

## 基于高教产业教育管理中目标管理的经济价值分析与应用

文/杨福章

作为培养跨世纪国家栋梁之才的高等教育，其使命在于以理性知识和社会精神文化塑造为社会所期望的合格人才，其塑造的过程即对学生的教育和管理包含着教育管理目标的设定、实施及其监控等一系列有形或无形的各个环节。学生的管理，就其实质来说，是学校通过制定和实施一系列规章制度，行为准则、管理措施等，对学生的思想和行为进行科学的引导和制约，是教育管理工作有意识、有目的、有计划、有组织地使学生身心健康发展的自觉活动。它既可以通过对教育影响力和环境影响力的组织与协调这个中介，对学生的思想行为产生潜移默化的影响，亦可以通过约束、控制、规范引导等方式直接影响学生的成长与发展。这是高校实现培养目标的一种重要手段和不可替代的力量。然而，培养目标不会靠学生自发的行为所能达到，必须加强管理与教育才能实现。本文正是从此意义上探讨和分析科学地设定管理目标及实施目标管理于高校学生教育与管理的理论意义和实践价值。

### 一、管理目标的内涵及作用

从价值意义的角度来说，任何具有社会价值的人类群体活动都有其特定的管理目标，作为有组织、有计划的人类教育活动更不例外。所谓管理目标指管理者所期望达到的最终目的，即要争取达到的某种理想结果的标准、规格或状态。作为高校对学生的教育管理目标则是依照党和国家的教育方针、社会发展要求和学生的心智发展规律，通过日常科学的教育与管理活动，使每个学生都能在德智体美劳等诸方面生动活泼地、主动地得到发展，成为有理想、有道德、有文化、有纪律，具有开拓创新精神的人。管理目标在管理活动中具有极其重要的作用，它既是一个组织系统存在发展和有效运行的价值前提，亦是该组织系统内部有效的管理工作的出发点和归宿，是提高管理者自觉性、主动性的重要手段，具有对集体成员的心理产生启动、导向、激励和聚合的功能。就系统的整体特性而言，它更具有沟通各个环节、联系各个层次、统属各个目标从而构建新的功能的作用。所以我们作为高等教育管理者，应从培养肩负民族复兴使命高素质人才的战略高度出发，敏锐洞察社会乃至整个世界发展的态势，运用科学的教育理论，不断研究青年学生的心理成长规律和思想活动特点，制定充实、完善、科学的教育管理目标。

### 二、教育管理目标设定的原则

高校学生教育与管理目标设定的立足点应基于充分认识教育管理对象（即大学生）心理思想发育发展特性及智力、情感、性格诸方面的特征规律，只有激活教育管理对象的内在主观因素，使外在的制约力量与主体内在的自觉意识达到有机的契合，才能实现斯宾塞“管教的目的应该是养成一个能够自治的人，而不是一个要让别人来管理的人”的教育观点。这种管理目标设定的出发点既符合科学教育规律，又不悖社会主义教育目的。

在学生教育与管理工作中，若提升目标管理的价值，则必须注重管理目标设定的有效性和可操作性，避免因片面、空泛而失去目标管理应有的功能作用。基于此，我们在设定学生教育管理目标时应注意把握以下原则：

**整合性原则。**从系统论的角度来看，从班级、院系到其它学生管理职能部门都是学校这个相对的教育大系统中的子系统，虽然在一些具体细微的目标及构成要素上有所别异，但就其最终目标的价值取向是一致的，都指向学校的教育总目标。即使同一子系统的目标体系，就其发展的内在逻辑而言，亦是前后相继、关联同构的。从整体与部分内在联系的层面来看，学校制定的教育与管理目标，无论总体的、长远的、还是具体的、短期的，都应顾及学生个体的内在需求与发展目标，使个人能在组织目标达成的同时实现自己的个人发展目标，以此实现目标的整合与统一。

**具体可分性原则。**目标具有规定管理方向和诱发动因的双重效应。如果只有整体目标而无阶段性目标，人们就会觉得目标的达成遥遥无期，从而缺乏诱发动因，实现目标的努力强度就可能降低。按照期望理论的观点，目标效价（目标价值）不变，期望概率愈高，激发力量就愈强。而期望概率又与目标动向感（接近目标的感受）成正比。目标动向感愈近，期望概率就愈高，实现目标的内驱力就愈大。据此理论，学校对学生的教育和管理不能仅仅固守长远笼统的总体目标，而应在总体目标统属之下力求使目标具体化。就时间而言，可将目标分解为长期目标、中期目标、短期目标。就内容来论，将目标分解为指向全校学生的教育管理主导目标，统率班级的班级群体目标以及个人成长的理想目标等多个层面。目标分解的愈具体明确，使为之而实现的人们愈深刻感触其中的价值对其自身成长发展的意义，则愈能自觉地去实现。

**价值性原则。**所设定管理目标之所以能诱发人们的动机，使其孜孜以求，即在于它本身的价

价值力量，具体而言则是达到既定目标对于满足个体发展需要的价值。为实现这一目标而努力的行为主体对目标价值的认可度愈高，则内在动机越强烈，所产生的内驱力就越大。由此昭示我们，在制定对学生教育与管理的目标时，必须注意到学生自身发展的内在需求和使制定的目标最大限度地体现满足这种需求的价值，使管理目标内化为学生的自我价值取向，以此激发学生这一教育管理主体的内在动力，变外在的被动教育管理为内在的自律自觉行动，这种行动的目的性、自主性、持久性比来自外在力量的驱使更为强烈有效。

**导向性原则。**就管理者的指导思想而言，任何有效的管理目标的设定及其对被管理者的意识和行为都有其特定的指向性，即对被管理者的内在心理及其外在行为的努力程度和方向产生显明的倾向性引导。在高校的学生教育与管理工作中，其教育与管理目标无疑蕴蓄着思想教育与管理工作者的教育管理思想及其培养设想，引导学生向哪个方向发展，在哪个方面需要学生付出更多的努力，重点培养哪方面素质等等，这种导向性体现在两个方面：一是从目标体系（内容）的量化加权比重上展示各个指标要素的重要程度，它直接影响次级管理者及直接被管理对象——学生的行为趋向及努力程度；二是从目标内容考核取值方面体现其导向性，特别是当考核结果与被管理者的自身利益得失有直接关联时，则更能突出这种导向性的价值，愈加强化其日后的动机及行为尺度。从最直接意义上说，如果将对学生进行目标量化考核的最终结果，与学生的评奖评优、组织发展、就业推介等切身利益相连，那么学生就会自觉注意日常行为表现，向着目标导引的方向去努力。这恰如马克思所说：人们奋斗所取得的一切，无不与其自身利益有关。

**激励挑战性原则。**科学的管理目标不是窒息人们的创造性、积极性，更不是紧锢人们思想行为的桎梏。它的真正意义在于激励人们积极向上，以挑战的勇气去探索和创造。从激励、激发教育管理工作者和学生的积极性的角度看，所设定的教育与管理目标必须有适度的挑战性，即目标要略高于他们的现实表现能力，使其产生一种面临挑战的精神状态和来自目标的适度心理压力。在这种渴望挑战心理的激励下他们可充分发挥其内在潜能，并通过一定的努力去实现平常难以实现的目标。如果目标定得过高，使其望却不及，产生悲观心理，一旦目标不能实现，则失败情绪油然而生，为日后的努力投下失败的阴影。但若目标定得过低，轻而易举，则难以激发其内在的积极性，亦难以产生一种通过努力拼搏而获得自我价值实现的内心愉悦体验，久而久之，不仅降低其克服困难的能力，提高素质的愿望，而且其主观能动性和创造性亦会随之泯灭在这种缺失挑战性的目标实现之中。

### 三、目标管理的价值及其在学生教育管理中的应用

所谓目标管理就是根据目标来进行一系列的管理、监督、检查活动，以完成管理目标的一种现代管理方法。此方法主要强调三个方面：强调人本思想，以群体组织成员为导向，重视调动其积极性和主动性；强调责、权、利三位一体关联统一，强化责任的内律作用，依靠自觉行动与严格检查，确保管理目标的实现；强调“成果第一”的方针，重视实际绩效的定量化。目标管理强调的三个方面，实则阐明了组织发展与成员内在需求及其利害得失的内在关联机制。因此，这种现代管理方法在管理实践中表现出以下特点：以管理目标为基准。在统一管理系统内，其工作都围绕即定目标的实现而进行。所以目标明确，趋向一致，行动统一；强调效益与利益统一。将个人目标利益与组织（单位）目标利益联系起来，使人人在考虑个人目标或利益的同时都关心组织（单位）的总目标；对实现目标所要达到的效果及评价标准与方法，都明确具体，易于对照执行，其目标评价的结果与人事考核、升迁、奖惩挂钩，使之利于克服“做表面文章”的现象；充分相信人的能力，注重发挥行为主体的潜能，强调自我管理、自我控制、自行评价。

在高校学生的日常教育与管理中，当教育与管理目标确定之后，关键即在于将其付诸实践并力求使之最大程度地实现和发挥应用的作用。从总结长期对学生教育与管理工作的实践经验和观察分析来看，其工作往往是从经验出发的多，自觉运用科学理论指导不够。长此以往，步入了一种教育与管理工作经验循环往复，难以深入提高和创新的尴尬境况。而如何摆脱这种机械性浅层次的经验重复，这是高校学生教育与管理工作者共同面临的课题。从对目标管理这种现代管理方法的内涵分析及其特征的描述来看，它对使高校走出对学生教育与管理工作的经验化、表层化，拓展以科学理论指导的新路径有着重要的启迪意义。

高校对学生的教育与管理亦是一个相对独立而闭合的系统，其主导目标不言而喻，而在此之下分解出的具体的子目标，则直接关系到大学生自身整体素质的结构及其培养和塑造。那么如何通过这些众多的子目标的实现而共同达成主导目标呢？借鉴目标管理方法可从以下方面分析这一问题：首先，理顺目标关系，使所有上、中、下诸层次教育与管理工作者明确学校教育与管理的主导目标，同时使其各负其责去实现主导目标统属的子目标，一方面诸子目标间内容上不能相互矛盾，在实现过程中更不能相互矛盾，在实现过程中更不可彼此干扰。其次，严格履行责、权、利三者的统一，把目标评价结果和个人的成长发展目标及奖惩等个人的切身利益联系起来，以此为导向充分调动教育管理工作者积极性和主动性，克服“做表面文章”现象。再次，重视实际绩效的定量化考核，突出工作实际效果的重要性，为此须克服三种倾向：一是“彼此彼此，一团和气，都过日子，过去过去”的消极的平衡心态。这种心态导致的后果是鼓励后进，消蚀人们的积极性，在这种

心理氛围下，付出的劳动得不到应有的价值体现，又有谁甘心于拼命工作，勇于创新，独树一帜呢？二是怠倦懒惰思想，认为这些日常的教育与管理工作的琐碎复杂，既难以条理又难以量化，还是凭主观模糊判断，简单易行。这种简单草率思想带来的后果是夸夸其谈、口是心非、敷衍上级、做表面文章。第三种倾向是论资排队，以资历论能力，在资历面前实绩与成果黯然失色。这种倾向的消极作用是暗示人们要耐心等待，抑制人们的主动性与创造性。第四，作为上一层次的教育管理工作，一方面要授予下属完成目标所需的职责，使他们在实际工作中有充分的自主权实行自我管理，独立自主地完成个人目标；另一方面要经常与下属加强思想沟通，探讨目标实施过程中遇到的问题与困难，进行必要的鼓励与指导，以把握目标方向。与此同时，还要经常了解、监督、检查和及时评价目标成果，以做到及时准确地考核。

总之，高校学生教育与管理目标的设定，必须注意把握其有效性，充分实现教育与管理意图，亦要充分展示其内容的科学性；既要合乎社会发展对人才培养的要求，又要考虑和照顾到大学生的心理及思想行为特征；并从操作的技术层面出发把握其现实的可操作性，以实现其应有的价值。将目标管理方法科学地运用于学生教育管理工作，有利于激发教育管理工作人员的创造性、积极性和主动性，有利于分清职责，强化责任，以主导目标导向各项具体的教育管理工作，提高齐抓共管网络化的整体效益。

#### 相关链接

作业基础预算在煤炭企业的应用研究  
建筑工程总承包模式下的物资采购及细化管理  
客运企业物流业务优化研究  
工程项目成本控制  
物业管理顾客抱怨原因探析  
工程项目施工质量体系建构研究  
道路运输企业规模经济实现的途径探讨  
建设工程咨询行业发展中的问题分析与对策探讨  
浅谈军队医院利用经济理论和方法进行医疗成本核算的重点  
基于高教产业教育管理中目标管理的经济价值分析与应用

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心