、经营活动、财务活动、安全活动、会计活动、管理活动。一个优秀的管理人员应当了解组织的基本活动，尤其要掌握管理的 5 大职能。
韦伯的行政组织理论	韦伯的重心是组织制度的科学化和体系化。韦伯被称为“现代社会学之父”。 “法律权力”，它是以理性为基础的，建立在法律基础上，有社会合法机构保护的控制形式。以法律权力为特征的组织就是韦伯所说的行政组织或者官僚组织。 韦伯指出，在理想的行政组织体系中，为了实现其目标所需要的全部活动都被划分为各种基本的作业，作为任务分配给组织中的各个成员。组织中人员之间的关系是一种不受个人感情影响的关系，完全以理性准则为指导。组织明确规定每一个成员的职权范围和协作形式。 韦伯的行政组织理论的核心是建立系统的、理性的制度，建立完整的科层制模式的组织系统，在这一系统中，制度是整个组织最重要的保障。

考点二：人本主义管理理论

古典管理理论关注的是组织的效能，属于理性的科学主义。

1、人际关系理论

人际关系理论最著名的代表人物是梅奥。

梅奥和他的助手于 1927 年至 1933 年间在美国西方电气公司霍桑工厂进行了一系列管理实验研究，后人称之为“霍桑实验”，而人际关系理论就是在这一著名的实验的基础上产生的。

梅奥等根据霍桑实验的结果提出了“社会人”假设

总体来看，人际关系理论的主要观点包括以下几个方面：

- (1) 人是“社会人”，影响人的生产积极性的因素，除了物质条件外，还有社会、心理因素。
- (2) 生产效率的提高主要取决于员工的“士气”，而士气取决于家庭和社会生活以及企业中人与人的关系
- (3) 在组织中，除了正式群体外，还有非正式群体存在。非正式群体有某种特殊的范围，影响到群体成员的行为。
- (4) 领导者在了解人们合乎逻辑的行为的同时，还必须了解不合乎逻辑的行为，要善于倾听员工的意见，使正式群体的经济需求和非正式群体的社会需求取得平衡。
- (5) 在一个组织中，沟通、权力、影响、权威、动机和控制等都是非常重要的关系，尤其是在上下级之间。各个不同的等级都应建立起有效的沟通渠道，注重民主型管理而非权威型管理。

2、

行为科学理论	
马斯洛的需要层次理论	马斯洛的需要层次理论一共分为五层。 第一层是生理需要，包括人类最基本的生理功能，比如饥饿、干渴和睡眠等。第二层是安全需要，保护自己免受危险和威胁，不受恐惧、焦虑和不安的影响，是对稳定、安稳的需要。第三层是归属和爱的需要，追求与他人之间令人满意的关系，属于一个群体，付出、收获友谊和爱。第四层是尊重的需要，反映了人们期望得到他人高度重视的需求，包括自尊以及他人的尊重，获得承认、尊严和欣赏。第五层是最高层次的需要，即自我实现，获得成就或最大限度的自我发展、创造和自我表现。这五种需要按照从低到高的次序排列。 马斯洛需要层次理论有三个主要观点：第一，个体需要是普遍存在的，而且是按照一定层次排序的；第二，个体专注于他们没有实现的需要；第三，低层次需要充分满足后才会感知并追求更高层次的需要。
麦格雷戈的 X 理论和 Y 理论	“X 理论”和“Y 理论”实际上是一个问题的两个侧面，并不是二者只能选其一的对立关系。 麦格雷戈认为，X 理论和 Y 理论说明了人际关系概念在解释人的需要以及为实现这些需要所采取的管理策略上，与古典管理理论分歧并不大。但麦格雷戈将 Y 理论看作引导管理思维的更为恰当的认识基础，强调人的主动性和创造性。
赫茨伯格的双因素激励理论	赫茨伯格提出了双因素激励理论。该理论认为，使员工感到满意的都是属于工作本身或工作内容方面的，称之为激励因素；使员工感到不满的，都是属于工作环境或工作关系方面的，称之为保健因素。 保健因素的满足对于员工产生的效果类似于卫生保健对身体健康所起的作用，它不是治疗性的，而是预防性的。当保健因素恶化时，员工就会产生对工作的不满，但当保健因素很好时，它只是消除了不满，并不会带来积极的态度。 激励因素是可以带来积极态度、满意和激励作用的因素，这些因素主要是能满足个体自我实现需要的因素，具备这些因素，就能对员工产生更大的激励作用。只有激励因素才能使员工有更好的工作成绩。

考点三：现代管理理论的发展

现代管理理论是西方管理理论和思想发展的第三阶段，特指第二次世界大战以后出现的一系列学派。

1、社会系统理论

社会系统理论是以**巴纳德**为代表的西方现代管理理论流派之一。巴纳德被认为是社会系统学派的创始人，也被称为现代管理理论之父。巴纳德强调组织是一个人的内外协作的社会系统，其要素是**共同的组织目标、合作的意愿以及信息的沟通**。

在教育管理领域，学校组织也是一个协作的社会系统，同样具备共同的组织目标、合作的意愿以及信息的沟通这三大要素，并且在学校组织中，强调学校管理人员能够发挥其重要作用，成为组织中信息沟通的中心，并通过信息沟通来协调教师们的协作活动，保证学校组织正常运转，提高教学效率和质量。

2、组织决策理论

“管理就是决策”，这是组织决策理论对管理所做的最为简洁的定义。**西蒙**发展了巴纳德的社会系统学派，提出了关于组织决策的一系列新的观点和思想，并在此基础上形成了决策理论学派的管理思想。

组织决策理论认为**决策**是管理的中心，决策贯穿着整个管理的过程。组织决策学派将决策分为四个阶段：**收集情报、拟订计划、选定计划和评价计划**，并特别强调信息联系在决策过程中的作用。

3、系统管理理论

系统管理学派盛行于 20 世纪 60 年代，其主要代表人物是美国的**弗里蒙特·卡斯特、詹姆斯·罗森茨维克和理查德·约翰逊**等。系统管理理论把一般系统理论应用到组织管理中来，运用系统研究的方法，兼收并蓄各学派的优点，建立通用的模式，以寻求普遍适用的模式和原则。系统管理理论主要应用系统理论的范畴和原理，全面分析和研究企业及其他组织的管理活动和过程，重视对组织结构和模式的分析，并建立起系统模型以便于分析。

用系统的观点来考察和管理学校组织，有助于提高学校的整体效率。学校管理人员有了系统观点，更易于在学校各部门需要和学校整体需要之间保持适当的平衡，使得学校的管理人员不至于因为只注意一些专门领域的特殊职能而忽略了学校的总目标。在系统管理理论的指导下，学校组织更倾向于是一种开放的系统组织，学校要发展，目标要实现，就要协调好学校组织内部的各要素与学校组织外部环境的相互关系。

4、学习型组织理论

组织学习和学习型组织成为当代最为流行的概念之一。

“学习型组织”是美国麻省理工学院教授彼得·圣吉在其著作**《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》**中提炼、总结出的一套企业管理方法。**学习型组织，是指具有持续不断学习、适应和变革能力的组织。**

建立学习型组织的技能可以通过 5 项修炼获得：自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习、系统思考。

获取完整资料 请下载 APP 或关注公众号



扫码下载 app



扫码关注公众号