

第一章 幼儿园管理概述



幼儿园管理工作是一项崇高而又重要的职业,是一项直接关系到祖国未来的事业。这要求教育工作者们要按照幼儿园管理工作的正规模式和客观规律要求,以一定的教育方针目的为准则,运用现代管理技术,调动幼儿园内外方方面面的积极性,优质高效地完成幼儿园管理的各项任务,促进儿童全面发展,不辜负家长的期盼和社会的重托。



1. 了解管理的基本知识和思想发展史。
2. 掌握幼儿园管理的基本概念和内涵。
3. 充分了解幼儿园管理的内容、要素。
4. 深刻理解幼儿园管理的意义。

第一节 管理的概念

一、管理的含义

管理是一种普遍存在的社会现象,人们的日常生活中存在着各种各样的管理现象,人人都要接触到它。例如,教师管理班级,经理管理自己的公司,我们每个人管理自己的生活等。因而管理同人们的日常生活紧密相连,决定和影响人们生活的各个方面,是社会中最普遍



的现象。但是究竟什么是管理,国内外关于管理的定义可谓仁者见仁,智者见智。

认识管理应该从管理的源头开始,人类文明程度及其社会性发展到一定阶段便出现了管理。管理最初是掌管事务,传说黄帝时代设百官,“百官以治,万民以察”,百官就是负责主管各方面事务的官员。“管理”一词出现很早,原来既可以是动词,也可以作名词。例如,

“万历中,兵部言,武库司专设主事一员管理武学”,其中管理为动词;“东南有平海守御千户所,洪武二十七年九月置。又有内外管理、又有碧甲二巡检司”,其中的内外管理为名词,表示官职。管和理都有表示管理、经营的意思,如《水浒》中“如今叫我管天王堂,未知久后如何”,《柳敬亭传》中“贫困如故时,始复上街头理其故业”。管理表示掌管、管领、管摄、管主、管治、治理、经理的意思。

在外国,英语的“管理”是 manage(动词)、management(名词),management 既可以表示管理,也可以表示管理人员。例如,古典管理学派(古典管理学派理论又被称为科学管理理论,以美国 F. W. 泰罗为代表的管理阶段、管理理论和制度的统称。20 世纪初产生,在西方一直延续到 20 世纪 40 年代)的代表之一,法国管理学家法约尔认为,“管理是一种分配于领导人与整个组织成员之间的智能”,“管理就是实行计划、组织、指挥、协调和控制”。行为科学管理学派的一位代表赫西·布莱查尔特则认为,“管理是个人与群体共事,以达到组织的目标”。现代管理学派的代表西蒙指出,“可以把决策的制定当成管理的同义词”。

近代以来,我国一些管理学家也从不同的角度,对管理这一社会现象作出各自的解释。例如,有人认为,管理是指一定组织中的管理者,通过实施计划、组织、人员配备、指导与领导、控制等职能来协调他人的活动,使别人同自己一起实现既定目标的活动过程。

胡波从职能论、系统论、目的论、决策论、人本论、模式论的角度出发,对管理作出解释。

(1) 职能论——管理就是实行计划、组织、指挥、协调和控制。管理就是通过别人来使事情做成的一种职能,包括计划、组织、人事、指挥、控制。

(2) 系统论——管理是根据一个系统所固有的客观规律对这个系统施加影响,使之呈现一种新的状态的过程。管理是在组织中协调各子系统,并使之与环境相适应的活动。

(3) 目的论——管理是为了实现预定的目的而组织和合理使用多种资源的过程。管理就是在团体中工作的人们建立一个有效的环境,以利于发挥最高工作效率而达到团体目标。

(4) 决策论——决策是管理的同义语。决策过程就是全部的管理过程。

(5) 人本论——管理就是指导、激励别人的方法与技术,管理主要是人事管理。

(6) 模式论——管理就是用数学模式与程序来表示计划、组织、控制、决策等合乎逻辑的程序,求出最优解答。

管理是个人与群体共事,
以达到组织的目标。

——赫西·布莱查尔特



我国学者张燕根据马克思对管理的一般本质及其特殊社会价值的揭示,对管理的概念给出的表述:管理是指管理者遵照一定的原则,使用各种管理手段,通过组织、指挥、协调各个受分工制约的不同个人的活动,创造出一种远比个人活动力量总和要大的集体力量或社会力量,从而高效率地达到一个组织的预定目标所进行的各种一般职能活动。

根据以上知识进行总结,所谓管理,就是在特定的环境下,对组织所拥有的资源进行有效的计划、组织、领导和控制,以便达成既定的组织目标的过程。

(1)管理是为实现组织目标服务的,是一个有意识、有目的地进行的过程。

(2)管理工作的过程是由一系列相互关联、连续进行的活动所构成的。这些活动包括计划、组织、领导、控制等,它们成为管理的基本职能。

(3)管理工作要通过综合运用组织中的各种资源来实现组织的目标。

(4)管理工作是在一定的环境条件下开展的,环境既提供了机会,也构成了威胁。

二、管理的任务和原则

管理的任务是设计和维持一种环境,使在这一环境中工作的人们能够用尽可能少的支出实现既定的目标,或者以现有的资源实现最大的目标。管理的任务可细分为4种情况:产出不变,支出减少;支出不变,产出增多;支出减少,产出增多;支出增多,产出增加更多。这里的支出包括资金、人力、时间、物料、能源等的消耗。总之,管理基本的原则是“用力少,见功多”,以越少的资源投入、耗费,取得越大的功业、效果。

三、管理工作的性质

1. 管理工作不同于作业工作

管理工作是独立进行且有别于作业工作又为作业工作提供服务的活动。管理人员的工作,从本质上说,是通过他人并使他人同自己一起实现组织的目标。

2. 管理工作既有科学性又有艺术性

管理是一门科学,并且还只是一门精确的科学,也是一门正在发展的科学。管理又是一门艺术,即利用了系统化的知识——科学,并根据实际情况发挥创造性的艺术。

管理既具有科学性,又具有艺术性。管理是一门科学,它由大量学者和实业家在总结管理工作的客观规律基础上形成,可以用来指导人们从事管理实践。管理并不能为管理者提供解决一切问题的标准答案,它要求管理者以管理理论和基本方法为基础,结合实际,具体情况具体分析,以求得问题的解决,实现组织的目标。因此,管理又具有艺术性。管理的科学性和艺术性并不互相排斥,而是相互补充的。



知识之窗

管理的应用范围

管理普遍适用于任何类型的组织,包括营利和非营利组织。简述管理的任务就是正确地做正确的事。管理工作要通过综合运用组织中的各种资源来实现组织的目标,这涉及效率和效果两个方面。如果说效率涉及组织是否“正确地做事”,那么,是否选择“正确的事”去做就是与效果相关的问题。管理的任务就是获取、开发和利用各种资源来确保组织效率和效果双重目标的实现。

四、管理手段的分类

管理手段有不同的分类,如有形手段(计划、津贴、规章)与无形手段(教育、激励、人际关系);传统手段(文件、标牌、灯光、广播)与现代化手段(记录卡、程控机、电脑网络)等。一般来说,不同的手段可为同一方法服务,如采取行政方法时可运用计划、广播、程控机等手段;而同一手段也可为不同的方法服务,如记录卡既可用于行政检查也可用于经济处罚。

而现代管理理论认为,作为基本的管理手段,主要有以下几种。

1. 行政手段

行政手段是指依靠行政组织的权威,运用命令、指示等强制性的方式,对下属施加直接影响的管理手段,具有快速、灵活、有效的特点。行政手段的运用,有利于在组织内部实现统一目标、统一意志、统一行动,获得系统整体的功能,实现对全局活动的有效控制。

2. 经济手段

经济手段是一种通过调节各方面利益关系,如通过工资、奖金、罚款、福利等手段,刺激组织行为动力的管理手段。经济手段的运用,有利于处理物质利益关系、调动各方面积极性、主动性和创造性。

3. 法律手段

法律手段是一种运用法律规范和具有法律规范性质的各种行为规则进行管理的方法,具有强制性、规范性、概括性、稳定性和可预测性。法律手段的运用,有利于稳定管理秩序、规范管理活动,并使之制度化。

4. 思想工作手段

思想工作手段是一种旨在提高人的素质的管理方法,具有目的性、科学性、启发性、艺术性、长期性。

五、管理思想发展史

(一)早期的管理思想

早在 2000 多年前的春秋战国时期,我国杰出的军事思想家孙武所著的《孙子兵法》共计



13篇,每篇都闪耀着管理智慧的光芒。其中,“知己知彼,百战不殆”一句最为知名。

在公元前370年,希腊学者瑟诺芬曾对劳动分工作了论述:“在制鞋工厂中,一个人只以缝鞋底为业,另一个人进行剪裁,还有一个人制造鞋帮,再由一个人专门把各种部件组装起来。这里所遵循的原则是一个从事高度专业化工作的人一定能工作得最好。”他的这一管理思想为后来科学管理的创始人泰勒的著名理论打下了坚实的基础。

公元284年,古罗马建立了层次分明的中央集权帝国。在15世纪的意大利,曾出现过一位著名的思想家和历史学家马基埃维利,他提出了4项领导原理:领导者必须要得到群众的拥护;领导者必须具备维护组织内部的内聚力;领导者必须具备坚强的生存意志力;领导者必须具有崇高的品德和非凡的能力。

在18世纪60年代以后,西方国家开始进行产业革命。这期间苏格兰的政治经济学家亚当·斯密在1776年发表了他的代表作《富国论》。他认为劳动分工之所以能提高生产效率,可以归纳为3个原因:一是增加了每个工人的技术熟练程度;二是节省了从一种工作转换为另一种工作所需要的时间;三是发明了许多便于工作又节省劳动时间的机器。

产业革命后期,对管理思想贡献最大的人物是英国人查尔斯·巴贝奇,他认为劳动分工使生产率提高的原因是包括节省学习所需要的时间、学习期间所耗费的材料及从一道工序转移到下一道工序所需要的时间等7个方面的内容。他的另一贡献是他在其著名的著作《机械及制造经济》中对经理人员提出的许多建设性意见。

(二) 泰勒的科学管理思想

1. 科学管理内容

泰勒在其代表作《科学管理原理》中提出了5条管理原理:工作定额原理、能力与工作相适应原理、标准化原理、差别计件付酬制、计划和执行相分原理。

(1)为了发掘工人们劳动生产率的潜力,首先应该进行时间和动作的研究。所谓时间研究,就是研究人们在工作期间各种活动的时间构成,它包括工作日写实与测时。所谓动作研究,是研究工人干活时动作的合理性,即研究工人在干活时,其身体各部位的动作,经过比较、分析之后,去掉多余的动作,改善必要的动作,从而减少人的疲劳,提高劳动生产率。

(2)所谓能力与工作相适应原理,即主张一改工人挑选工作的传统,而坚持以工作挑选工人,每一个岗位都挑选第一流的工人,以确保较高的工作效率。

(3)标准化原理是指工人在工作时要采用标准的操作方法,而且工人所使用的工具、机器、材料和所在工作现场环境等都应该标准化,以利于提高劳动生产率。

(4)工人磨洋工的重要原因之一是付酬制度不合理,计时工资不能体现按劳付酬,干多干少在时间上无法确切地体现出来。泰勒认为,要在科学地制定劳动定额的前提下,采用差别计件工资制来鼓励工人完成或超额完成定额。

(5)应该用科学的工作方法取代经验工作方法;应该把计划和执行分离开来。计划由管



理当局负责,执行由工长负责,这里的计划包括3方面的内容:首先,时间和动作研究;其次,制定劳动定额和标准的操作方法,并选用标准工具;最后,比较标准和执行的实际情况,并进行控制。

2. 科学管理理论的二重性

列宁认为,“泰勒制——也同资本主义其他一切进步的东西一样,有两个方面:一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段;另一方面是一系列丰富的科学成就,即按科学来分析人在劳动中的机械动作,省去多余的笨拙的动作,制定最精确的工作方法,实行最完善的计算和监督制度等”。这充分说明了泰勒科学管理理论的二重性。

3. 泰勒科学管理的贡献及其局限性

泰勒科学管理的贡献主要体现在他在历史上第一次使管理从经验上升为科学,注重讲求效率的优化思想和调查研究的科学方法。在认识到泰勒科学管理贡献性的同时,人们也充分地发现泰勒科学管理的局限性,如泰勒对工人的看法是片面的。他认为工人的主要动机是经济的,工人最关心的是提高自己的金钱收入,即坚持“经济人”假设;泰勒的科学管理仅重视技术因素,不太重视人群社会的因素;“泰勒制”仅解决了个别具体工作的作业效率问题,而没有解决企业作为一个整体如何经营和管理的问题等。



案例分析

泰勒于1856年出生在美国费城一个富裕的家庭里,19岁时因故停学进入一家小机械厂当徒工。22岁时进入费城米德维尔钢铁公司,开始当技工,后来迅速提升为工长、总技师。28岁时任钢铁公司的总工程师。1890年,泰勒离开这家公司,从事顾问工作。1898年进入伯利恒钢铁公司继续从事管理方面的研究。1901年以后,他用大部分时间从事写作、讲演,宣传他的一套企业管理理论,即“科学管理——泰勒制”。

分析

实践出真知,正是泰勒的丰富实践经验给了他理论总结的素材,并通过自身的刻苦努力,提出了具有划时代意义的重要理论。

(三)法约尔的一般管理

亨利·法约尔出生于法国,1860年以优异的成绩毕业于法国国立采矿学校,并以采矿工程师的身份进入康门塔里福尔香包采矿冶金公司。由于其出色的组织管理才能很快被提升为公司经理、总经理和矿业集团总经理。法约尔不仅有长期管理大企业的经验,而且还担任过法国陆军大学和海军学校的管理学教授,晚年又创立了研究机构,为推广自己的思想和



泰勒的思想而不懈地努力。1916年出版了《工业管理与一般管理》一书,为阐述其基本思想的代表著作。

1. 法约尔一般管理的主要内容

法约尔一般管理的主要内容是企业的6大职能活动。法约尔将“经营”和“管理”的概念区分开来,他认为经营是指导或引导一个整体趋向一个目标,而管理则是经营的一部分。经营包含以下6种活动。

- (1) 技术活动,包括生产、制造和加工;
- (2) 营业活动,包括购买、销售和交换;
- (3) 财务活动,包括资金的筹集、控制和运用;
- (4) 安全活动,包括设备和人员的安全;
- (5) 会计活动,包括编制财产目录、制作资产负债表、成本核算和统计表;
- (6) 管理活动,包括计划、组织、控制、指挥和协调等要素(职能)。

法约尔认为,与6种活动相对应的6种能力,即技术能力、营业能力、财务能力、安全能力、会计能力和管理能力应是所有经营人员所必须具有的,但因其活动不同而有所侧重。一般的原则:对基层工人,主要要求其具有技术能力;对管理人员,随着其在组织层次中职位的提高,技术能力的相对重要性就降低,而管理能力的要求则逐步加大,并且随着企业规模的增大,管理能力显得更加重要,而技术能力的重要性则降低。

2. 管理的职能

(1) 计划职能。这包括预见和计划两部分。预见未来成为决策职能的一部分,而计划则发展成为计划职能。计划的制订不仅应该考虑各方面的因素,还应将全面计划和专门计划相结合、短期计划和长期计划相结合、灵活性和精确性相结合。

(2) 组织职能。这包括有关组织结构、活动和相互关系的规章制度,以及职工的招聘、评价和训练。组织活动就是要为组织提供所需的原料、工具、资本、人员等,以确保组织目标的实施。

(3) 控制职能。控制是核实情况的发展是否与计划、原则相符合,以便及时发现问题和错误,并加以解决和纠正,保证实际情况与计划活动始终一致。法约尔强调,为了进行有效的控制,必须做到迅速、及时、公正、独立和全面。

(4) 指挥职能。指挥是管理者使组织中的成员履行其职责,并通过组织运转而实现组织整体的目标。法约尔还归纳出指挥者必须遵循的原则:正确拟订雇佣合同;充分了解下属并要求其团结、努力、忠诚和富于主动性;实行不充分的授权;解雇不称职者;坚持以身作则;定期检查工作;充分利用助手;避免陷于琐事。

(5) 协调职能。协调是让企业人员团结一致,力图使组织的所有活动和努力得到统一与和谐。法约尔认为收入与支出之间、计划与组织之间、授权与集权之间都需要协调,这就像机器的运转不能缺少润滑油一样。



3. 一般管理的 14 条原则

法约尔在他的《工业管理与一般管理》一书中,提出了一般管理的 14 条原则。

(1)劳动分工。实行劳动的专业化分工可以提高效率。这种分工不仅适用于技术工作,也适用于管理工作。但专业化分工要适度,不是分得越细就越好。

(2)权力与责任。权力与责任是互为依存、互为因果的。权力是指“指挥他人服从的力量”,而责任则是随着权力而来的奖罚。法约尔认为,一个人在组织阶梯上的位置越高,明确其责任范围就越困难。避免滥用权力的最好办法是提高个人的素质,尤其是道德方面的素质。

(3)纪律。法约尔认为,纪律是企业领导人同下属人员之间在服从、勤勉、积极、举止和尊敬方面所达成的一种协议。

(4)统一指挥。无论什么时候,在任何活动中,一个人只能接受一个上级的命令。多重命令对于权威、纪律和稳定性都是一种威胁。

(5)统一领导。凡是具有同一目标的全部活动,只能在一个领导和一个计划下进行。这对于正常组织中的行动的统一、力量的协调和集中有着至关重要的意义。

(6)个人利益服从集体利益。集体的目标必须包含员工个人的目标。但个人均不免有私心和缺点,这往往使员工将个人利益放在集体利益之上。为了能坚持这个原则,法约尔认为,成功的办法有 3 点:领导人的坚定性和好的榜样;尽可能签订公平的协定;认真的监督。

(7)合理的报酬。薪给制度应当公平,对工作成绩与工作效率优良者应有奖励。奖励应以能激起职工的热情为限,否则将会出现副作用。

(8)集权和分权。提高下属重要性的做法就是分权,降低这种重要性的做法就是集权。集权与分权作为一种管理方法,无所谓好坏。一个组织机构,必须有某种程度的集权,但程度如何将决定管理的效果,这需要根据组织的规模、条件和管理者的个性、道德、品质及下属的素质来决定。

(9)跳板原则。企业管理中的等级制度是从最高管理人员直到最基层管理人员的领导系列,它显示出执行权力的路线和信息传递的渠道。从理论上说,为了保证命令的统一,各种沟通都应按层次逐级进行,但这样可能产生信息延误现象。为了解决这一问题,法约尔提出了“跳板”原则。

(10)秩序。法约尔认为秩序是一种对应关系。“凡事各有其位”,如设备、工具要排列有序,人员要有自己确定的位置。合理的秩序是按照事物的内在联系确定的。

(11)公平。公平就是由善意和公道产生的。公平对待下属是领导者特别要注意的基本原则。

(12)保持人员稳定。人员多有变动的机构必然是不成功的。人员不必要的流动是管理不善的原因和结果。鼓励和保持各级员工相对稳定地为企业工作是极为重要的。

(13)创新精神。创新精神是创立和推行一项计划的动力。全体成员发挥创新精神,对



整个组织来说是一种巨大的动力。

(14)人员的团结。一个机构内集体精神的强弱取决于这个机构内职工之间的和谐和团结情况。培养集体精神的有效方法是严守统一指挥的原则并加强情况的交流,多用口头沟通。在一个企业中,全体成员的和谐与团结是这个企业发展的巨大力量。

以上的14条管理原则是法约尔一生管理实践经验的结晶,后来的很多管理文献都不同程度地采用了他的思想和有关术语。因此,这被认为是管理思想发展过程中的一个里程碑。

4. 对法约尔一般管理思想的评价

(1)贡献。与泰勒的科学管理思想相比,法约尔管理思想的系统性和理论性更强,他对管理的五大职能的分析为管理科学提供了一套科学的理论构架。后人根据这种构架,建立了系统、完整、科学的管理学并把它引进了课堂。法约尔是以大型企业最高管理者的身份自上而下地研究管理的。他的管理理论是以企业为研究对象建立起来的,但由于他强调管理的一般性,就使得他的理论在许多方面也适用于政治、军事及其他部门。法约尔的管理原则,经过多年的研究和实践证明,总的来说仍然是正确的,这些原则曾经给实际管理人员以巨大的帮助,现在仍然为许多人所推崇。这些原则在将来也一定有其实用价值。

(2)局限性。法约尔一般管理理论的主要不足之处是他的管理原则缺乏弹性,以至于有时实际管理者无法完全遵守。例如,某学院一分院的会计人员,在组织上隶属于这个分院,按照统一指挥的原则,总院财务部门必然无法指挥分院的会计人员。

(四)霍桑试验和梅奥的人群关系理论

1. 霍桑试验

霍桑试验是指20世纪20年代中至30年代初在美国西方电器公司的霍桑工厂所进行的一系列试验,其目的是为了解决霍桑工厂劳动生产率低下的问题。霍桑试验是人群关系理论研究的开端,它包括几个阶段:首先,照明试验和电话继电器装配试验阶段;其次,大规模访谈阶段;最后,对接线板接线工作室的研究阶段。

2. 梅奥人群关系理论的主要内容

梅奥总结了亲身参加霍桑试验的经验并在此基础上,提出了一种崭新的管理理论——人群关系理论。梅奥关于人群关系的理论包括以下要点。

(1)工人是“社会人”理论。针对当时社会上流行的把工人看成是纯粹“经济人”的观点,梅奥指出,其源泉可追溯到英国经济学家大卫·李嘉图的“群氓假设”。针对“群氓假设”,梅奥提出了反对意见:一是对个人和社会来讲,重要的是相互合作,而不是无组织的竞争;二是所有个人,为保护自己在集团中的地位而不是为自我利益而行动;三是人的思想和行动更多的是由感情而不是由逻辑来引导的,工作条件和工资报酬并不是影响劳动生产率高度的主要原因。因此,他提出人是“社会人”的假设,他指出:“人是独特的社会结构,只有使自己完全投入集体中,才能实现彻底的自由。”所以,必须从人的社会和心理方面来合理组织和管



理,以保持稳定和协调。

(2)企业中既存在正式组织,又存在“非正式组织”理论。所谓正式组织是泰罗、法约尔等管理专家所倡导的为了实现企业目标所规定的企业成员之间职责范围的一种结构。梅奥指出,作为“社会人”的工人在工作中必定结成各种关系,形成非正式组织,它在某种程度上左右着员工的行为。梅奥区分了正式组织和非正式组织。他认为,正式组织以效率逻辑为其行动标准,而非正式组织以感情逻辑为行动标准。因此,非正式组织的存在既有利又有弊。对于管理人员来说,要充分认识到非正式组织的作用,注意在正式组织的效率逻辑与非正式组织的感情逻辑之间搞好平衡,以便使管理人员之间、工人与工人之间、管理人员与工人之间相互协作,保持良好的气氛,共同提高劳动生产率。

(3)新型的领导在于通过对职工“满足度”的增加,来提高工人的士气理论。梅奥认为,生产率的升降主要取决于工人的士气,即工作的积极性、主动性与协作精神;而士气的高低则取决于工人对社会因素特别是人群关系的满足程度。满足度越高,士气也越高,生产效率也越高。因此,企业管理人员的新的领导能力在于,要同时具有技术——经济的技能和人际关系的技能,具体的是要能够区分事实和感情,能够在经济的逻辑和非逻辑的感情之间取得平衡。所以要对管理人员进行训练,使他们学会了解人们的逻辑行为和非逻辑行为,学会通过同工人的交谈来了解其感情的技巧,以便在正式组织的经济需求同非正式组织的社会需求之间保持平衡,从而达到提高效率的目的。梅奥所提出的职工的“满足度”包括两个方面的内容:一是职工的工作场所情况,即包括职工相互之间、职工与领导者之间的人群关系状况;二是职工的个人情况,包括由于不同的经历、不同的家庭生活和不同的社会生活所形成的不同的态度。

(五)巴纳德的系统组织理论

巴纳德将社会学概念应用于分析经理人员的职能和工作过程,并把研究重点放在组织结构的逻辑分析上,提出了一套协作和组织的理论。

巴纳德认为,社会的各级组织包括军事的、宗教的、学术的、企业的等多种类型的组织都是一个协作的系统,这些协作组织是正式组织,都包含三个要素:协作的意愿、共同的目标和信息联系。所有的正式组织中都存在非正式组织,两者是协作中相互作用、相互依存的两个方面。一个协作系统是由相互协作的许多人组成的。对于个人目标和组织目标的不一致,巴纳德提出了“有效性”和“能率”两条原则。当一个组织系统协作得很成功,能够实现组织目标时,这个系统就是“有效性”的,它是系统存在的必要条件。系统的“能率”是指系统成员个人目标的满足程度,协作能率是个人能率综合作用的结果。这样就把正式组织的要求同个人的需要结合起来,这在管理思想上是一个重大突破。

巴纳德在组织管理理论方面的开创性研究,奠定了现代组织理论的基础,后来的许多学者如德鲁克、孔茨、明茨伯格、西蒙、利克特等人都极大地受益于巴纳德,并在不同方向上有



所发展。对于经理人员,尤其是将一个传统的组织改造为现代组织的经理人员来说,巴纳德的价值尤其突出。因为传统的组织偏重于非正式组织和非结构化的决策与沟通机制,目标也是隐含的,要将其改造为现代组织,就必须明确组织的目标、权力结构和决策机制,明确组织的动力结构即激励机制,明确组织内部的信息沟通机制,这3个方面是现代组织的柱石。同时在转变的过程中,要充分考虑利用非正式组织的力量。



深入思考

想一想,如何理解管理和科学管理?

第二节 幼儿园管理的概念

幼儿园管理是教育管理的一个分支学科,它主要是研究和探讨学前教育领域中的管理现象及其规律的一门学科。幼儿园管理也是一门年轻的学科,在它的成长过程中,它向人们展示了一系列问题,吸引着人们去探究、探索。

管理是一个范围十分广泛、层次比较分明、内容比较繁多的活动。从古代社会起,人们就已经对管理作了多方面的部门划分,而幼儿园管理作为教育管理方面的重要部分也已经存在。

管理的重点在建构一个好系统,让人的长处得以发挥,短处得以包容。

——彼得·杜拉克

一、教育管理

在现代社会,人们对教育管理注重于在社会大系统中研究它的内涵。基于此,有学者认为:“教育管理行为都是在一个国家或者地区的政治、经济与文化环境的制约下,在教育管理部门领导者的教育价值观的支配下,采用科学的方法,对所管辖的各级各类教育组织进行预测与规划、组织与指导、监督与协调、激励与控制,使有限的教育资源得到开发和合理配置,以实现提高教育质量、增进办学效益、稳定教学秩序、改善办学条件、促进教育事业发展的目的。”从社会大系统的观点出发,我国学者杨颖秀将教育管理定义为:“教育管理是有关管理教育的部门为实现教育目的、执行党和国家的政策和法律、采取有效的手段和措施、提高教育质量与效益的活动过程。”对这一定义可以从几个方面理解:第一,教育管理既包括教育部



门在其职责范围内对各级各类教育的管理,也包括非教育部门在其职责范围内对教育事业的管理;第二,教育管理的主要依据是党和国家的政策和法律;第三,教育管理的主体是有关管理教育的部门,教育管理的客体是各级各类教育事业,这种管理要通过相应的手段与措施来实现;第四,教育管理虽然主体不同,内容手段不同,但其最终目的都是为了提高教育的质量与效益,这种管理是以人为中心的管理;第五,教育管理需要在社会系统中协调宏观、中观与微观子系统之间的相互关系。

现代的教育管理是指国家或地方政府对教育系统进行的计划、组织、协调、控制等一系列活动。从管理职能与管理过程来看,现代教育管理主要包括两个方面:教育行政管理和学校管理。

知识之窗

教育管理是一门专业,它以培养具有本专业广泛人文、社会科学基本知识,扎实的教育学科、心理学科基础知识和牢固的教育学专业专业知识,具有较强的教育科研、教学、管理、咨询和辅导能力,能在各级各类师范院校、教育行政部门、科研机构及各级各类中小学校从事教学、科研、管理、咨询和辅导等方面工作的应用型人才。

二、幼儿园的管理

幼儿园管理是指幼儿园管理人员和有关幼教行政人员遵照一定的教育方针和保教工作的客观规律,采用科学的工作方式和管理手段,将人、财、物等各因素合理组织起来,调动各方面的积极性,优质高效地实现国家所规定的培养目标和幼儿园工作任务所进行的各种一般职能活动。



成立于1949年的北京市第一幼儿园