

论大学文化对大学战略目标实现的支持

刘珂珂

(济南大学, 山东 济南 250022)

摘要:文化的传承与创新作为大学的第四项职能,对高等教育建设提出了更高、更新的要求,同时丰富与发展了大学战略管理的内涵。大学文化能够调动大学的一切积极因素,推进大学战略的实施,成为战略管理的驱动力与重要支柱。大学文化对大学战略目标的实现从价值层面、制度层面、物质层面提供有效支持。

关键词:战略目标;大学文化;制约;支持

中图分类号: G640 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-4038 (2014) 01-0031-05

在大学战略管理中,战略的制定、战略的实施、战略的评估这三大大部分均离不开文化的支持,大学文化建设对大学战略目标的实现起着至关重要的作用。大学文化作为一种长期积淀的思维范式和价值理念,具有导向、约束、凝聚、激励等功能。大学文化使大学成员对大学产生一种认同感,并会激发大学成员对超越自身的信念和价值观的承诺意识,继而会产生有助于实现组织目标的功能性行为,从而增强大学战略实施的有效性。^[1]

一、大学文化职能的源流

长期以来,人才培养、科学研究、社会服务成为大学被普遍公认的三大职能。世界上最早的大学是1088年创建的意大利波罗尼亚大学。波罗尼亚大学是学生型大学,最早提出传播知识、培养人才的教育理念,所以中世纪大学教育的内容以神学、法学、医学、文学为主,就是教书育人,就是教学。1810年,德国的洪堡组

建了柏林大学,赋予了大学新的职能,即大学要使教学与科学研究相结合,增加了大学科学研究的职能,提出要有独立的学术精神、学术自由,进行学术自治。20世纪30年代,美国的大学以威斯康星大学、康奈尔大学等为代表,提出“踩在牛粪上的教授才是最好的教授”,增加了社会服务职能,以培养人才服务社会,以科学技术服务社会。这样就形成了大学的三大职能——人才培养、科学研究、社会服务。

进入21世纪,高等教育在世界范围内发生着变化。一是大学的国际化水平、多元化发展迅猛,各国都用国际通行的标准评价大学;二是大学逐步利用自己独特的优势促进不同文化间的交流与融合,以消除不同文化之间的冲突与矛盾,从而促进世界文化的和谐。2011年4月,胡锦涛同志在清华大学100周年校庆大会上,提出把文化的传承与创新列为大学的第四项职能。把文化的传承创新作为大学的第四大职能是对大学和高等教育规律的总结与概括,

收稿日期:2013-08-20

基金项目:济南市哲学社会科学规划项目(13CMI20)

作者简介:刘珂珂(1972-),女,山东莱芜人,济南大学报社社长,清华大学教育研究院在读博士,主要从事高等教育管理研究。

对全面提高高等教育质量、加强高校内涵建设具有重要的指导意义。大学第四职能的拓展,对高等教育建设提出了更高更新的要求,同时也丰富与发展了大学战略管理的内涵。大学既是社会进步的发动机与“轴心机构”,也是把握社会发展方向的思想库与智囊团。

二、大学文化对大学战略目标实现的意义

1. 高校人才培养已成为国家责任与民族责任
当今国际,国家之间、民族之间的竞争,最终是人才的竞争、文化的竞争。特别是在中国崛起的大背景下,时代呼唤中国培养出一代代具有坚定理想信念、强烈的民族意识、高度的社会责任感和极富创造力的人才。根据中国科学院何传启等多位专家的研究和预测,第六次科技革命正向我们走来。历史的经验和教训告诉我们,科技革命直接影响着国家的兴衰以及国家地位在全球竞争中的格局。在第六次科技革命即将到来之际,中国再次走在了历史的十字路口,抓住机遇,就有可能真正实现“民族复兴”,大学培养人才已经不是一般性的责任,而是国家责任、民族责任。

2. 形成正确的价值取向和实现社会的进步有赖于大学教育

随着改革开放深入发展,经济体制深刻变革,社会结构深刻变动,利益格局深刻调整,思想观念深刻变化,各种矛盾日益凸显、问题日渐突出,社会的稳定、国家的长治久安面临重大挑战。社会的发展史和大学的发展史已经证明,大学可以深刻、持久、稳定地影响社会,这是与人类自身的发展规律、文化的发展规律以及人类社会的发展规律相关的。人类自身的发展本质上是文化的发展,文化的发展能够更加深刻地影响人类的发展与进步。而大学是产生文化和引领思想的圣地,是文明的殿堂,它以文明的方式传达文明的理念、文明的知识,培育文明的人。

3. 大学教育是育人而非“制器”

大学是学术组织,是传播文化、以文化人、以文育人的地方。古典大学就是人文大学,现代大学也必须是科学教育与人文教育的统一,

否则大学只能“制器”,而非育人。大学精神、大学文化是与培养什么样的人、怎样培养人紧密相连的,大学精神、大学文化往往内化为大学的操守与观念,外化为培养人的实践和大学对社会的贡献。一所大学的价值诉求、道德情操、行为方式,是一所大学的内在品质。一所大学的内在品质上不去,那么这所大学人的内在品质也就上不去,追求真理、崇尚科学的科学探索就难以持续,也培养不出真正高质量的人才。不断推进大学内涵建设,才能承担起高校育人的历史责任。

三、从文化的视角来审视实现大学战略目标的制约性因素

1. 从价值文化层面来分析

要审视大学人是否具有坚定的理想信念。理想信念在文化建设中居于首要位置,党中央到陕北时剩余仅七千人,但仅仅用了十三年的时间就解放了全中国,靠的就是共产党人坚定的理想信念、实事求是的思想路线、全心全意为人民服务的精神、理论联系实际、不断开拓创新的精神。坚定的理想信念对于一个民族、一个政党是如此重要,作为一个人更是如此。作为高校教师,要肩负起培养国家未来栋梁人才的使命,坚定自己的理想信念。

要审视大学人是否具有高尚的道德情操和品格。客观上讲,社会上各种各样的观念、思潮,必然会影响到高校师生的思想观念、价值追求和道德情感。大学应当保持应有的清醒与理性,不能跟风,更不能盲从,要有“咬定青山不放松,任尔东西南北风”的精神。大学应当坚持育人的目标不动摇,坚持以天下为己任,坚守大学立场,带动引领社会文化的发展。

要审视大学人是否具有先进文明的价值追求。近年来,高等教育在取得巨大成就的同时,也存在着学风浮躁、学术造假、急功近利等现象,偏离了党和国家的教育方针,偏离了大学应有的精神与文化。我们常说,板凳要坐十年冷,大学教育者要摒弃功利的观念,要回归大学的本质,要追求真理,要有能够坐得住冷板凳、不为五斗米折腰的精神。

要审视大学人是否具有健康良好的生活态度。大学要坚持育人为本,就必须具有一种使命感,以天下为己任,为社会、为民族、为国家服务。教师要遵守学术道德,学生要遵守考试纪律,这都是基本的道德操守,也是必须遵守的基本规范。如果没有形成一个良好的学风、教风、校风和党风,不能形成师生共同的价值诉求,大学的内涵建设就没有成功。

2. 从制度文化层面来分析

大学在干部人事制度方面最典型的症结就是“行政化”问题。目前大学的“官本位”思想还比较严重,有的大学教师们削尖了脑袋往行政办公楼挤,形成了“厅级干部一走廊,处级干部一礼堂,科级干部一操场”的景观,“学霸”现象层出不穷。这些现象就是学术权力与行政权力的扭曲与变形,是对学术至上、学术自由、学术自治的践踏。

职称评定和考评方面。现有的职称评定政策注重的是科研,教师个人的理想、道德、价值追求、社会责任、教书育人等方面没有得到充分体现,这容易导致学术浮躁。另外,考评周期过短,也容易助长学术浮躁。

科研奖励方面。目前各高校的科研奖励政策比较注重个体,而不是团队,表现为刚性有余、柔性不足。随着社会经济生产方式的复杂化,我们已经告别了小生产、手工作坊、个体户的阶段,所处的时代正是知识大爆炸、大交叉、大融合的时代。解决科学领域任何重大课题,都不是单一学科和单一学者所能胜任的,于是,各种学术团队应运而生。近十年来,国家开始扶持各种形式的学术团队(如教学团队、研究团队),高等学校更加重视学术团队建设。显而易见,学术团队建设将逐步成为今后高等学校基层学术组织的主要机制,成为提升高等学校学术实力的一种重要途径。而现有的制度还缺乏鼓励团队建设的政策,更多的是针对个人的激励措施,还不能对团队的形成产生良好的激励作用。

3. 从物质文化层面来分析

一般的高校往往在校园基本建设、绿化美化方面下了不少工夫,但校园的楼宇建筑、一

草一木还缺乏文化底蕴的支撑,文化校园还没有真正形成。大学要有和谐温馨的育人环境,良好的物质文化环境不仅为大学提供一个温馨的物理环境,更重要的是为师生营造了一个和谐的心理空间。要秉承“校园中的自然、自然中的校园”的理念,^[2]着力打造学术校园、和谐校园、秀美校园、绿色校园,为学校的广大师生员工创造出一个能激发出学习、工作、生活热情的温馨家园。

除了大学的建筑、校园的景点、实验设备、图书馆等固化的外显物质,大学的物质文化建设还包括课程建设、师资队伍建设、学科建设等隐性文化建设,它们往往潜移默化地影响并浸润着大学人,对大学战略目标的实现起着支持性作用。

四、大学文化为大学战略目标实现提供有效支持

大学战略是大学文化的重要组成部分,是大学文化的一种反映。大学战略管理在很大程度上发生于特定的大学文化之中。大学文化能够调动大学的一切积极因素,推进大学战略的实施,成为战略管理的驱动力与重要支柱。^[3]

1. 大学可持续发展的核心竞争力是大学文化

过去,大学对内涵发展的理解是有偏差的,一提到内涵发展,就会想到学科、科研、人才培养等方面的数据。事实上,这些只是衡量学校内涵发展的指标,大学的功能无论是人才培养、科学研究还是社会服务,文化建设都渗透其中、贯彻始终。加强文化建设本身既是大学内涵发展的重要组成部分,又是推进人才培养、科学研究、社会服务等内涵发展,塑造师生个性品格,提升学校办学品质的重要保障。学校内涵发展的实现,靠的是师生的价值观念、敬业精神、道德操守,靠的是内在的价值追求和信念支持。高等教育的内涵发展,最终会形成整个社会的文化高地,从而引领社会发展。

2. 大学可持续发展的恒动力是大学人的价值追求

大学文化本质是一种知识分子文化。成为知识分子的大学人意味着他们不仅仅拥有知识,

更重要的是他们怀有强烈的社会责任感和使命感，深切地关怀着国家和社会发展。大多数人将大学视为“人格完整的象征”，这意味着大学师生应该在理想信念、品德操守、价值追求方面高于社会公众，发挥大学的引领功能，引领科学、引领思想、引领风气、引领学术、引领制度创新，引领社会的发展与进步。

有“中国居里夫人”之称的吴健雄教授曾经说过：“什么叫一流大学？只要在周末晚上去看看那里的灯火是否辉煌。”2000年诺贝尔奖得主艾伦·麦克迪尔米德教授说过：“一所大学的质量并不取决于它所拥有的教学大楼，也不取决于它的实验室和图书馆，虽然这些都很重要，但是决定科学研究水平高低的关键在人……人是第一位的。”这里所说的人，是有理想信念、有道德操守、追求真理、崇尚科学、育人为责、献身事业的人。当大学人都成了这样的人，大学才真正获得可持续发展的动力。

3. 大学可持续发展的关键在于以人为本的制度设计

大学是以育人为目的的学术组织，开展的所有教育教学活动、管理活动、文体活动、社团活动，都必须有利于学生的成长成才。如果我们的管理、教学活动、学生活动，背离了育人这个方向，就背离了办学的根本。在学生的成长过程中，对学生影响最大的是教师。提高人才培养质量，高素质、高水平的教师队伍是主体。大学要提高教育教学质量，必须坚持以教师为本。正因为有了教师、有了学生的存在，才有管理机构、管理干部存在的必要。大学管理不是为了管理而管理，而是为学生和教师服务。高校管理的核心要义，就是为师生的成长成才搭建良好的平台，创造良好的环境。所以高校的管理必须以服务为本。这“三个为本”的理念是大学必须坚持的基本经验。

科学发展观的本质和核心是以人为本。以人为本就是把人作为价值核心和社会本位，把人的生存和发展作为最高的价值目标，一切为了人，一切服务于人。在大学中，人是最基本、最关键的因素。因此，大学的发展首先要充分重视人的因素。育人以学生为本、办学以教师

为本、管理以服务为本的三个理念，是以人为本的具体化，是大学最核心的办学理念。

从某种意义上讲，制度是第一生产力，良好的制度设计能有效调动学校每个教职员工的内在积极性和主动性。如果把学校文化建设比喻成一艘前行的大船，那么高悬的航标就是精神文化，航行的规章守则就是制度文化。大学制度文化作为大学人共同价值追求与行为规范的集中体现，渗透在大学生活的方方面面，通过制度的设计和执行，服从学校的价值导向，明晰各自的责任，确保师生的根本利益，确保公平公正，提高办事效率。特别是通过建立科学的评价制度和激励制度，鼓励教师远离浮躁、尽心教书、潜心育人。制度建设既要符合依法治校的目的，又要体现人文关怀的理念，应该着眼于让人的才华有展示的舞台，理想抱负有实现的空间。

4. 实现大学战略目标必须确立学术至上的核心理念

学术至上是世界一流大学共同的办学理念。评价一所大学水平的高低，关键看其学科水平和学术水平的高低。评价一所大学有没有特色，主要评价这所大学的学科和学术水平的特色。评价大学的品位和品格，关键还是看其学术品位和品格，看人们对学术的态度。大学作为学术组织，社会对其的评价主要是对学术的评价。

大学的根本任务是培养人才，大学的生命线是人才培养质量，但决定人才培养质量的根本东西是教师队伍的学术水平。整个教师队伍的学术水平上不去，其他的措施再有力，人才培养质量也高不了。对教师来讲，他的学术水平更具有根本性。所以说，在大学的建设与发展中，要毫不动摇地确立学术至上的理念，要进一步明确导向、制定政策、完善机制、创新手段、营造氛围，把广大教师的积极性引导到自觉追求学术上来。

5. 实现大学战略目标必须确立人才是第一资源的理念

知识经济时代的大潮决定了人才资源是最重要的资源。知识经济时代，人才优势是最大的优势，人才的开发与利用是经济社会与文化

发展的基础，它决定着人类对物质资源开发与利用的深度与广度，在经济社会与文化发展中起着基础性、战略性和决定性的作用。当今世界国际竞争的趋势日益激烈，人才资源是最重要的资源。当今世界综合国力的竞争，说到底就是人才的竞争。胡锦涛同志指出：“应对日益激烈的国际竞争，要大力加强人才资源能力建设，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性的作用。”我们提倡尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造，其核心是尊重劳动，本质是尊重人才。只有重视和加强人才资源能力的建设与开发，最大限度地发挥人力资源能力，大学发展的事业才能充满生机和活力，才能实现大学的战略目标。

人才资源是第一资源。坚持学术至上，人才是根本保障，学术要靠人才来支撑。有一流的师资队伍才会有一流的学科，才会有一流的科研项目，才会有一流的学术成果，才会有高水平的教学。没有一流的人才，就不可能有一

流的大学。通过人才引进和培养有力支撑学校的教学和科研，这有可能是实现“弯道超越”的一个有效途径。所以说，人力资源是第一资源的理念，是高校实现战略目标必须长期坚持的一个基本经验。

参考文献：

- [1] 魏海琴. 适应与协调：大学战略管理与大学文化的关系探讨 [J]. 辽宁教育研究, 2008, (2): 19-22.
- [2] 李玉华. 大学文化视域中大学战略制定的实践与思考 [J]. 现代教育管理, 2012, (2): 34-37.
- [3] 刘向兵, 张琳. 大学文化与大学战略管理的关系研究 [J]. 中国高教研究, 2006, (12): 37-38.

(责任编辑 石连海)

On College Culture as a Conducive Force to the Realization of its Strategic Goals

Liu Keke

Abstract: Cultural inheritance and innovation, as the fourth function of a university, put forward higher requirements for the development of higher education, and, at the same time, enriches and develops the connotation of the college strategic management. Furthermore, college culture promotes the implementation of the strategy of the college and that has become a driving force and pillar in the strategic management. The accomplishment of the strategic goal can get effective support from college culture on the aspect of value level, system level and material level. Therefore, college culture is the core competence of the college sustainable development.

Key words: strategic goal; college culture; constraint; promotion