

<<学术组织中的人>>

图书基本信息

书名：<<学术组织中的人>>

13位ISBN编号：9787811017007

10位ISBN编号：7811017008

出版时间：2008-12

出版时间：南京师范大学出版社

作者：缪榕楠，胡建华，张乐天 著

页数：302

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>

<<学术组织中的人>>

前言

20世纪80年代以来,在世界高等教育的改革浪潮中,大学制度改革始终是很多国家政府与大学界关注的焦点之一。

例如,英国1988年的《教育改革法》和1992年的《继续教育与高等教育法》指导英国高等教育体系完成了由“二元制”到“一元制”的转变,实施了一场“静悄悄的革命”。

又如,澳大利亚政府在80年代末、90年代初通过对大学与高等教育学院的合并与改组,也将高等教育体制由“二元制”改为“一元制”。

与其他国家相比,日本90年代初开始的战后第三次大学改革更加凸显出制度改革与创新的深度。

领导人大学评价制度、实行大学教师任期制、实施“国立大学法人化”,这些改革都是日本近代大学发展史上前所未有的,特别是“国立大学法人化”在一定意义上改变了国立大学的性质,对日本大学制度的发展产生着深远的影响。

1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》公布之后,我国的高等教育发展进入了一个新的改革时期。

这次的改革,无论在持续的时间、涉及的范围,还是在改革的广度、影响的深度上都胜于20世纪50年代初期的那一次。

持续20年的改革已经在高等教育的各个领域引起了深刻的变化,其中大学的办学形式、管理制度、人才培养方式等方面的改变尤为引人注目。

由于80年代中期以来的高等教育改革是处在我国经济体制转轨、社会全面变革这样一种错综复杂的大背景之下,同时又面临着知识经济在全球的发展以及高等教育国际化、大众化的挑战,因此改革的进程充满了矛盾,改革的发展不断产生出许多亟待解决的理论与实际问题。

改革发展到今天,人们愈来愈清楚地认识到在大学改革这样一个系统工程中。

制度改革、制度创新是关键与核心。

<<学术组织中的人>>

内容概要

由于80年代中期以来的高等教育改革是处在我国经济体制转轨、社会全面变革这样一种错综复杂的大背景之下，同时又面临着知识经济在全球的发展以及高等教育国际化、大众化的挑战，因此改革的进程充满了矛盾，改革的发展不断产生出许多亟待解决的理论与实际问题。改革发展到今天，人们愈来愈清楚地认识到在大学改革这样一个系统工程中。制度改革、制度创新是关键与核心。

<<学术组织中的人>>

书籍目录

总序001序001 001 一、选题的理由003二、研究的意义008三、文献综述011四、理论基础：新制度主义022五、研究视角：大学作为一种学术组织032六、研究方法036七、分析框架037八、本研究的主要特色与可能的创新之处040

第二章 标准、程序与录用中的信息042

第一节 学者行会的成员资格043一、大学的诞生043二、学位制度046三、学位授予与教师资格的获得048四、中世纪大学教师录用的若干特点分析050

第二节 当代的录用标准与程序053一、大学民族化与国家化之后的教师录用054二、当代的大学教师录用：两个案例的分析与比较058三、当代著名大学教师录用的一般特点067

第三节 录用中的信息070一、录用中的信息不对称071二、“逆向选择”的形成078三、“庸人积淀”效应与“二次流动”现象082

第四节 试用期制度084一、录用中信号传递的失灵084二、试用期制度的缘起088三、试用期制度在我国的实践困境及完善093

第三章 权威感与晋升中的激励

第一节 教授权威的演变100一、中世纪的大师102二、学院中的高级教授106三、讲座制与权威的制度化110四、学系中的权力分化与权威弱化116五、权威感与晋升119

第二节 影响晋升的因素121一、人才培养的能力121二、科学研究的水平125三、学术界的地位127四、学历（学位）130五、同事关系132

第三节 价值观与激励的偏差134一、个人本位与16~18世纪大学的衰败135二、知识本位与人才培养的忽视139三、社会本位与教师专业发展的失衡143

第四节 激励的原则148一、分类（分层）激励148二、激励有效信息151三、激励强度适当153四、监督最小化156

第三章 量化法与学术声誉评价159

第一节 评价的复杂性159一、学科壁垒的形成161二、知识确定性的终结165三、评价复杂性的表现168

第二节 学术评价中的量化法172一、引文分析技术：量化法的缘起172二、被误读的量化法174三、过度量化的后果177四、“学术欺诈”和“学术腐败”的危害185

第三节 学术声誉：一种质的评价标准：[87一、声誉与学术声誉188二、诺贝尔奖：一个学术声誉评价系统193三、学术规范：我国学术界对学术声誉失落的反思201

第四节 学术声誉评价制度205一、早期的声誉制度组织形式205二、学术声誉评价制度：一种“理想类型”（idealtyp）207三、学术场域中的“当事人”及其责任218

第四章 职业安全与集体谈判制度220

第一节 大学教师的特权221一、特权的形成条件221二、特权的类型与获得225三、大学教师特权的衰微234

第二节 职业安全的威胁因素237一、宗教教派（教义）的纷争238二、政治风云的变幻245三、宗教、政治与学术自由251

第三节 解聘与申诉254一、解聘的理由255二、“申诉”与申诉制度257三、我国的教师申诉制度259

第四节 集体谈判制度264一、集体谈判的含义264二、美国大学的集体谈判制度267三、集体谈判制度在我国的现实性和实践困境270四、我国大学集体谈判制度建立的若干前提276

结语——大学教师任用制度的政策取向280

主要参考文献289后记300

<<学术组织中的人>>

章节摘录

八、本研究的主要特色与可能的创新之处 就人文社会科学而言,学术研究有着不同的类型。一种是开创性的理论研究,通常这种研究提出了一个崭新的问题,或者一个新的研究角度,或者一个新的解释逻辑。

一种研究的主要贡献是在研究方法上,诸如研究设计或研究的操作化、变量的测量等等。

另一类研究是对原来的理论进行进一步阐发、发展和完善。

最早提出的开创性研究理论可能比较粗糙,可操作性差,以后的研究工作可以对其理论逻辑做进一步的阐发,在操作性上加以推进,推动这一思路的研究继续发展下去。

还有一种学术研究活动致力于不同学术流派之间的对比和融合。

此外,大量的研究工作是资料积累和实证研究,但这类研究同样对学术发展有着自己的贡献。

本研究所做的工作就是将已有的理论运用到教育领域,并对其理论逻辑进行进一步的阐发,希望推动这种理论思路的研究能够继续发展下去。

具体而言,本研究的主要特色与可能的创新之处有以下几个方面。

第一,如果我们认为大学教师职业是一种学术职业,并且现实当中存在着一个学术劳动力市场,那么本研究中的有关内容就是将信息不对称理论系统应用于我国学术职业人才选拔的一项新的比较性研究。

学术职业显然不是人人都可以从事的职业,但对于大学和大学教师职位申请者而言,什么样的人最适合从事学术研究,存在着严重的信息不对称。

本研究致力于细致分析当前我国大学教师录用中信息不对称产生的原因与现状,进而提出了试用期制度在我国建立与实施的可能性与文化一认知意义系统的建立方式。

第二,如果我们认为学术组织中的人是理性的,需要不断的激励以激发他们的生命力与创造力,那么本研究的有关内容就是针对学术组织中人的激励特点与方式所开展的一项新的应用性研究。

任何社会组织要获得发展,必须给它的成员一定的激励。

<<学术组织中的人>>

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>