

# 创新高校管理体制 构建和谐校园文化

□ 邓和秋

**摘要:**大学校园是和谐社会的重要组成部分,是直接向和谐社会培养、输送高素质人才的基地,是促进和谐社会建设的一支重要力量。因此,高校必须紧跟时代步伐,创新高校管理体制,构建和谐校园。本文通过研究和谐校园的内涵、特征,对高校管理体制改革提出自己的观点和建议

**关键词:**创新高校 管理构建 和谐校园

**中图分类号:**G 641 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-5675(2008)02-184-03

构建社会主义和谐社会,是以胡锦涛同志为总书记的党中央从全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的全局出发提出的一项重大任务。高等学校作为社会肌体的重要组成部分,是人才、知识、信息、社会能量、社会资源高度集中的地方,是传承文明、培养人才、创新科技和服务社会的特殊组织,因此,创新高校管理体制,积极构建和谐大学校园,是构建社会主义和谐社会的推进器。

## 一、和谐校园的内涵和基本特征

和谐校园是指以校园为载体的全面、自由、协调、整体优化的育人氛围;是一种以和衷共济、内和外顺、协作发展为核心的素质教育模式;是一种以学生发展、教师发展、学校发展为宗旨的整体效应。校园内部各种要素处于一种相互依存、相互协调、相互促进的状态,外在表现为教育环境和谐、教师间人际关系和谐、学生间人际关系和谐、师生关系和谐,以及学校质量、效益、规模等要素的和谐发展。每所学校因发展历程不同,所处地区经济社会发展水平不同,办学类型、办学层次不同,都要根据各自的实际创建自己的和谐校园。和谐校园的基本特征表现在以下几方面:

### 1. 思想全面、理念先进是和谐校园的理论基础

在办学思想上,要全面贯彻党的教育方针,实施素质教育,把德育、智育、体育、美育等有机地统一在教育活动的各个环节中,使诸方面教育相互渗透、协调发展,促进学生的全面发展和健康成长;在教育理念上,必须做到以人为本,真正做到尊重人、关心人、理解人、爱护人和激励人,为师生员工才能和潜力的发挥营造一种公平、公正、合理、有效的宽松环

境和良好氛围,建立师生员工身心愉悦的物质和精神环境。

### 2. 决策民主、学术自由是和谐校园的核心条件

学校事务的治理、学校社会关系的处理以及学校的制度安排、规则程序、合作参与、责任分担、利益共享等都离不开民主。因此,广泛吸取各方面意见,让师生员工更好地表达自己的利益诉求,尽量减少决策失误。要调动一切积极因素,使一切有利于学校发展、社会进步的创造愿望得到尊重,创造活动得到支持,创造才能得到发挥,创造成果得到肯定。

### 3. 依法治校、以德治校是和谐校园的法律依据

党政组织依法治校,党员干部和师生员工依法行事,各种利益关系依法调节,人就能和谐相处;学高为师,德高为范,干部有官德,教师有师德,学生有品德,在社会上遵守公德,在工作时遵守职业道德,在家庭中遵守美德。

### 4. 硬件过关、软件过硬是和谐校园的外在表现

构建和谐校园,办学思想、教育理念、培养模式、管理体制、大学精神、校园文化、规章制度等必须追求卓越、创造一流,力争做到规划科学化、功能现代化、信息网络化、园林生态化、后勤社会化。人力、财力、物力资源,有形的与无形的资产,配置的科学、使用的效能,则可相互促进、共生合力,最大限度地发挥其作用和价值。

### 5. 利益协调、安全有序是和谐校园的关键所在

构建和谐校园,关键是协调处理好学校内部各方面的利益关系。当前,在高校普遍实行的干部人事制度改革、教师职务聘任制、教学科研成果评定等,要做到起点公平、机遇公平、结果公平。协调各方面的利益关系的目标,理顺师生员工的思想情绪,形成全体师生员工各尽其能、各展所长、各

\* 作者简介:邓和秋,湖南人文科技学院副教授,湖南娄底,417000。

得其所、专心学业而又和谐相处的局面。

#### 6 全面和谐是和谐校园的根本标志

和谐是手段,也是目的;构建和谐校园是目标,也是过程,和谐始终处在变化发展的动态。因此,我们构建和谐校园一定要准确把握时代脉搏、经济社会发展进程和学校发展状况,形成不断变化、不断前进、不断上升、不断完善的发展趋势。

## 二、高校仍然存在不和谐因素

目前,我国社会总体上是和谐的。但是,也存在不少影响社会和谐的矛盾和问题。但是,人类社会总是在矛盾运动中发展进步的。因此,构建社会主义和谐社会是一个不断化解社会矛盾的持续过程。由此引申,建设和谐校园也是一个不断化解各方矛盾、解决各种问题的过程。当前在大学校园内,存在的不和谐表现在以下几方面:

#### 1 文化环境制约学术创新

中国科学院党组成员、中国科学技术大学党委书记郭传杰指出:“制约我们创新的重要因素是软环境,也就是文化环境。”作为创新人才主要培养基地的高校,其文化环境同样不利于高校学术创新工作的开展。

不少高校在教师学术考核中仍存在重数量不重质量的统计化倾向,或是只考虑论文发表刊物的级别而不考虑文章本身的质量,直接导致教师学术成果原创性严重不足,同时,抄袭行为、数据造假、伪造成果等学术失范行为愈演愈烈,低水平重复等现象更是广泛存在。不良的学风不仅破坏了学术研究的正常规律和发展机制,更毒害和异化了学者的健康心态。

#### 2 联合办学为高校的内部管理带来新的挑战

“联合办学”有助于淡化中国高校单一的隶属关系,但联合办学只能在一定时期和一定程度上对宏观管理体制改革的促进作用。根本上还是要建立政府宏观调控、社会积极参与、学校自主办学的运行机制。不过,各种形式的联合办学都或多或少地会给高校的内部管理带来新的课题,引发新的思索,带来了新的问题。

高校“联合办学”容易引发以下几个问题:一是“联合办学”可能破坏各高校原来长期形成的优良特色。二是它可能导致人事纠纷和利益冲突,影响管理效率。三是预期可以获得的效益难以评估。四是合并过程中出现了“拉郎配”和“戴帽子”的攀比现象。凭借上级领导或学校领导的主观意志促成的合并,易导致合并各方“貌合神离”,有名无实,这不仅无助于提高效益,反而由于各种内耗使效益更低。有的地方和学校借合并“搭车升级”,中专升大专,大专升本科,本科学院升大学,以便“快速发展”。上述种种情况对优化高校布局结构来说,适得其反,对提高办学效益毫无意义。处理不好,会直接导致“联合办学”失败。

#### 3 高校盲目扩招弊端多

近年来,各大高校纷纷扩招。高校扩招增加了人才的供给,使我国人力资源的结构趋于合理,增强了国际竞争力,从而促进了经济发展。与此同时,扩招调动了办学的积极性,大大增加了高校教育投资,进而拉动经济增长。高校扩招也是符合我国教育精英化走向教育平民化、大众化转变的需要。但这种政策在实践中呈现出许多弊端,对高等教育管理带来诸多不利影响。主要有:一是扩招使高校教育质量下降,学生素质下降。改革“精英式教育”而实行“大众化教育”,片面地追求人数,忽视学生的思想品质,加之高校人满为患,管理跟不上。致使大学生鱼龙混杂,良莠不齐,各种不良现象增加。二是教育管理难度加大,管理事务增多。在扩大招生规模之后,生活、学习所必须配套的硬件设施的建设速度和完善程度,未能较快地满足需求和期望。教学资源日益紧张。学校事务更加繁忙,如教务运行规划、教学质量监控体系、考试制度改革、教学管理手段和管理人员队伍素质也都不同程度地存在与招生规模迅速扩大不相适应的问题。三是教育环境、师资问题日益突出。高等教育规模的扩大需要大量办学经费,经费投入跟不上规模发展速度,办学条件紧张,生均拨款严重不足。师资匮乏,教师负担过重,精力投入不足,影响了授课质量。四是研究生、博士生含金量逐渐降低。由于全国高校大幅度扩招,本科生就业形势日益严峻,越来越多的本科生选择了考研。人才高消费现象便产生,人力资源浪费,出现了教育“过度”问题。教育的“过度”导致了知识的失业,反过来,知识的失业又促进教育层次的进一步扩张,由于本科毕业生在就业中越来越被动,普通高校不遗余力争上硕士点、博士点,名校则拼命扩大硕士生、博士生的招生规模。

## 三、创新高校管理体制是构建和谐校园的根本出路

创新,是发展的源泉,是一个民族发展的不竭动力。惟有创新才能发展,当前高校管理体制改革的思路,应当紧紧围绕构建社会主义和谐社会总的要求,以科学发展观为指导,全面推动管理体制改革的,用创新的理念、方法、技术和制度营造良好的教育环境,要从以下几个方面加快改革步伐,才能培养出与时俱进的人才。

1 以人为本,创新教学考核评价体系和科研管理体制,推动校园文化建设和谐创新

以人为本,就是要关心人,尊重人,促进人的全面发展,就是建立师生员工身心愉悦的物质和精神环境,和谐校园正好体现了这种要求。和谐的环境培养美德,使人愉悦,给人以前进的动力,促进人的全面发展和健康成长,这正是培养合格的必要环境。创新教学改革模式、优化教学考核评价体系,努力构建和谐教学环境是高校管理体制改革的重大

之重。在人才培养体制方面,要在注重知识传授的同时注意培养学生的创造性和想象力,通过不断探索新的教学手段,增加新的教学内容,改革教学管理体制等方式不断提高人才培养质量。在教学质量评价体系的改革问题上,要把对教学效果的真正评价落实到学生学到了什么,教师自由的学术思想、开放的教育理念是否带给学生深刻影响。通过改革科研管理体制,要鼓励和促进科研人员转变观念,在科研课题选择上,实现从重视基础性研究转向科技与经济建设相结合,大力开展科技成果应用推广型研究。在科研管理体制方面,要加大课题立项管理和审批力度,确保国家建设和社会发展急需的科研项目得到优先安排;要加强课题研究过程的监督和成果的审批结项工作,确保有限科研经费的有效使用。在发挥高校传统专业科研优势的同时,要特别注重向新兴学科、新上专业的科研课题和经费倾斜,积极扶持边缘学科、交叉学科的科学研究。要切实引进科学、公正的教学科研考核机制,建立“以教促研,以研助教”的管理机制,从根本上促进二者协同发展。

2 以内部权力结构变革为契机,有效推进“联合办学”可持续发展

联合办学不同于高等教育管理体制改革的,但其成效如何,却与管理体制改革密切相关。在实践中,凡是顺应管理体制改革的联合办学都进展顺利,成效显著;而背离管理体制改革的联合办学,则会遇到重重困难,成效甚微,甚至适得其反。实行高校资产所有权与经营管理权合理分离、学术权与行政权适当分离、集权管理与分权管理的有机结合。要努力推动三个基本转变:一是行政权力向行政服务的转变,行政管理队伍逐渐实现“聘用化”。二是权力中心适当向下转移,理清学校与各院(系、部、室)在人、财、物、事方面的权责利界线。三是权力由高度集中向适度分散转变,院(系、部)一级要在试点基础上逐渐建立代表校方的产权、代表教师方的学术权和代表教育资产运营管理方的行政权三者之间的“三权协调”新机制,助推“联合办学”。联合办学需要管理体制改革的配合。《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》中提到,今后国务院将把发展高等职业教育和大部分高等专科教育的权力及责任交给省级人民政府。因此,要妥善处理好政府、高校、社会的关系,并落实到增强高校在市场体系中的自主办学能力上,使高校通过自身的办学行为,既服务于国家整体大局,又服务于所在区域,从而消除中央与地方的矛盾。

3 面对高校扩招,树立和落实科学发展观,选择规模质量效益型发展道路,谋求高校和谐发展

高校管理体制的创新要以数量、规模、速度与质量、结构、效益的有机统一为目标,保持高校协调发展。一是坚持规模适度。能最大限度地发挥现有资源的效益,而又不降低办学质量的办学规模就是适度的规模。二是确保办学质量。

质量是高校的生命线,是立校之本、办校之基、强校之源。一流的高校应当选择内涵式发展道路,立足自身实际,确定培养目标,确保办学质量。三是保持结构合理。要根据实际情况不断完善内部治理结构,实现各个部门、单位和各项工作之间的和谐、协调发展。四是保证效益优先。有投入必然要讲究效益,而且要争取投入产出比的最大化。高校的主要使命是传播知识、培养人才和服务社会,而后者就是衡量高校办学效益的标准。

高校管理体制的创新要扎实推进决策制度改革,实现高校可持续发展。在决策制度改革方面,要充分调动广大师生员工的积极性和创造性,特别是要保障教授在学校重大决策过程中的参与权,实现决策过程的科学化和民主化,尽量避免决策失误造成的无谓消耗。在财务管理体制改革方面,要加强财务管理,规范收支行为,确保财务收支总量进入可控状态;通过厉行节约,堵塞管理工作漏洞,降低管理成本,提高管理效益。在人事制度改革方面,要不断深化人事制度改革,建立健全扁平型、网络化管理组织和有效的激励、约束机制,逐步消除论资排辈的陋习,无论在学术队伍、管理队伍的建设,还是在服务队伍的建设上,都要敢于和善于让那些政治上靠得住、工作上有本事的人脱颖而出。

#### 参考文献:

- [1] 中国教育部:《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》,1999年6月。
- [2] 邓晓春:《中国高等教育体制改革的回顾与展望》,辽宁高等教育研究,1998年第1期。
- [3] 邓晓春:《加速高等教育布局结构调整的几点思考》,中国教育报,1999年02月13日第3版。
- [4] 周川:《新一轮院系调整的特征与问题》,高等教育研究,1998年第2期。
- [5] 张新平:《论学校管理的科层取向与专业取向》,教育评论,2002年第5期。
- [6] 黎义明:《关于科层体制与新世纪学校组织模式的思考》,教育导刊,2001年第7期。
- [7] 方惠坚、张宏涛:《“科教兴国”的关键之一是提高知识分子待遇》,清华大学学报(哲社版),1997年第3期第11页。
- [8] [英]阿什比著,滕大春等译:《科技发达时代的大学教育》,人民教育出版社,1983年6月第一版,第51页。
- [9] 陈兴明:《新一轮高校管理体制改革的实质、特点与方向》,江苏高教,2002年第2期。
- [10] 田洪:《全国高校管理体制改革的力度加大 大学教师不再捧“铁饭碗”》,人民日报,1999年05月19日第5版。
- [11] 陈冬林:《创新高校管理体制》,湖南日报,2006年12月12日第4版。
- [12] 张彤:《高教改革历史轨迹回顾:联合办学与高教管理体制改革的》,机械工业高教研究,2001年1期。

责任编辑:禹兰