

人本管理视域下高校管理模式的变革

张艺凡

(长安大学 文学艺术与传播学院,陕西 西安 710064)

摘要:新中国成立后,中国高等教育事业实现了前所未有的巨大发展。随着改革开放以来经济与社会的快速发展,传统的高校管理模式也面临着一系列挑战。传统高校管理模式存在着管理权力集中化、管理方式行政化、管理理念陈旧化、管理过程封闭化的典型特征,这阻碍了高校的进一步发展。为了培育社会发展所需要的合格人才,高校需要采取人本管理模式。为此,需要从管理理念、管理方式、管理过程和改革方向4个方面推进传统高校管理模式的改革。

关键词:人本管理;高校管理;苏联模式;以人为本;高校改革

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1671-6248(2014)02-0070-05

改革开放以来,中国的经济社会发展实现了伟大的历史性转型。中国高等教育事业在这个过程中同样取得了伟大的成就。具体而言,高等教育的发展体现在如下3个方面:第一,从国家发展的层面来看,中国高等教育为国家的发展和改革培养了大量的专业性人才,推动了先进科学技术的发展和传播;第二,从社会发展的角度而言,高等教育的快速发展改善了民众的科学文化水平,提高了民众的思想文化素质,满足了人民群众对于教育的需求和期望;第三,从公民个人的角度而言,高等教育的发展提高了民众的教育水平,为个人在新的历史条件下发挥自身才能、实现自身价值发挥了决定性的作用。在看到成绩的同时,我们也需要更加清醒地看到,随着经济社会的快速发展,传统的高校管理模式也面临着一系列新的挑战,对此需要我们加以积极的解决。本文将在人本管理视域下,解析中国高校管理模式和不足和面临的一系列挑战,并依据人本管理模式的基本精神,对于中国的高校管理模式提出对策性建议^[1-3]。

一、高校管理模式的历史沿革与现实挑战

新中国成立后,中国在国家发展模式方面采取了苏联模式。苏联模式是当时历史条件下社会主义各国所普遍采取的发展模式。就其特点而言,苏联模式具有两个突出的特点:在所有制上采取公有制为唯一的所有制形式,在经济管理方式上采取国家计划的管理方式。苏联模式具有极大的动员资源的能力,因而能够运用国家的强制手段在短期内推动国家的工业化发展。中国对于苏联模式的学习,不仅仅体现在经济领域,苏联模式的影响在社会的诸多领域同样存在。对于国家的高等教育管理,中国同样向苏联学习,建立起苏联模式的高校管理模式。在建国后,中国对于民国时期的高校管理体制进行了彻底的改造。一方面,中国建立了大学的国家所有和管理体制,这典型地反映在新中国对于解放前的民办大学、教会大学等非国有大学进行了国有化改造;另一方面,中国将高校的管理纳入到国民

收稿日期:2014-03-10

作者简介:张艺凡(1968-),男,陕西西安人,讲师。

经济的计划管理体系之中,高校招生、学生培养和就业安排都统一由国家机关进行严格计划管理。在高校内部,中国效仿苏联高校建立了高度集中的管理模式。

从历史的角度看,建国后所推行的苏联模式高校管理模式在当时的历史条件下起到了巨大的历史作用。(1)移植苏联的高校管理模式,极大地促进了建国初期中国高等教育事业的发展,为中国高等教育管理的规范化提供了学习的榜样。考虑到建国之前教育事业的总体落后状态,学习苏联模式无疑具有重大的意义。(2)移植苏联管理模式,将高等教育的发展与国家经济社会的总体性发展有效结合起来,从而使得高等教育的发展更好地服务于国家经济社会的发展,充分发挥了高等教育服务国家建设的社会功能。在建国初期教育资源异常匮乏的情况下,苏联高校管理模式能够最大限度让有限的资源发挥出最大的功能,因而在当时的历史条件下具有了积极的作用。(3)学习苏联模式奠定了中国高等教育和高校管理的总体格局,形成了适应于中国国情的高校管理模式。

在看到中国传统高校管理模式成绩的同时,我们同样需要看到传统的高校管理模式的缺陷。改革开放以来,随着市场经济体制的确立,中国所确立的苏联式高校管理模式也与中国市场经济体制表现出显著的不适应症状。与此同时,随着社会利益格局的多元化和大学教育的普及化,传统高校管理模式的弊端更加显现出来。具体而言,中国传统的高校管理模式在新的历史条件下存在着如下4个方面的不足,这导致了传统的高校管理模式难以适应新历史条件下的挑战。

第一,管理权力集中化。在计划经济体制中,国家的计划控制成为了经济社会运转的核心。在高校的管理模式上,这体现为管理权力的高度集中化。这种高度集中化的高校管理模式可以从3个方面来理解。(1)在教育管理部门和高校之间,权力高度集中在教育管理部门。从理论上讲,教育管理部门作为高校的行业主管部门,对于高校的管理应更多集中在业务指导和行业性规划方面。而在计划经济时代,高校的主管部门却将本应由高校自身所有的大量权限集中在自己手中。这种局面导致了两个负面结局:一方面,使得高校主管部门承担了过量的管理事务,主管部门的行业规划职能弱化,其陷入到具体的事务性层面;另一方面,这也不利于高校的自主性和积极性的发挥,制约了高校的发展空间和积极

性的调动。(2)在高校内部,权力集中在学校机关一级,基层院系的权力比较小。就学校整体的发展规划而言,在全校范围内进行资源的配置无疑是重大决策的基础。但是如果院系一级的权力被大量集中到学校一级,基层院系的积极性将会受到极大的影响。(3)在高校内部的各个单位之间,权力集中在行政部门,而院系等教学部门的权力比较弱化。在计划经济体制下,由于高校的管理偏重于工业管理的理念,所以在权力的配置上偏向于高校的行政部门。从这个意义上讲,中国高校或多或少都呈现出高校行政化的特征。

第二,管理方式行政化。在计划经济时代的高校管理过程中,占据主导地位的管理方式是自上而下的行政命令。这种依靠行政命令的管理方式尽管具有较高的管理效率,但是不足也是明显的,这集中地体现在管理方式缺乏弹性。教育部门的管理工作与工业部门的管理存在着本质的不同:工业部门的管理对象是没有生命活动的工业产品,而教育部门的管理对象是广大的学生和教师。从这个意义上讲,如果说工业部门的管理方式强调的是准确性的话,那么教育部门的的管理方式强调的是灵活性。这种灵活性要求教育管理必须考虑到不同个体之间在能力和兴趣上的差异,尊重管理对象的主体意识。因此,在高校管理方式上需要采取多样化的灵活方式,满足管理对象之间的不同诉求,达到最佳的教育管理目的。

第三,管理理念陈旧化。在计划经济时代,政府职能最典型的体现就是其无所不在的管制职能。教育活动作为国家总体发展的一部分,其管理理念集中表现为浓厚的管制色彩。教育的管理如同其他部门的管理一样,体现为服从于国家总体的发展战略。以管制为高校管理的理念,从本质上看是与中国经济发展阶段密切相关的,即把高校管理作为国家经济建设的领域;而忽视了高校本身的行业特质。随着中国进入到市场经济的新阶段,这种比较陈旧的教育管理理念也无法适应发展的要求。

第四,管理过程封闭化。作为一套复杂的管理过程,高校管理事实上不仅仅涉及到高校自身,还与一系列的经济社会因素密切联系。在计划经济时代,由于国家对于高校实行严格的计划管理,因此高校依附于教育管理部门。这对于高校的管理也产生了重大的影响。一方面,高校与社会环境存在一定的脱节现象。高校由于在资源获取上完全从上级教育主管部门,这导致了高校管理活动对于社会的需

求相对被动,难以积极主动地适应经济社会高速发展;另一方面,高校内部的管理也呈现出浓厚的封闭性倾向。高校内部行政部门和院系之间在管理过程中缺乏必要的沟通交流,各个部门之间的协同合作机制还不是很健全。从这个意义上讲,中国高校管理只有摆脱了上述的封闭性特征,高校的发展才能够较好地适应经济社会发展的需要^[4-6]。

二、人本管理模式的内涵与特征

鉴于中国高校传统管理模式上存在的不足和问题,这就需要我们探索新的理论来指导改革高校管理模式。能否将丰富的经济活动管理模式应用于教育活动呢?不可以。教育活动从本质上不同于经济活动,两者之间存在很大差异,不能不加区分地照搬。本文认为,这二者之间的差异主要体现在3个方面:(1)就对象而言,教育管理的对象与经济管理的对象存在着根本的不同。教育管理的对象是广大的学生和教师,经济管理的对象则是企业的员工。教师以知识传授和生产为志业,学生则以知识的学习和人格的培养为任务,这要求高校管理活动必须遵循知识生产与传授的规律。而经济管理则以激励员工的工作积极性,实现个人最大的经济价值为导向。(2)教育的管理方式与经济管理存在不同。教育管理中需要更多依靠道德激励和人际信任来实现管理目标,相比之下,经济管理活动需要更多地依靠物质激励的方法。因此,在教育管理中片面强调物质激励的方法将会产生适得其反的效果,而发扬道德激励的作用成为教育管理的基础性手段。(3)在管理绩效的评价上,教育管理与经济管理在评价指标和特征方面也存在着显著的差别。由于教育活动的根本任务是培养社会发展所需要的具有健全人格的人才,因此教育管理的绩效评价需要以培养的人才是否适应了经济社会发展为依据。而经济管理的绩效评价更加侧重于成本的最小化和收益的最大化,侧重于数量指标的考核。综上所述,教育管理与经济管理存在着重要的差异,教育管理活动的展开需要我们更新管理的理念和方式,从而达到最佳的教育管理效果。

人本管理模式可以为中国高校管理模式的改革提供重要的参照,是指导中国高校管理模式改革的重要基础。所谓人本管理,就是在管理过程中始终将人的主体性地位作为管理活动的出发点,在管理方法上充分发挥人的主观能动性,在管理绩效上将

人的自我实现程度作为评价的最终依据。人本管理具有深厚的思想基础和历史渊源。人本的思想从根本上讲就是以人为本,它包括了尊重人的尊严、满足人的需求、实现人的价值等丰富内容。现代化的发展过程从这个角度而言,是人本的实现过程。自文艺复兴以来,宣扬人的价值,实现人的自由与解放就成为各种现代性思想的内核。无产阶级革命领袖马克思继承了资产阶级现代性思想,将个人的全面而自由的发展作为革命实践的历史使命。换言之,革命的历史使命是人的不断解放的过程,是不断实践以人为本的过程。因此,人类思想发展的历程来看,人本观念是符合人类历史发展总体趋势的重要观念,是人类思想文化的重要成果。

具体到管理的具体改革方面,本文认为人本管理可以从3个方面实现了管理模式的新发展。第一,在管理目标的设定上,人本管理强调从人的主体性出发,将人的需求作为管理活动的出发点。人的主体性的确立是现代性实现的重要标志,回顾历史不难发现,数百年来人类实现现代性的过程,就是人的主体性不断确立和巩固的过程。人本管理在目标设定上秉承了近百年来人类思想发展的先进成果,将人的主体性作为根本目标。具体而言,就是要承认和尊重人的需求的合理性,考虑到不同的个人之间在需求上的差异性并包容这种差异性。

第二,在管理过程的设计上,人本管理强调要充分发挥人的积极性和能动作用。与传统的管理模式不同,人本管理不是将管理对象作为被动的服从性个体,而是将管理对象视为具有巨大能动性的个人。在管理过程中,人本管理强调通过良好的制度设计来使得个人的积极性得到充分的发挥,为个人的能动性提供更大的制度空间。

第三,在管理绩效的评价上,人本管理强调将人的价值的实现作为根本性的评价标准。人的主体性实现的典型体现就是人的价值的实现,从这个意义上讲,人的价值的实现程度是我们看待和评价管理绩效的根本指标。在管理绩效的评价上,传统管理绩效评价往往偏重于数量指标的评价和对于所谓科学、客观评价的过度追求,而一定程度上忽略了人的价值实现程度。从这个角度而言,人本管理能够克服传统管理模式的不足。

从上述几个方面来看,人本管理为高校管理模式的改革提供了重要的理论参考和实践意义。充分地借鉴和吸收这些理念,无疑对于高校管理模式的改革具有重要的推进作用。

三、高校管理模式的路径选择

考虑到传统高校管理模式存在的问题和现阶段管理理论的内在不足,充分借鉴和吸收人本管理模式的有益经验将对于中国的高校管理模式产生促进作用。本文认为,对于中国现阶段高校管理模式而言,需要从总体上采取渐进式的改革方式,细致考察传统管理模式的弊端,提出具有针对性的改革路径。具体而言,现阶段的高校管理模式改革需要从如下4个方面加以推进。

第一,在管理观念上,树立服务广大师生的观念导向,将服务观念作为高校管理的核心观念。在计划经济时代,高校管理过程中的理念建设并没有引起高度的重视。无论是教育管理部门还是学校的管理者通常只是在一般意义上来理解教育管理活动。这在相当程度上导致了教育管理与一般意义上的工业管理、企业管理等同起来。由于没有树立起正确的教育管理理念,在教育管理实践中服务广大师生的根本理念没有建立起来。随着市场经济的发展,尤其是改革开放以来中国现代化事业的快速推进,人民群众的自主性显著提升,这对于传统的教育管理模式提出了挑战,迫切需要教育管理确立新的理念。在本文看来,这个最为根本的管理理念就是服务理念。而只有将服务理念作为最为根本的教育管理理念,我们才能够在改革的操作层面上推行新的举措。

第二,在管理方式上,通过制度创新,充分发挥广大师生在高校管理中的参与作用。传统的高校管理中往往偏重于行政命令式的管理方式,在这种方式下,广大的学生和教师往往成为管理命令的服从对象。从管理的效果讲,这种依靠自上而下的命令管理方式具有相当的弊端。由于在管理方式上偏重于依靠自上而下的行政命令,广大师生的主体意识和积极性并没有充分调动起来。而被动的服从难以激发教师与学生对于教育活动的认同感,并一定程度上增加了教育的成本。为此,高校管理模式的改革需要通过制度创新来增加教师和学生管理事件中的作用。就教师而言,高校管理中可以给予教师代表大会、工会组织等代表教师利益和需求的制度安排以更大的活动空间,在事关学校重大决策时发挥这些组织的功能。将这些组织从一个偏重于福利性组织转型到教师利益表达和决策参与型组织。通过更加充分发挥现有的制度性空间,现有的

高校管理模式能够得到显著的改善。就学生而言,适当调动学生在高校管理中的作用同样具有比较大的空间。具体而言,可以充分发挥现有的学生组织和学生社团的功能,让这些组织和团体能够作为学生参与学校管理的有力工具。通过赋予这些组织更大的权限,让其承担一定的高校管理职责,在表达学生利益诉求方面发挥更加明显的作用。从这个意义上讲,更加充分发挥教师和学生各类组织的作用,能够在相当程度上改变传统的依靠自上而下的命令式管理方式,调动广大师生在高校管理中的作用。

第三,在管理过程上,推进高校管理中的责任制建设,提高高校管理的科学化和民主化水平。在现代管理理论中,责任制的建设是提高管理水平的重要途径。在中国传统的高校管理模式中,责任制的建设还相对滞后。这具体反映在决策之前缺乏充分的民意调研和论证,对决策失误难以进行必要的责任追究。由于中国高等教育正处在快速发展的阶段,面临着改革与转型的艰巨使命,因此实现责任制度更显示其积极作用。在责任制度的建设方面,可以采取内部构建和外部构建的双轨制发展模式。在内部责任制度的构建方面,我们需要在坚持党委领导下的校长负责制的基础上,进一步发挥教师代表大会在实现责任制方面的作用。在外部责任制度的构建方面,我们需要在教育管理部门建立对于高校实行责任制度考核的相关机构,对于高校的管理者进行外部的责任考核与界定。在高校管理方式上,还需要进一步提高决策的科学化和民主化水平。决策的科学化和民主化是避免决策失误、提高决策质量的重要前提。改革开放以来,中国始终将提高决策的科学化和民主化作为政治体制改革的重要切入点。国家宏观层面的改革如此,对于高校的管理而言,决策的科学化和民主化同样是提高高校管理水平的有力途径。

第四,在改革方向上,坚持高校的去行政化改革,精简高校的行政部门,推行分权改革,确立教师和学生的高校管理中的主体性地位。在传统的高校管理模式中,高校的行政化色彩比较浓厚。这突出的反映在高校的机构设置中,行政性部门数量众多且存在着一定的职权重叠;权力集中在行政性部门,而基层院系的权力比较薄弱。为此,高校管理模式的改革需要进一步进行行政部门的精简,以师生的工作与生活需要调整部门的职能,优化高校的治理结构。同时需要我们高度重视的是,高校的行政性部门需要进行适当的分权改革,将适合由基层院系

掌握的权力下放到基础院系,真正让广大基层的教学与研究单位具有管理方面的更大自主性,以此来调动基层院系发展和改革的积极性。事实上,精简行政部门和进行权力下放这两个方面的改革,从根本上来讲都是要推动高校的去行政化改革,从制度上保障广大教师和师生在高校管理中的根本地位^[7-11]。

四、结 语

高校管理模式的改革是一项复杂的系统工程,考虑到中国传统高校管理模式所存在的发展的路径依赖,高校管理模式的改革所面临的阻力和难度也需要被充分的认识。随着经济社会的快速发展,各个高校在探索新的高校管理模式方面也积累了丰富的经验。本文认为,人本管理是未来中国高校管理模式改革的重要方向,通过不断在管理理念、管理方式、管理过程和改革方向4个方面推进高校管理模式的改革,中国高校才能够成功应对新的历史条件下的一系列挑战,最终为国家的发展和民族的复兴奠定智力的基础。

参考文献:

[1] 胡鞍钢. 中国政治经济史论[M]. 北京:清华大学出版

社,2007.

- [2] 周清明. 建设社会主义和谐社会推进高校管理体制改
革[J]. 高等教育研究,2005(10):28-32.
- [3] 谢安邦,阎光才. 高校的权力结构域权力结构的调整:
对我国高校管理体制改方向探索[J]. 高等教育
研究,1998(2):20-24.
- [4] 周光辉. 从管制转型服务:中国政府的管理革命:中国
行政管理改革30年[J]. 吉林大学社会科学学报,
2008(3):18-28.
- [5] 胡赤弟. 教育规律与经济规律相互关系探析[J]. 高等
教育研究,2002(5):12-15.
- [6] 黄德良. 人本管理的价值内涵[J]. 社会科学,2002
(4):67-70.
- [7] 杨生新. 论人本管理的本质及其意义[J]. 学术交流,
1999(3):36-38.
- [8] 黄海涛. 我国学生参与高校管理的困境及其化解对策
[J]. 现代教育管理,2009(6):25-28.
- [9] 何小陆,张和仕. 推行高校管理问责制势在必行:高校
管理问责制的理论与思考[J]. 江西理工大学学报,
2008(6):74-76.
- [10] 别敦荣,冯昭昭. 论大学权力结构改革:关于“去行政
化”的思考[J]. 清华大学教育研究,2011(6):22-27.
- [11] 卢威,邱法宗. 论高校管理结构的大部制改革[J]. 国
家教育行政学院学报,2011(3):59-63.

China's university management reform from the perspective of humanistic management

ZHANG Yi-fan

(School of Literary Arts and Communication, Chang'an University, Xi'an 710064, Shaanxi, China)

Abstract: After the founding of new China, higher education has had a tremendous development. Due to the rapid development of economy and society since the reform and opening up, the traditional management mode has been facing a series of challenges under the new situation. The traditional management mode of universities have some problems, such as the management of centralized power, management converted to administration, old-fashioned management philosophy, closed management process, which hinders the further development of the universities. In order to cultivate qualified talents for social development needs, it is necessary to adopt the humanistic management mode. Therefore, from the management philosophy, management style, management process and the reform direction, the reform of the traditional university management mode should be promoted.

Key words: humanistic management; university management; Soviet mode; people oriented; university reform