

契约理念:高校师资管理的新视野

郭祥林

(河海大学人事处,江苏南京 210098)

摘要 将契约理念引入高校师资管理具有积极意义。高校师资管理除了要把握一般的管理原理、原则、方法外,特别需要突出对教师“人性”的充分尊重,满足他们“受到尊重的需要”和“自我实现的需要”,给予教师更多的“自由”,更多地体现代表学校的管理者与被管理者之间的“合意”。

关键词 高校;师资管理;契约理念

中图分类号 G647

文献标识码 A

文章编号 1671-4970(2005)04-0068-04

一、契约理念:正式组织与成熟个性所引发的思考

高校师资管理实践过程中存在这样一个矛盾:学校迫切需要具有创造性且能独立思考的教师,但同时又需要用一定的纪律和制度来约束他们。这就陷入了美国行为科学家克里斯·阿吉里斯所提出的“正式组织与成熟个性间的矛盾”^[1]之中。

众所周知,教师不仅是知识传授者,还要成为信息鉴别者、思想教育者和道德示范者。对于高校教师群体来说,不仅要有敬业奉献、开拓创新、团结合作、终身学习的人格内涵,还要肩负着特殊的社会功能,因此,决定着高校教师比其他教师更具有科学精神和人文精神,更具有对社会的良心意识和批判倾向,更具有对人的终极关怀和对人生最高境界的追求。其实,高校教师在教书育人过程中,对学生最具教育意义的,不是客观的知识而是教师自身,是教师的独立思考和创造精神。

然而,长期的计划经济管理体制的惯性,使高校师资管理工作在管理理念、管理体制、管理机制、管理方式等方面存在诸多弊病。多年来遵循着固有的管理职能和模式,以一种纯行政事务型的管理形式运作,更多地注重了一个“管”字,缺乏对人性的充分尊重和理解,对教师的个性发展和创造精神不够重视,甚至为了强调政策、制度、规定的标准性、规范性、统一性,而泯灭了教师个性的发展。不可否认,必要的制度和纪律是一个高校得以正常运行的保证,问题的关键在于如何化解“正式组织与成熟个性间的矛盾”。克里斯·阿吉里斯开出的药方是:减少

职工在工作中的依赖性和从属性^[1]。我们是否可以运用这样一种管理理念:高校师资管理除了把握一般的管理原理、原则、方法外,特别需要突出对教师“人性”的充分尊重,满足他们“受到尊重的需要”和“自我实现的需要”,给予教师更多的“自由”。这种自由是自觉和自愿的统一,绝不意味着任何人可以想入非非地随心所欲。自由、自愿行为的目的应该是教师在对自身需要和外部环境的真理性认知的基础上形成的,也就是具体而现实地体现了行为合规律性和合价值性的统一。换句话说,高校师资管理应该更多地体现建立在合乎规律性基础上的合乎价值性的“自由”,是代表学校的管理者与被管理者之间的“合意”,这就是“契约理念”所蕴涵的实质。

二、契约与契约理念:本专题的相关理论

“契约”作为一种行为方式,在现实生活中发挥着极其重要的作用,上至国家与国家之间的交往,下至个人与个人之间的琐事,无一不可以用契约关系加以规范和调节。正如一百多年前英国伟大的法学家梅因曾精辟地指出:“所有进步社会的运动,到处为止,是一个‘从身份到契约’的运动。”^[2]

“契约”一词在法学、社会学、政治学以及心理学等不同领域均有不同的理解和解释。对“契约”界定较多的是法学领域。《中国大百科全书》将“契约”定义为“广义泛指发生一定权利、义务的协议……狭义专指双方或多方当事人(自然人或法人)关于建立、变更、消灭民事法律关系的协议。”^[3]近年来,在西方组织行为和人力资源管理领域中又兴起了一个热门课题——心理契约研究。但不管哪个研究领域,在

延用“契约”一词时,均共同把握了这样一些特征:一是契约表现的是多个当事人之间的关系;二是当事人之间应该有平等表达意愿的自由;三是蕴涵了诚信的伦理道德。

在众多的“契约”定义中,笔者认为麦克尼尔对“契约”的定义更为大众化。麦克尼尔指出:“所谓契约,不过是有关规划将来交换的过程的当事人之间的各种关系。”^[4]这一定义,将契约泛化为一种关系,脱出了具体地表现为协议、义务、许诺以及意思表达的拘泥,由具体到抽象,高度概括了契约的本质——“合意”关系。

从契约到契约理念,是一个必然发生的过程。理念,可简单称之为观念或归结为某种精神。在康德《纯粹理性批判》中,理念或观念亦称“纯粹理性的概念”,是指从知性产生而超越经验可能性的概念^[5]。实际上,正是简单契约行为产生了某种大家都认可的规则,而产生的规则反过来支配人们按照其订立与履行契约,这是一个互动的过程。在这个过程中,由纷繁复杂的规则中可以凝练出一些基本规范或原则,如自由、诚实信用等,并由此升华成为公众普遍接受的理念、文化,这就是契约理念所包含的内容。

三、自由、诚信、团结:契约理念的相关因素

1. 自由

高校师资管理特别需要突出对教师“人性”的充分尊重,给予教师更多的“自由”。客观上,自由观念一直伴随着契约理念的产生和发展,并作为契约理念的一个基本原则。现代意义上的契约自由,是随着西方资本主义制度的确立而产生和发展起来的,是资产阶级自由、平等、财产安全等传统思想和法律思想的产物。契约自由更多地根植于法律意义上。1804年《法国民法典》首次将“契约自由”作为资本主义民法的一项基本原则收入,标志着契约自由原则的正式确立,后来各国相继在法律中确认了契约自由原则。

论及自由,首先要提到主体的平等,可以说,舍弃平等,就谈不上自由。平等有两种含义:一种是法律上的平等,也称为形式上的平等,是指法律赋予主体在法律人格上的平等,内蕴意志的自由、自愿。另一种是事实上的平等,也称为实质上的平等,是法律上的平等在实际生活中的具体落实^[6]。自由所追求的理想平等状态是形式上的平等与实质上的平等的趋同一致,但现实中两者却常常分离,由此而产生自由失衡。产生自由失衡的原因很多,诸如经济地位和经济实力的差异、缔约信息的不对称等等。就高

校师资管理来看,产生自由失衡的最主要的原因是权力。

权力就是不管他人的愿望,或通过操纵他人的愿望,将一个人的意志强加于他人的能力^[6]。这种权力一般由单方面所掌握,一方主体可以利用所掌握的权力,采取命令的方式,使“合意”发生倾斜,导致自由失衡。高校师资管理的权力状况可能有两种,通常情况下权力掌握在学校一方,由学校赋予在特定岗位上的管理者代表组织具体行使管理权。此时,作为被管理方的教师,就处于弱势一方,需要服从学校的各项管理规定。例如,目前很多高校为了留住人才,规定凡申报职称者,一律需要同校方签订一项协议,保证职称评审通过后继续为学校服务一定的年限。此时,作为教师不论个人意愿如何,只能服从学校的规定,否则就无法申报职称了。这就是自由失衡的一个表现。另一种状况是权力掌握在教师个人一方,即教师个人有权利要求学校履行承诺。例如,在人才市场竞争激烈的今天,各高校为了吸引高层次人才,纷纷出台了有关引进高层次人才的优惠政策,客观地说,很多学校制订这样政策出于无奈,因为不这样就无法补充师资和引进高层次人才,学校的生存和发展就会受到威胁。然而制订了这些政策反过来又冲击现有教师队伍,甚至是以牺牲现有教师利益为代价的。有的学校在人才引进后,住房、科研启动费等方面一时无法兑现承诺,此时,就沦为被命令方,产生了自由失衡。

2. 诚信

诚信是市场经济活动中形成的道德规则。它要求人们讲究信用,恪守诺言,诚实不欺,在不损害他人利益和社会利益的前提下追求自己的利益。诚实信用原则不仅反映了市场经济客观规律的要求,而且在人类社会生活中起着举足轻重的作用,渗透在一切社会交往活动中,是社会关系的润滑剂。在当今结构复杂的社会有机体中,没有一定的相互信任,人类是无法生存的。

由于诚信原则兼有法律调节和道德调节的双重功能^[7],高校师资管理需要倍加重视诚信。具体管理实践表明,高校师资管理真正被纳入法律调节的范围非常有限,一方面我国人事法制工作还不健全,即使在法律制度最为成熟的劳动合同制方面,也存在着诸多的尴尬和无奈,无法将师资管理活动全部纳入法律调整范围;另一方面,由于种种原因,即使一些具体关系能够纳入法律调整范围,作为当事人的双方也一般不会采取法律手段解决问题。例如,高校都非常重视师资的培养和提高,甚至在学校经费紧张的情况下,出资资助有培养潜力的教师出国

学习、进修,为了保证他们学成后能回校服务,出国前一般都与他们签订回校服务协议,这类协议一般都有明确的担保人并经过公证,具有法律效力。然而,当受资助人一旦不能履行协议需承担的法律責任时,学校却很难——更确切地说的不愿意通过法律手段追究担保人的连带责任。因为,担保人大多是为学校辛勤工作多年的教师,甚至是为学校事业发展做出过较大贡献的优秀人才,此时,如要追究连带责任,势必会影响到他们与学校的感情,进而影响他们工作的积极性,更为糟糕的情况是“培养一个,飞了,追究一个,跑了”。这种状况是与学校师资管理的基本理念相违背的,也是需要尽量避免的。

3. 团结

契约团结是突破法学取向契约意义的一个重要因素。麦克尼尔指出,契约团结作为契约规范之一是指“使交换联合在一起的规范”^[4],并强调“契约中激发人性欲的领域就是契约团结”^[4]。契约团结有两个层次的概念:机械的团结和有机的团结。

机械的团结是一种本能的需要,或以一种爱好而结合在一起的团结。机械的团结是低级的,但并非消极的、需要加以排斥的团结。现代管理理论对机械的团结非常重视,机械的团结是形成非正式组织的重要因素之一。就高校师资管理分析,机械的团结既有积极的作用,也有消极的影响。其积极作用表现为可以满足教师个人的某些需要,由于工作中的频繁接触并在此基础上产生的友谊,可以组成一个相对紧密的非正式组织,从而在一定程度上消除他们的孤独感,建立一种人际关系信任。同时,由于机械的团结存在,对于那些工作中的困难者、技术上的不熟练者,非正式组织中的伙伴往往会自觉地给予指导和帮助,同伴的这种自觉的、善意的帮助,既有助于促进他们工作水平的提高,又可以形成一种和谐、融洽的工作环境,产生和强化合作精神,有利于整个管理活动的开展。然而,负面的机械的团结可能会对管理造成危害,当机械的团结所形成的目标与组织管理目标发生冲突甚至是相背离时,将会对组织管理目标的实现产生极为不利的影响。在深化高校师资管理改革过程中,由于直接涉及教师个人的利益分配,因此,“拉帮结派抱团,齐心合力对着干”的现象也会经常发生。无论如何,机械的团结是客观存在的现实,就像社会环境影响个人行为一样,问题的关键在于如何充分利用和发挥积极的机械的团结作用,抑制和减少消极的机械的团结的影响。笔者认为,重要的是建立起有效的有机的团结。

所谓有机的团结“由对有效的在未来相互依赖

这样一种共同的信念所组成”,“是一种关系到分工和交换需要的非爱好的团结。”^[4]有机的团结属于心理学的概念,但这一心理学的内容与我们所探讨的契约规范有着紧密联系。此前,我们谈到了高校师资管理中“自由”失衡的主要原因是权力,在管理的运作过程中,管理者拥有一定的权力是实现管理职能所必需的。但是,如果管理者仅仅凭借权力去指挥被管理者,特别是高校教师这一特殊的群体,则不可能充分调动教师的积极性、主动性和创造性。教师必须被当作“伙伴”来管理,他们需要的不是命令,不是考核,而是说服、是尊重、是自由^[8]。这样,除了权力以外,在管理者和教师之间还应该存在一系列有效的相互依赖的共同信念。这种信念主要建立在情感因素和对未来价值认可的期望基础之上,包括信任、尊重、关心。

信任是一种最高奖赏,善于运用信任这一情感因素的激励作用,能够激发人们确立进取、有所作为的精神状态,使他们产生高度负责和自我控制的责任心理。当一个教师接受工作任务以后,学校要充分信任其完成工作任务的能力。当教师充分发挥积极性、创造性时,学校需要给予关注和鼓励,即使教师犯了错误,最根本的不是给予严厉的惩处,而是善意的批评和提供改正错误的机会。

尊重教师的人格和主体地位,尊重教师的感情、兴趣、爱好及其劳动成果,才能赢得教师的信赖和合作,才能充分调动教师的工作积极性、创造性,树立教师对工作的强烈责任感。

四、合约管理与心理契约:高校师资管理中契约理念的运用

高校师资管理一方面需要有一定的制度、纪律来规范和约束,另一方面需要突出对教师“人性”的充分尊重,满足他们的“受到尊重的需要”和“自我实现的需要”。当契约理念与师资管理的特性相结合,我们可以推出两个具体的管理模式——合约管理和心理契约。合约管理体现了契约理念的本原,是在合意基础上的规制,是权利和义务的结合,是高校师资管理向法治化方向转变的具体体现。但是,高校教师全力以赴的精神仅靠合约难以达到最佳效果,要更好地实现高校师资管理的目标,不断提高管理效能,必须拓展合约管理模式,这就是学校中所客观存在的教师个人之间、教师与学校之间的无形的、不断达成协议的过程——心理契约。心理契约则体现了内在的信念和期望,是在合意基础上的凝聚和激励,是高校师资管理人性化的具体体现。

1. 合约管理

教育部颁发的《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》明确指出,实行合约管理是深化高校用人制度改革的一项主要内容,是推进高校人事管理工作向法治化轨道迈进的一项具体措施。实际上,合约管理不仅是高校用人制度改革的一项内容,在高校人事管理的其他领域也广泛运用,诸如岗位聘约、委托培训合约、出国留学协议、服务期协议等。合约管理具有法律的严谨性、规范性,需要严格按照法律要求把握以下内容:①缔约主体资格与缔约能力的一致性;②强化书面形式的意思表示;③注重单向要约的程序化和承诺简化;④综合运用诚实信用与协作履行原则;⑤强调违约中过错责任原则;⑥规范合约的变更和解除。

2. 心理契约

心理契约是20世纪60年代发展起来的一种描述工人与工头之间关系的新理论。相对于正式的、书面的师资管理合约具有显性形式而言,心理契约的构建则是融于不知不觉之中。师资管理合约的订立过程,同时融合了心理契约的形成过程。从契约理念出发,一开始双方就应当在共同讨论和协商的过程中对良好愿望作出解释,使其愿望充分而合理地适应双方可能的需要。尽量避免因教师个人的需要与学校的需要不符合所带来的麻烦,甚至由此造成的组织机体的功能紊乱。建立良好的心理契约,还包括加强学校和教师之间有效的沟通联系,调整和改善管理者与教师之间的相互关系。在沟通和协商过程中,只有一个共同机制可以减少心理协调和信息传递中的失真现象,这就是反馈机制。

显然,在沟通或心理协议的协商中,若不能容忍

差异,无疑就为双方透彻地互相了解和对协议的目的及其价值的认识设置了一道无形的屏障,它会使人们在采取共同的行动时陷入盲乱、误解的窘境。因此,在教师与学校之间缔结心理契约时,双方必须相互了解彼此哪些方面存在分歧和差异,对那些不同的方面个人既可以持保留态度,但又应该表示出足够的关注和尊重。否则,就很难使个人与组织协调一致地结合。

应该说,合约管理和心理契约在一定程度上是相互联系、相互融合的。良好的劳动关系合约、岗位聘约等需要辅之以和谐的心理契约,才能更好地发挥作用,提高管理效能,而心理契约有了正式的合约作保证,就会提高心理契约的稳定性和确定性,进而形成有利于合约履行的动机和行为,促进合约的顺利履行。

参考文献:

- [1] 孙耀君.西方管理学名著提要[M].南昌:江西人民出版社,2001.202.
- [2] 梅因.古代法[M].北京:商务印书馆,1959.97.
- [3] 中国大百科全书·法学卷[M].北京:中国大百科全书出版社,1984.275.
- [4] 麦克尼尔.新社会契约论[M].北京:中国政法大学出版社,1994.447-83,84.
- [5] 辞海[M].上海:上海辞书出版社,1979.1225.
- [6] 李声炜.契约自由失衡之初探[J].河北法学,2000(2):96—97.
- [7] 李先波.契约法论[M].长沙:湖南人民出版社,2001.9.
- [8] 张体勤,丁容贵.动态知识团队心理契约的建立[J].德州学院学报,2001(3):15—20.

· 简讯 ·

国务院总理温家宝视察河海大学

在2005年10月河海大学建校90周年的喜庆日子里,中共中央政治局常委、国务院总理温家宝在国务委员华建敏、陈至立的陪同下视察了河海大学。

10月23日,温总理一行首先来到河海大学科学研究基地,听取了张长宽校长对正在进行的中荷合作项目“桩基透空堤消浪基础试验研究”、水环境项目“燃气电厂取排水口环境生态整体模型研究”、调水工程项目“大功率取水泵站研究”等科研项目的介绍。温总理站在面积达7000多m²的试验大厅中间,面对几个数百平方米的波浪池等试验水池,发出“河海大,实验室也大!”的赞叹,正在做实验的教师和科研人员报以会心的笑声和掌声。

温总理向学校师生提出了“献身、求实、负责”的要求,并引经据典地阐述了6个字的内涵和意义。温总理说,水利在我国是一项宏伟的事业,大家只要看看水旱灾害每年给国家、给群众带来的损失,就知道我们身上的责任有多么重大;大家只要了解现在大批水电站建设,就会懂得开发水电资源在中国有多么重要的意义。希望河海大学能培养大批的水利专家和水利的杰出人才,为人民造福。

温总理视察学校并发表讲话,给河海大学师生以极大鼓舞。

(本刊编辑部供稿)