

# 论和谐文化视域中的高校管理

闫月勤

(厦门大学 教育研究院, 福建 厦门 361000)

**摘要:** 和谐文化具有人本性、多元整合性、包容性特征。在和谐文化视域, 高校管理者应确立以人为本、和谐发展、兼容并蓄的和谐管理理念。在和谐文化视域, 高校管理具有人本性、民主性、诚信性、宽容性、公平性、创新性特征。

**关键词:** 和谐文化; 高校管理

**中图分类号:** G40-055 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-0292(2009)04-0143-03

和谐文化, 是一种追求人与自然的和谐、人与人之间的和谐、人与自我和谐的文化, 人本性是其重要的特征。当今文化发展呈多元化发展的趋势, 传统文化、地域文化、现代城市文化、国际文化的冲突与融合是现代社会的共同特点。不同的人文及文化背景, 多元化的价值取向, 不同的行为方式和不同的文化目标追求, 都需要进行对话、融会、整合与引导。因此, 和谐文化必然具有多元整合性特征。文化的多元性发展, 决定了和谐文化倡导包容的心态和宽宏的气度, 这种包容包括宽容精神和融合精神两个方面。因此, 包容性是和谐文化的又一本质特征。

## 一、确立以人为本、和谐发展、兼容并蓄的和谐高校管理理念

管理也是一种文化。首先, 管理知识是一种文化的积累。“管理知识是一张演变中的思想之网, 它提出的问题是建立在以前的管理思想之上的。”<sup>[1]</sup>在漫长的社会发展中, 实践帮助人类积累了丰富的对于管理的理性认识, 经过科学的概括和提炼, 形成了种种管理理论。这种文化积累是当今管理科学必不可少的理论基础, 而管理方式的进步也是人类文明不断进步的标志之一。其次, 任何一个时代的各种管理理论和具体管理方式, 都是各时代人民群众的文化创造, 为当时的社会文化增添了新的内容。再次, 管理作为人类的一种最基本的有组织的活动, 属于人们通常所讲的文化的制度层面。因此, 是文化推动着管理理论不断发展, 日益走向成熟。正如丹尼尔·雷恩所说: “管理思想不是在没有文化的真空中发展起来的, 管理人员往往会发现, 他们的工作总是受到当前文化的影响。”<sup>[1]90</sup>同时, 不同的社会文化背景会产生不同的思维方式、行为方式和人际交往方式, 因而其管理思想、管理行为和管理手段也各呈异彩。因此, 文化制约并影响着管理和管理的实践模式。

苏霍姆林斯基说, 学校领导首先是教育思想的领导, 其次才是行政领导。在和谐文化视域之内, 与和谐文化相适应, 高校管理首先必须确立和谐管理理念, 倡导用和谐管理领导高校的一切工作。

1 以人为本理念。所谓以人为本, 就是要把学校全体师生的利益作为管理的出发点和归宿, 各项管理政策、管理行为都以不断满足师生需求, 促进师生全面发展为终极目标。鉴于高校这个社会组织的特殊性, 确立和谐管理的高校管理理念, 要紧紧抓住“以师为本”、“以生为本”两个关键词。首先, 要强调“以师为本”, 扎实推进“人才强校”战略。治教兴学, 人才为先。高校办学的主体是广大教师, 管理工作要从各方面尊重教师、关心教师、激励教师、依靠教师, 尊重他们的教育教学和科研劳动成果, 积极营造

收稿日期: 2009-04-07

作者简介: 闫月勤(1962-), 女, 河南夏邑人, 厦门大学博士研究生, 主要研究方向为高等教育管理。

良好的学术氛围,紧紧抓住识才、选才、用才、育才、引才、留才等关键环节,创新师资管理工作机制,使广大教师能够充分发挥积极性、主动性和创造性,为培养社会主义事业接班人和建设者奉献自己的心智。其次,高校的首要社会职能是培养高级专门人才。确立“以人为本”的和谐管理理念,要充分体现“以生为本”。一切管理工作都要从学生全面发展的角度出发,努力使学校的专业课程设置、培养方案、教学管理、教学方法和办学条件适应市场经济和社会发展对各类人才的素质要求,为学生的终身发展服务。

2 和谐发展理念。所谓和谐发展也就是科学发展,是全面协调可持续的发展。高校领导者要用和谐思维思考学校管理的所有问题,把追求学校发展、个人发展与社会和谐发展作为办学理想,各项管理政策、管理行为要有利于实现学校学科发展的和谐,有利于实现规模、质量、效益之间的和谐,有利于教师个人发展与学校发展的和谐,学生个性发展与社会需求的和谐。为此,必须尽快转变发展方式,把以大规模扩招和大规模建设为主要标志的外延式发展转到以提高教育质量和办学水平为主要标志的内涵式发展上来;不仅重视办学规模的扩大,更加重视结构的优化和质量效益的提高;不仅重视阶段性的快速发展,更加注重全面、协调、可持续的发展;不仅重视学校的全面发展和整体水平的提高,更加重视在发展和提高中形成自己的办学优势和办学特色;要增强效益理念,减少和规避风险,努力实现社会可持续发展和高校自身可持续发展的和谐统一,以科学发展促进高校的和谐稳定。

3 兼容并蓄理念。与和谐文化的多样整合性、包容性相适应,高校管理者要承扬蔡元培先生“兼容并包”的治校理念。要充分考虑高校作为学术组织的特性,在坚持四项基本原则的前提下,各项管理政策、管理行为要有利于鼓励学术争鸣,有利于不拘一格降人才,有利于学生个性化发展,有利于理工文管各学科交融,有利于国际交流合作,使高校学术管理得到充分尊重。

## 二、和谐文化视域下高校管理及其特征

在以人为本、和谐发展、兼容并蓄的和谐管理理念规范下,高校管理将是人性化的管理、民主的管理、宽容的管理、公平正义的管理、勇于创新的管理、诚信的管理。也即是说,在和谐文化视域,高校管理具有人本性、民主性、诚信性、宽容性、公平性、创新性特征。

1 和谐文化视域的高校管理是人本管理。人本管理是一种以人为中心的管理思想,体现了管理中人的主体性的回归。这种管理就是通过有效的方法,发扬人性的优点,抑制人性的弱点,提供能发挥人的潜能、智慧和创造力的环境,使人在主动、积极地创造社会财富、实现集体效益的同时,实现自身价值。和谐文化下的高校管理就是人本管理,就是促进师生的全面发展。学校管理者要从以往的行政管理视角,转向关注师生发展和本质需要方面,把师生置于管理的中心,尊重他们、理解他们、关心他们、激励他们,充分激发他们的潜能,调动他们的积极性、主动性和创造性,最终达到凝聚人心,共同为教育事业和学校发展献智献力的境界。具体体现在要尊重和保护好广大师生的首创精神,承认和尊重每个个体的差异,保证一切有利于学校事业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,人人都有施展的舞台和发展的空间。同时,要对师生有更多的人文关怀和情感沟通,要关心师生的身心健康,创设宽松和谐的工作学习氛围,尽可能提供优越的工作学习环境。

2 和谐文化视域下的高校管理是民主管理。民主是和谐管理的核心,和谐文化视域的高校管理必将是民主管理。民主管理强调尊重、信任与接纳,强调参与、沟通与合作,强调公平竞争、共同分享成果。只有尊重、信任、接纳各方信息,照顾全体利益,高校管理才能避免个人偏私和感情用事,实现公平正义和利益均衡。只有建立在广泛参与、充分沟通、通力合作基础上的决策,才能实现公平正义,避免利益失衡,实现和谐发展。高校的民主管理程度越高,和谐程度就越高,发展就越快。因此,高校民主管理要建立健全参与机制,构建师生参与平台,疏通沟通的渠道,发挥师生员工参与民主管理和民主决策的积极性。首先,校务要公开。将学校各项政策、行政工作情况、各项决议内容、财务工作以及其他重要事项及时全面地公布于众,鼓励师生员工参与讨论,保证政策透明、施政公开。其次,要吸收学校各层次的代表参与学校管理,学校重大政策的出台和重要的人事任免之前广泛征求师生意见。其三,要加强公平、公正、公开,强化民主监督,在干部管理、招生就业、物资采购等各项工作运行中,强化民主监督,防止违法违纪行为的发生,切实维护学校利益和师生员工的合法权益。

高校实施民主管理,依法治校是有力的保障和重要内容。法律作为一种刚性的社会规范,以其权威

性和强制性规范社会成员,达到扬善惩恶的目的。依法治校就是要发挥法律的管理和规范作用,使学校管理师生的行为必须符合法的规则与法的精神。校纪校规杜绝与国家法律法规相抵触,特别是那些直接涉及教职工和学生权益的规章制度绝不能与国家法律法规相抵触。还要杜绝不依法办事、不按程序办事、甚至违规办事的现象,保护正常的校园管理秩序。依法治校,还要努力实现学校管理的制度化、规范化、科学化。要建立健全各项管理制度,完善办学章程,在教学、科研、人事、学生、后勤管理等方面,按照国家法律法规的要求,全面制定、完善和修订各种制度,做到各项工作有章可循<sup>[2]</sup>。

3 和谐文化视域下的高校管理是创新的管理。创新是人类社会发展永不枯竭的动力,是人类文明进步的本质特征,是促进生产力质的飞跃的强大力量。知识经济的兴起、特别是国家实施自主创新的战略需求,要求高校必须将创新作为学校发展的驱动力,高校作为知识创新和人才培养的重要基地,要始终把创新特别是自主创新作为推进学校发展的战略基点,作为提升学校竞争力的首要选择,作为学校领导肩负的第一责任。因此,和谐文化视域下的高校管理必将是创新的管理。要坚持创新为魂,着力从管理角度推进理念创新、体制创新和机制创新,激发各方创新活力,大力营造创新氛围,实现管理创新。

创新管理理念前面已经谈过,就是要坚持以人为本、和谐发展、兼容并蓄;创新管理体制就是要坚持和完善民主集中制、党委领导下的校长负责制、院系党政共同负责制、工代会教代会等重要原则和制度,遵循办学规律,积极推进依法治校,处理好党委、行政和学术之间的关系,积极探索党委领导、行政管理和教授治学的管理新模式;创新管理机制就是要建立竞争机制,完善激励机制,实施退出机制,健全监督机制。实施全员聘任,把“公开选拔”、“竞争上岗”制度化;建立并完善评价和奖惩机制,把实际贡献与职称晋升、级别判定、各种奖励等挂钩;通过严格执行聘任制、试用期制、辞职辞退制、末位淘汰制、竞争分流制等,从制度上保证“能者上、平者让、庸者下”,从而优化队伍结构;通过完善党内、群众、社会、舆论相结合的监督体系,实行民主办学,扩大校务公开,实施对管理工作的开放式、全方位监督<sup>[3]</sup>。

4 和谐文化视域下的高校管理是兼顾公平正义的管理。公平和正义是和谐社会的价值核心,是构建和谐社会的目标和基本特征,也是保持组织创造活力的基本条件。因此,和谐文化视域下的高校管理是兼顾公平正义的管理。高校管理要实现的公平就是要使组织的每位成员能得到公平的待遇,能有平等的发展机会,有相同的利益诉求和意愿表达渠道。所谓正义,就是政策、制度要公正,要能体现和代表广大师生的意志和利益,有公正合理的是非评判标准和机制,使正义可以伸张,邪恶没有市场。

5 和谐文化视域下的高校管理是宽容的管理。高校是学术性组织,和谐文化视域中的高校管理必将是宽容的、兼容并包的管理。高校管理者要致力于创造各种学术流派、观点共荣共存的校园环境,使各种学术流派、思想都能够得到发展和繁荣;能够不拘一格任用人才,宽容对待各层次、各类型、各种学术观点、学有所长的人才,绝不求全责备;构建能够真正做到因材施教、鼓励学生个性化发展的教学管理制度,使各种类型的优秀学生能够脱颖而出;倡导工管文理渗透,各学科协调发展,培养基础雄厚、全面发展的人才;倡导国际交流与合作,积极学习借鉴国外先进管理经验为我所用;协调学校的行政管理和学术管理,在贯彻高等教育管理的方向性原则前提下,充分发挥行政管理职能,为教学科研提供最好的服务。充分发挥学术管理职能,尊重学术权力,发挥教师在学术事务和活动中的主体作用。

6 和谐文化视域下的高校管理将是诚信管理。诚信是社会道德和精神文明的基础,是和谐文化的重要内涵。和谐文化视域下的高校管理必将是诚信的管理。高校管理者要通过诚信办事、诚信服务的实际行动取信于师生员工,提高管理效益,树立管理队伍的威信。在管理与协调中讲公平公正、讲信誉信用,在师生交往中要重信誉、守信用、讲信义,形成良好的管理风尚。切忌政策的反复、不稳定,甚至朝令夕改,失信于全校师生。

#### 参考文献:

- [1]宋光华,王文臣.企业管理科学化、现代化与中华文化[M].北京:首都经济贸易大学出版社,1998
- [2]邱鸿勋.和谐文化与高等学校管理理念[J].高校教育管理,2008(3).
- [3]蒲济生,勾小群.创新管理观念,建设和谐高校[J].时代经贸,2007(5).

(责任编辑 平 正)