

我国大学组织结构变革的现状研究

侯黎鹂¹,王刚²

(1.沈阳音乐学院,辽宁 沈阳 110004;2.厦门大学,福建 厦门 361005)

摘要:从大学的决策体制、执行体制、咨询体制和监督反馈体制四个维度出发对我国大学组织结构变革的现状进行调查,调查结果显示虽然我国大学组织结构变革已经取得了一定的进步,但还是存在着一定的问题,其中最主要的方面就是在变革过程中过分注重物和机构的更新,忽视了人的维度和制度层面的更新,即便是强调了制度变革,但也分离了制度与人性之间的关系。

关键词:教育管理;组织变革;调查研究

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5485(2009)03-0034-03

一、调查样本的选择和问卷设计

本次问卷调查主要围绕我国目前大学组织结构变革问题进行,样本主要涉及到全国理工科、师范类以及综合性大学,它们是武汉大学、华中科技大学等49所高校。问卷的发放主要采用会议现场发放、教师信箱发放、异地邮寄(委托他人发放)和通过E-mail发放问卷等四种。总体来看,会议现场发放问卷回收率最高,异地邮寄回收率较高,教师信箱和E-mail发放问卷回收率较低,这次调查共发放85份问卷,回收63份问卷,其中有效问卷49份,样本总回收率为74.1%,有效率为57.6%。

(一)调查问卷的设计

本次问卷设计以大学组织结构变革为核心,以孙绵涛教授的关于学校内部管理体制中的四个范畴作为类目来构建问卷框架,将问卷初步设计为27道题,分为四个方面。

(二)调查样本的基本情况

本次调查所选样本中,男性、女性分别占总样本的65%和35%。30岁以下占总样本的8%;30-40岁之间占总样本的12%;40-50岁占总样本的68%;50岁以上占总样本的12%。工作在“211工程”或“985工程”类院校的占总样本的24%;在普通高校工作的占总样本的66%;工作在高职院校的占总样本的10%。工作时间在五年以下的占总样本的

33%;工作时间在5-10年的占总样本的2%;工作时间在10-15年的占总样本的16%;工作时间在15年以上的占总样本的49%。职称为助教的占总样本的8%;讲师占总样本的6%;副教授占总样本的47%;教授占总样本的39%。调查对象中学历为博士(包括博士在读)占总样本的33%;硕士(包括硕士在读)占总样本的43%;学士占总样本的24%。调查结果显示,在随机调查的样本中男性多于女性,调查对象年龄多分布在40-50岁之间,调查对象多数在普通高校工作,职称为副教授的占大多数,工作年限5年以下或者15年以上的居多。

二、我国大学组织结构变革状况的调查分析

(一)大学组织结构变革状况的调查结果

1. 大学决策体制变革

在学校决策体制变革方面,在调查对象所在学校中,学校的领导体制采用“党委领导下的校长负责制”的占总样本的92%;采用“校董事会领导下的校长负责制”的占总样本的8%。在问及“您认为你所在学校采用的领导体制对您的工作是否有影响”时,认为有很大影响的占总样本的51%;有一点影响的占总样本的27%;认为没有影响的占总样本的22%。

在如何看待高校实行“党委领导、校长负责、教授治学、民主参与”方面,非常赞成的占总样本的29%;认为比较赞成的占总样本的57%;认为无所

作者简介:侯黎鹂(1981-),女,辽宁沈阳人,沈阳音乐学院助教,管理学硕士,研究方向:教育管理基本理论、高等教育管理;王刚(1982-),男,辽宁朝阳人,厦门大学教育研究院博士生,研究方向:高等教育理论、高等教育管理。

谓的占总样本的10%;持反对态度的占总样本的4%。在问及“对您所在大学的校长对学术自由的维护程度”时,非常满意的占总样本的16%;认为比较满意的占总样本的39%;认为一般的占总样本的37%;认为不满意的占总样本的4%;认为非常不满意的占总样本的4%。

2. 大学执行体制变革

在调查大学执行体制变革方面,在“您认为大学的行政部门应该起到什么样的作用?”这一问题中,认为起到参谋服务作用的频次有32次;认为起到领导指挥作用的频次有15次;认为起到监督反馈的频次有23次;认为起到组织协调的频次有46次,选其他的有1次。“您认为您所在学校的各项规章制度的设计依据是什么?”这一调查中,认为为了学校的发展的频次有27次;认为便于有关部门管理的频次有11次;认为为了提高工作效率的频次有17次;认为为了教师和学生的更好发展的有21次;选择其他的频次有4次。

在“您认为您所在学校的学术委员会发挥的作用大吗?”的调查中,认为作用很大的占总样本的8%;认为作用比较大的占总样本的39%;认为作用一般的占总样本的51%;认为没有任何作用的占总样本的2%。在“您认为大学组织结构的调整对教师专业性的发展有影响吗?”问题时,调查结果显示,认为影响很大的占总样本的24%;认为比较有影响的占总样本的56%;认为影响一般的占总样本的10%;认为影响不大的占总样本的10%。

在您如何看待“大学的各个行政机构主要为学术服务”的问题时,调查显示持非常赞成态度的占总样本的20%;持比较赞成态度的占总样本的46%;持比较反对的占总样本的10%;持非常反对的占总样本的4%,无法选择的占总样本的20%。在问及调查对象参加专业学术团体的频率时,半个月能参加一次的占总样本的2%;能够每个月参加一次的占总样本的14%;能够半年参加一次的占总样本的45%;能够一年参加一次或更少的占总样本的39%。在问及调查对象所在学校的层级结构为哪种形式时,选择“校—院—系/研究所”型的占总样本的42%;选择“校—系—研究室(所)”型的占总样本的14%;选择“校—院—系—专业教研室”型的占总样本的18%;选择“校—系—学科”型的占总样本的10%;选择“校—院—专业”型的占总样本的12%;选择“学校—学部—学院”型的占总样本的4%。

3. 大学咨询体制变革

在大学咨询体制变革方面,在问及调查对象所在学校是否设有学校咨询委员会时,回答有的占总

样本的20%;回答没有的占总样本的68%;回答不知道的占总样本的12%。在问及调查对象所在学校是否有校务公开情况时,回答所有校务都公开的占总样本的24%;回答只有部分校务公开的占总样本的72%;回答根本就没有校务公开的占总样本的4%。在问及调查对象所在学校是否有教师代表大会时,回答有的占总样本的78%;回答没有的占总样本的18%;回答不知道的占总样本的4%。在问及调查对象是否在其工作学校获得过参与学校民主管理的机会时,回答总是有机会获得的占总样本的45%;回答偶尔获得过的占总样本的37%;回答从来没有的占总样本的18%。在问及调查对象所在学校领导做某项重大决策之前会不会征求教师的意见时,认为经常有的占总样本的55%;认为偶尔会有的占总样本的45%。在问及调查对象所在学校做某项重大决策时教师意见发挥作用情况时,认为很有作用的占总样本的35%;认为一般的占总样本的57%;认为没有任何作用的占总样本的8%。

4. 大学监督反馈体制变革

在问及调查对象所在学校采用哪种监督方式时,回答事前监督的占总样本的29%;回答事后监督的占总样本的33%;回答其他的占总样本的38%。

(二)大学组织结构变革中存在的问题及其原因分析

1. 大学决策(领导)体制变革层面

通过对学校领导(决策)体制变革的调查,我们了解到在我国大学内部领导体制主要是解决高校内部党政之间、学术与行政之间的权力分割和基本运作方式,即处理高校学术权力和行政权力的关系问题。高校领导体制的科学性和合理性,是推动高校改革和发展的必要前提。我国解放以来高校实行过校长负责制、党委领导下的校务委员会负责制、党委领导下的以校长为首的校务委员会负责制、党的“一元化”领导、党委领导下的校长分工负责制、党委领导下的校长负责制等领导体制。^①现在我国公办高校基本上实行的是党委领导下的校长负责制,但随着社会经济政治生活的变化和高校的发展,它也显示出不利的方面,一是高校自主办学地位没有得到很好地落实。国家在高校管理中的职能与边界模糊,既是高校的举办者同时也是管理者,放权不到位,用权不得当。在党政不分、以党代政的政治框架中,对高校干预过多,高校自身缺乏制度创新意识,改革动力不足、行动不够。二是高校行政管理效率不高。党政两支队伍共同行使一套领导管理职能,既导致效率不高,又容易引起党政纷争。政

治框架与法律框架不协调,法律文件和党内文件不一致。党委与行政分工不明,权责不清。主要领导人员职责与职权行使方式不清晰,相互关系不明确。三是学术权力和学术空间受到挤压。一元化的领导模式容易导致和诱发高校中的行政权力崇拜,用行政原则代替学术原则,行政规律代替学术规律,行政活动代替学术活动的“政学一体”的领导模式抑制了高校学术权力的活动空间及其作用的发挥,在一定程度上影响了学术自主和学术繁荣。

2. 大学执行体制变革层面

大学执行体制变革的目标是要理顺高校内的执行体制,即将高校的工作重点放在大学的院、系、所的建设上,精简校级机构,限制高校职能部门的权限,扩大基层组织的权力。首先,我们要明确职能部门在高校管理中的作用,避免高校行政化现象过于严重。通过调查,认为高校职能部门应该起到组织协调作用的频次有46次,起到参谋服务作用的频次有32次,起到监督反馈的频次有23次,起到领导指挥作用的频次有15次。而从现实来看,高校的职能部门更多的是发挥领导指挥作用,对于组织协调、参谋服务的作用有所忽视。造成这一现象的主要原因还是在大学中“官本位”思想的作祟,忽视了学术权力的地位与作用。这主要是由于过去实行计划经济体制,我国的大学在很长时间内形成了以党政管理为主的运行模式,大学的工作重心仍旧放在行政系统上,忽视了学术系统应有的作用,行政系统干预和左右学术系统的工作,使得学术人员在管理中的作用被行政人员所取代,造成了学术行为的行政化。其次,就是大学组织结构的盲目调整。目前,我国大学内部多数实行了学院制改革,采用的组织结构表现形式是“校—院—系/研究所”这样的三级结构(占调查样本的42%),许多大学对内部的结构进行了调整,其中一个最主要的变化就是由现行的校—系两级管理调整为校—院—系/研究所三级管理。在这种调整和变化中,有的直接从系升格为院,有的只是从名称上作了修改,还有的只是将原来的学系“合并同类项”组建成学院,这样的划分也是不规范不科学的,而且有的学院或者学系只是行同虚设,并没有发挥真正的作用,也没有从科学的人性观或者管理观上来进行管理。

3. 大学咨询体制与监督反馈体制变革层面

在大学咨询体制变革层面,高校要加强咨询体制建设,建立并完善由校领导、教师、家长、学生、社区及社会名流组成的学校咨询委员会,充分发挥教授的专家作用。通过调查,目前有约20%的高校设

置了学校咨询委员会,还有将近80%的高校没有设置学校咨询委员会或者设置了但是并没有发挥其作用。另外,我们还要明确学校咨询委员会与教代会是不同的。教代会不仅有咨询任务,还有监督任务。在大学监督反馈体制变革层面,在调查对象中只有29%的人回答所在学校能够做到事前监督,因此,我们要改善学校的监督反馈体制,变消极监督为积极监督,变事后监督为事前监督和法律监督,同时还要积极反馈,促进监督的有力进行。在调查中,我们发现,我国目前高校一般都设有监督机构,但是监督力度不够,一般都是事后监督,缺少防患于未然的警惕意识。

综上调查与分析,我们不难看出,我国大学组织结构变革的成绩是显著的,但是我们也不得不承认在变革过程中还存在诸多问题,比如在变革观念上背离了大学发展的本质逻辑,过分注重大学组织的形式发展,忽视了大学精神和大学成员的发展问题;过分注重物和机构的更新,忽视了人的维度和制度层面的更新。即便是强调制度变革,但也分离了制度与人性的关系。在变革对象上注重从人的道德层面,或是从人的经济特性,或从人的社会属性出发来看待大学组织成员,来把握和考虑大学组织成员的生存与发展问题。因此,本文认为对大学组织结构进行变革,应该从三方面着手:一是要构建一种以制度变革为核心的大学组织结构变革观。二是提出一种大学组织结构变革的核心维度:人性维度。三是要对大学组织从机构与制度两方面进行创新。这三个方面之间是有着紧密的逻辑关系的,大学组织结构变革是制度变革和机构变革,其中核心是制度变革,而制度变革的核心维度又是人性维度,因为制度的设计主要是由人来设计的,同时,大学组织结构创新,是要在不同的人性观基础上的机构与制度的创新。

注释:

①鲁文辉. 重构现代大学制度——国立高校领导体制改革的路径选择[J]. 苏州市职业大学学报, 2006, (2): 40-42.

参考文献:

[1]孙绵涛. 教育管理学[M]. 北京: 人民教育出版社, 2007.

[2]孙绵涛. 教育体制理论的新诠释[J]. 教育研究, 2004, (12).

[3]吴志功. 现代大学组织结构[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 1998.

(责任编辑: 陈国军; 责任校对: 杨玉)