

多校区大学管理的伦理原则

Ethic Principles for Multicampus University Administration

沈 曦¹ 沈 红²

(华中科技大学教育科学研究院, 博士生¹; 教授² 武汉 430074)

管理具有伦理性质。管理活动往往要依据特定的伦理原则和道德要求来进行。“管理不是一种与外界隔绝的活动,因为管理人员是在特定的文化价值准则和体制内的管理组织中作出决定的”。^[1]在管理中关注伦理,正是管理的伦理性的内在要求。由合并两个或两个以上原功能齐全、行政独立的院校形成的多校区大学,较之合并前的单校区大学具有散、全、杂、大的特点。散,指校区分散;全,指学科齐全;杂,指情况复杂;大,指规模巨大。^[2]因此,在多校区大学管理中遵循一些伦理原则就显得尤为重要。本文主要探讨多校区大学管理中,管理者与被管理者的伦理原则、管理中集体主体与个体主体的伦理原则,以及多校区大学管理与社会、与自然之间的伦理原则。

一、关心:管理者与被管理者的伦理原则

关心,就是重视和爱护,即是将人或事常放在心上。多校区大学的管理者关心被管理者,就是要关心普通教职工,即了解教职工的需求,帮助他们尽可能地满足各自的需求。多校区大学的管理者如果关心、热爱普通教职工,普通教职工也就会关心、热爱这所合并而成的新大学,就会心情舒畅地投入工作,从而提高工作效率。美国管理学家布莱克(Robert R. Blake)和穆顿(Jane S. Mutton)的研究表明,管理者的行为存在着“抓组织”和“关心人”这两种不同因素的组合。“抓组织”包括组织设计、明确职责和关系、确立工作目标等。执着于“抓组织”的管理者只注意组织目标的实现,把被管理者当作实现目标的工具。“关心人”包括建立相互信任的气氛、重视下属的个性和需要、重视人际关系的伦理倾向等。布莱克和穆顿认为,取得最佳管理效果的管理者行为应该是对组织和对人都高度关心,既重视组织的各项工作,又能通过激励的手段,使普通员工在相互信任、相互尊重的基础上合作,共同参与管理。多校区大学的管理者倾注于“关心导向”具有特别重要的意义。

与关心相联系的是信任和尊重。在因合并而形成的多校区大学中,同属一个基层单位的教职工可能来自不同的学校,合并后,众多教职工均面临新的环境,有些教职工在重新给自己定位的过程中会有“今不如昔”的感觉。特别是一些老职工对原来的学校有怀旧情结,对新的合并方案和改革措施常带有一些抵触情绪,甚至猜疑不满。这就需要多校区大学的管理者通过自己积极的行为去赢得他们的信任。布置任务的时候,应充分信任他们的能力;他们的意见正确而有价值时,给予关注和采纳;他们的言行不当或错误时,给予善意的劝导,并提供改正的机会。总之应做到:帮助人,胸怀坦诚;鼓励人,饱含热情;批评人,心存善意。另外,任何人都有获得尊重的需要。大学教师的自尊心主要表现为希望自己的才能得到同事和领导的肯定,工作成绩得到学校的承认。对于那些非主校区的教职工来说,这种愿望尤为强烈。多校区大学的管理者对普通教师要特别注意尊重他们在以下几方面的内心需求,一是他们已有的工作业绩和事业上的成就感;二是获得社会和领导承认的荣誉感和价值感;三是个人能力得到发挥并乐于接受重任的责任感;四是从教育工作中产生的满足感和自豪感;五是不断追求和获得个人提高和进步的进取感。对这些情感的尊重,可通过委任授权和鼓励参与学校决策、参与管理目标的设定等体现出来。

二、平等:管理集体主体与个体主体的伦理原则

平等包括权利平等和机会平等。权利平等,通俗地说,就是学校对待所有员工要一视同仁。对主校区和非主校区的员工一视同仁,对职位高的和职位低的员工一视同仁,对学历高的和学历低的员工一视同仁等。这些权利包括:与工作岗位相关的权利,如工作权或不被无故解雇的权利、工作自主权等;教职工的隐私权、安全保障权以及适宜的工作环境权利;机会平等权。提倡权利平等的根本原则

在于,无论参与管理活动的行为主体或处于管理活动中的人具有怎样的背景条件,都应按既定的管理规则和程序来开展管理活动,不得另外预设对某些行为主体有利或不利的管理规范。机会是一种资源。所谓机会平等,是指多校区大学的成员在解决如何拥有一种资源的机会问题时应遵循这样的原则,即起点平等的应当予以平等的机遇;竞争后产生的不平等的应当予以不平等的待遇。机会平等的涵义主要包括:教职工生存与发展机会起点的平等;机会实现过程中规则的平等;同时承认并尊重每一员工在发展潜力方面的“主观”差异,以及由此所产生的后续新机会拥有方面的某些不平等。多校区大学的教职工尤其是被并入学校或非主校区的教职工,由于原来的学校牌子没了,原有的无形资产“中断”了,他们总觉得在情感、利益和权力分配等方面会受到不平等的对待,这种心理状态可能产生的后果是:悲观失望,看不到合并带来的好处;缺乏信心,采取不合作的态度;不安心工作,消极怠工甚至调离学校;等待、观望、做一天和尚撞一天钟,等等。如果对这些现象听之任之,将不利于多校区大学的发展。因此,从减少大学内部的不协调因素着眼,多校区大学的管理者在处理其成员的内部关系时一定要注意给他们提供机会的平等性。

与平等相联系的是民主。实行民主管理,能使大学的目标和追求与教职工的目标和追求统一起来,使教职工的个人发展与学校的发展融为一体,促使大学的目标和追求转化为每个教职工的努力方向,从而激发他们的工作热情,为大学的生存和发展自觉努力。只有当一线的教职工切切实实地管理起“自己”的事务,他们对合并而成的新大学的归属感、使命感和责任感才能真正被激发出来,积极性、创造性和聪明才智才能得以最大程度地发挥。民主管理局面形成的标志是每个大学成员都参与学校行政,分层负责、共同管理;成员之间没有高低贵贱之别,只有分工和责任上的不同;每个人都是学校的主人,学校的一切重大事项都由集体酝酿,依靠集体智慧决策,不搞个人专权。总之,在学校管理这一问题上,人人都有权参与,个个也都须尽责。

三、责任:多校区大学管理 与社会之间的伦理原则

大学承担社会责任,是大学存在的目的。这种社会责任,通常包括培养人才、发现新知识和直接服务社会。前两项可称为间接的社会责任,后一项可看作直接的社会责任。我们在这里主要探讨直接的社会责任。大学为什么要承担直接的社会责任呢?德里克·博克说得好:第一,大学几乎垄断了某

些类型的有价值的资源,例如只有他们才有资格授予学位,而学位是许多令人渴求的职业所不可缺少的;第二,大学在教育和研究方面的专长和能力是其他社会机构所不能替代的;第三,大学接受了政府的巨额资助,而这些资助的根源来自纳税人,因此大学有责任服务社会、帮助解决社会问题。多校区大学通常由几所单校区大学合并而成,要求其承担社会责任也更是理所应当的了。承担责任,是多校区大学管理与社会之间当然的伦理原则。

知识经济时代,多校区大学处于社会的中心。有的多校区大学不仅是所在社区、所在城市的中心,其力量甚至辐射到全省乃至全国。多校区大学应承担的社会责任是:以其拥有的丰富的智力资源,为社会的科技、经济发展做贡献。具体表现为:图书情报服务、医疗诊断、心理咨询、参与制定公共政策、承担厂矿企事业单位的横向课题、既服务区域经济也服务行业经济等。在这方面,同济大学的做法值得借鉴。合并后的新同济大学首先调整了服务面向,由原来的首先面向全国调整为首先面向上海市和华东地区。如为支持上海市支柱产业的发展,加强了对环境、汽车、材料、信息技术等专业的建设;新增了金融、商贸、会计等专业;成立了高等技术学院,培养上海急需的现场工程师;与上海市南市区政府共同设立了实施职前职后高学历教育的南市社区学院;组建了科技“集团军”——同济规划设计研究总院及企业发展总公司,直接参与地方经济建设;与虹口区政府签署协议,结成科技战略合作伙伴关系等。这些举措既提升了同济大学的自我价值,也为其创造了巨大的社会价值。

四、和谐:多校区大学管理 与自然环境之间的伦理原则

任何社会组织的生存和发展都离不开自然环境,处理组织管理与自然环境之间关系的伦理原则应是和谐。西方一些经济发达国家首先意识到了这一点,他们已将与环境和谐共处的观念纳入自己的管理理念之中。绿色管理模式、可持续发展的思想以及低熵的生产和生活方式越来越为人们所认同并被付诸实践。对多校区大学管理来说,与自然环境的和谐就是:树立绿色理念、倡导绿色科研、渗透绿色内容、建设绿色校园、促成绿色社会。

绿色科研主要体现在:科研和技术开发过程中对环境的污染降到最低,即要开发绿色产品(对环境无污染的产品)、采用对生态环境损害最小的绿色技术,实现经济效益、环境效益与社会效益的有机统一。

渗透绿色内容,就是以环境问题和专业知识为载体,渗透可持续发展的思想,为学生提供参与可

正确看待民办高等教育盈利问题

How to Appraise the Profit of Universities Run by the Local People

柯佑祥

(华中科技大学教科院,副教授 武汉 430074)

盈利是民办高等教育发展所面临的一个复杂的问题。正确地理解民办高等教育盈利问题,既会对民办高校的办学经营产生重大积极影响,也是人们全面认识民办高等学校发展状况、加快民办高等教育发展、加快我国高等教育大众化所必须的。

一、民办高等教育盈利与公益性

毫无疑问,民办高等教育盈利在性质上与公益性是有区别的。这种区别主要体现在,盈利所反映的是经济价值,公益性体现的是社会目标。民办高校盈利能力越强,说明其直接经济价值就越大,就越靠近市场。对于经济基础脆弱的民办高校而言,办学盈利的不失为壮大其经济力量的有效手段。民办高校教育活动的公益性是以无偿奉献为表征的,其衡量的标准在于民办高校所提供的服务对高等教育这一社会公益事业和对社会与经济发展贡献的大小。虽然说公益性也是民办高校教育活动自身的特质,但是它在很大程度上,取决于公共财政支持或社会捐赠及志愿者服务、奉献的力度。没有政府财政和社会的无偿援助,民办高校教育活动

的公益性是无法得到持续有效保障的。办学盈利意味着民办高校从产业发展的角度经营高等教育,民办高校教育活动的公益性则意味着从事业发展的层面运作高等教育,因此,民办高等教育盈利与公益性的区别也反映了民办高等教育产业与民办高教事业之间的区别。

民办高校与公立高校的一个共同之处是,两者都是培养专门人才的教育机构,以培养专门人才为办学目的。两者之间的区别在于,民办高校主要依赖市场配置资源;公立高校的办学经费主要来源政府财政拨款和补助,其公益性比较容易得到保障。显然,来自市场的压力迫使民办高校在完成培养专门人才使命的同时不得不考虑办学的经济效益,因此民办高校办学的目标可能受到影响;盈利可能对民办高校的办学产生一定的导向作用,因此教育活动的公益性地位无疑受到冲击。民办高校办学的盈利导向是否表明民办高校的教育活动不具备教育的性质?答案是否定的。办学盈利只是民办高校办学目标和职能的扩展,并不代表民办高校失去原来的公益性特征。民办高校盈利性与公益性的实际运作,使得民办高校的办学目的趋于复杂,即在以培

持续发展实践所必须的知识、技能;养成学生可持续的生活与学习态度、伦理观、价值观,以及相应的工作习惯;培养学生的探究精神、生态文明意识、全球意识,以及对人类和人类可持续发展的责任心。

建设绿色校园,就是采取先进的技术和严格、科学的管理手段,对校园内的空气、噪声、废水排放、垃圾处理等进行综合监测和治理,形成一个整洁优美、生态良性循环并与校园文化融为一体的校园环境。武汉大学可视为这方面的楷模。原武汉大学与武汉水利电力大学、武汉测绘科技大学、湖北医科大学合并后,首先治理了校园内部环境,合并后的校园依山环湖,连为一体,地理环境得天独厚,成为教学与科研的难得的好地方。

促成绿色社会,指多校区大学不仅要在与自然和谐共处方面做出表率,而且还要利用自己的示范行为积极促进学校所在的社区、地区开展可持续发展的实践,并通过自己开发绿色技术的科研能力,

传播可持续发展思想,普及可持续发展的价值观,从而推动全社会的可持续发展。

参 考 文 献

- [1]丹尼尔·A·雷恩. 管理思想的演变[M]. 北京:中国社会科学出版社,2000
- [2]陈运超、沈红. 浅议多校区大学管理[J]. 清华大学教育研究,2001(2)
- [3]戴木才. 管理的伦理法则[M]. 南昌:江西人民出版社,2001
- [4]张德. 组织行为学[M]. 北京:清华大学出版社,2000
- [5]曾乃卓. 激励理论对教育工作的启示[J]. 福州师专学报(社会科学版),1999(5)
- [6]吴忠民. 论机会平等[J]. 江海学刊,2001(1)
- [7]王晓阳,张京顺. 美国大学的社会责任与学术自由理念[J]. 清华大学教育研究,2000(4)
- [8]王建云. 同济模式——高教管理体制改革的探索[M]. 上海:同济大学出版社,1998
- [9]张远增. 绿色大学评价[J]. 教育发展研究,2000(5)

(责任编辑 蔡德诚)