

从“训导”到“育导”

——当代中国转型境遇下管理教育变迁的内在逻辑

李培挺

〔摘要〕 管理教育绝不是空的理论灌输,应是直面实践中组织与人的发展诉求。这需要基于当代中国转型境遇背景,构建“管理教育—管理实践”联动框架,侧重于分析管理教育理念定位变迁。新中国之后管理教育理念与管理实践的关系是丰富而复杂的,既有引进借鉴型,也有相对于管理教育理论更偏重自身现场教育的倾向,还存在管理实践与管理教育平行发展的隐忧。这种平行发展造成管理教育与管理实践的脱节。而近年的“双创”教育、新商科教育的提出,更加倡导“管理教育—管理实践”的有效联动。面向未来的管理创新时代,师者应更深度地直面实践,使管理教育模式从“训导”优化为“育导”。

〔关键词〕 当代中国;管理教育变迁;训导;育导

一、问题的提出

为应对高校文科教育适应社会发展的需求,近年教育部提出了新文科倡议。学界又基于此提出新商科,尤其倡议直面实践聚焦商科教育(或说管理教育)。其实,管理教育直面实践更需认清历史,^①因为实践是在历史累积中的生成。为此,本文以当代中国管理教育变迁为切入点,挖掘其在变迁中的定位,以揭示“知识生产是否面向实践以及如何导向实践”这个核心。其实,管理教育与管理实践联动的关切,在新中国初就有“理论与实际一致”的号召。^②而前些年不断强化管理学研究的学术化,以“唯论文”倾向尤显,这使管理教育探讨倾向与实践诉求间出现“脱节”。^③近年,强化师者直面实践的探讨已成为共识。问题是这个共识看似简单,在当代中国转型境遇中却有一种复杂演变过程。本文力图通过构建“管理教育—管理实践”联动分析框架,展现并解析管理教育转型变迁中的内在逻辑,目的是优化其继往开来中的发展倾向。

李培挺,博士,曲阜师范大学儒家文明省部共建协同创新中心研究员(曲阜 273165);曲阜师范大学政治与公共管理学院教授,博士生导师(日照 276827)。本文系儒家文明省部共建协同创新中心青年创新团队项目(2021RXTD006)阶段性成果。

①黄速建、黄群慧等:《中国管理学发展研究报告》,北京:经济管理出版社,2007年,第255—278页。

②中共中央文献研究室编:《人民代表大会制度重要文献选编》(第1册),北京:中国民主法制出版社,2015年,第84页。

③陈春花等:《管理学研究与实践的脱节及其弥合》,《外国经济与管理》2017年第6期。

二、当代中国转型境遇下管理教育变迁

(一) 管理教育概念引入与转型境遇释义

本文的管理教育涉及高等教育及其延伸出的职业培训,包括高校管理教育、社会上的职业培训和企业内教育、工厂中现场教育等。而如何对管理教育进行约束性分析?本文聚焦于管理教育的理念及其模式,将其分成若干阶段进行分析。整体来看,其特征处于“大转型境遇”中。如何界定“大转型境遇”?所谓境遇就是一种主客体互动及其发展态势。而“大转型”一词借用了波兰尼(Karl Polanyi)的意指。^①它是当代中国本土境遇变迁核心特征的凝聚。“大转型境遇”首先指向国家宏观层面的境遇,其次是中观境遇,以及微观个体的心态转变。强调大“转型”就是强调“管理教育—管理实践”联动,要受内外部的综合因素及其互动关系、发展态势“变化”的影响。而之所以说“大”转型,是因为从“管理教育—管理实践”联动来看,转型在改革开放前30年就已开启,在改革开放后转型仍处于拓展之中。直到当下,中国的转型境遇也在拉长变大。这其中的“管理教育—管理实践”联动既有显性联动,也有不显著的“平行”关系。若这样,就变成教育与实践的不相关,还有可能变成两者脱节。而“管理教育—管理实践”联动与否会带动我们对正反两方经验、教训的分析。这种分析,有助于深化理解当代中国转型境遇下管理教育的更新特征。

(二) 技术导向、借鉴式与训导型

我国的管理教育在中华人民共和国成立前就存在。^②中华人民共和国成立后,逐渐开始强调“服务国家建设”,^③在1949—1956年表现为逐渐并深度的学习苏联。^④例如翻译苏联教育的教学标准^⑤、评价倾向^⑥等。这被提炼为“一边倒”^⑦的“以俄为师”。^⑧当时的教育部长马叙伦更明确指出,“学习苏联先进经验,进行教学改革,是中国高等教育的一次革命”。^⑨基于此,“管理教育—管理实践”的联动特色也体现在引进型模式上。而学习苏联教育其中一项就是把综合性大学中的管理教育撤销、合并,^⑩组建新的专门化的管理教育,^⑪因为“高等学校改革的基本原则是:许多庞大而复杂的高等学校,按照生产部门的业务将旧有的某些系划分出来成为几个独立学院”。^⑫就这样,四川财经学院、中南财经学院、上海财经学院、东北财经学院或新组建或重组成立。^⑬管理教育主要在这些专门化的院校中,当然在少数综合性大学中也有。^⑭经过院校调整,使管理教育的专业化得到细化。这种办学定位,更加强调“专才”。^⑮例如,细化为工业经济教育方向,^⑯中国人民大学目前的商学院其前身是工业经济系,而设置

①[英]波兰尼:《大转型》,冯钢,刘阳译,杭州:浙江人民出版社,2007年。

②《交通大学校史》撰写组编:《交通大学校史资料选编》(第2卷),西安:西安交通大学出版社,1986年,第343—346页。

③刘光主编:《新中国高等教育大事记1949—1987》,长春:东北师范大学出版社,1990年,第4页。

④胡建华:《关于建国头17年高等教育改革的若干理论分析》,《南京师大学报》(社会科学版)2000年第4期。

⑤顾明远:《论苏联教育理论对中国教育的影响》,《北京师范大学学报》(社会科学版)2004年第1期。

⑥刘光主编:《新中国高等教育大事记1949—1987》,第7,9页。

⑦《毛泽东选集》(第4卷),北京:人民出版社,1966年,第1410页。

⑧中共中央文献研究室编:《建国以来刘少奇文稿》(第1册),北京:中央文献出版社,1998年,第74页。

⑨马叙伦:《高等教育的方针、任务问题》,《人民教育》,1953年第4期,第12—15页。

⑩刘光主编:《新中国高等教育大事记1949—1987》,第49页。

⑪周三多:《管理之道》,上海:复旦大学出版社,2012年,第286页。

⑫A·A·福民:《苏联高等教育的改革》,《人民教育》1952年第9期。

⑬刘光主编:《新中国高等教育大事记1949—1987》,第59页。

⑭陈佳贵主编:《新中国管理学60年》,北京:中国财政经济出版社,2009年,第256页。

⑮张晓清:《高等学校党政领导体制研究》,天津:天津人民出版社,2015年,第67页。

⑯沈志华、李滨:《脆弱的联盟》,北京:社会科学文献出版社,2010年,第50页。

工业经济系^①也是学习的苏联,^②要求办学方针是“教育与实际联系,苏联经验与中国情况相结合”。^③这时期“管理教育—管理实践”联动还有一致性,因为细化的专业分科与工业实践分类对接,也重视解决实践中的问题,但这种联动多是表层的。例如,这时期专科化的管理教育培养更细化地面向工厂部门的人才;而教学模式却是接受性地对待苏联教育的原理化内容,更多是一种知识原理的记诵。这种记诵不是就理论说理论,而是把先进理论进行记诵,具体是记诵苏联管理教育中的规律性内容,以配合工厂实践。这个时期的工厂建设,正处于工业化初期,原理化知识只要记诵好,使原理知识与工厂实践对接就可以。其实,苏联教育本身并不过分强调原理记诵,关键是以俄为师后,更多变成接受性教育,出现了“有理扁担三,无理三扁担”,^④如果与苏联专家发生矛盾,那么扁担就要打在中国人的身上,反映了当时过分迁就的接受性教育模式。这也是新中国初本土管理教育经验缺乏导致的。

这个时期的管理教育,虽重视接受性的苏化内容,但仍然注重实用导向、技术导向。^⑤在中国传统教育理念与接受性对待苏联教育内容的境遇中,基于此这种管理教育类型是一种“训导”。在当时,这种训导是师生名分或师徒名分有别,^⑥是一种相对于旧中国师徒关系的新师徒关系。其强调“徒弟应有的态度是尊敬师傅,接受师傅指导;不好高骛远,老实虚心学习……”。师傅应有的态度,是爱护徒弟,根据徒弟的实际能力认真教导,嘴要勤,不怕麻烦,多讲工作原理和经验阅历……”^⑦它是基于师的权威与生(徒)的跟从与听从,进行技术模仿的模式。这其中也有区分,老师傅可能文化知识不足,但技能很高,徒弟技术不高,但有些能识字或师徒在一起识字时徒弟识字比较快,这就出现师徒权威关系的微妙变化。再加上工人内部平等文化的宣传,革新了旧中国的师徒包身关系^⑧。这是一种新学徒制教育,在传统社会向现代社会转型变革中带有接受性特色,更体现引进型借鉴式的新传帮带关系。

(三) 以激发群众为主导的现场教育

“苏共”二十大后,中国领导人对苏联经验有所警醒,提出以苏为“戒”,“他们(苏联,引者注)走过的弯路,你还想走?过去我们就是鉴于他们的经验教训,少走了一些弯路,现在当然更要引以为戒”。^⑨开始对“生搬硬套”^⑩苏联经验进行反思。而1950年代后期,中苏关系紧张,我们对苏联经验进行更深入的反思。既然强化反思苏联管理教育模式,我们有必要加强认识苏联管理教育模式。它是职能导向的“一长制”^⑪、知识“专科化”或说“专业化”^⑫的强调规范化管理教育的理念。^⑬

而进入1960年代后,我们更强调让管理教育与工厂生产直接关联起来,“设法做到一个工厂就是一个学校”^⑭,提出“学校办工厂,工厂办学校”^⑮,更提出“半工半读”^⑯等特色理念。后来到1961

①王红岩:《20世纪50年代中国高等学校院系调整的历史考察》,北京:高等教育出版社,2004年,第142页。

②经济管理干部教育研究会编:《国外管理教育研究》,北京:海洋出版社,1992年,第227页。

③刘光主编:《新中国高等教育大事记(1949—1987)》,第5页。

④沈志华、李滨:《脆弱的联盟》,第51页。

⑤刘光主编:《新中国高等教育大事记(1949—1987)》,第1页。

⑥关晶:《职业教育现代学徒制的比较与借鉴》,长沙:湖南师范大学出版社,2016年,第34—35页。

⑦唐志学:《京七十兵工厂技工学徒订立师徒教学合同 建立新师徒关系保证教好学好》,《人民日报》1950年1月7日。

⑧王星:《技能形成的社会建构》,北京:社会科学文献出版社,2014年,第210页。

⑨《毛泽东著作选读》(下册),北京:人民出版社,1986年,第720—721页。

⑩刘英杰:《中国教育大事典(1949—1990)(上)》,杭州:浙江教育出版社,1993年,第16页。

⑪鞍山市史志办公室编:《鞍钢宪法的产生及其影响》,北京:中共党史出版社,2001年,第220页。

⑫王义高、肖苏:《苏联教育70年成败》,北京:北京师范大学出版社,1999年,第64页。

⑬王义高、肖苏:《苏联教育70年成败》,第165页。

⑭刘光主编:《新中国高等教育大事记(1949—1987)》,第137页。

⑮刘光主编:《新中国高等教育大事记(1949—1987)》,第138页。

⑯刘光主编:《新中国高等教育大事记(1949—1987)》,第135页。

年有所反省,开始反思过分突出劳动、忽视课堂教学、忽视学校教师的做法。^①这引起我们反思管理教育理念是以教师为主导,以课堂为主阵地,还是以工厂实践为中心的管理教育导向问题。不过,在1978年10月11日教育部已向其直属的高校发出通知,对校办工厂进一步分开处理。^②综合观之,这是“在干中学、在学中干”^③的特色管理教育诉求的表现。在干中自我教育,在干中更跟着标杆学习。例如毛主席批示“鞍钢宪法”为学习典型,^④它就成为工业化管理实践的样板。之所以推崇这种样板教育,是在中苏关系破裂后,中国想推崇不同于苏联模式的“工厂民主化^⑤+价值观宣教+技术革新”的教育理念。这其中的价值观宣教,在当时被称为社会主义教育。这时期就是强化价值观宣教,甚至是部分代替了管理教育本身的内容,体现为“技工教育+原理知识教育+价值观宣教”的贯通。^⑥

这种中国特色现场教育,更多侧重发动群众,基于组织基层成员的自我技术探索,进行技术革新。这时期中国管理教育中知识层面上的教与学不被重视,而是彰显工厂中的学徒、工友互助等广义上传帮带的现场教育模式。它在其中更强调价值观,是一种强化价值观引导的“标杆管理”。它可以使劳动经验得到推广,更是一种价值观引导和工作积极性的激励,是不同于知识理论灌输型的管理教育。这种管理教育在以体力劳动者为主的工厂中,尤其是在物质激励不到位的情况下,激励效果不俗,通过这种激励可以使劳动者在物质极端匮乏情况下,仍保持充足干劲。不过,强价值观引领与工业化初期的现状虽然配合,但突出强价值观引导,其实质折射出管理本位特色被削弱了。管理教育被“价值观宣教+技术训导”替代。而营造强价值观导向的工厂文化^⑦,是变相的心智模式革新。

(四) 改革开放初期:引进型借鉴式特征

1978年至1991年这个阶段,是中国引进型借鉴式管理快速发展的又一个时期。这个时期管理教育的特征如下:管理教育积极进行引进借鉴,多是学习国外先进经验^⑧,体现在管理知识成果的引进与初级普及上。这时期业界的知识传播更多体现在普及培训班中^⑨,例如1979年国家经委第一次举办全国性的管理培训班,到1980年还在大连专门成立管理培训中心^⑩。在1984年,又积极推广18项管理现代化成果。^⑪从定位上看,这种管理教育仍从属于工业经济教育或工程管理教育,其内容多处于初级、中级层面的技术管控和初级、中级层面质量流程管理以及经济管理理论不分家的学习吸收状态。管理教育在学科上也多从属于经济大类^⑫或工程管理或管理科学门类。^⑬这时期管理教育者的知识也相对落后,管理者的知识也比较匮乏,是一种变相“脱节”。不过,由于管理者、教育者、政府都能采取措施,曾主动消除这种脱节。

①刘光主编:《新中国高等教育大事记(1949—1987)》,第172页。

②刘光主编:《新中国高等教育大事记(1949—1987)》,第337页。

③张兆端,何长清编:《说成语 话管理7学习管理》,北京:群众出版社,2016年,第116页。

④《建国以来毛泽东文稿》(第9册),北京:中央文献出版社,1996年,第89-90页。

⑤鞍山市总工会:《鞍山工人运动史1909—1990》,鞍山:鞍山市总工会,1999年,第119页。

⑥青年团华东工作委员会宣传部辑:《加强团课教育建设》,上海:华东青年出版社,1952年,第8页。

⑦中央档案馆编研部编:《中国共产党宣传工作文献选编:1957—1992》,北京:学习出版社,1996年,第403页。

⑧南周:《对话吴晓波》,《名人传记(财富人物)》2008年第8期。

⑨《邓小平文选》(第2卷),北京:人民出版社,1994年,第140页。

⑩陈佳贵主编:《新中国管理学60年》,第35、257页。

⑪《企业管理现代化、科学化问题研究》课题组编:《企业管理现代化、科学化问题研究》,北京:经济管理出版社,1999年,第260页。

⑫陈佳贵主编:《新中国管理学60年》,2009年,第257页。

⑬李怀祖:《钱学森对管理教育和宏观科学决策体系的贡献》,《西安交通大学学报》(社会科学版)2019年第6期。

（五）改革开放拓展期：平行趋向的隐忧

1991年是美式管理教育模式,在中国重点大学落地的年份。^①这标志着中国管理教育,从注重原理化到更注重实践、职业化导向的变革。而1990年代中后期有了更明确的管理教育学科目录,对管理实践经验与管理能力培养的诉求逐步上升。到1998年,教育部出台新的学科目录,给予管理学更基础性地位。它成为一个学科门类,这促进管理知识细分,但这时管理理论知识生产快于管理实践的发展,造成管理教育的引进型借鉴式程度,快于中国本土管理实践的现代化程度。管理教育更多跟进国际前沿,引进型的内容虽先进,但基于国内原有管理教育体制与理念改革不大,其效果并没有预期的好。这使管理教育相对于管理实践更早熟,更确切地说,管理教育与管理实践的“脱节”明显了。这种脱节是业界看轻管理教育者,而管理教育者也不太呼应实践诉求,进一步看轻实践,进而出现各自孤立发展的局面。其最显性的状态就是管理教育者在研究上更多追求国际前沿,更在乎是否与国际接轨,^②更极端地以发表外文论文为荣。这种追求与本土实践诉求严重脱节。

在这时,业界对合宜管理教育更加渴求。在20世纪末21世纪初激发了社会性培训这种管理教育类型。它是市场化运作。当高校管理教育内容仍是传授原理、概念,会用数学工具建立模型,更多体现在理论深化研究时,社会性培训却侧重于市场策略、沟通技能与战略咨询。一个是形而上的类型,一个是形而下的实用导向。关键是形而上的目标与实践中追求形而下的目标没有交集。在这种背景下出现了另类局面——高校中的管理教育比较沉闷,^③社会上市场化培训式^④管理教育相对活跃。社会上的培训教育因呼应实践需求,与管理实践保持着另类正向联动。

高校中的管理教育者也感到压力而进行改革,使MBA^⑤/EMBA^⑥教学逐渐有实践导向,以适应实践的需求。当然高校中的管理教育在初期是引进、吸收,并没有对教育模式与理念进行反思,而到2008年之后,逐渐开启反思,^⑦也在进行直面本土实践的改革。^⑧以前多关注国际化;在反思中,逐渐变成从关注“国际化”^⑨与关注“本土”^⑩两个视角进行革新。以前是以追求西方的国际化认证为荣,通过反思,逐渐认识到国际化追求更多是“表面”的先进化。追求先进的管理教育理念,对实践的现代化提升肯定也有助力,但其中因过分追求西方管理理论知识而有了研究泡沫。学习西方管理教育没有问题,因为西式管理教育代表20世纪先进管理教育的一般特征。不过,西式管理教育前沿内容不一定就适合中国本土,因为这其中有发展阶段的时间差。

问题是为何出现了“脱节”而在实践中仍能吸纳这么多管理专业的学生就业?因为当代中国正处于从经验管理到现代化、规范化的深化转型中。这需要管理教育塑造一种理论境遇、社会境遇与组织文化境遇,让业界和社会层面,尤其是员工与管理层了解并认同这种管理模式,并愿意积极投入到这种运作模式中。管理专业的本科生、MBA学生们,有相当多不是使其成长为领导者,而是成为认同这种管理模式,并推广这种管理模式的先行者。通过这些受过高等管理教育的毕业生们,运作企业管理或塑造整个管理境遇。这种塑造能够推进中国管理实践的现代化,也使这种效果不太好的管理教育仍能存留。而当本土企业规模增大,尤其是企业因规模效应而管理迟钝、市场竞争加强而出

①赵纯均等:《中国管理教育报告》,北京:清华大学出版社,2003年,第256页。

②吴芳和:《我国有了与国际接轨的MBA》,《中国教育报》2001年03月29日。

③《只要对中国经济有所帮助——〈商业周刊(中文版)〉主编严卫京访谈录》,孙际铁:《中国传媒 当代最具影响的传媒人访谈录》,珠海:珠海出版社,2002年,第410页。

④王利群:《我国职业培训正由“供给导向型”向“市场导向型”转换》,《中国培训》1999年第4期。

⑤秦京:《工商管理教育火爆 MBA、MPA、PMP 谁领风骚》,《中国审计报》2001年05月16日。

⑥肖军、丁琴:《EMBA 热爆中国市场》,《中国企业报》2002年09月13日。

⑦罗珉:《中国管理学反思与发展思路》,《管理学报》2008年第4期。

⑧罗运鹏:《我国管理教育的缺陷及未来发展路径》,《管理学报》2013年第11期。

⑨李小平等:《国际化与本土化的互动交融》,《管理学报》2016年第4期。

⑩郭毅:《活在当下:极具本土特色的中国意识》,《管理学报》2010年第10期。

现颓势时,企业领导者都主动意识到要加强自身管理知识的更新,对管理教育的诉求也变得迫切。这种迫切性也会促使管理教育理念和模式得到革新。企业领导者^{①②}以及学界和政界,^③对促使管理教育革新都起到积极推动作用。这种状态从管理创新拓展中会得到更显性的证明。

（六）改革开放深化期:管理创新时代的新契机

“创新是一个民族进步的灵魂,是国家兴旺发达的不竭动力”,^④而创新在管理教育视阈中得到广泛关注,尤其是得到国家层面的引导还要 21 世纪以后。2004 年至 2008 年是管理创新初步推广期,管理创新从追求有名无实(在口号与相关表述中号召管理创新,而无具体措施)的阶段,到追求名至实归(在具体实践中主动管理创新)的时期。这使得对管理理念、管理思维革新,有迫切需求。而在追求管理现代化诉求时期,管理教育追求让精英或能成为精英的人掌握理念与思维,而让普通的组织成员仅仅做不用思考的流水线型执行者。而管理创新时代是对管理模式要素进行全面革新,尤其是对管理理念、管理思维与管理文化进行转变。而观念与思维的革新集中反映了心智模式^⑤的革新。心智模式既包括理念,也包括心理认知和思维导向,还包括专业知识的思考与更新。它是对周遭世界长时间形成的固有观念,^⑥是对人的整体塑造,而非仅仅对职业角色的塑造。心智模式革新的实质就是对入职教育与职中教育,提出更深入的要求。随着中国“双创”(创新、创业)教育的提出,企业职业教育也逐渐深入拓展,出现企业办创业学院的新尝试——企业家、学者开办创业学院。^⑦这揭示出实践对通过教育来推进创新有了更迫切的需求。而管理教育不仅是技术导向的,更是理念、思维的启发,以前高校中原理化的理论教育发挥作用有限,而到管理创新时代,教育当然不是记诵概念原理,而是通过教育理念、模式的优化,进行贴近实践诉求的理念、思维的助产及其相关创造性的引领。这呼唤在管理教育领域进行深化转型。

这种大转型在 2008 年后,尤其是 2014 年以来变得更加明显。因为企业确实从仅仅追求管理创新之“表”——形象宣传,转向追求实质上的创新行动。这意味着不仅领导层要关注创新,管理者与组织成员都要关注创新,更需要探讨员工如何认同、执行并参与管理创新。这为直面实践的管理教育提出新任务。这类任务使管理教育更新与优化诉求变得更加迫切。高校管理教育也开始从更多追求国际化前沿理论研究,转到关注本土与跟踪国际化两种视野的研究导向。不过,高校管理教育还不能完全满足创新的需求,尤其对创新、创业的教育上,对战略性思考能力提升的教育上,以及商战实战能力的教育上还很不足。

在管理实践变迁中管理创新需求不明显时,管理教育需求也不明显,管理教育就蜕变为理论传授型教育。当管理创新需求明显时,企业会自主探索教育,^⑧包括新理念的探索、新思维的传播、组织认同教育和非营利的创新、创业学院,其旨在培养创新型理念和领导理念的领导者。这开启管理教育模式的新转型。以前企业更多立足业务培训、技术培训,以后转向价值观、制度认同的熏陶与引导。这揭示出当管理创新时代真正来临时,企业领导者也更主动承担教育者的角色。企业家不仅是商界精英,也不仅是塑造并引领商业价值观的人,更能积极推动社会文明。这时,“管理者成为师

①史玉柱:《我的四大失误》,《中国乡镇企业》1998 年第 8 期。

②吴炳新:《三株的失策》,《中国乡镇企业》1998 年第 8 期。

③朱镕基:《管理科学 兴国之道》,《中国科学基金》1996 年第 4 期。

④本书编写组编:《江泽民同志〈论科学技术〉学习导读》,北京:中共党史出版社,2001 年,第 124 页。

⑤陆雄文主编:《管理学大辞典》,上海:上海辞书出版社,2013 年,第 561 页。

⑥[美]彼得·圣吉:《第五项修炼》,郭进隆译,上海:上海三联书店,1997 年,第 201 页。

⑦蓝建中:《以松下政经塾为镜看湖畔大学的发展》,《新华每日电讯》,2015 年 04 月 03 日,第 3 版。

⑧崔世广:《我在日本松下政经塾的学习和研究》,《日本学刊》1993 年第 5 期。

者”,这个关键性命题揭示出管理教育的主体,不仅在高校,也不仅在社会培训中,还可以在企业中使管理教育理念契合实践的需求。

三、当代中国管理教育变迁的厘定

(一) 联动特色

第一,“专科化+特色价值观”的融合模式。管理教育的专科化并重视技术教育,这是一种苏联教育模式。而中苏关系破裂,跟从苏联模式也告一段落。这之后经过毛主席倡导工业化中要学习“鞍钢宪法”。这是在重视技术导向的同时,更加重视价值观的导向,在实践中进行工作间余的技术教育与价值观引导(例如学习毛主席的《矛盾论》与《实践论》),^①而管理教育更多是“原理化的教育+工程化的教育+价值观引导”。通过工程技术教育提升效率,又通过价值观引导与宣教加强组织成员对自身管理模式的认同,同时通过这种鲜明的价值观教育进行精神激励。这也有多重措施,例如价值观引导还与劳动竞赛(劳动竞赛,在苏联早期建设中就非常盛行,斯达汉诺夫运动就是其劳动竞赛的高潮。^②而在革命与建设中,中国共产党更善于进行劳动竞赛^③)、标杆管理相结合,效果也很好,出现了很多价值观宣教与劳动竞赛结合的典型人物。^④第二,引进型管理教育与引进型管理模式相互影响。新中国初期引进苏联管理教育与引进苏联管理模式是相互影响的。而改革开放以来也曾引进国外现代化的管理模式,首先是引进日本管理模式,然后是引进西方,尤其是美式管理模式,而管理教育也同时进行西化管理知识的更新、传播与推广。引进型管理教育、引进型管理模式与中国本土管理现代化的发展定位有关。在改革开放初的1980年代,多以闷头做学生的潜心学习为主;1990年代,以追求先进跟从模仿为主;2001年之后,以跟进国际化,进而紧跟国际化潮流,以加入国际化教育认证体系为荣;2008年后,尤其是党的十八大以来,以“同步国际化+直面中国本土管理实践”的相互参照来拓展管理教育。

(二) 阶段性诉求

第一,注重原理的记诵,以原理的掌握推进管理知识更新,更多以书本知识传授为主。第二,注重管理制度、工程管理技术的培训与推广,同时注重推广运筹学。^⑤第三,重视价值观宣教,首先培养对这种管理模式的认同感,其次提高对管理模式的认知水平。以上特色中尤其要关注管理教育的原理化所彰显的理论型教育,这易导致“管理教育-管理实践”联动的脱节。这种脱节不仅在中国存在,在西方也有。例如明茨伯格^⑥更早认识到原理化书本教育之不足,更早反思与革新这种传统模式。而中国基于传统社会经典研读、体悟式的教育模式拘囿,对原理化记诵的反思与批判没有西方管理教育者这么强烈。不过,为迎接管理创新时代管理创新全要素进行革新诉求的加强,对管理教育更深入实践导向的诉求也得以加强。这就需要对管理教育理念和模式进行更深层次改革,更侧重创新、创业的引导。这其中包括高校创新与创业教育、社会性培训机构的创新、创业教育以及企业中的创新、创业教育。前者是基础教育;中者是面向商业背景的市场化培训教育;后者是基于企业领导者的理念进行创新、创业教育,更多利用其优势,聘请知名创新、创业企业家作导师,进行实践导向的

①宋连生:《共和国重大历史事件回顾》,北京:九州出版社,2011年,第55、213页。

②[苏]斯大林:《斯大林在第一次全苏联斯达汉诺夫工作会议上的演说》,北京:新华书店,1949年,第1页。

③何维忠:《南泥湾屯垦记》,天津:天津人民出版社,1959年,第14-16页。

④陈佳贵:《新中国管理学60年》,北京:中国财政经济出版社,2009年,第18-24页。

⑤卢晓璐等:《“我只是个‘搬运工’”》,《中国科学报》2013年01月18日。

⑥[加]明茨伯格:《管理者而非MBA》,杨斌译,北京:机械工业出版社,2006年。

教育。前后两者更侧重创新、创业的引导,而中者更多是技术、策略导向的培训,让受教育者有获得感,进而愿意为这种教育买单。而企业的创新、创业教育,更贴近企业需求。这揭示出,创新、创业教育不是以传统的知识吸收为宗旨,而是以实践诉求为导向。

从阶段性发展来看,在管理实践不同阶段,应有不同的管理教育模式。在经验管理与管理现代化初期,应以“原理化知识记诵+学徒式经验吸收”的教育为主。这是管理现代化知识吸收与跟进时期的教育模式。而到管理现代化深入期,就变成“业务再造教育+技术培训”的教育模式。这是对原理化记诵教育的倒戈。而到管理创新时代的管理教育,需要业务培训更多导向理念、思维的创造性启发与创新。这揭示管理教育理念在革新。

（三）管理教育理念更新:从训导到育导

当代中国现代化发展初期的管理教育是一种训导教育理念,也就是强化教育者与学习者的身份不同。在这其中,教育者是主体,学习者是客体,主体对客体进行知识技能的灌输。而管理现代化深入期的训导教育是更加标准化的,以彰显精英主导教育与封闭性教育为主。而所谓封闭性教育,是以高等管理教育为主,在后期涉及企业内训;而开放性管理教育更多是社会培训、企业自我探索管理教育,以更灵活的创业教育与领导能力熏陶、启发为主。从教育模式上看,封闭性教育更多是原理化、技术导向的接受型、灌输型教育;而开放性教育多是启发式、教学相长的实践导向型。前者更多是“训导”类型,而后者逐渐塑造“育导”类型。因为对创新导向的管理教育更多需要体现开放性的“育导”教育。这种更新,对中国管理教育是一个机遇,更是一种挑战。因为中国管理教育其基础仍是“训导”模式。若导向“育导”类型,需要从理念到实践,甚至社会境遇多个层面的配套改革,尤其需要文化境遇的重新塑造。教育界、实践界已认识到从“训导”到“育导”教育模式转型的重要性,但实践的革新仍在努力探索中,其中会受到本土体制、文化的强力约束。这说明,“管理教育-管理实践”的联动需与社会大境遇联动才行。当实践需求与教育需要不一致时,教育理念与模式革新就会有困境,“管理教育-管理实践”联动出现脱节。当教育理念、模式与社会大境遇诉求有巨大差距时,即使引入先进的教育理念与模式,也不一定发挥好效果。基于此,我们需要更深入探讨新背景下的管理教育革新倾向。

四、引领创新背景下“管理教育-管理实践”联动

创新是围绕人之关切的创新,制度创新、技术创新都需要人的创造性激发、引导。这在管理创新时代更加关键。而人何以创新?这就需要创造性的理念与思维,并践之以行动。而连接创新理念与行动就是教育,基于此,管理创新需要合宜管理教育的支撑。而管理教育对管理创新、管理创新研究有特别关系。这既是实践焦点,也是理论探讨的关键点。其为管理创新提供新的理念和合宜的思维模式;而新的价值观又引领新的社会氛围,管理教育不仅对组织成员、管理者,更对领导者,都有直接或间接的影响。管理创新研究的重构与管理创新模式的革新,也需要管理教育的深入研究及其平台支撑。基于此,管理实践者,尤其是领导者,也可通过教育提升管理创新的状态,或通过与学界互通或各自发挥其特长,以达到共赢。

当代中国转型境遇中管理教育在很长一段时间内,因为管理现代化上的发展阶段,其更多是引进型借鉴式。而既有引进型管理教育可以分学习型与追赶型两个大类。其一,向“老师”学习;其二,赶上“老师”。当我们开始理性对待管理教育的引进与借鉴时,才会更理性地看待管理教育的经验。在新形势下,需要反思管理教育的国际化,管理教育只有首先直面中国本土,基于本土诉求,选择合

宜管理教育才行。这种新形势的特征是:其一,新的经济形势。中国经济进入新时代,需要新的动力支撑经济增长。需要由“有限的物质资料+技术”支撑型的竞争力模式,转型到“物质资料+技术+管理创新文化、模式”支撑型的竞争力状态。这种管理创新时代需要对支撑管理创新的教育进行深入探讨,尤其是对教育理念与模式进行优化。其二,新形势也指向新技术条件,尤其是新智能互联网使系统化、空间联络一体化加强,使组织反映能力的创新变得更加关键,这使对组织本身再阐释变得必要。例如,商业精英提出用组织生态系统理念来定位企业组织。^①这是通过网络组织互通互联实践心得来重新定位组织。这种定位开拓了新技术条件下管理创新、管理实践与管理教育优化的新联动倾向。那就是贴近实践,总结实践,并引领实践诉求。

新技术条件贯通到管理教育中来促使知识互联更快捷,知识获取更便利。不同形态的在线教育使职前、职中的教育不受时间、空间限制。这种互联不仅体现在知识储备、传播过程以及在组织内管理知识再生产上,也不仅限于组织之内,因为可以调动虚拟网络成员的智慧,促进创新。在这种情况下,管理教育的内容可以很快获得,关键是管理教育的理念与模式需要根据管理实践诉求,配套调整。如何创新教育理念与模式使其在纵深上得以拓展?这需要对管理教育,尤其是高校管理教育进行再定位。在新形势下,高校管理教育能给管理实践提供什么?其实,高校的核心优势还是在更深入研究,进行教育理念、模式的引领,发挥其基础性、原创性的教育定位。高校可以不为市场驱使,^②进行不为直接经济效果所左右的基础性、前瞻性研究。这是助力管理创新的源头活水。

五、结束语与研究展望

当代中国转型境遇中管理教育变迁的主导特征是引进型促动下的“管理教育-管理实践”联动。这种联动,在新中国初也是注重实践导向,但管理教育本身的内容与实践并没有保持联动。到改革开放之后第二波引进型借鉴式“管理教育-管理实践”联动时,出现了平行发展取向。这其实就是“管理教育-管理实践”联动的脱节。而新的实践诉求与教育界的反思,在2008年之后,尤其是党的十八大之后,催动新的直面实践的管理教育革新。这促使“管理教育-管理实践”有效联动的真正开启。这种开启是教育界直面实践诉求的结果。不过,这其中的管理教育理念也经历了转变。既有管理教育理念更多是一种“训导”类型,而基于“训导”特色的“管理教育-管理实践”联动是执行力导向的,是一种自上而下命令导向下以执行能力比拼为主。这是一种“师者即权威”,而学习者仅仅跟从的模式。而在创新诉求下,我们需要调动基层组织成员活力,至少是能进行上下互动的模式。这需要员工发挥主动性,企业领导者也需要革新理念,加强服务与引导。而这种引导与服务不是放弃领导,而是更需要强化理念革新,关注被领导者领导力和能力的提升。而“训导”模式与此要求有差距,更多是教育精英的自上而下的主导。管理创新时代需要管理教育精英更多直面实践,直面全球发展大势中的管理问题。这需要管理教育者走出象牙塔,^③因为时代需要直面实践的师者。这时师者更需要一种育导模式,这是“管理教育-管理实践”联动的优化方向。

(责任编辑:路 媛)

①黄胜忠等:《互联网时代的生态型组织构建研究》,《中国人力资源开发》2015年第16期。

②王方华:《商学院不能太商业化》,《上海管理科学》2013年第4期。

③王方华:《商学院发展的学术路线图》,《上海管理科学》2013年第6期。

From Indoctrination to Induction: The Inner Logic of the Evolution of Management Education in Contemporary China under the Circumstances of Social Transformation

LI Peiting

Abstract: Management education is not just to instill theory into students, but to face the development demands of the organization and people in practice. This requires us to build a framework joining management education with management practice based on the reality of the contemporary China's social transformation. Since the founding of the People's Republic of China, the relationship between the theory of management education and the management practice has become rich and complex; foreign theories and practices have been introduced into China; the tendency to prefer the on-site education to management education theory also exist; and there are hidden worries about the parallel development of management practice and management education. This parallel development has to some extent led to the disconnection between management education and management practice. In recent years (in particular since 2014), the "mass entrepreneurship and innovation" education and new business education have advocated the effective linkage between management education and management practice. Facing the future era of management innovation, management educators should deepen their understanding of practice and optimize the management education model through turning "indoctrination" into "induction".

Keywords: contemporary China; management education evolution; indoctrination; induction

About the author: LI Peiting, PhD in Management, is Professor and PhD Supervisor at School of Politics and Public Management, Qufu Normal University (Rizhao 276827).