

# 大学自我发展的一般逻辑

荣光宗

(湖南工业大学 创新创业学院,湖南 株洲 412007)

[摘要]大学组织作为相对独立的主体,自我发展是组织自身的内在需要。大学要应对外部环境的不确定性,保持组织基本特性和办学特色,争取办学资源,必须坚持走自我发展的道路。自我意识是大学自我发展的关键,它包括自我认识和自我约束。大学制度建设是大学自我发展的制度保障,而大学章程是大学组织内部的“宪法”,我国大学章程建设任重道远。

[关键词]大学组织;自我发展;自我意识;大学章程

[中图分类号]G649.21 [文献标识码]A [文章编号]1674-117X(2018)02-0098-05

## The Basic Logic of Self Development of Universities

RONG Guangzong

(College of Innovation and Entrepreneurship, Hunan University of Technology, Zhuzhou Hunan 412007, China)

**Abstract:** Self-development is the internal need of the university organization as a relatively independent entity. To cope with the instability of the external environment, a university has to keep its fundamental organizational properties and distinctive school management characteristics, gain more resources for running school, and keep to the path of self-development. Self-consciousness, which consists of self-knowledge and self-restraint, is pivotal to self-development. The self-development of a university needs the institutional guarantee of university system construction, which, in its turn, needs the guidance of university charter which performs the function of “constitution” inside the university organization. China still have a long way to go in its university charter construction.

**Key words:** university organization; self development; self-consciousness; university charter

大学自我发展问题由来已久。自大学组织产生以来,大学自我发展便成为大学人的美好愿望,大学人一直在为之做着不懈的努力。许多世界著名大学的成功经验就在于坚持走自我发展之路。实际上,任何一所大学在办学实践中,最大的困惑都在于大学如何走上自我发展的道路。大学要不要自我发展、大学能不能自我发展、大学如何走自我发展之路,对于这些问题,高等教育理论界应当予以重视并加以研究。

### 一 大学自我发展的三个维度

所谓大学自我发展是指大学组织依法自主办学、自谋发展。具体地说,大学组织自我发展是指在一定的大学制度条件下,每个大学组织作为办学主体,依法自主办学,自觉明确各自发展目标与特色定位,制定发展规划,自我管理,自我约束,自谋发展。可以从理论层面、政策层面、实践层面3个维度来理解大学自我发展。

收稿日期: 2017-12-10

基金项目: 湖南省教育科学“十二五”规划基地专项课题基金资助项目“地方大学组织自我发展研究”(XJK014BJD005)

作者简介: 荣光宗(1965-),男,湖南攸县人,湖南工业大学教授,研究方向为高等教育管理与高等教育社会学。

首先,从理论上说,大学组织的本体职能即自我维持职能要求大学走自我发展道路。所谓大学自我维持职能是指大学组织从自身利益出发,按照自己的行为准则,自觉保持内部结构的动态平衡,主动维持与外界的交换关系,使自身在社会环境中生存和发展。<sup>[1]63-64</sup>大学组织的其他职能如人才培养、科学研究、社会服务、文化传承等是社会赋予大学的职责与使命,属于社会职能。随着社会不断向前发展,大学的社会职能也会变化或拓展。阿什比把大学比喻成“遗传与环境的产物”,能说明大学这两种职能的关系。自我维持职能反映大学的“本能”要求,是大学的永恒职能。只有发挥自我维持职能,大学组织及其种群才能延续和发展,否则,大学组织就会异化或消亡,其社会职能也就无从谈起。大学履行自我维持职能,要求按照自己的意愿依法办学,排除外界干扰,自觉维持其组织特性与自身价值观,从而实现组织发展目标。

与其他社会组织相比,大学组织既是一个开放系统,又是一个相对保守的系统。一方面,大学组织与其外部环境进行能量交换,履行其社会职能;另一方面,大学组织为维持组织价值观和延续组织特性,必须与外界保持一定距离。在纷纭复杂、不断变化的外部环境中,大学必须保持独立思考,坚持自己的立场,才能真正成为社会发展的“动力站”。加雷斯·摩根把组织比喻成“大脑”,能处理各种信息,善于学习,能自我组织与重建。<sup>[2]</sup>这个比喻用来形容大学组织比较贴切。大学自我发展与组织发展领域有关。组织发展(organizational development, OD)是组织理论中的一门分支学科,注重如何改善组织的运作,使组织变得更好。组织发展理论认为,通过社会科学理论指导及运用相应的手段可以使组织在人际关系和社会领域内表现更出色。大学组织在自我管理、自谋发展过程中,重视对学者个性的尊重,治理框架下的民主管理及组织文化建设等的最终目的在于使大学走自我发展的道路。

其次,从政策层面看,大学自我发展作为高等教育政策,中西方各国由于政治经济体制、历史文化的差异,在引导大学自我发展相关政策的制定与执行方面也存在差异。在西方,大学有“自治”的传统,如欧洲一些国家最初由国王颁布的“特许令”规定,国家不干预大学内部事务,由大学自主办学。后来,随着大学社会地位的逐步提高,教会与王权

都试图控制大学,大学办学自主权受到了侵害。进入现当代社会,大学社会职能不断拓展,其社会地位已由最初的社会“边缘”逐步转移到社会的“中心”。现代大学制度日益完善,逐步形成“多边共治”的格局,大多数国家把落实大学办学自主权提到了重要议事日程,有的甚至通过立法的形式保证大学的办学自主权,如2003年日本颁布的《国立大学法人法》,确立了大学的独立行政法人地位。

作为我国高等教育政策,大学自我发展是针对传统大学发展模式提出的。在计划经济时期,政府包揽大学一切事务,大学发展完全依赖政府。在市场经济条件下,大学必须主动适应和社会发展的动态的、多样化需求,这就要求大学组织在形式、层次、科类等方面呈现出多样性和个性化,使大学组织种群保持其生态平衡。就每所大学而言,只有走自我发展的道路,才能在这种组织生态环境中生存和发展下去。1993年,正值我国经济转型时期,中共中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》指出:“学校要善于行使自己的权力,承担相应的责任,建立起主动适应经济建设和社会发展需要的自我发展、自我约束的运行机制。”<sup>[3]</sup>可见,大学自我发展是相对计划经济时代政府包揽大学、使得大学很少有自主权而提出来的,反映了政府的意图,希望大学主动适应社会主义市场经济和社会发展的需要,用好自己所拥有的权力并承担相应的社会责任。这一高等教育政策为高校发展指明了方向。20多年来,我国高等教育体制改革实践的目的在于为大学自我发展逐步创造良好的外部环境。当大学组织获得一定自主权后,大学实行自我管理,自谋发展;政府作为服务型政府,落实简政放权,管、办、评分离,积极引导大学自我发展。

最后,从实践层面看,自我发展是经历了漫长历史演变而逐步成熟的大学发展模式。大学自我发展不能简单地等同于传统意义上的“大学自治”,而是由传统的“大学自治”逐步演变而来的发展模式。大学自我发展是大学组织发展历史经验的总结,是世界大学发展的主流模式。这种发展模式下的大学主要有以下几方面特征:一是具有独立法人资格,与政府、社会进行交往,平等对话,对于教育质量与效率、办学资源开发与利用等基本问题有自己的主张;二是有完善的办学理念,体现在各自校训、校风、办学思路等方面;三是有明确的发展定位,包括办学层次与规模、办学特色以及社会地位

等,并且能自觉选择适合自身实际的发展路径;四是依章办学,即根据自己的章程完善内部治理结构,用章程规范自己的办学行为,建立自我发展与自我约束机制;五是建立自我评价与监控体系,包括“本土化”教育质量标准与自我监控体系等;六是善于发掘和整理、传承与发展自身的组织文化,彰显组织文化自信,员工对组织认同度高,组织的社会声誉良好。

## 二 自我发展:大学组织的内在需要

自我发展是组织的需要。组织发展理论默认了一个组织发展的前提,即组织是一个相对独立的社会单元。组织理论学者沃伦·本尼斯认为,组织是一种复杂的、寻求着自己目标的社会单元,它既与社会结合为一体,又是独立的单元。<sup>[4]</sup>可见,组织是相对独立的主体,有自己的目标,并通过改善自身运作来实现组织目标,而不是组织外部力量来达成组织目标。组织发展是组织的自觉行为,组织为适应外部环境进行的自我更新或变革也是组织的自觉行为。“大学是一个‘按照自身规律发展的独立的有机体’。”<sup>[5]</sup>只有当大学组织成为相对独立的社会组织时,大学组织才是自我发展的主体,也才有可能在与政府、社会交往中使自身得到发展。自我发展是组织应对外部环境的不确定性的基本策略。组织要在变化着的外部环境中长期生存和发展,必须有选择地接受外界影响,设计切合自身实际的发展路径,制定发展战略与规划,主动进行自我保存与自我更新,同时加强组织文化建设,以提高自身的长期适应能力。否则,如果组织受外界随意摆布,没有自己的主张,就不具备长期适应外部环境变化的能力,最终会走上衰亡或组织异化。组织的长期适应能力是组织与外界互动中不断实现能量交换、不断寻求和拓展自身生存空间的能力。这种能力就是组织自我发展能力,不是组织外部所赋予的,而是在组织的自觉行为活动中形成和发展的。这种能力的形成和发展的根本动力源自组织的内在需要即生存和发展的需要。

大学是组织世界里少有的个性鲜明、生命力旺盛的组织,自我发展的需要和诉求尤为强烈。斯坦福大学商学院曾经有一位博士生在其博士论文中对美国20世纪初存在的大公司和大学的生存率进行比较研究,结果发现,到20世纪末,这些大工业组织所剩无几,而这些大学大多成功地度过了它们

的百年经历,并且有了长足的发展。<sup>[6]</sup>也就是说,大学组织比企业组织存活率要高得多,也就说明大学具有较强的长期适应能力或自我发展能力。这与大学组织特性息息相关。

大学作为社会组织有其特殊性。一方面,大学组织比其他社会组织更需要独立。大学是学术组织,是探究和传播高深学问的场所,必须以敏锐而深邃的视角审视自然与社会领域中的各种问题,必须以批判和前瞻的眼光看待社会的变革和发展。因此,只有当大学真正成为相对独立的社会组织时,大学才有可能从自身实际出发,根据自己的思路办学,按照自身内在逻辑生存和发展,避免随波逐流、庸俗化甚至组织异化。另一方面,大学组织比其他社会组织更需要开放。当今社会已进入后工业化时代,大学早已走出了“象牙塔”,作为“知识工厂”与社会各领域联系越来越密切,成为了社会“轴心”组织。随着时代的变迁,传统的“大学自治”演变为今天的利益相关者共同治理,“学术自由”的传统也代之以有限的“学术自由”。开放的时代需要开放的大学,而大学越开放,越要坚持走自我发展的道路。大学是教育组织,大学所培养的人才必须适应开放的社会,大学对人才培养目标、人才培养体系等方面要有自己思路;大学是文化组织,肩负着传承与创造人类优秀文化、引领社会文化发展方向的使命,决不能坐井观天,而是要发挥自身“人才高地”“智慧库”“动力站”等优势,才能不辱使命。所以,大学组织是一个既渴望独立又特别开放的矛盾体。这里的独立与开放,二者既对立又统一,贯彻于大学组织自我发展的办学实践之中。

大学要保持组织基本特性和办学特色,必须走自我发展的路子。耶鲁大学作为研究性大学,坚持质量优先和规模控制原则,研究生规模超过本科生规模,但是仍把本科生教学作为学校的中心工作,故其本科生教育稳居美国最前列。耶鲁大学一直坚持其“保守主义”文化特色,但能创造性选择其发展路径。这种“保守中创新”之路便是耶鲁大学的自我发展之路。

大学要争取越来越多的办学资源和外部支持,尤其是来自政府以外的社会资源,更要走自我发展的道路。办学资源与外部支持都是大学生存和发展所必需的。如果认为办学资源只掌握在政府手中,外部支持主要是政府支持,大学尤其是公立大

学就只能面向政府办学,只能用“等”“靠”“要”的办法迎接政府的扶持,那么大学最终难以使自身得到发展。密西根大学作为美国公立研究型大学,经过30年办学实践,办成了“私人支持、公共管理”的大学,而不是一所州支持的大学。从各种经费来源在大学运营经费中所占比例看,州拨款由最初占60%多下降到30年后只占10%,30年后大部分经费来源于医院等附属部门的收入(约占45%)、学费收入、研究资助与合同项目、私人捐助等。<sup>[7]</sup>可见,密西根大学办学经费的主要来源不是政府,而是依靠自身优势开展社会服务所获得,其在自我发展道路上,不仅收获了丰厚的办学经费,而且获得了社会各界的广泛支持,在自身汲取社会资源的能力不断增强的同时,学校办学声誉和社会影响力也不断提升。

### 三 自我意识:大学自我发展的关键

在大学办学实践中,大学自我发展表现为大学组织的自觉行为,即大学组织内部成员包括组织中的个体与群体、决策者与执行者的自觉行为,这种自觉行为受自我意识的支配。所谓组织的自我意识是指组织对自身的意识,表现为组织内部成员对所在组织的认识,即对组织的特性与价值观、社会地位与职能、历史与文化、行为过程与目标达成等方面的自我体察、自我分析和自我评价,以及基于自我认识形成的价值标准与行为准则进行自我监督和自我约束。<sup>[1]68</sup>

在形形色色的组织中,相对而言,大学组织的自我意识较为强烈。因为,大学组织内部成员的主体是大学学者,他们最了解大学,对大学组织的认同感、归属感强。他们把大学当做自己安身立命之所,他们以追求真理、服务社会为己任,具有独特的人格和强烈的社会责任感,他们术业有专攻,在服务于所在组织的同时贡献于所从事的学科领域,他们懂得如何做学问,如何培养人才、教化民众和引领社会文化发展。大学管理者了解大学的组织特性、历史文化和大学人的人格特质,能以自己的阅历与视野、素质与修养处理好大学内部事务,也深谙大学与外部的关系,知道大学什么可以为、什么不能为,按照大学自身发展规律办学。

大学组织自我意识包括自我认识和自我约束。大学组织自我认识是大学组织内部成员对大学组织种群的特性、社会角色与使命的认识,以及对所

在大学组织的核心价值观、职能与发展目标定位、历史与文化、所从事工作领域的特点和自身的角色要求等方面的自我体察、自我分析和自我评价,最终在组织层面上形成办学理念、办学思路以及规章制度等,组织内部成员则将其内化为自己的观念。大学组织自我意识还包括在自我认识基础上的自我约束,其表现为两种情形:在组织层面上,用体现组织价值标准的制度如大学章程等自觉调控办学行为;在组织内部成员层面,自我认识水平由观念逐步上升到信念是一个渐进过程,需要经历从他律到自律的过程,其中要有监督机制,最终外化为自觉行为。当然,从宏观层面说,大学组织自我约束机制离不开他律即国家的法律法规约束和问责机制。自律程度在一定程度上反映一所大学自我意识的成熟度,但是,不管自我意识成熟度有多高,相应的监督机制和问责机制是必不可少的。

大学组织自我管理是在组织自我意识支配下的管理。自我管理是组织管理的一种理想境界。因为主客体统一,成员目标与组织目标高度一致,组织效能必然处于最佳状态。组织自我管理水平越高,要求其自律的水平越高。大学组织“保持自我管理的最佳道路是出色的成绩——自治的代价就是永恒的自律”<sup>[8]3</sup>。

总之,培育和提升组织自我意识是大学自我发展的关键所在。成立于1973年的筑波大学,在短时间内得到快速发展并跻身于世界知名大学行列,得益于它的“三自”精神,即“采取自我检查、自我评价的方式,不断地进行自我改革”<sup>[9]</sup>。筑波大学的成功经验就在于从建校开始就着力于组织自我意识的培育,坚持走自我发展之路。一所自我意识成熟的大学,必然能够在充分认识自我的基础上进行自我监控,拥有健全的自我发展与自我约束机制,面对外部各种诱惑和干扰、压力和冲击泰然处之;必然能够“在自律和他律、自治和问责之间获得适宜的生存环境和发展空间”<sup>[8]139</sup>,自我发展的道路越走越宽广。

### 四 制度建设:大学自我发展的保障

现代大学制度建设的目的就在于促进大学自我发展与自我约束机制的有机统一。现代大学制度包括外部制度和内部制度。外部制度是由政府主导制定的,主要通过法律法规来规定大学外部治理结构,明确大学与政府、社会的关系和大学办学

自主权。现代大学的外部制度一般都会明确大学作为办学主体所拥有一定的办学自主权,但实际上,大学办学自主权没有得到不折不扣的落实。譬如我国《高等教育法》(1999)规定的七项办学自主权,以及《高等学校章程制定暂行办法》(2011)明确高等学校拥有的九项权利,都没有完全落实。这主要是政府没有落实好简政放权,对大学干预太多,而目前我国还没有有效的监督和约束机制来制止政府过多干预大学的行为。从大学人事问题看,政府对大学内部事务的干预程度尚未减弱。这主要由于大学属于事业单位,人员编制必须和其他事业单位一样纳入上级统一管理,也正因为大学是事业单位,也就难免出现“行政化”现象。由此可见,大学外部制度仍存在不健全或执行不到位的问题。

然而,对于大学组织而言,自我发展不能完全依赖于外部环境、外部制度的改善,这毕竟是大学发展的外因,比外因更为重要的是大学内部制度的健全与落实。大学章程是现代大学内部制度的集中体现,是建设大学内部制度体系的基本依据。大学只有切实制定并严格执行大学章程,才能保证大学组织走出外部制度执行不到位的困境。

大学章程是大学组织内部的“宪法”,是根据国家有关法律法规制定的大学组织发展纲领性文件,明确大学组织办学理念、发展定位、内部治理结构以及内部各工作领域的规章制度,对大学发展产生深远影响。制定和执行大学章程是依法治校的重要举措,关乎大学组织是否能真正走自我发展道路。因此,大学章程由谁制定、如何制定、如何执行,这些问题对于任何一所大学都是至关重要的。

目前我国高校都颁布了学校章程,但从制定过程看,还存在参与度不高、程序简化、内容基本相似等问题。这样的章程执行下去,难免让人担忧:高校到底还能有多少办学特色,还能不能走自我发展道路?笔者认为,大学章程在反映国家意志和社会要求的同时,必须反映大学组织利益,尤其是大学人的愿望。制定大学章程是各大学组织的自觉行为,绝非外界强加于组织的;是大学组织自我意识的体现,应当集大学人智慧,要求全员参与,由下而上,再由上而下,反复酝酿,达成共识,决非一蹴而就。这样才能使大学章程深入人心,大学自我发展才会有制度保障。值得指出的是,大学章程作为大学内部制度体系的核心,一旦颁布实施,其他附属

的、配套的制度也要尽快出台,否则,大学章程或因制度体系中存在脱节或相互冲突的问题而得不到真正落实。有了制度,关键还要看制度能否真正执行。中国大学过去和现在不是没有制度(尽管不完善),而是制度执行起来比较困难,有的甚至一边制定制度一边违反制度,使制度形同虚设。大学章程在执行过程中同样存在类似问题。大学章程具有法律效力,对组织及其成员行为具有约束力。如果违反大学章程不需追究法律责任,那么大学章程就成了一纸空文。因此,严格执行章程必须建立相应的监督机制和问责机制,以确保大学章程的法律效力,这样,大学组织才能真正走自我发展和自我约束的道路。可见,我国大学章程建设任重道远。

总之,大学自我发展研究对于丰富大学组织理论和指导大学组织办学具有重要意义,也能够为制定高等教育政策提供决策参考。在我国建设“双一流”大学、实现高等教育强国战略目标过程中,探索中国特色的大学自我发展道路,将成为高等教育领域中的重要课题。

#### 参考文献:

- [1] 荣光宗. 大学自我维持研究[M]. 长沙:湖南师范大学出版社,2006.
- [2] 加雷斯·摩根. 组织[M]. 金马,译. 北京:清华大学出版社,2005:69.
- [3] 中共中央,国务院. 中国教育改革和发展纲要[EB/OL]. [2017-11-20]. [http://old.moe.gov.cn//publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe\\_177/200407/2484.html](http://old.moe.gov.cn//publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_177/200407/2484.html).
- [4] 朱国云. 组织理论历史与流派[M]. 南京:南京大学出版社,1997:248.
- [5] 约翰·S·布鲁贝克. 高等教育哲学[M]. 王承绪,郑继伟,张维平,译. 杭州:浙江教育出版社,1987:16.
- [6] 周雪光. 组织社会学十讲[M]. 北京:社会科学文献出版社,2003:314.
- [7] 詹姆斯·杜德斯达. 21世纪的大学[M]. 北京:北京大学出版社,2005:262.
- [8] 谷贤林. 美国研究型大学管理:国家、市场和学术权力的平衡与制约[M]. 北京:教育科学出版社,2008.
- [9] 周蕴石. 筑波大学[M]. 长沙:湖南教育出版社,1986:132.

责任编辑:蔡燕飞