

高等教育管理学理论构建的问题与反思^{*}

张 波

【摘要】高等教育管理学最具核心价值的学科特征，就在于将高等教育管理这一特定领域中的各种现象、各种关系和各种问题进行抽象，从而形成对高等教育管理活动的规律性认识。与之相悖的是，对理论的盲崇与膜拜、管理的目的理性以及管理实践的贫瘠和非理性等，又反过来制约和影响高等教育管理学自身理论的构建。

【关键词】管理学 高等教育管理学 理论构建

【作者】张波，南京晓庄学院副教授，华中科技大学在读博士生

如果说高等教育管理学这一学科概念在我国的出现最早发端于1984年中国高等教育管理研究会成立的话，那么我国高等教育管理学演进的历史也只有短短的二十几年，虽然我国严格意义上的高等教育自近代诞生以来，人们对高等教育管理的理论探索和实践已历时百年。尽管学术界对高等教育管理学是一个独立的学科还是一个研究领域，至今尚有不尽相同的看法，但高等教育管理学从她诞生的那天起，就一直在不懈地朝向学科的方向努力和发展。值得关注的是，从管理学的视角来看，高等教育管理学自身的理论构建仍面临许多值得反思的问题。

一、理论正确性、可控性的思维障碍导致对理论的盲崇与膜拜

高等教育管理理论上的确定性、可控制性常常指向于高等教育管理活动的不确定性和不可控制性，并以此确信高等教育管理理论对高等教育管理实践的引领性和指导性。对理论的推崇和膜拜使人们难以避免地形成这样一种共识，那就是同任何理论一样，一旦人们对管理

活动中形成的思想和认识上升或抽象为更高一级的具有规律性的思想和认识，那么这种管理思想和认识也便成了具有科学意义和普遍真理的高度概括化的管理理论。正因如此，人们也就难以跳出理论具有无比正确性的思维框架，而很少考量理论自身的局限性。

比如，高等教育管理学在将受系统论、信息论和控制论整体化发展趋势推动而出现的大系统理论（也就是“将系统科学用于解决大系统的整体与部分、整体与外界环境之间的相互关系，以达到最优控制的一种研究方法”^①）运用于高等教育管理时，将大系统的运行控制（保证系统沿着既定的方向和目标前进）和结构控制（通过最佳结构方案的选择，实现大系统综合功能的最优化）运用到高等教育管理之中，对于清晰辨识和考察教育系统中相互制约的关键变量以及教育管理的运行过程、设计最佳教育管理体制和组织结构、运用现代科学技术解决教育管理中的疑难问题等，具有积极意义。正如由问题建构数学模型，通过“人—机”对话对各种教育参数及其结果进行定量分析和比较，为实现决策最优化提供可靠依据那样，大系统理论可以将复杂的教育

^{*} 本文系全国教育科学“十一五”规划2007年度教育部重点课题（课题编号DIA070116）的阶段性成果。

问题转化得简单易行。但高等教育管理学在引入大系统理论时，一方面对于大系统理论的种种优点介绍较多，而对于如何适切、有效地将该理论运用于具体的教育管理实践尚缺乏深入的研究；另一方面对理论在教育管理运用中的局限性揭示不够。因为“随着时间的推移，现代生活变得越来越科层化，受到逐渐变得具有侵入性和全面性的规则的调控，生活的许多方面受到逐渐细微化和自动化工具的控制”，^②这种普遍存在并左右着教育管理活动的“规则”，在高等学校外部表现为政府关于高等教育管理的“政策”，在学校内部表现为大学治理的“规章制度”。大系统理论在教育管理实践中的运用，不可避免地会与教育中现存的“规则”发生矛盾冲突，那么，大系统理论的运用又该作出怎样的调整？何况包括数学模型在内的被学者们视为可实现教育管理最优的大系统理论能否在教育管理实践中真正做到最优，也很难定论，因为最优性不仅难以计算，而且还依赖于估计未来的难度。更为深刻的是，任何最优的变化都只能依据特定的时间和空间角度来定义”。^③再者，教育的对象是人，教育管理的对象主要也是人，人永远都是一个既不能被管理分割也不能被重新制造的整体，所以，并不是教育的全部都可以被看作是可控的事情。尽管现代科技思想为全盘的教育管理奠定了认识论基础，认为事物的发展完全可以控制在所希望的方向上，但现代科技思想却忽略了受理解力范围影响的原本是理性行为决定的自由，并不能如人们所希望的那样也包括在管理之内。由于“一方面我们的知识是分离的、被肢解的、箱格化的，而另一方面现实或问题愈益成为多学科的、横向延伸的、多维度的、跨国界的、总体性的、全球化的”。^④因此，就认识的不确定性来说，认识永远不是对现实的反映，而总是翻译和重构，也就是说包含有产生错误的危险；关于事实的认识总是要求助于说明；它肇始于先是哲学中的（从尼采开始）后是科学中的（从巴什拉和波普尔开始）确定性的基础的危机。因而，认识和思想，它们最终不能达到一个绝对确定的真理，而是与不确定性对话。^⑤

二、管理的目的理性侵害了高等教育管理活动的互为主体性

管理是人类理性的充分表现，管理的目的是实现资源配置的最优化和效益的最大化，它是人类社会不断走向进步和完善的明证。但管理作为一个系统，从它产生的那天起便有着先天的机能障碍。因为“管理作为一个职业是奴隶制兴起的一个直接结果。不论管理在何地出现，它的兴起都与奴隶制和使用强迫性的农业劳动相联系”。^⑥管理活动从奴隶制到农奴制，到狄更斯式的工厂，到泰勒主义与科学管理，到大萧条和二战期间的管理行为及至当下事物更多变化的发展历程所表现出的基本模式和特征，便是管理者行使独裁权力、拥有垄断性特权，而被管理者则成为管理系统中非自愿工作和局部奴役的表现形式，成为个人或国家财富的异化形式，尽管二战以后组织自我管理理论的出现使以各种历史面目出现的管理权威主义的传统受到质疑。

同样的道理，管理学引入高等教育领域后，在为高等教育带来许多外显的、可视的和可测量的收益的同时，也为高等教育带来了潜在的、内隐的和难以消除的流弊。高等教育历史上的大部分时间里，管理是在没有政府或教师限制的情况下支配和控制工作的，但在学院式和专业的管理让位于官僚体制后，教师的教学工作受到控制，办学有如办工业，受制于生产及市场竞争的逻辑。以行政理性主导的管理制度拒绝了教师有效地参与校政的决策。教师被行政程序牵制，集体参与校政决策不再复见”。^⑦高等教育管理对纯属客观和技术性范畴的效益效率的预设，使高等教育自身原本是丰富蕴涵着的道德和文化特征日渐淡化和萎缩。而教师在不可抗拒的效益效率的驱动和被迫下，其享有工作上的自主性和个人发展的机会以及参与决策的机会也都在大大减少。相反，“工作压力及来自上级的监控，则比以前增强，这些‘效益’的成本从来无人过问”。^⑧

毫无疑问，高等教育管理制度化和专业化的不断发展，对提高政府的行政效益、强化政府对高等教育的决策功能、建立高等学校评估制度和教师聘任制度、提高高等学校的办学效益等，正

发挥着越来越大的影响力。但高等教育管理的制度化和专业化也必然在政府和高等学校内部形成一个强大的管理阶层，再加上高等教育管理中时时体现着的过强的目的理性，从而导致管理者与被管理者之间形成难以消弭的鸿沟。一方面，管理学使政府对高等教育的管理以及高等学校内部组织的监控体制不可避免地走向官僚化，以实证和理性为依据构建起的管理学的知识论以及由此培育出的管理者阶层，使高等教育管理的组织控制与个体行动越来越被约化为共同的技术性问题，从而使以理性与效率等语言达致操控目的的管理学愈加成为一个封闭的体系；另一方面，在高等教育管理制度化和专业化背景下工作着的教师，无论是从独特的个人文化心理，还是从普遍的社会心理等方面，都会感受到日趋繁琐而又繁重的工作负担和无法解脱的压迫性控制，甚至使教师在制度化和专业化管理的控制下逐步丧失工作的热情与冲动，而对于以提高行政效率和办学效益为核心、以确保管理者权威地位为指向的管理模式也能够坦然接受而不再抗拒。管理学给予管理层权力。容许管理层主宰被管理的员工，并将他们物化。正如福柯所言，知识、权力及身体互相连结，互为影响，以达致征服个体的目标”。^⑨

高等教育管理削弱士气、降低动机、阻碍交流和创新。彼得·德鲁克曾将管理理想地奉为“人的价值与行为相整合的约束或社会秩序与知识追求”及“自由的艺术”，正是基于对管理的理想化认识与期待，不少的管理学说总在探索管理于增进交流、增强士气和激发动机与创新的意义，高等教育管理也无不如此。高等教育管理总是试图将管理活动有可能达到的理想化状态作为管理的诉求，事实上，高等教育管理的这一美好初衷随着管理效能的实现也确实展示出管理的独特功能，但尽管如此，高等教育管理的一厢情愿依然难以遮蔽由管理而导致的交流的阻碍、士气的削弱和动机与创新的降低。无论我们怎样试图改变管理中关于人性的过于简单化的、无知的、程式化的理念，或者试图以人道主义和民主思想为基础的组织价值观来取代非人性化的、机械的官僚价值体系，都难以克服自管理活动产生以来

就必然存在着的由管理者与被管理者之间命令与控制式关系而产生的一些制度性的迷茫。一方面，这种迷茫根深蒂固地阻滞、延缓和削减着高等教育变革的速度、进程和效率，使成长在等级组织中的被管理者习惯于外部权威和组织的影响，习惯于听命控制、监督和不负责任地接受有可能是令人心力交瘁的工作，习惯于从不学习如何自我思考和行为以及如何与他人合作所强化的心理不成熟；另一方面，倦怠、低效、臃肿、膨胀的等级制度又受到既得利益者——管理阶层的强力保护，并被不断制造出许多新的有利于权力维护的规则和工作，使管理完全演变成管理者控制组织日常运作的学问，成为管理者与被管理者天经地义地共同奉行的一系列实践。

管理是一种推崇理性的组织形式，它既依赖于组织固化和调控常规的和非常规的管理活动，又把组织视为一个有形的、可以聚敛和传递各种信息与权力的场域。如鲍尔 (Stephen j. Ball) 所说，管理在实践上已成为一种“政治技术” (political technology)，只不过披上了“客观中立”的外衣而已。^⑩不可否认，高等教育以组织为标志的具有“政治技术”的管理，既为高等教育管理活动的实施提供了制度化的保证，又为高等教育组织目标的实现提供了可检测和评估的方法和手段。然而，组织会因为按照规则工作、按照书本行事而失败，新的见解、灵活性、创新、机智和想象存在于我们努力中那些不受控制的、不规则的、非正式的、非结构性的方面。”^⑪创造性因不合时宜的指令、同行的反对以及专家、学者的否定性强化而缩水的现象几乎司空见惯；组织中阻碍个人的自我实现与自由发展、戕害求实精神与纯真心灵的培育与生长、忽视甚至削弱伦理和道德的和谐与完善的反组织化现象也屡见不鲜。

由管理对理性的推崇不难看出，交流、士气与动机和创新的呈现方式，不取决于管理者个人技能的高低和奉献精神强弱，而取决于以组织为代表的管理系统本身。单向度的等级式的交流使被管理者对交流始终保持天然自我保护性敏感，等级、官僚制和独裁造就了管理者与被管理者在权力、特权和地位上人为的不平等，也造就

了交流上信任的减少、信息的扭曲甚至是信息的失灵。由于交流的问题的信息大多来自等级制组织结构的底层并很少能够顺畅地到达顶层，而问题的解决又出自信息量有限或信息失真的顶层，这就很容易造成顶层决策的不正确和底层的沮丧及挫败感。

无论管理者的主观意愿如何，也无论管理者个体的性格特征和行为方式如何，管理导致士气低落的情形几乎随时随地都在发生。高等教育管理活动中苛刻的管理制度、命令式的工作安排、过重的工作负担、对个人合理需求的忽视、过多或过于严厉的指责、赏罚的不明与不公、绝少或不平等的沟通与交流等，其中任何一个方面都会或多或少、或强或弱、或长或短地影响到被管理者的士气。

心理学研究表明，人的动机水平的高低与人有可能取得的成就呈正相关。由于管理学强调的是规律、程序和共识，更由于管理如福柯所指出的那样，是“微观权力学”的一种，它以规训为基础，是“建构工业资本主义及与之配合的社会制度的重要工具”，这种“管理的首要工具是一个对不同生活层面进行日夜不停和功能性的监视架构，确保每个阶层都受到监视”。^④管理的这种工具性，必然使管理更加关注与组织目标相一致的行为和绩效，而高等教育更为重要的工作的多维性和历史性则被忽视了，人自觉地倾向于做什么的内在意愿或为做什么而迫使自己投入足够精力的渴望被忽视了。管理的工具性，使人感到不是在为自己而是在为他人、在为外在不可抗拒的权威和权力而工作，于是，自己也就演变成了工具而不再是目的。由此，人自身源于工作和成就的动机以及创新的欲求，也极有可能在管理的工具性的折射下大打折扣，甚至变得愈加弱化和低下了。

三、管理实践的贫瘠带来高等教育管理理论的失养

高等教育管理学作为一门独立的学科之所以会产生，一方面是学科不断分化的结果，另一方面是高等教育发展在理论上的必然选择。高等教育的不断发展必然会产生许多新的问题，从管理

的角度来说，这些新问题既涉及管理的理论问题，也涉及管理的实践问题。理论问题、实践问题，实际是同一问题的两个方面，它们同时被聚焦到高等教育管理领域，形成特定的高等教育管理的问题域或场域。于是就需要专门的人、专门的组织，并运用专门的经费来研究和解决高等教育管理问题域或场域中的问题，需要辅之以专门的学术刊物展示、传播、交流研究的成果，同时将成果应用于专门的人才培养，从而使对高等教育管理的研究得以持续地发展下去。由此，高等教育管理学作为独立的学科也便宣告诞生。

由此可见，同其他任何学科一样，高等教育管理学的产生也毫无例外地源自于高等教育管理实践的需要。实践的需要催生了高等教育管理学的建立，而且，高等教育管理学的发展仍需要丰厚的高等教育管理实践的滋养。然而，就我国高等教育管理的实践来看，不仅我国现代意义上的高等教育是西学东渐的结果，办学历史相对较短，而且我国的高等教育管理较西方而言更易受到意识形态等方面的影响。因而，以大学为主要标志的高等教育，除层次和水平上的差异以外，大多表现为整齐划一的标准化、模式化和官僚化办学倾向，从而造成高等教育管理学赖以存在和发展的高等教育管理实践土壤的贫瘠、苍白和失养。

从一般的观点来观照我国的高等教育管理学，就要看它经历了一个怎样的演变过程。它在研究什么、它做出了哪些贡献、解决了哪些问题以及还有哪些问题尚未解决等等，诸如此类的问题原本是高等教育管理学理应作出学科性思考和回答的问题，但就整个高等教育管理学的学科演进来看，至少是没能妥当地解决好研究定位问题，对学科体系的过度关注，导致了高等教育管理学的“畸形生长”。

如果说，在高等教育管理学诞生以来，学者们对高等教育管理学学科体系的关注旨在为该学科的研究定位的话，那么，就高等教育管理学发展的实际情况来看，这样的定位未免显得过大、过高，甚至是过空。且不说高等教育管理学诞生以后的十年间，在出版的几十部《高等教育管理学》中构建出的工作体系、职能体系、原理体系、方法体系、系统体系等体系是否存在一种内

在逻辑上的必然，也不说对各种体系的研究是否还很表浅，单就高等教育管理学在开创性理论研究上的贡献、在研究方法上的贡献、在对原有理论的进一步阐释发展和完善上的贡献以及在资料积累和实证研究等方面的贡献来看，高等教育管理学要做的事和没做好的事就有很多。而对高等教育学学科体系的过度关注，不仅耗去了研究者过多的精力，也影响了高等教育管理学的健康发展。

高等教育管理学先天的“营养不良”和后天的“畸形生长”直接影响到学派的形成，而学派的形成，诸如学派的强弱和多寡，又关乎到高等教育管理理论的丰富与发展。这也从另一方面说明，高等教育管理学对高等教育管理问题的关注还没有进入高度分化和抽象的阶段，还缺乏对相同问题细微差别的深入研究。以组织社会学中制度学派的形成过程来看，早期制度学派的代表人物塞尔兹尼克 (Philip Selznick) 通过对田纳西水利大坝工程和管理机构的研究发现，组织 (Organization) 并不完全是依韦伯所说，是一个技术的组合体的理性组织，而是处于社会环境、历史影响之中的一个有机体的制度化组织，从而揭示出当地制度环境对组织的影响。接下来迈耶 (John Meyer) 发展了塞尔兹尼克的制度化组织思想，强调大的制度环境的重要性、自上而下的制度化过程及其对组织行为模式的影响，从而形成了新制度主义学说。后来的迪玛奇奥 (DiMaggio) 和鲍威尔 (Powell) 又从组织与组织之间的网络关系、组织之间的相互依赖以及组织内部的

运行机制等方面阐述制度环境对组织的影响。再后来，主要有托尔博特 (Tolbert) 和朱克 (Zucker) 从过程的角度、用历史事件分析法以及哈恩 (Shin Kap Han) 从文化的角度、用定性的方法并均通过实证研究进一步验证了制度学派的理论。

由此可见，制度学派之所以最终成为组织社会学中的一个重要学派，不仅得益于塞尔兹尼克最早对问题的提出，还得益于后来者对学派形成与发展做出的贡献。或许，组织社会学制度学派的形成演变过程对我国高等教育管理学学派的形成，甚或是高等教育管理学的理论构建，均富于启发和借鉴意义。□

注释：

① 邓晓春. 系统科学与现代高等教育管理 [M]. 北京：职工教育出版社，1989.94.

②③ [美] 詹姆斯·马奇. 马丁·舒尔茨、周雪光. 规则的动态演变——成文组织规则的变化 [M]. 童根兴译. 上海：上海人民出版社，2005. 187~188.

④⑤ [法] 埃德加·莫兰. 复杂性理论与教育问题 [M]. 陈一壮译. 北京：北京大学出版社，2004. 24. 145.

⑥① [美] 肯尼思·克洛克、琼·戈德史密斯. 管理的终结 [M]. 王宏伟译. 北京：中信出版社，2004. 20. 11.

⑦⑧⑨⑩⑫ 华勒斯坦等. 学科·知识·权力 [M]. 北京：生活·读书·新知三联书店，1999. 131. 132. 149. 147~148. 149~150.

(责任编辑 王敬红)