

李兴华 著

高校内部 管理体制改革创新论：

自主协同的研究视角

GAOXIAO NEIBU GUANLI TIZHI GAIGE XINLUN:
ZIZHU XIETONG DE YANJIU SHIJIAO



教育科学出版社
Educational Science Publishing House

高校内部管理体制改革创新论：

自主协同的研究视角

李兴华 著

教育科学出版社
· 北 京 ·

出版人 李 东
责任编辑 薛 莉
版式设计 孙欢欢
责任校对 贾静芳
责任印制 叶小峰

图书在版编目 (CIP) 数据

高校内部管理体制改革创新论：自主协同的研究视角 /
李兴华著. —北京：教育科学出版社，2018. 6
ISBN 978-7-5191-1541-8

I. ①高… II. ①李… III. ①高等学校—学校管理—
研究—中国 IV. ①G647

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 125192 号

高校内部管理体制改革创新论：自主协同的研究视角
GAOXIAO NEIBU GUANLI TIZHI GAIGE XINLUN; ZIZHU XIETONG DE YANJIU SHIJIAO

出版发行	教育科学出版社		
社 址	北京·朝阳区安慧北里安园甲 9 号	市场部电话	010-64989009
邮 编	100101	编辑部电话	010-64981280
传 真	010-64891796	网 址	http://www.esph.com.cn
经 销	各地新华书店		
制 作	北京金奥都图文制作中心		
印 刷	北京玺诚印务有限公司		
开 本	169 毫米×239 毫米 16 开	版 次	2018 年 6 月第 1 版
印 张	12. 25	印 次	2018 年 6 月第 1 次印刷
字 数	194 千	定 价	35. 00 元

如有印装质量问题，请到所购图书销售部门联系调换。

GAOXIAO NEIBU GUANLI TIZHI GAIGE XINLUN:
ZIZHU XITONG DE YANJIU SHIJIAO

第一章 绪论.....	1
一、问题的提出.....	1
二、相关研究综述.....	6
三、研究的意义与价值	15
四、研究的理论基础、基本观点与创新点	18
五、研究的思路与方法	22
第二章 我国高校内部管理体制改革的回顾与国外经验	25
一、我国高校内部管理体制改革的简要回顾	25
二、国外高校内部管理体制改革的 basic 做法与经验	38
第三章 当前我国高校内部管理体制存在的问题及原因	43
一、当前我国高校内部管理体制存在的主要问题	43
二、我国高校内部管理体制存在的问题的原因	48
第四章 协同理论与自主协同理论在高校内部管理体制中的运用 ...	53
一、协同理论和自主协同理论概述	53
二、在高校内部管理体制中引入自主协同理论	71
第五章 基于自主协同视角的高校内部管理体制改革的表征	79
一、高校组织架构上的自主协同	79

二、高校权力配置上的自主协同	82
三、高校功能界定上的自主协同	91
四、高校运行机制上的自主协同	104
五、高校改革动力上的自主协同	111
 第六章 高校内部管理体制自主协同改革的实现策略	115
一、实现高校内部管理体制自主协同改革的基本原则	115
二、实现高校内部管理体制自主协同改革的基本路径	118
三、实现高校内部管理体制自主协同改革的实践运作	123
 第七章 基于自主协同视角的高校内部管理体制改革的个案分析——以西部 某高校为例	135
一、我国西部高校办学的特殊性	135
二、西部某高校的内部管理体制改革的	137
三、对西部某高校内部管理体制改革的几点认识	146
 第八章 结论与展望	153
一、研究的基本结论	153
二、研究的主要贡献	157
三、研究的不足	159
四、后续研究的设想	159
 附录	163
一、访谈提纲	163
二、访谈内容	163
 参考文献	183
 索引	193

绪 论

本章主要介绍问题的提出、国内外相关研究综述、研究的意义与价值、研究的框架结构和研究的思路与方法等。

一、问题的提出

高等教育管理体制主要包括高等教育的宏观管理体制和微观管理体制（内部管理体制）两大方面。高等教育管理体制，尤其是内部管理体制关系到高校的办学性质和方向，关系到高校的改革发展及教育质量的提高，关系到每一位教职工的切身利益等，其地位、意义和作用是不言而喻的。但由于历史的和现实的等各种原因，我国高等教育管理体制中还存在一些问题和弊端。就宏观管理体制而言，存在的主要问题是完全没有理顺高校与外部社会的关系，现行的高校管理体制相对滞后于社会政治经济制度等的变革，与社会主义市场经济相适应的高校管理体制和机制尚未完全建立起来；而从微观管理体制来看，还存在高校内部机构设置不合理、责权不清、职能发挥不充分、管理和运行机制不通畅和管理效率比较低下等问题。在这个形势下，高校管理体制就面临着改革、重组和重建的任务与要求。我们选择这一问题展开研究，实际上就是要结合从事高校管理工作的经历、经验及思考，对这些问题做出回应。概括起来，问题的提出主要基于以下几个方面的认识。

（一）基于对高校内部管理体制重要性的认识

高校内部管理体制主要包括高校的领导体制、人事分配制度、教学科研管理制度、财务管理制度和后勤管理制度等具体制度以及这些制度内在统一和协调运行的体制与机制等。

当前对于高校内部管理体制的地位和重要性，学术界一般有以下几个方面的认识：第一，高校内部管理体制是高校运行的重要基础和条件。有学者就指出，高校内部管理体制是高校运行的内在基础。^① 第二，高校内部管理体制事关高校的办学性质与方向。在我国，高校要体现中国特色社会主义大学的本质要求，要坚持正确的办学方向，要培养中国特色社会主义事业的接班人和建设者，这些主要是通过高校内部管理体制的建立及其改革来实现的。第三，高校内部管理体制关系到高校的办学质量和人才培养的规格。提高办学质量和人才培养规格、走内涵式发展道路是当前我国经济社会发展对高校提出的一个突出要求，而科学、合理的高校内部管理体制是最重要的保障性条件之一。第四，高校内部管理体制关乎高校社会功能的充分发挥。从一般意义来讲，高等学校具有人才培养、科学研究、社会服务和文化传承与创新等四种基本社会功能。高校社会功能的充分发挥取决于多种因素，而其中很重要的一点就在于高校是否建立了科学、合理的内部管理体制与运行机制。第五，高校内部管理体制还关系到广大教职工的切身利益。高校内部管理体制的每一个方面都与教职工自身的利益有关，特别是高校内部管理体制中的人事分配制度与教职工有着十分密切的关系，而“以人为本”的高校内部管理体制的构建将有助于充分发挥教职工的工作积极性、主动性、能动性和创造性。

（二）基于对我国现行高校内部管理体制中存在的问题和矛盾的认识

毋庸置疑，中华人民共和国成立以来，尤其是改革开放以来，我国高校内部管理体制的改革取得了重大进展与成效，初步建立了有中国特色的高校内部管理体制与运行机制等。有学者就指出，中国高校内部管理体制 30 年改革历程经历了试点、全面改革和不断深化等主要阶段，改革主要围绕高校自主权下放、高校后勤社会化改革、人事与分配制度改革、党委领导下的校长负责制的健全与完善、建设现代大学制度等五大主题展开，取得了重要的改革成果。^② 但由于外部和内部各种因素的影响与制约，我国高校内部管理体制中还存在不少问题和矛盾，这些问题和矛盾既阻碍了科学、高效的高校内

^① 戚业国，王徐波．我国高校内部管理体制 30 年：历程、经验与发展趋势 [J]．中国高教研究，2008（11）：22-27.

^② 张应强，程瑛．高校内部管理体制 30 年的回顾与展望 [J]．高等工程教育研究，2008（6）：32-38，72.

部管理体制的建立,又影响了高校社会功能和广大教职工积极性与创造性的充分发挥等,进而损害了高校对中国特色社会主义事业的积极促进作用。在这一背景下,当前高校内部管理体制所存在的问题和矛盾成了我国高等教育研究中的热点及重点问题,相关的研究成果也较多。如有学者把当前高校内部管理体制中存在的问题归结为高校内部管理体制带来的非预期效应,并把存在的具体问题概括为:功利化腐蚀了大学的灵魂,动摇了对大学核心精神的坚持;急功近利违背了学术发展规律,造成一定程度的学术浮躁;规模扩张掩盖了内部管理长期存在的效率问题;资源配置的行政化进一步强化了官本位意识;学术权力难以对行政权力进行有效制衡,学术自主发展的空间在缩小;太多的诱惑导致大学师生越来越难以潜心治学,浮躁、趋利的倾向越来越明显。^①有学者从机构设置、职能机构、权责体系、人事设置、领导体制和制度体系等方面具体分析了当前高校内部管理体制中存在的问题。还有学者认为,当前我国高校内部管理体制中存在着改革动力不足、改革滞后于社会经济政治制度变革等问题。总结起来,当前我国高校内部管理体制所存在的问题和面临的挑战主要有以下几个方面:一是高校内部机构冗杂,部门之间关系复杂,无法形成有机的管理体系和结构,加之参照行政和事业单位的机构设置,导致更多的新机构不断出现,形成了一种恶性循环;二是由于管理机构功能定位不清,管理边界不明,导致管理中的内耗加剧,管理效率低下;三是校内权力冲突严重,特别是学术权力与行政权力之间的界限模糊,权力真空与权力越位现象突出,行政权力侵占学术权力并非个案,严重影响了高校的有效运行等。

另外,当前高校内部管理体制中存在的问题还突出表现为高校内部管理体制与国家颁布实施的教育方针政策不相适应。如20世纪80年代至20世纪末,国家先后颁布实施了《中共中央关于教育体制改革的决定》(1985年)、《关于普通高等学校内部管理体制改革的意见》(1993年)、《中国教育改革和发展纲要》(1993年)、《中华人民共和国高等教育法》(以下简称《高等教育法》)(1998年)、《中共中央国务院关于深化教育改革,全面推进素质教育的决定》(1999年)等;进入21世纪以后,国家又先后颁布实施了《关于加强高等学校本科教学工作提高教学质量的若干意见》(2001

^① 戚业国,王徐波.我国高校内部管理体制30年:历程、经验与发展趋势[J].中国高教研究,2008(11):22-27.

年)、《教育部关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见》(2005年)、《教育部关于进一步深化本科教学改革全面提高教学质量的若干意见》(2007年)、《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》(2013年)(该文件提出了“深化教育领域综合改革”),2016年国家又提出了“供给侧结构性改革”等目标要求。这些文件大多都涉及了高校内部管理体制改革的内容。但对照这些文件的内容和精神,我国现行高校内部管理体制尚未完全改革到位,还存在着一定滞后性和不适应性,亟待深化和完善。总之,科学地分析当前存在的问题是推进和深化我国高校内部管理体制改革的出发点与立足点。

(三) 基于从一个新的视角研究高校内部管理体制改革的尝试与探索

高校内部管理体制的重要性和当前高校内部管理体制中存在的问题与矛盾等说明了研究该问题的必要性与紧迫性。从这个意义上讲,研究高校内部管理体制及其改革具有较高的理论与学术价值、较强的实践指导意义和现实意义。当前学术界对该问题高度重视,从不同角度开展了相关研究,并形成了非常丰富的研究成果。这些研究及其成果为我们开展相关研究提供了学术资料、依据和基础等。但事物总是具有两面性乃至多面性的,研究及其成果的丰富带来的问题就是我们该如何寻找新的研究切入点,并以此体现本研究的创新与特色。在这里,我们专门引入了发端并发展于西方学术界的协同理论和自主协同理论,开展了基于自主协同视角的高校内部管理体制改革的探索。这一方面是因为学习与借鉴国外改革的有益经验是推进我国高校内部管理体制改革的的重要途径和手段之一,尤其是在全球化、国际化的时代背景下,更应放眼全球,让先进经验为我所用;另一方面是基于对我国高校内部管理体制改革的协同创新方面的缺失的认识。在长期从事高校管理工作的过程中,笔者深切地感受到我国高校内部管理体制缺乏有效的自稳定和自平衡机制,难以形成有效的协同创新。另外,对外部政策环境的不确定性难以准确预估,也导致高校内部管理与外部环境之间缺乏有效的协调与配合。

(四) 基于自身从事高校管理工作的经历、经验及对本研究主题的思考

笔者在大学毕业后一直从事高校的行政管理工作。除短暂担任过新农村建设工作队总队长和在地方挂职外,笔者先后担任过高校党委办公室副主

任、党委办公室主任、校长办公室主任、党委组织部（统战部）部长、副校长、党委副书记和党委书记等职务。长期从事高校行政和党务管理工作的经历使笔者积累了比较丰富的管理经验，同时也使笔者对当前高校内部管理体制中存在的问题与弊端有了更多直观的感受与体验，进而形成了自己的研究志趣。近年来，笔者有意识地搜集和整理了相关文献资料，并结合自身工作的需要，加强了这些方面的学习与思考。笔者先后出版了相关学术专著，并在《中国高等教育》《国家教育行政学院学报》《云南财经大学学报》和《云南行政学院学报》等刊物上发表了相关学术论文。这些为笔者从事相关主题的研究提供了初步的实践与经验基础和理论准备等。

此外，笔者开展本研究还与亲身经历的一次改革有直接的关系。在这次改革中，笔者对高校内部管理体制改革过程中出现的不协同现象的感受颇深。通过对这次改革经验和教训的总结，笔者认为当前高校内部管理体制改革的至少存在以下不协同现象：一是“一枝独秀”现象——改革有亮点、但无联动；二是“翻烧饼”现象——改革在反复折腾；三是“回潮”现象——改革走回头路；四是“观望”现象——等待观望、原地不动。这四种现象或许只是当前高校内部管理体制改革的非协同性问题的一些表象，但问题的实质和症结值得我们认真思考和深入研究。

为了具体说明问题，在这里有必要介绍一下笔者亲身经历的这次高校改革。2003年9月，西部某高校被所在省份的省委和省政府确定为该省高等教育改革首批唯一试点单位，此次改革试点工作的主要内容有以下几个方面：一是按照《高等教育法》的规定，落实和扩大办学自主权，增强学校的生机与活力；二是健全社会主义市场经济条件下的现代大学投融资、筹资体制与机制；三是改革学校内部管理体制，建立社会主义市场经济条件下现代大学内部的有效运行机制等。经过两年多的改革实践，此次改革试点工作完成了阶段性任务，取得了较好的成效，具体表现在初步实现了“五个突破”，即在建立现代大学制度方面取得了突破，在多渠道筹集教育经费方面取得了突破，在内部运行机制建设上取得了突破，在干部队伍建设上取得了突破，在扩大和落实高校办学自主权方面取得了突破。

但回过头来深入分析，我们发现，该校改革试点工作在后续推进中也暴露出了一些问题和不足，其中最突出的一点就是改革没有形成协同机制。这主要表现在以下四个方面：一是没有形成有效的外部协同机制。该校的改革取得了较好的成效，在当时也产生了一定的积极反响。省委和省政府在认真

总结该校改革成功经验的基础上，要求第二批试点高校和其他高校要认真学习 and 借鉴，以推动本校的改革。但由于各高校的实际情况不同，推动改革的决心和力度不一，加之后来省里的工作重点转移，各个省级部门协同推进改革的力度减弱，该校许多好的做法和成功的经验并没有被其他高校学习借鉴和坚持下来，改革联动作用的发挥并不充分。二是没有形成有效的内部协同机制。就该校自身来说，由于受主要领导变更、工作重心转移和其他一些主客观因素的影响，各项改革持续推进的力度不一。有的改革作为单项改革得到了持续的推进，并取得了很好的成效，但没有有效带动其他领域的改革，或者说没有与其他领域的改革配套联动，对其他领域的改革产生的作用有限。同时，改革出现了中断和走回头路的现象。该校部分改革项目在推行一段时间后，由于受外部或内部等条件的制约，不得不放弃改革的模式，而恢复了原来的模式。如校长公开选聘制度和副校长定向选聘制度实施一次后就宣告停止，没能坚持下来。此外，在改革试点工作结束后，学校在改革中争取到的自主权多数被上级主管部门陆续收回。改革可谓在满怀期许中诞生，又在有些无奈中结束。三是由于学校在内部管理体制改革中缺乏自主性，导致改革出现了反复。如部分改革项目推行一段时间后，由于缺乏必要的自主权等出现了反复的情况。四是由于改革自主协同机制的缺失，改革不能持续推行。该校部分改革项目启动或推行后，由于种种原因，或停滞不前，或观望等待，没能落到实处。虽然这次改革是一次综合改革，但仍然存在诸多不协同的现象和问题，留下了不少遗憾。

二、相关研究综述

开展高校内部管理体制改革的基于自主协同视角的高校内部管理体制改革的研究不能割断历史，国内外的相关研究及其成果为我们开展研究提供了文献资料、基础和切入点等。基于本研究的重点和特点，我们主要从高校内部管理体制改革的基于自主协同视角的高校内部管理体制改革的两个方面展开综述。

（一）高校内部管理体制改革的综述

1. 国外相关研究综述

高校内部管理体制改革的国外高等教育研究中的一个热点和重点问题。

国外高校内部管理体制改革的一个重点就是平衡学术权力和行政权力的关系,并由此形成了欧洲大陆型模式、英国模式、美国模式和日本模式等四种模式。俄罗斯构建了多元化的高校内部管理体制,体现了“国家-社会-校长-教师-学生”相结合的民主化原则,表现出“高校自主权继续扩大”等基本特点。^① 美国的高校一般实行校、院、系三级管理体制。有学者对美国高校内部管理体制及其对我国的启示,做了如下总结:一是建立校内审议制度;二是实施校内多维管理,实现高等学校内部管理的民主化;三是充分发挥各类学术组织的作用,做到行政权力与学术权力并重。^② 日本传统的高校内部管理体制主要为国家控制下的教授会治校。第二次世界大战后,在美国高校管理体制等的影响下,日本高校中行政和董事会的作用日益突出,20世纪70年代筑波大学开展了全新管理模式的改革尝试,到了90年代,日本国立大学的权力得到了较大的拓展,办学的自主性有了显著的提高。总的来讲,从国外高校内部管理体制的改革来看,使行政权力和学术权力各负其责并在二者间建立起制衡机制以及不断扩大高校办学自主权始终是改革的一条主线。

2. 国内相关研究综述

在我国,近年来随着政治体制、经济体制和高等教育自身的改革往纵深方向推进,高校内部管理体制改革的必要性、重要性和紧迫性日益凸显,高校内部管理体制改革的已然成为我国高等教育研究中的一个热点和热点问题,并形成了为数不少的研究成果。为了了解和掌握国内对该问题的研究现状,笔者以“高校内部管理体制改革的”为主题和关键词,对中国期刊全文数据库中1994—2013年的相关文献进行了检索,通过分析发现,这些文献主要涉及以下几个方面的内容。

(1) 高校内部管理体制内容和结构方面的相关研究。有关文献认为,高等学校内部管理体制,是指高等学校内部的组织结构体系,包括管理机构的设置、隶属关系和管理权限的划分以及内部管理运行机制。在操作层面上,内部管理体制的改革涉及学校管理体制的改革、党政机构改革、院系组织结构调整、人事制度改革、分配制度改革和后勤改革等方面。

(2) 高校内部管理体制改革的历程的相关研究。如张应强和程瑛回顾了

① 宋丽荣. 俄罗斯高校内部管理体制改革的启示 [J]. 西伯利亚研究, 2008 (4): 51-53.

② 王凯. 美国高校内部管理体制的特征及对我国的启示 [J]. 江西金融职工大学学报, 2010 (5): 118-120.

我国高校内部管理体制 30 年改革所经历的试点、全面改革和不断深化等三个主要阶段。^① 戚业国与王徐波则回顾了改革开放后 30 年间我国高校内部管理体制改革的酝酿与尝试阶段、启动和全面探索阶段、逐步深化阶段和全面推进并取得突破性进展阶段，认为高校内部管理体制的改革取得了重大成就，积累了宝贵而丰富的经验，但也存在一些亟须在发展中解决的问题。高校在今后的改革中，还要不断适应建立社会主义市场经济的需要，坚持服务和谐社会建设；坚持与高等教育宏观管理体制相适应，增强适应社会需要的能力；以提高高等教育的质量为核心，坚持推进内部管理体制的改革；逐步建立现代大学制度；不断完善内部资源配置机制，优化动力机制，完善监督机制等。^②

(3) 高校内部管理体制的改革中存在的问题和解决思路的相关研究。如田东林和韩静雅认为，高校内部管理体制的改革中存在如下问题：思想观念落后，跟不上市场经济的新形势；整个内部管理体制基本上还是沿用计划经济体制下的管理模式；教学改革与现有师资队伍结构不相适应；没有名牌效应优势，易使学生和教师产生失落感；投入不足与浪费严重并存，办学效益低下；教学管理人员素质偏低等。对此，高校应树立适应市场经济发展的教育体制新观念，把市场经济中的三大机制——价格机制、供求机制、竞争机制引入高校内部管理，建立起科学、规范的激励机制。^③ 张功员等提出，当前我国高校内部管理体制的改革存在的主要问题有以下几个方面：高校内部管理行政化特色浓厚，管理组织体系不够合理，管理效率低下，改革内部缺少压力和外部缺乏保障。高校内部管理体制的改革应实现职能化的行政管理，设置合理的管理组织体系，提高内部管理效率，正确认识高校内部管理体制的改革面临的压力，完善高校内部管理体制的改革的外部保障制度。^④ 有研究者则认为，当前高校内部管理体制亟须解决的问题，主要表现在两个方面：一是从政府管理的模式中走出来，按照教育规律的要求管理学校；二是从计划经济

① 张应强，程瑛．高校内部管理体制的改革：30 年的回顾与展望 [J]．高等工程教育研究，2008 (6)：32-38，72.

② 戚业国，王徐波．我国高校内部管理体制的改革 30 年：历程、经验与发展趋势 [J]．中国高教研究，2008 (11)：22-27.

③ 田东林，韩静雅．高校内部管理体制改革的几个问题 [J]．云南高教研究，1999 (3)：53-57.

④ 张功员，张峰，赵颖．我国高校内部管理体制改革的现状与对策 [J]．郑州大学学报（哲学社会科学版），2011 (2)：74-77.

体制的思维方式中走出来,按照市场经济的要求管理学校。^①

(4) 基于特殊视角的相关研究。这些研究主要基于特殊的视角研究了高校内部管理体制改革的的问题。这类研究的价值主要体现在以下两个方面:一是基于特殊视角的相关研究有助于体现研究的新意与特色;二是基于特殊视角的相关研究有助于促进该领域研究的深入、深化和具体化等。概括起来,这方面的研究大致涉及以下方面:学科建设视角下的高校内部管理体制改革的,法治维度下的高校内部管理体制改革的,知识经济背景下的高校内部管理体制改革的,核心竞争力视角下的高校内部管理体制改革的,学分制背景下的高校内部管理体制改革的,思想观念转变视角下的高校内部管理体制改革的,“去行政化”背景下的高校内部管理体制改革的,高等教育大众化视角下的高校内部管理体制改革的,大部制视角下的高校内部管理体制改革的,基于学习型组织理论的高校内部管理体制改革的,构建社会主义和谐社会视角下的高校内部管理体制改革的,人力资源优化配置视角下的高校内部管理体制改革的,委托代理理论视角下的高校内部管理体制改革的,新公共管理理论视角下的高校内部管理体制改革的等。上述这些研究都从某个特殊的视角对高校内部管理体制改革的进行了有益的探索并取得了一些有价值、有新意的研究成果。

通过梳理相关文献资料,可以发现,当前国内对该问题的研究呈现出以下几个方面的基本特点:一是一般性的理论研究及成果较多,主要表现在从理论上分析了高校内部管理体制改革的的意义和作用,高校内部管理体制改革的的概念及内容结构,高校内部管理体制改革的中存在的问题及解决的对策等;二是对我国高校内部管理体制改革的历程的描述性研究及成果较多,主要表现在具体划分了中华人民共和国成立以来我国高校内部管理体制改革的经历的主要阶段及每一阶段的标志性成果与特征等;三是高校内部管理体制改革的分专题研究成果较多,如具体研究了高校领导体制改革、高校人事分配制度改革、高校教学科研管理制度改革的、高校财务管理制度改革的和高校后勤管理制度改革的等;四是对高校内部管理体制改革的的经验总结较多,主要表现为基于一些典型改革案例的分析、总结与提炼较多。相对来讲,目前以系统论和协同论为研究方法论探讨高校内部管理体制改革的的相关研究及成果较少,明显缺少对高校内部管理体制改革的的整体设计与相互联动的研究,更欠缺从整体

^① 中国人民大学课题组.我国高校内部管理体制改革的的问题与对策[J].教学与研究,2000(4):5-8.

优化和发挥综合效益的视角提出改革目标、思路与对策等的研究。这种研究现状不符合国家提出的教育综合改革的精神，这也反映了我国高校内部管理体制改革创新研究中的不足。

（二）协同理论和自主协同理论与高校内部管理体制改革创新的研究综述

协同论（synergetics）亦称协同或协和学，是20世纪70年代以来在多学科研究基础上逐渐形成和发展起来的一门新兴学科，是系统科学的一个重要分支理论，其创立者是德国著名物理学家哈肯（H. Haken）。

1. 协同理论的研究发端于自然科学领域

协同性问题的研究起源于物理学科。20世纪60年代初，德国物理学家哈肯在进行激光理论研究时发现了一种重要的物理规律。他在1970年出版的《激光理论》一书中提出了不稳定性状态和协同性规律，并由此奠定了协同学的重要理论基础。1969年哈肯提出协同学这一名称，并在1971年与格雷厄姆（R. Graham）合作撰文介绍了协同学的主要原理和观点。1972年，第一届国际协同学会议召开，此次国际会议的《协同学论文集》于1973年正式出版。以此为标志，协同学开始成为一门新兴的独立学科。1976年，哈肯又在《协同学导论》和《高等协同学》中系统阐述了有关协同的理论原理。1977年以后，协同学进一步研究了从有序到混沌的发展演化规律。

在这以后，协同理论引发了学术界的广泛关注，一些学者对协同理论的基本原理和内在机制等开展了深入的研究。该理论的一个重要观点是：一个复合、开放系统在一定条件下，子系统间通过非线性作用产生协同现象和相干效应，使系统形成自组织结构，在自组织有序化程度不断提高的条件下，整个系统在趋向于熵（无序度）增大的正过程与趋向于负熵（有序度）增大的逆过程动态平衡的无限循环中，向趋于熵减小的方向不断推移，从而使系统从无序状态发展到有序状态。^①一些学者还从哲学的视角解读了协同论，认为它符合辩证法和唯物论，证实了世界的普遍联系性和联系的客观性。^②也有学者敏锐地洞察到了协同论的广泛应用价值，认为：协同论是“新三论”之一，比耗散结构理论更深刻，是“新三论”中最有意义的核心

① 孙中一．耗散结构论·协同论·突变论[M]．北京：中国经济出版社，1989：42-48．

② 赵文桐．协同论的哲学意义[J]．河南师范大学学报（哲学社会科学版），1987（4）：30-32．

部分；协同论是普适性最强的横断科学之一，是一种现代化科学方法论。该学者对协同论做了较为全面系统的研究和探讨，着重说明了它的产生、主要内容、应用和前景。该学者还指出，研究协同论，对于沟通各部门、各学科，发扬协作精神，推动各门学科重视新科学方法的探索和应用具有重要意义。^①

2. 协同理论应用于管理领域开辟了协同理论研究的一个新视角

在实践中，协同理论还广泛运用于企业管理、医疗管理、知识管理、项目管理、系统管理、电子商务和旅游管理等多个领域，相关研究的深度也得到了拓展。协同理论的相关研究成果对我们理解高校内部管理体制改革的协同性问题具有很大的启发和借鉴价值。

当前，有关协同理论的研究大量集中在管理学领域。如有人指出，协同论是一门以研究完全的不同学科所存在的共同本质特征为目的的学科，并对将协同论引入管理研究的可能性和必要性以及将协同论引入管理研究后形成的管理协同理论的主要研究内容进行了探讨。^② 有人则把企业集团的协同创新分为技术协同、生产协同和市场协同，提出了协同创新三个维度的影响因素，并基于价值链分析法提出了协同效应的评价指标体系，构建了协同创新与创新绩效关系的概念模型。^③ 有人分析了协同管控的目标和内容，认为我国工程建设行业面临产业链的整合和发展方式的转变，越来越多的企业面临产业重组和国际竞争的双重压力，因此，如何适时调整企业组织结构以加强内部管控，优化企业内部协同路径以协调经营与生产，成为摆在每一个企业管理者面前的现实课题。该学者还设计了基于协同管控的两级矩阵式组织结构，探讨了生产设计资源和项目管理资源的均衡配置路径，建立了横向与纵向相结合的企业自组织协同路径；主张通过对协同管控的概念解析和实证研究，为工程建设企业创新组织结构和项目管理模式提供借鉴。^④ 有人还提出，我国企业集团的研发管理实践还处在探索与发展阶段，其模式主要还是以技术为核心的集中研发管理模式，研发独立于生产、营销活动，不同类型的产品研发难以产生整合效应。重构企业集团母子公司的研发主体，实现母

① 祁芬中. 协同论 [J]. 社联通讯, 1988 (6): 65-68.

② 白列湖. 协同论与管理协同理论 [J]. 甘肃社会科学, 2007 (5): 228-230.

③ 谢芳. 企业集团内部协同创新机理研究 [D]. 杭州: 浙江大学, 2006.

④ 洪光辉, 田帅. 基于协同管控的企业组织结构设计及其协同路径研究: 以广东电网电力设计研究院内部管控实践为例 [J]. 建筑经济, 2012 (3): 79-82.