

图书基本信息

书名：<<非线性视野中我国大学和谐管理机制研究>>

13位ISBN编号：9787312021947

10位ISBN编号：7312021948

出版时间：2008-3

出版时间：中国科学技术大学出版社

作者：朱浩

页数：247

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

内容概要

《非线性视野中我国大学和谐管理机制研究》从非线性思维观的视野审视，将耗散结构理论、协同学等非线性理论的观点与中华传统文化的和谐思想相结合，提出非线性和谐的概念。按照大学组织内部和谐 外部和谐 整体和谐的逻辑展开，对大学的文化、组织、权力、人力资本、外部关系、核心能力等重要问题进行研究，着力探讨其中的非线性关系，构建大学和谐管理机制，勾勒了非线性视野中我国大学和谐管理机制的理论框架，为我国大学体制与机制的改革与创新提供了一种新的思路。

作者简介

朱浩，男，1970年11月生，安徽庐江人。

1999年毕业于合肥工业大学人文经济学院，获法学硕士学位；2007年毕业于华东师范大学教育经济与管理专业，获教育学博士学位。

现为合肥工业大学人文经济学院副教授，硕士生导师，主要研究领域为：教育经济与管理、科技哲学。

在《自然辩证法研究》、《科学技术与辩证法》、《中国大学教学》、《思想理论教育导刊》等核心期刊上发表学术论文40余篇，其中多篇被人大复印资料和高教信息全文转载。

出版《归程何处——生态史观话文明》、《大学理念、组织与人事》（合著）等学术著作4部。

参与或主持多项国家、省部级、校级科研课题。

书籍目录

序第一章 导论第一节 问题的提出、研究的视角与意义一、问题的提出二、研究的视角三、研究的意义第二节 主要概念解析一、大学二、非线性三、和谐四、非线性和谐管理五、机制第三节 相关研究概述一、非线性科学与非线性思维二、和谐管理思想三、非线性科学与和谐管理思想在大学管理中的应用第四节 研究思路、理论模型与研究内容一、研究思路二、大学非线性和谐管理的理论模型：三大主要原理三、主要研究内容第二章 非线性视野中大学管理思维的延伸第一节 非线性：一种新的思维方式一、非线性系统的基本特征二、非线性思维的基本特征三、非线性科学的哲学意义第二节 从线性到非线性：大学管理思维的延伸一、从封闭思维走向开放思维二、从简单性思维走向复杂性思维三、从确定性思维走向随机性思维四、从经验性思维走向前瞻性思维五、从零和思维走向共赢思维第三章 用非线性的观点看大学文化的演变、冲突与和谐第一节 大学文化与大学管理一、大学文化的内涵二、大学文化是大学管理的灵魂三、大学文化建设是大学管理的首要内容第二节 大学理念的非线性演变一、西方大学理念的嬗变：人一知识社会之间的非线性和谐二、我国大学理念的非线性发展历程三、我国大学办学理念的冲突与协调第三节 大学精神的和谐意蕴与培育一、大学精神的和谐意蕴二、我国大学精神的培育需要协调好三种关系第四节 我国大学教师多元文化的冲突与和谐一、大学教师文化的类型二、大学教师多元文化面，面临的冲突与选择三、大学教师多元文化整合与和谐机制的建构第四章 用非线性的观点看大学组织的变革与和谐第一节 组织管理理论范式的转换一、组织概念的延伸二、组织管理理论范式的转向三、组织结构的发展与创新第二节 非线性视角下大学的组织特性一、复杂性与矛盾性并存二、多样性与统一性并存三、开放性与保守性并存四、松散联合性与严密性并存第三节 从耗散结构理论看我国大学组织变革的机制一、耗散结构理论的要点二、开放并引进负熵是我国大学组织发展的前提三、非平衡态是大学组织发展与创新之源四、非线性的相互作用是大学组织发展的内部动力五、随机涨落是大学组织变革与创新的触发器第四节 大学组织管理整合的三种非均衡力量一、科层制的力量发挥有限作用二、市场的力量发挥辅助作用三、文化的力量发挥主导作用第五章 用非线性的观点看大学权力的制衡与和谐第一节 非线性视角下的大学权力关系一、权力结构边界模糊与权力冲突二、两种权力运行机制的差异和相悖三、权力主体的多元性与不对称性四、大学权力价值观念的冲突第二节 大学校长的和谐权威一、大学校长权威的来源二、大学校长的“和谐权威”与“不和谐权威”三、大学校长如何树立“和谐权威”第三节 我国大学多元权力的制衡模式建构一、党、政、教授共同决策模式二、多元权力主体决策模式三、以院系（所）为重心的校与院系（所）分权运行模式第六章 用非线性的观点看大学人力资本和谐管理第一节 我国大学人力资本管理问题与非线性管理机制一、大学的人力资源与人力资本二、我国大学人力资本面临的主要问题三、大学人力资本与人力资本的非线性管理机制第二节 大学人力资本价值提升的关键创造性思维的开发一、思维与创造性思维二、从耗散结构理论看大学人力资本创造性思维的培养与开发第三节 大学人力资本实现的价值取向——“和谐人格”的培养一、“和谐人格”的内涵与外延二、“和谐人格”是“知情意行”循环发展的过程三、“和谐人格”是真、善、美的一体化第七章 大学外部关系的非线性和谐第一节 大学与政府的关系：从依赖走向自主第二节 大学与社会的关系：从边缘走向中心第三节 大学与大学之间的关系：从竞争走向共赢第四节 我国大学外部关系和谐机制的建构一、大学外部关系和谐机制建构呼唤完善立法与严格执法二、大学外部关系和谐机制建构需要发挥市场的调节作用三、大学外部关系和谐机制建构呼唤文明的道德规范四、大学外部关系和谐机制建构需要多种相关制度保障第八章 非线性视野中的大学竞争力与和谐力第一节 非线性和谐视野中的大学核心竞争力一、非线性和谐与大学核心竞争力二、大学核心竞争力的构成要素三、大学核心竞争力形成的非线性协同机制第二节 从协同学看我国大学学术竞争力的打造与提升一、协同学的理论要点二、开放与非平衡态是打造与提升大学学术竞争力的前提条件三、竞争与协同是打造与提升大学学术竞争力的内在动力四、序参量的形成与支配作用是打造与提升大学学术竞争力的关键第三节 非线性视野中的大学竞争力与和谐力一、竞争与和谐的关系二、与大学竞争力相对应的和谐力第四节 迎战不确定性：大学核心能力的战略管理一、竞争力与和谐力的关系：大学核心能力的构成二、大学核心能力提升的最佳战略选择：柔性竞争战略与双赢战略三、大学核心能力战略规划：发展思路与实施途径参考文献后记

章节摘录

第一节 问题的提出、研究的视角与意义 一、问题的提出 21世纪是一个迅速变革的时代，随着社会政治、经济、科学技术的迅猛发展，高等教育日益大众化、国际化、信息化。作为高等教育系统核心部分的现代大学正 从社会的边缘走向社会的中心，演进成为集人才培养、科学研究与社会服务等多种 职能、多单元、多中心的独特社会组织。从我国高等教育发展的进程来看，我国大 学近年来实现了历史性的变革与发展，取得了许多有目共睹的成就。

但是，由于大 学组织规模的不断扩大，组织内外环境日益复杂，竞争日趋激烈，凸现出许多深层次的管理问题，如大学多元文化的冲突与不和谐，松散的学术性组织与严密的管理 科层制的冲突与不和谐，行政权力与学术权力的冲突与不和谐，领导权威与“反向 权威”的冲突与不和谐，人才培养的德与才、质与量的矛盾与不和谐，大学与政府的二元关系转变为大学与政府、市场等的多元关系导致彼此利益冲突与不和谐等。

这些问题归根到底是大学系统的内部关系不和谐与外部关系不和谐问题。

解决问题的关键是我国大学如何协调好文化、组织、权力、人力资本等多种因素和力量，消 减内部的不和谐性，增强和谐性；以及如何协调好外部关系的平衡与互动，消减外 部关系的不和谐，增强大学的自主性与对夕：部环境的适应能力。

因此，我们要认真研究和解决大学的和谐管理问题，创建有效的管理运行机制，协调、平衡冲突，消 减不和谐性，增强和谐性。

大学组织从不和谐到和谐绝非是一个简单的、线性的、一蹴而就的过程，而是复杂的、非线性的动态演化过程。

同时，在大学复杂系统内部关系与外部关系中，充满了无数的非线性相互作用，从而使得我们在很多情况下必须以一种非线性思维来进行分析、考察与研究。

世界著名物理学家、诺贝尔奖得主伊·普里高津 (Ilya Prigogine) 指出：“人们认识世界的角度和方法，应当超越牛顿思维的束缚，实现根本性的转变，即转向多重性、暂时性和复杂性。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>