

合并高校全面融合 与科学发展研究

陈景春 余远富 编著



甘肃人民出版社



*Hebinggaoxiaoquanmianronghe
yu kexuefazhanyanjiu*

合并高校全面融合 与科学发展研究

陈景春 余远富 编著

图书在版编目 (C I P) 数据

合并高校全面融合与科学发展研究/ 陈景春, 余远富

编著. —兰州: 甘肃人民出版社, 2008. 12

ISBN 978-7-226-03665-5

I. 合… II. ①陈… ②余… III. 高等学校—学校管理—
研究IV. G647

中国版本图书馆CIP 数据核字 (2008) 第198646 号

责任编辑: 连凌云

封面设计: 余岚

合并高校全面融合与科学发展研究

陈景春余远富编著

甘肃人民出版社出版发行

(730030 兰州市南滨河东路520号)

兰州大众彩印包装有限公司印刷

开本880毫米×1230毫米1/32 印张9.125 插页2 字数230千

2009年11月第1版2009年11月第1次印刷

印数: 1~500

ISBN 978-7-226-03665-5 定价: 30.00 元



本书得到扬州大学出版基金资助

目 录

导 论 篇

第一章 问题提出

第一节 问题的产生

- 一、规模扩大与效益提高问题
- 二、资源重组与资源利用率问题
- 三、学科并列与学科融合问题
- 四、调整布局与优化结构问题

第二节 融合的主要原则与问题

- 一、融合与发展的原则
- 二、融合与发展的主要问题

第三节 融合的目标、难点与方略

- 一、融合的目标
- 二、融合的难点
- 三、融合的方略

第四节 合并高校科学发展的内涵、定位及重点

- 一、合并高校科学发展的内涵
- 二、合并高校的目标定位
- 三、合并高校战略发展重点

第五节 融合与发展的辩证关系

- 一、融合、发展、改革三者的关系
- 二、融合必须以发展为主线
- 三、融合必须改进思想政治工作

融 合 篇

第二章 表层融合

第一节 校名的融合与更名

- 一、高校更名的历史
- 二、高校合并中的校名融合与更名
- 三、院校更名应遵循的原则

第二节 管理体制的融合与完善

- 一、高校合并的类型
- 二、合并高校管理体制模式、运行状态、存在的问题及原因对策
- 三、合并高校管理体制改革和完善的方向

第三节 财务的融合

- 一、财务融合的主要内容
- 二、财务融合的途径
- 三、财务融合必须注意的问题

第四节 多校区的融合与管理

- 一、合并高校多校区形成的过程
- 二、合并高校多校区管理的特点
- 三、合并高校多校区融合管理的基本途径

第三章 深度融合

第一节 学科融合

- 一、学科融合和发展的背景与意义

二、学科融合和发展的条件与制约因素

三、学科融合与发展的主要途径

第二节 干部教师融合

一、合并高校干部教师融合存在的难题

二、合并高校干部教师融合难题的原因分析

三、解好合并高校干部教师融合难题的主要方法

第三节 专业的融合

一、专业融合需要处理好的关系

二、专业交融中的文理渗透

三、专业交融中的理工互动

第四节 学位点交融与建设

一、问题及其分析

二、交融与建设路径

第四章 核心融合

第一节 办学理念与大学校训的融合

一、办学理念与大学校训的内涵

二、大学校训的理念分析

三、具有我国大学特色的办学理念

四、合并高校办学理念的融合

第二节 大学定位

一、大学的层次定位与定位的非概念化

二、传统的传承

三、新氛围的形成

第三节 大学文化的融合

一、高校合并应考虑文化的独立性的内在因素

二、合并大学的文化差异是文化冲突的缘由

三、合并高校文化冲突的分析

四、合并高校文化融合的途径

第四节 大学精神的融合

- 一、大学精神融合的困难
- 二、大学精神具有的功能
- 三、大学精神融合的内涵
- 四、大学精神融合的途径

发 展 篇

第五章 合并高校的发展观念

第一节 合并高校的发展观念

- 一、发展是合并办学高校的主题
- 二、发展观念中存在的一些认识误区
- 三、合并办学高校应确立科学的发展观

第二节 合并高校发展中的几个特殊性问题

- 一、多校区管理问题
- 二、农科教育在合并高校中的发展问题
- 三、合并高校的干部人事制度改革问题

第六章 合并高校的发展战略

第一节 合并高校的发展策略

- 一、科学编制发展规划
- 二、正确处理发展策略中的几个关系
- 三、把握合并后发展的战略重点

第二节 合并高校发展的战略选择

- 一、选择发展战略应遵循的原则
- 二、合并高校可以选择的十大发展战略

第七章 和谐发展

第一节 和谐发展的意义

- 一、科学发展观的实质
- 二、和谐发展的特征
- 三、和谐发展的意义

第二节 和谐发展的难点

- 一、重物轻人,目标偏颇
- 二、盲目攀比,结构失衡
- 三、使命模糊,功能失调
- 四、体制制约,机制缺失

第三节 和谐发展的方略

- 一、落实以人为本、全面兼顾的发展观,整合高校发展目标
- 二、树立扬正抑负、主动适应的发展观,完善高校的适应功能
- 三、树立统筹协调、持续有序的发展观,健全高校的运行机制

第八章 可持续发展

第一节 可持续发展的内涵及影响因素

- 一、合并高校可持续发展的基本内涵
- 二、合并高校可持续发展的因素分析
- 三、可持续发展的战略目标基础
- 四、可持续发展的战略对策

第二节 可持续发展的理念及主要工作途径

- 一、可持续发展的理念
- 二、可持续发展的主要途径

第三节 可持续发展的战略

- 一、特色发展战略
- 二、人才发展战略
- 三、科研与科技开发战略

第九章 跨越式发展

- 第一节 高校跨越式发展的本质内涵
- 第二节 跨越式发展的条件因素
- 第三节 跨越式发展的目标定位
- 第四节 跨越式发展的战略对策
 - 一、整体追赶、局部跨越
 - 二、打造品牌、特色立校
 - 三、改革驱动、制度创新
 - 四、以人为本、民主办学

第十章 开放式发展

- 第一节 开放式发展的内涵及意义
 - 一、开放式发展的内涵
 - 二、开放式发展的意义
- 第二节 开放式发展的主要思路
 - 一、牢固树立科学的教育发展观
 - 二、构建开放式的人才培养体系
 - 三、增强社会服务和国际交往能力
- 第三节 开放式发展的主要渠道
 - 一、引进外智,为我所用
 - 二、推进中外合作办学,引进国外优质教育资源
 - 三、招收外国留学生和加强对外汉语教学
 - 四、举办国际学术会议和鼓励教师到国外交流进修
 - 五、做好对外宣传,争取国外资金资助

后 续 篇

第十一章 后合并时代高校的战略

第一节 高校战略联盟的特征及其比较优势

一、高校战略联盟的特征

二、高校战略联盟的比较优势

第二节 高校战略联盟的模式选择

一、资源共享模式

二、学分互换模式

三、共同开发项目模式

四、合作办学模式

五、联邦模式

第三节 建立高校战略联盟应注意的问题

一、正确认识战略联盟的重要作用

二、正确制定战略联盟规划

三、培育高校的核心能力

四、坚持循序渐进原则

五、建立理想的组织机构

六、预判高校管理的难度

第十二章 “长三角”高校科学联合与协作

第一节 “长三角”高校协作与联合的背景

第二节 “长三角”高校协作与联合的导向

一、扬长避短,发挥特色

二、加强调节,分工协作

三、强强合作,整体提高

第三节 “长三角”高校协作与联合的途径

- 一、提高认识,主动参与,积极行动
- 二、政策配套,组织保障,机构协调
- 三、整体规划,适度调整,合理发展
- 四、整合资源,优化配置,追求效率

参考资料

后 记

导论篇

DAO LUN PIAN

第一章 问题提出

第一节 问题的产生

1992 年以来,伴随着我国高等教育的改革与发展,多种形式的联合办学模式的出现,标志着我国的高等教育改革进入了一个新的阶段,而高校合并作为联合办学的最高形式特别引人关注。截至 2006 年底,我国已有 600 多所高校进行了以扩大办学规模、提高办学效益为宗旨的合并。合并的主要目的是通过撤销一些高校的原有建制,组成新的综合性大学,以解决我国高校规模偏小、布局欠佳、学科单一等弊端,达到提高规模效益,优化配置教育资源,从而提高教育质量和办学效益的目标。但是,多所高校合并成一所高校,是否一合就强、一并就优、达到了预期的效果呢?经过调查研究后发现,高校合并后出现了一系列亟须解决的困难与问题,主要体现为以下几个方面。

一、规模扩大与效益提高问题

高校合并的初衷是通过合并,将规模较小的高校并入规模较大的高校,或将两(多)所学校合而为一,以解决原高校规模偏小、效益不高的问题。但教育主管部门和不少学校对高校合并后的整体效益能否大于各组成学校合并前独立运行的效益之和的预测、论证不够,以为将几所单科性院校或几所多科性院校组合起来,

就能达到提高办学效益的目的。事实上,高校合并后,客观上办学规模是扩大了,但这只是为提高规模效益提供了可能,并不意味着就一定会产生规模效益。这是因为一定的规模只是产生效益的必要条件,而非充分条件。这种可能性主要体现在两个方面:一是适度规模的高校可以在投入产出的各个环节上节约投入要素的数量和价值,如教学实验设备、管理环节等。我国多年来存在高校规模偏小、专业设置重复等问题。例如,1988年,1075所普通高校中在校生规模为1000人以内的有383所,占高校总数的35.6%;1995年,2000人以下的高校还有536所。通过高校合并,学校的在校生人数、学科和专业总数、教学用地、实验设备等都会有大幅度的增加,这无疑给学校的发展提供了契机,同时也为提高学校的办学效益奠定了基础。二是高校合并为降低生均成本、扩大师生比提供了条件。并校之后,虽然“师”不能直接裁减,但毕竟重复设置的专业与机构变少了,这就迫使学校改革旧的管理体制,重建符合时代要求和学校实际现况的人事制度、分配制度等。并校是学校增效的“助推力”和“催化剂”。并校虽然为提高规模效益提供了可能,但能否产生规模效益还取决于合并能否降低生均成本。规模效益是办学效益的综合性评价指标,而生均成本则是办学效益最主要的衡量指标。我国高校的办学效益偏低,生均成本高是主要制约因素之一。生均成本偏高集中体现在过小的生师比上。几十年来,我国普通高校师生比平均在1:5至1:6,而世界各国的平均水平在1970—1986年为1:14。学校合并,若只是师资队伍简单相加而不认真考虑教师的合理使用和配置,提高教师资源的利用率,就无法扩大生师比,这样的合并就不是成功的合并。此外,高校的规模也并不是越大越好,超过一定限度后,办学效益反而会呈下降趋势。经济学的研究表明:规模过度,管理环节就会增多,管理就会越来越复杂;机构庞大,也会导致信息、管理上的过程损耗;规模过大,还可能造成部分设备闲置。这些现象在一些规

模较大的高校较为突出。根据目前我国的办学条件及社会条件,除少数重点建设的、办学条件较好的高校外,一般高校的办学规模不宜过大。通过合并盲目扩大办学规模将会得不偿失。高等教育最发达的美国,1995 年在其 3545 所公、私立高校中,万人以上规模的学校只有 392 所。因此,高校必须根据自身条件及社会需要选择适度规模。

二、资源重组与资源利用率问题

高校合并调整的另一个重要目标是通过教育资源的重组,达到合理利用教育资源、提高资源利用率的目的。但并校并不意味着资源利用率就会提高,它还必须通过人事、管理等制度的改革才能实现。在外部环境和校内管理体制这两个影响学校资源利用率的因素中,校内管理体制是起主导作用的。这是因为不论何种资源,只有通过人的管理活动才能发生作用,也只有通过人的有效管理,才能产生高效益。并校使高校规模扩大,资源总量增加,高校内部的组织结构和管理趋于复杂,也必然由于合并产生许多新的困难和问题,这就对高校内部管理提出了更多更高的要求。如果并校后高校内部的管理仍以原有方式运作,不围绕提高效益进行改革,还是难以达到合理利用资源、提高资源利用率的目的。在计划经济体制下,我国高校内部管理体制主要存在外部缺压、内部不活、效益不高等弊端,这已越来越不适应我国经济与社会发展及现代科学技术的发展要求,而长期以来总体上教育经费投入不足的情况,又掩盖了我国高校校内管理体制的弊端所造成的资源浪费。从上个世纪 80 年代开始,上海交通大学等少数高校开始探索校内管理体制改革。90 年代初期,以人事、分配制度为主要内容的高校内部管理体制逐步推广,其主要目的就是解决并处理好入、财、物等教育资源的开发、使用问题,以建立和完善学校内部的管理运行机制,使有限的投入带来尽可能多的产出。这

些改革取得的成功经验,为高校合并后更为复杂的组织机构的管理提供了有益的借鉴与启示。高校内部管理体制改革的实现资源重组和优化、提高资源利用率的关键,没有良好的校内管理运行机制,资源只能增加,而不能优化,更谈不上提高资源利用率了。高校合并为资源的重组优化提供了契机,高校合并可以根据效益优先原则,通过学校内部管理体制改革的,优化人、财、物资源配置,如精简机构,裁减人员,人、财、物归口管理等。特别是可以针对人力资源使用效率不高的问题,大刀阔斧地进行人事制度改革,减员增效,转岗分流,推进后勤管理社会化,打破缺乏竞争的人事制度、论资排辈的职称制度和平均主义的分配制度,建立机构精简、机制健全、运转灵活的管理制度,从而真正提高办学效益。事实上,从已合并高校的成功经验来看,正是利用合并契机,通过管理体制改革的实现校内资源的优化配置的。

三、学科并列与学科融合问题

中外教育发展的实践表明,文理可以渗透,理工可以结合,工商可以共生,工管可以相济。这也是现代教育教学改革的趋势。学校合并为学科交叉、渗透、互补和综合提供了现实可能,使得各个学科有了向更广范围、更多层次、更高水平发展的机会。然而高校合并初期学科是并列的、专业是叠加的,并不能自然地使学科融合。这是因为不是任何学科都可以互相渗透、结合、共生和相济的。也就是说,学科融合且产生相应效益是有条件的。学科融合的前提条件主要有以下几个方面。

首先,学科内容要能交叉互补。要使两校或多校的学科达到融合,关键是要在两(多)个学校中寻找到能够相融的“结合点”,使两(多)校的学科优势和特色形成互补。例如,扬州大学是六所高校合并而成的,合并后的扬州大学学科门类齐全,覆盖了除军事学之外的其它 11 个学科门类,为学科交融提供了得天独厚的前