高等院校内部管理体制改革的若干思考

曾宪军,黄 英
(重庆工学院,重庆 400050)

摘要:简述高等院校内部管理体制改革的若干问题,认为高等院校内部管理体制改革可以实行党、政管理一体化;教学、学生管理一体化;科研、总务后勤产业化;管理手段网络化;管理队伍专职化;高等院校应追求求生存、重提高、谋持续发展的同步化。

关键词:高校;内部管理体制;一体化;产业化
中图分类号:G647 **文献标识码**:A **文章编号**:1008-5831(2000)02-0097-03

Considerations about Reform in the Internal Management System of Colleges and Universities

ZENG Xian-jun, HUANG Ying
(*Chongqing Institute of Technology*, *Chongqing 400050*, *China*)

Abstract: The author outlines problems in the reform of internal management system of colleges and universities, thingking that the reform can be carried out through the integrzation of the Party and the government as well as that of the teaching and the students' management, the industrialization of scientific research and general-rear services, the operation of network in management methods, the full-time service of managerial staff and synchronization of colleges and universities in the pursuit of existence, improvement and sustainable growth.

Key words: colleges and universities; interanl management system; integration; industrialization

一

历次技术革命都有力地推动了管理理论的快速发展,如"蒸汽机技术革命"促进了早期管理思想的形成和发展;"电力技术革命"催生了古典管理理论;"信息技术革命"推动了现代管理理论的创新。同时,每一次管理理论的创新,又反过来推动社会生产力的空前解放。而今,第四次技术革命("第二次信息技术革命"或"信息革命"和"知识革命")席卷全球,它强烈呼唤管理理论的发展和创新。作为肩负着知识经济时代重要历史使命的高等院校,其内部管理体制也面临着创新的迫切需要,因为高等教育体制改革的重点及难点就是办学和管理体制改革,它影响高等教育事业发展的全局[1]。

管理的精髓不是"管"而是"理"[2],不是管束和限制,而是按照事物的条理去整理或梳理,实现管和理的对立统一。因此,管理的真正内涵不是限制,而是服务、激发和引导。高等教育管理兼有学术管理和行政管理双重职能,是依据高等教育目的和发展规律,有意识地调节高等教育系统内外各种关系和资源,适应高等教育系统发展的客观规律性,以不断促进高等教育目的之实现[3]。因此,高校内部管理体制改革应以准确掌握学校各种资源为基础,深入协商讨论,促进教师参政议政,积极发表意见,有的放矢。促使高校内部管理体制合理化和结构公正化,缩短我国大学与世界一流大学之间的差距。

二

党、政管理一体化和教学、学生管理一体化。由于我国特定的历史和社会背景,大学形成了行政主导的传统和制度,甚至出现了大学教师"谋官不从教"的错误导向。这种制度与现代大学的发展趋势(多元化和巨型化)相结合,以及在大学不断企业化的情况下,大学教师在大学运行过程中已处于日益严重的边缘化危险状态。即大学的为官群体与公司经营者群体自成体系,形成了大学之中特殊的利益

收稿日期:2000-03-15
作者简介:曾宪军(1968-),男,重庆丰都人,重庆工学院讲师,主要从事教育管理、师资队伍建设与管理研究。

集团,在有意无意之间凭借手中权力作出有利于自身利益的各种决策。这时大学的教学和科研这个根本任务,以及完成这个任务的主力——教师的地位便退居其次,乃至成了陪衬。[4]因此,必须精简大学的管理人员,改革机构,减员增效,按照"精简、统一、效能"的原则,合并、撤消或剥离部分机构,重组与整合高等院校内部的党、行政、教学、学生、科研、总务后勤管理人员与机构,并实行管理机构分类管理、部分中层干部公开竞争上岗、双向选择。实行党、政管理一体化,教学、学生管理一体化运行机制,如教学副校长(院长)、主管学生工作的副书记(副校长、副院长)一肩挑,教学副系主任、主管学生工作的党总支副书记一肩挑,任课教师兼任辅导员(班主任)等等,这既可以避免互相推诿的现象发生,也可以简化多重领导结构,提高管理效率,有利于育人活动的开展,有利于建立专业化、科学化的公司式或政府行政机关式的科层制度的现代大学管理服务体系。

*科研、总务后勤产业化。*高等教育事业具有明显的产业特征,但高等教育又不是一般的产业,而是一个特殊的产业。[5]教育产业化的范围和程度广泛,本文不作论述。但我们认为高等院校内部的科研、总务后勤可以实行产业化运作机制,以市场经济的运作方式合理协调教学、科研、社会服务几大功能,多出人才、出好人才,遵循市场经济规律、人才成长规律和教育规律,在科研、总务后勤方面构建新型的教育投资者、经办者和受益者之间的教育运作方式。一方面科研紧密结合实际,减少不切实际的纯理论、纯抽象研究的比重,加大科研转化为生产力的力度,加大以研究促教学的力度,加大科研与工业企业的合作力度;另一方面,总务后勤等在为社会提供优质服务的同时,强化教师的工程实践背景和社会经济发展背景训练,提高教学质量,创造教育教学理论联系实际的条件。逐步推行后勤社会化,采取多种形式实现人员分流、资产重组,提高管理水平和服务质量,减轻学校负担。把有条件的部门推向社会,推进教师住宅和学生公寓的社会化建设,逐步扩大物业管理的范围,推进医疗保险制度的改革,促进校办企业逐步建立现代企业制度,提高校办产业对学校发展的支持能力,实现高等院校科研、总务后勤管理产业化运作。

*管理手段网络化。*知识经济与网络化相生相伴,网络化不仅仅改变教学手段和教学内容及课程体系,它还从根本上改变大学教育的劳动密集型特点。因此,应加快完善高校基础网络建设,使其能快速有效地进行局域和广域、国内和国际、教育领域和经济领域的信息传输,实现管理手段的网络化,以更大地提高管理效率,向管理要效益、要质量。随着OA(Office Automation,即办公自动化)技术的发展,为利用各种计算机系统处理办公室信息提供了条件,使得办公人员劳动智能化,办公工具电子化和机械化,办公活动无纸化和数字化,可以大大提高信息流通的快速性、及时性和准确性,校园网的建立使执行层与管理层、决策层之间的网上沟通成为可能,既减少了协调、沟通的时间,也使得通讯方式变得更为及时、直观,并且信息的损耗少,还使文件的收发、公文处理、办公日程安排、文档资料管理等公共行政事务处理效率呈几何级数增长。[6]

*管理队伍专职化。*随着高等教育改革的深入,政府不再直接管理高等院校的内部事务,而是由学校遵照法律、政策规定,在国家宏观调控指导下,独立自主地根据实际情况作出决策,因此学校的管理,特别是核心队伍层的管理工作,必须以决策为核心,进行大量的调查预测、选择目标、确定战略、编制计划、制定规划、创造条件、组织实施、协调监督等一系列的工作。[7]这要求管理者必须懂专业、懂教育、懂管理科学,具有统观全局、审时度势、把握方向的能力,还必须了解环境,分析环境,筹措办学资金,为使办学规模、结构、质量、效益的协调发展,增强竞争力精心策划。因此,他们的工作不应受到日常事务或教学工作的影响,这部分管理队伍应该实行专职化,一心一意抓好事关高等院校生存和发展的关键问题。目前,高等院校管理系统与教师之间没有明确的界线,许多处级领导往往由教师担任或兼任,甚至许多管理人员也由教师担任。这既不利于管理的专业化,妨碍管理业务水平的提高;也不利于实行有效的管理。由于教师与管理人员相互兼任,无法制定统一的奖惩制度与标准。因此,为了提高管理的专业化和合理化,除了校、院、系的主要领导,其他职务应实行专业化,杜绝现职教师兼任。管理人员实行合同雇佣制,未经正常聘任程序不能转为教师。

总之,随着知识经济时代的到来,高等院校的生存是第一大问题,谁的教学质量高,谁能够培养出更受社会欢迎的人才,其生存力就越强;同时,提高教育教学质量是高等院校永恒的主题,从某种意义上可以说,"教育教学质量的高低"是高等院校根本的生存权,要提高教育教学质量,就不能仅仅满足于日

常的教育教学管理，只有通过周期性的院（系）教育教学工作评价、教师教书育人评价、学科专业课程评估等有效手段，才能达到提高之目的。因此，高等院校应该走可持续发展的道路，一切工作都应围绕巩固和提高教育教学质量这一中心展开，以培养具有创新精神和实践能力的合格人才为终极目标，内部管理体制改革，科研、后勤产业化以及管理手段和人才培养计划的科学化、合理化，都不能偏离这一中心，高等院校应该而且必须追求求生存、重提高和谋持续发展的同步化，确保教育教学质量稳步提高，不断提高办学水平和办学层次，追求高等院校发展的良性循环。树立求生存是基础，重提高是关键，谋持续发展是目标的观念。正确处理这三大关系，将使高等院校的规模、结构、质量、效益协调发展，为社会培养厚基础、宽口径、强能力、高素质的合格人才。

参考文献：

[1] 廖才英，胡弼成．办学和管理体制改革：高教体制改革的重点和难点[J]．江苏高教，1998，(2)：11-13．
[2] 孙世秀，邸贺珍，冯卫芝．浅谈教学管理的规范化及对教务员素质的要求[J]．高教研究与探索，1998，(3)：27-29．
[3] 苏建新．高等教育管理改革中的创新[J]．教育评论，1998，(4)：45-46．
[4] 韩水法．试论我国大学微观管理制度的改革[J]．深圳大学学报(人文社科版)，1998，(3)：96-101．
[5] 陈乃林．科学认识教育的产业性质　正确指导教育产业运作——也谈对产业问题的认识[J]．中国高教研究，1999，(4)：16-19．
[6] 张高峰．浅谈OA在高校院系办公室中的运用[J]．上海大学学报(高教科学管理版)，1999，(1)：50．
[7] 李肇元．试论高等学校管理模式的转变[J]．中国高教研究，1997，(6)：29-31．

(上接第90页)个别教育方法。分组或个别教育方法的采用，使得教育活动更有针对性，更能为每个学生的发展提供机会。(3)自学辅导法。学生自学与教师辅导相结合，根据教学内容的难易程度和学生的实际水平，适当安排一些自学的内容，以学生的自学为主，再针对具体问题由教师辅导。这种方法既能够培养学生的主动积极性和学习能力，又能够有效地发挥教师的作用。

此外，现代化的技术手段如计算机辅助教学技术、多媒体教学技术、远程教育技术等，也为因材施教的落实提供了有利条件。尽管目前的办学条件有限，还不能充分利用这些技术手段，但学校管理者和广大教师树立新观念、学习新技术、努力改进工作方式以适应教育发展的需要，仍十分必要。为此，对管理者和教师的技术培训目前正在逐步展开。

（五）评价与反馈

科学合理的教育评价在个性化成才教育中占有十分重要的地位。过去“划一式”教育出现了许多问题，其中就与评价标准和方法的模糊、单一、不科学有很大的关系。实施个性成才教育，以每个学生的发展进步为着眼点，这是确立评价标准的指导思想，同时评价标准还应该注意到统一性与灵活性的有机结合。在评价标准上，突出学生个性特长在学生整体发展中的比重，以“合格＋特长”为基本的评价标准。另外对于不同的学生，无论是在评价的尺度上，还是在评价的方式方法上，都注意了因人而异，尽可能大的促使每个学生发展进步。如根据学生个性发展的需要和成长发展的速度不同，学生的修业年限可以适当放宽，而不是对全体学生搞“一刀切”。又如对不同特点的学生，特别是学习态度、心理素质不同的学生，在表扬和批评的尺度与方式方法上都有所不同，尽可能宽严有度、因材施教。

参考文献：

[1] 白学军．智力心理学的研究进展[M]．杭州：浙江人民出版社，1996.50．
[2] 王垒等．综合智力：对智力概念的整合[J]．心理科学，1999，(2)．
[3] 黄希庭．人格心理学[M]．台湾：东华书局，1998．
[4] 盛群力，金伟民．个性优化教育的探索[M]．北京：人民教育出版社，1996．
[5] 高玉祥．个性心理学[M]．北京：北京师范大学出版社，1989．
[6] 尚凤祥．现代教学价值体系论[M]．北京：教育科学出版社，1996．
[7] 阎立钦等．21世纪素质教育探索之路[M]．北京：教育科学出版社，1998．