

從校慶活動談組織再造

社論專載

五十週年的校慶活動，在繽紛熱鬧的過程中達到高峰，也見證了淡江的歷史。然而，我們願意以好還要更好的態度，從活動過程中檢討深層的淡江組織文化。

今年可說是全校總動員為五十週年的慶祝活動貢獻心力，當所有單位都全力以赴時，我們認為協調、組織的統籌工作似乎可以再加強，校慶餐會時其實每一位校內同仁都是主人，但我們看到一些外籍貴賓桌上沒有主人，而校內部份同仁被安排同桌，缺乏與校友、貴賓的互動，無法適當的帶動氣氛，造成淡江大家庭的整體感；藝術中心落成暨餐會時，邀請了相當多知名的藝術家蒞臨，然而該中心極為有限的人力，實無法全面接待這些貴賓，與會的校內同仁其實可以肩負起支援的工作，提供適當的協助，以免冷落了這些藝術家；除了園遊會之外，並未見學生實際參與的熱度，慶祝大會場上不夠整齊的服裝、學生聊天、稍顯紛雜的場景，和每年的校慶幾乎如出一轍；新聞聯繫似缺少強有力的整體運作；印刷出版品是大學「立言」的重要文獻，活動中卻沒有統籌規畫並負責的單位。

我們並不是要討論活動的成敗功過，而是要由此來思考淡江第二曲線的塑造，以上這些現象可說都是協調與人力整合的問題，相信我們一定可以做得更好，然而在組織文化上應先做部份心態的調整。首先，就人事的觀念來說，必須揚棄人事管制、考核的心態，走向人力資源開發的思考，與其耗費大量的人力查核資料，不如激發其工作潛能，協助其達成自我工作理想，向心力與認同感的自然體現。就單位組織而言：應當了解組織單位的形成，本來就是依實際需求應運而來，所以沒有那一個單位必然要存在，也沒有那一個單位必然不可設立，或提高其層級位階。依所謂「變形蟲」的組織理論，單位的產生、裁撤與合併應當思考未來的發展，和自我理念的實現。如果我們的整合、統籌工作出現環結的脫落，就應當積極思考組織調整後的再生。再就活動型態而言：每次校慶活動內容總是洋洋灑灑，但平心而論，其中有很多都是單位例行的活動，硬湊在裡面以增加自我的滿足。在觀念多變的未來，學校各項慶典活動，不必拘泥於固定的型態，既然傳統的儀式不易得到認同，不如積極思考讓更多人願意主動參與活動形式和內容的設計，不應為了形式而強求形式，反而失去了慶典的意義。

翻開淡江大學簡介，我們可以看到淡江在台灣高等教育史上創下許多第一的紀錄，引領著國內高等教育的成長。但我們也要誠懇地反省：開創只是比別人早成長，並不保證必然成功，在過程中更要以開放的心胸、踏實的步履、持續的努力、勇於變革的精神，才能得到真正豐美的果實。雖然近年來淡江已成為國內私立大學的標竿，但環顧各大學也都正急起直追，元智大學的資訊化、逢甲大學教職員的特別津貼、中原大學的資源重整等都已超越淡江現有的「第一」，成為該校的特色和基石。所以我們希望以小見大，在五十週年校慶中找到開創淡江第二曲線的契機。

2010/09/27