

管理创新——我国大学创新的必由之路

〔关键词〕 大学创新 管理创新 途径 〔中图分类号〕 G4 C93

骆四铭

(华中科技大学政策法规处 武汉 430074)

创新是主体依据社会需要,在原有的事物基础上引发散、推陈出新,产生既具有推动社会发展的潜能,又具有前瞻性、价值性和超越性成果的行为活动。创新的本质在于超越,在于对现有的认识和现存的事物的超越,是对事物发展的推进,具有价值性、超越性、否定性、历史性等特性。^[1]创新有狭义和广义之分:狭义创新指为整个社会、整个人类文明带来变革的新因素,即通常所言的创造、发明与革新,表现为学术或技术上的新方法、新理论、新成果等;广义创新指对于自我具有提升生命质量的一切新想法、新发现、新行为。^[2]大学管理创新属于狭义上的方法创新,是指在管理观念、管理方式和手段以及管理人员的挑选、培训等方面进行创新,目的是形成对创新具有导向作用和牵引作用的大学生创新文化,更好地为实现大学的职能服务。

一、我国大学为什么需要管理创新

大学与其它社会机构的不同之处在于,大学是生产、创造和传播新知识的场所,这些知识既包括理论上的、方法上的,也包括观念上的。通过大学源源不断地生产和传播,人类的知识结构、行为方式和生活方式不断发生变化,推陈出新。在当今中国,大学迫切需要进行管理创新,这有以下原因。

1. 大学地位的变化决定它需要创新 大学已经由农业经济时代的游离状态、工业经济时代的边缘状态走向知识经济时代的社会中心,无论是在经济方面,还是在文化方面,都承担着越来越重要的责任,发挥着越来越重要的作用,具有不可替代的社会地位。随着人类文明的发展,知识的创造呈雪

(QM)、量子光学(QO)、量子信息学(QIT)、电动力学(ED)、电子学、信息理论(IT)、宇航科学与技术,等等,是名符其实的交叉学科与前沿学科。通过超光速研究,可以透视当前自然科学的总体状况,其意义和价值都是明显的,引人深思。

参考文献

- [1] Einstein A. 爱因斯坦文集[M]. 范岱年, 赵中立, 许良英译. 北京: 商务印书馆, 1983
- [2] Einstein A. 相对论的意义[M]. 郝建纲, 刘道军译. 上海: 上海科技教育出版社, 2001
- [3] Einstein A, Podolsky B, Rosen N. Can Quantum Mechanical Description of Physical Reality be Considered Complete? [J]. Phys. Rev., 1935, 47: 777~ 780
- [4] Rosser W G V. 相对论导论[M]. 岳曾元, 关德相译. 北京: 科学出版社, 1980
- [5] Brillouin L. Wave Propagation and Group Velocity[M]. New York: Academic Press, 1960
- [6] Wang L J, Kuzmich A, Dogariu A. Gain-Assisted Superluminal light Propagation[J]. Nature, 2000, 406: 277~ 279
- [7] 黄志洵, 遯贵祯, 关建. 电磁波传播中的群速和负群速[J]. 北京: 北京广播学院学报(自然科学版) 增刊《电磁波波速科学论文集》, 2003
- [8] 陈徐宗等. 光脉冲在电磁感应介质中的超慢群速和负群速传播的实验研究[J]. 北京
- [9] Feinberg G. Possibility of Faster than Light Particles[J]. Phys. Rev., 1967, 159(5): 1089~ 1105
- [10] 倪光炯. 物理学中的负质量与虚质量问题[J]. 北京广播学院学报(自然科学版) 增刊《电磁波波速科学论文集》, 2003
- [11] 曹盛林. 芬斯勒时空中的相对论和宇宙论[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2001
- [12] Thorne K S. 黑洞与时间弯曲——爱因斯坦的幽灵[M]. 李泳译. 长沙: 湖南科学技术出版社, 1994
- [13] 沈惠川. 为赵国求所著《运动和场》一书而写的跋[M]. 北京: 冶金工业出版社, 1994
- [14] 沈惠川. 非线性波导理论的局域性[J]. 自然, 1995, 17(2): 119
- [15] 黄志洵. 超光速研究——相对论、量子力学、电子学与信息理论的交汇点[M]. 北京: 科学出版社, 1999
- [16] 黄志洵. 超光速研究新进展[M]. 北京: 国防工业出版社, 2002
- [17] 黄志洵. 近年来国外的超光速实验[J]. 北京石油化工学院学报, 2002, 10(4): 20~ 26
- [18] Brown J, Davies P C W. 原子中的幽灵[M]. 易心洁译. 长沙: 湖南科学技术出版社, 1992
- [19] 黄志洵. 波导截止现象的量子类比[J]. 电子科学学刊, 1985, 7(3): 232~ 237
- [20] 黄志洵. 截止波导理论导论[M]. 北京: 中国计量出版社, 1991
- [21] Enders A, Nimitz G. On Superluminal Barrier Traversal[J]. J. Phys. I France, 1992, (2): 1693~ 1698
- [22] Nimitz G. Superluminal Signal Velocity[J]. Ann. Phys. (Leipzig), 1998, 7(7, 8): 618~ 624
- [23] Wootters W K, Zurek W H. A Single Quantum can't be Cloned[J]. Nature, 1982, 299: 802
- [24] 王丹红. 引力实验引发争议[N]. 科学时报, 2003-01-24
- [25] 黄志洵. 究竟是谁在变——由精细结构常数变化引发的问题和挑战[J]. 科技导报, 2003, (6): 15~ 17
- [26] 艾小白. 演化的精细结构常数是宇宙连续加速膨胀的证据[J]. 北京广播学院学报(自然科学版) 增刊《电磁波波速科学论文集》, 2003 (责任编辑 王宏章)

崩状并以指数级增加,大学越来越成为科学建制化的场所,无论是人文社会科学,还是自然科学,都离不开大学这一机构。科学知识发展的规律也决定了大学不可或缺的作用。人类知识由最初的综合型经验性知识不断分化为专业化的知识,从而产生各种学科专业,也导致了知识向深度发展。到了21世纪,知识又向综合化发展,这种综合化不是简单的综合,而是在各种学科知识高度发达基础上的综合。这种分化后的综合需要专门的机构和特别的组织来完成,需要有巨大资金和昂贵的设备来支持。科技创新的繁荣期是与知识的分化与综合的时期相对应的。在知识高度分化、专业化的时期出现过许许多多的科技创新,在人类向知识的深度进军过程中人们不断地发现、发明新事物和新技术。而在20世纪末到21世纪这一时期,重大科学发现之所以不多,某种程度上是因为此时人类还处于对前一时期知识的消化和整理阶段。知识分化引起创新的黄金时期已经过去,下一次创新的黄金期应该是发生在人类对知识的综合理解和运用的基础上,并且,不仅仅是自然科学方面的创新,更应该是人文社会科学方面的创新;不仅仅是改善人类物质生活状况的创新,更应该是改善人类精神生活状况的创新。也就是人应该由工业社会“单向度”的人发展成为知识社会、信息社会“全面发展”的人。工业社会将大学视为经济的发动机,在知识社会、信息社会里大学不仅仅是经济的发动机,还是人类新文化的发源地、人类精神的家园。大学既要走出“象牙之塔”,又要充当人类文明发展的“灯塔”。

2. 我国的现实决定了大学需要管理创新 大学在经济、文化等方面能够发挥越来越重要的作用已成为共识。自从1998年国家以高等教育扩招的措施来拉动内需、改善失业状况以来,高等教育蓬勃发展,大学成为国人关注的焦点。国家对高等教育的支持力度不断加强,科研经费不断增加。教育部、科技部明确大学在科技创新中重要地位的文件,以及国家领导人的有关讲话,都表明了大学在我国中的地位得到重视,大学创新尤其是科技创新成为中华民族复兴的重要手段。而大学管理创新,则是促进科技创新的有效手段。人是生产力诸因素中最具能动性的因素,在生产资料和劳动工具等物质条件受到制约的情况下,人就成为生产力的决定性因素。管理是生产力中的软件,它能将劳动者、劳动对象和生产工具三者有效地结合,从而产生更大的效益。可以说,创新的关键是人,源自于广大科技工作者的积极性和主动性。大学里人的主动性和积极性的发挥,除了物质条件的制约外,管理制度所形成的学术生态环境也很关键。仅有先进的科学仪器和充足的资金,还不能保证科技创新;更何况我们的资金和仪器设备离一流大学的要求还有差距。在此

条件下,管理创新尤为重要。基础研究所需周期长、成果难以预测,甚至无法规划,更需要管理政策给研究人员留下宽松的余地;应用研究需要高效率的管理来支持,加快发明向生产力的转化。大学间的竞争不仅仅是人才、资金的竞争,更重要的是制度、体制上的竞争。人才、资金是资源,制度也是一种资源,好的制度可以造就人才、留住人才、吸引人才,落后的制度则会造成资源浪费和人才浪费。好的制度因其科学合理而具有相对稳定性,不像“拍脑袋决策”那样因人废事、人亡政息。

宏观方面,我国高等教育在管理体制方面开始了深刻的变革,系统结构得到了优化,教育资源得到了优化配置,办学模式向着适应社会主义市场经济体制的方向转变;微观方面,高校按照“转换机制、优化结构、增强活力、提高效益”的原则,在学校内部管理模式上,正在努力精简、调整学校管理机构 and 人员,改革和调整教学科研管理的组织方式,深化人事制度改革,推行教师聘任制和全员聘用合同制,逐步建立起适合教师特点的分配制度,建立有效的激励机制和约束机制,以提高效率、转变职能。但是,与吸引人才所采取的举措相比,大学内部管理体制变革力度不大;与世界一流大学相比,我国不仅缺乏相对稳定的、符合学校发展规律的规则体系,还缺乏与大学相适应的高素质管理人才。规则体系不完善影响人的积极性,管理人员素质不高影响办事效率。教育的终身化、国际化、信息化趋势要求高等教育从思想观念到管理体制、从一般内容到具体方法都要进行变革,尤其是信息化技术的应用为高等学校提高管理效率带来了契机,信息化将促进管理科学化和民主化、管理机构扁平化。^[3]因此,我们要进行大学管理创新,以管理创新来促进大学创新。

二、现阶段我国大学创新的关键是管理创新

创新的关键是人。人的好奇心是创新的原动力,也是创新得以持续的重要条件。创新型人才具有宽广扎实的知识,富有创新意识和创新思维;以创新为乐趣,乐于清贫、甘于寂寞;只重视创新过程,追求成就感和满足感,不过分在乎物质回报;能百折不挠,坚韧不拔。斯蒂芬·霍金是当今世界上最杰出的理论物理学家之一,作为爱因斯坦以来最有名的科学家,他是坐在轮椅上、在与病魔的斗争中完成杰出的思考的。没有对未知的热爱和好奇,他的生命的奇迹是不可想象的。大学正是以其培养出众多具有创新意识、创新才能的人才而在创新中发挥着重要作用。同时,它在国家创新体系中向社会提供原创性的科学知识,向企业提供技术支持;

在承担基础研究的重任(如美国研发体系3个层次中,基础研究主要在大学里进行)中传播知识、培养高级人才。这些均得益于大学在科技创新中有着不可替代的学科齐全、人才密集、信息灵敏的优势,有着多学科交叉、融合和渗透的激发创新的学术环境。

创新是通向世界一流大学的必由之路。世界一流大学必须具备以下3个条件:深厚的文化底蕴、学术大师群体、杰出的校友群体。成就学术大师的前提条件包括:相当的学术自由、充满活力和创造性、相对稳定和宽松的环境、良性竞争和事业心所带来的压力、必要的资源组合和支配权,等等。^[4]大学进行创新就要以人为本,即以学生为本、教师为本、管理人员为本,要以相应的创新体制和科学管理机制来保证这3部分人创新能力、创新积极性的发挥。在现阶段,我国大学人员的组成决定了它尤其需要管理创新。

1. 学生的角色和地位的变化要求大学进行管理创新 学生是大学里一支充满创新活力和创新锐气的力量,他们年轻、精力充沛、思想活跃、较少受到束缚,具有创新的潜质;学生群体之间有着良好的互动,思想火花的碰撞能激发创新。正因为如此,许多大学开始提倡本科生参与科研,鼓励他们创新。如何创造适宜的学术环境、充分利用学生的创新潜能,是大学创新要解决的根本问题。大学所培养的人才具有创新意识、创新思维并做出了创新成果,就是大学为社会做出的最大贡献。学生的创新能力是大学可持续创新能力的体现,也是一所大学能产生社会影响的根本。因此,大学要以学生为本,在课程体系设置、教材的使用、教学方法的运用以及为学生的生活服务等方面充分考虑学生的需要,保护学生的权益和激发学生的创新积极性。在有限的几年时间里培养出学生的创新意识和创新精神,需要大学教师和管理人员共同努力。

在计划经济条件下,高等教育几十年一直是卖方市场,高等教育的资源极为稀缺,学生及其家长没有选择的余地,这就决定了大学生处于不平等地位。一方面,大学中的管理人员对学生往往是颐指气使的态度,在管理中不重视学生的权益和尊严;另一方面,国家全包大学生的学习费用、毕业时包分配,大学生也缺乏对自身教育负责的意识。这两个方面造成了大学生长期不能摆脱被塑造的状态,其主动性积极性得不到发挥,创新就更无从谈起。近几年,高等教育大发展,入学机会增多,高等教育机构增加,学生慢慢有了选择的余地;教育成本分担制度和自主择业制度的实行,促使学生及家长关注高等教育的成效,学生由被动学习变为主动学习,正逐渐确立独立自主、勇于创新的精神。大学生的独立意识、权利意识的觉醒,大学生对投资成本

和收益的关注,必然导致他们对高等学校内部管理质量和效益提出更高的要求。近几年兴起的大学排行,正是社会开始影响大学、市场力量发挥作用的表现。在大学评价体系中,大学生及校友评价最终将成为一项不可回避的指标。校友的满意度取决于大学生在大学里所受教育和服务的质量,今后校友的满意度在决定学校排名、生源和学校的生存上将起到更大的作用,大学里以学生为主体的观念将成为高校内部管理体制改革的出发点。

2. 教师地位的提升和流动性的增加要求大学推进管理创新 我国高等教育的快速发展需要大批高质量的教师,人事制度的改革使高校教师的流动性大大增强。在发展初期,出于改善长久以来自身经济状况的需要,经济待遇对于高水平教师具有一定的吸引力,但随着教师待遇整体水平的提高,纯经济杠杆的作用在降低,科研教学环境和管理水平将成为一所大学是否具有吸引力的重要因素;管理方式是否公正、公平、科学合理,将决定着教师的聘任方式和质量,决定着教师创新能力和创新的积极性,决定着大学整体的创新能力。

教师是大学里教学科研的主体,教师的积极性直接影响着一所大学的人才培养和科学研究水平,最终影响到大学的科技创新能力。教师积极性的发挥要靠建立起以人为本的激励和约束机制,为此必须在教师评价体系、分配体系、用人机制等方面进行改革,建立起有利于创新的制度,形成创新文化。同时,高等教育的特点决定了教师对学科的忠诚大于对学校的忠诚,基于此,还必须处理好行政权力与学术权力的关系,既不因行政权力而伤害学术创新的积极性,又不因学术权力而牺牲效率,在二者之间保持适当的平衡。这就更需要高素质的管理人员和高水平的管理技巧。

3. 我国大学管理队伍的现状需要大学的管理创新 当前大学十分重视高校师资队伍建设,但对高校管理干部队伍建设却认识不足、重视不够,具体表现在以下几方面。^[5](1) 管理人员自身对管理的重要性认识不足,认为管理只是简单的事务性工作,不需要研究对教学、科研有什么重要影响。(2) 管理人员构成复杂。管理队伍中有留校毕业生、校外毕业生、校外调入(军队转业)人员、教师转岗或“双肩挑”人员。当前的人才大战使大学在引进高级人才的同时,不得不安置其家属,管理队伍因此增加、膨胀。(3) 与教师队伍相比,管理人员大多数学历低、无教学科研经历,对高等教育的发展规律和趋势知之甚少,缺乏高水平大学管理所需要的能力和技巧。(4) 培训机会少,很少甚至没有参加过管理专业知识培训,接受高层次管理专业学历培训的人员更是微乎其微。(5) 待遇低,缺乏客观公正的评价机制。

这些因素导致了3个方面的消极后果。(1) 管理人员队伍不稳定。由于对管理重要性认识不够, 管理人员不受重视, 学历高、能力强的人不愿从事管理, 或转为教师或调出高校, 使高校管理队伍变动过频, 难以建立起合理的管理人员梯队。(2) 管理水平低。管理人员队伍构成复杂, 又没有经过专门的培训, 管理人员普遍缺乏管理科学知识、管理能力和研究能力; 缺乏有关人与社会的学问; 缺乏学习、研究和探索的需要与热情; 理论修养不高, 对管理的体制、原则、职能、程序、方法、职位关系等都缺乏明确而规范的认识; 缺乏系统的思考、整体的构思, 不能辩证地对各种管理职能进行协调与合成; 习惯于维持常规管理和接受上级精神和指令, 把管理当作一种重复性或循环性的活动, 就事论事, 片面决策, 顾此失彼, 简单粗糙, 使管理停滞在一种肤浅低效的事务性工作层次上, 不能适应高校各项工作发展的需要和知识经济时代的需要。(3) 管理创新能力弱。很大一部分管理人员创新意识、创新胆识、创新能力不强, 习惯于照本宣科、安于现状、固步自封; 习惯于按老套路、老招法解决新问题; 或唯我独尊、我行我素, 陷入主观盲目之中, 不愿意加强学习, 缺乏学习提高的积极性。

三、我国大学管理创新的可能途径

大学内部管理体制和运行机制的改革, 关键在于管理队伍的观念和管理水平。大学管理创新的首要因素是人、是管理队伍。大学管理创新要以管理人员为本, 要在积极引进高素质的专业管理人员的同时, 加强对现有人员的培训, 以促进管理人员队伍整体水平的提高。同时要建立管理人员合理流动的机制, 让管理人员能进能出、能上能下。因此, 管理创新既要考虑历史和现实, 又要考虑未来; 既要注意对现有人员的培养和提高, 又要注意对关键岗位管理人才的引进。在待遇上, 既要尊重资深管理人员对学校所做的贡献, 又要尊重引进人员的需求和发展, 保持管理岗位的吸引力。除了科研管理、教学管理改革以外, 目前管理创新的可行途径有以下几方面。

1. 校内机构设置综合化 随着大学规模的扩大、学生人数的增加, 学校管理机构很容易膨胀。学校部门设置过多、分工过细, 就会产生办事效率不高、层层推诿的弊端。要利用大学规模发展的契机, 将职能相近、相似的机构合并, 引进专业化的管理队伍, 提高效率。应顺应大学管理重心下移的改革趋势, 树立管理就是服务的观念, 更好地为师生的学习、科研服务。

2. 对教育职员实行分类管理 可以参照国外高校职员分类制度和公务员制度, 将教育职员分为

支持人员和决策人员。支持人员是行政管理中一支稳定的力量, 应做到专业化、职业化, 其晋升、评聘、考核应有一套明确具体的程序, 现有职能部门中从事专业性较强的诸如工资等方面工作的人员都可以经过适当的考核方式转为支持人员。同时要结合高等学校的实际, 聘请一些专业人员, 如心理咨询师、专业评估师、市场调查(社会调查)专业人员等。决策人员则具有一定的“政治色彩”, 相当于学校内阁成员, 由校级领导任命。其来源可以是教授, 也可以是其他方面的人员。分类管理的好处是既可以保证学校领导(尤其是校长)办学优先目标的实现, 又可以保证各项决策有足够的专业人员的支持, 从而保证决策的科学性。

3. 开发教育职员的潜能 人的潜力是无穷的, 关键在于如何开发。人才储备时间过长对于人才的成长非常不利, 要在使用中进行培养, 开发其能力。一下子将所有不适应现代大学管理的人员调离是不现实的, 因此, 对于现有人员的培训和开发就很有必要。在人力资源开发方面, 大学有着天然的优势, 教师、教学设备和教室这些资源可以用于开设各种各样的课程。应规定教育职员每年都必须选修一定的课时, 并作为年度考核的依据, 以此来开发职员的潜能, 在潜能开发中转变管理观念。这方面, 要学习国外大学的经验。国外著名大学管理人员潜能开发项目的课程一般达几百门, 每年都有新课程可供选择, 真正做到了让管理人员终身学习。

学校的水平和地位取决于学校教师队伍的素质和水平, 而学校的稳定和发展在很大程度上则取决于管理队伍的素质和水平。建设一流大学, 这两支队伍缺一不可。^[6]一流的大学要有一流的管理相匹配, 大学的创新需要管理创新来支持、来激发。只有科学合理的管理制度, 才能形成活跃的创新文化; 只有良好健康的创新文化, 才能吸引、留住和培养学术大师; 只有具有创新能力和创新意识的学术大师, 才能培养出具有创新精神和创新能力的学生。大学要创新, 就必须以管理创新为基础。

参考文献

- [1] 徐建立. 从哲学的视角看创新[J]. 周口师范高等专科学校学报, 2000(6): 43-45
- [2] 何畏, 万风华. 刍议大学创新人才的成长环境[J]. 南京建筑工程学院学报(社会科学版), 2000(2): 74-76
- [3] 樊明武. 信息化促进高校管理国际化[J]. 中国软科学, 2002(4): 12-14
- [4] 郑水泉. 以人为本的责任教授设想[J]. <http://www.cysn.net.cn/cysn/kjj/luntan/forum99/000929022.htm>
- [5] 论高校管理专业化[J]. 高等农业教育, 2000(5): 21-23
- [6] 李延保. 加大力度加快速度积极推进校内管理体制变革[J]. 高教探索, 2000(1): 2-4

(责任编辑 肖庆山)