

高职院校管理人才观 评价尺度与价值取向研究

张鹏飞

(无锡商业职业技术学院, 江苏 无锡 214153)

摘要: 由于政治层级、职称学历、经验资历等论调对高职院校管理人才观的认知误读,使得高职院校对管理人才的重视程度和观念倾向偏离正确方向。人才是指德才兼具的人,是一个动态的、历史的概念,高职院校要以道德责任、忠诚美德等作为人才内生型本质,来丰富现代社会关于人才观念的认知内涵。

关键词: 高职院校; 人才管理; 评价尺度; 价值取向

中图分类号: G717

文献标识码: A

文章编号: 1009—7600 (2015) 12—0010—04

The Research on Higher Vocational College Management Talent Concept Evaluation Scale and Value Orientation

ZHANG Peng-fei

(Wuxi Vocational Institute of Commerce, Wuxi 214153, China)

Abstract: As political level, title qualification, and experience have caused misunderstanding about management talent concept in higher vocational colleges, the emphasis and concept of management talents tends to deviate from the right direction. Talents should have both ability and political integrity, and it is a dynamic, historical concept, so higher vocational colleges should regard moral responsibility and loyal virtue as talent endogenous nature, and enrich the cognitive connotation about the talent concept in modern society.

Key words: higher vocational colleges; talent management; evaluation scale; value orientation

社会自产生个体聚合意识抑或有组织合成开始,对人的管理便成为一个组织面临的首要课题。任何一个健康脱离母体的自然人,其身体系统和智力状况基本上是均衡的,先天赋予的各类条件,足可维系漫长的人生过程。但在后天的生活环境和周遭影响等大管理秩序下,每一个个体的社会作为却出现纷呈的差异。有人无所作为,视为庸碌;有人进取不怠,视为翘楚:自然之久,人便有了“庸”和“才”之分。

人才是什么?什么是人才?《辞海》将“人才”的概念简明的概括为“有才识学问的人、德才兼备的人”。这

是较为广义且纯粹的人才概念,这一表述指出了“人才”异于普遍意义上“人”的一般特点,即拥有优于一般普通人的学识、品质和才能,是有识、有德、有才之人。这一关于人才内涵识辨的层级解析至少包含三层人才观念的倾向,一是人才要素需要学识上的满足,二是道德能力应作为人才的根本性支撑素质,三是在具备良好道德素养前提下合理地将学识外化为应对一定事项和社会关系的才能。但表述或者厘清人才概念的意义不在于是否能够清晰地指出其全部内涵,而是在于促成人才概念的明晰可以使得每一项事业在社会关系中能够对自身的意义期待提供遴选标准。所以从事业发展的期待性价值而言,人才不但要从内

收稿日期: 2015-09-08

基金项目: 2014 年度教育部人文社会科学研究一般项目 (14YJA880084); 2015 年度江苏省高等教育教改研究立项课题 (2015JSJG432)

作者简介: 张鹏飞 (1980—), 男, 江苏泗阳人, 助理研究员, 硕士。

2015 年 第 12 期

LNJZXB

10

涵要素的识辨体系上去认定,还需在更广阔视域下按照各行各业的事业需求,开发并拓展符合自身意义期待的具有更好的服务事业进展的人才外延特征性。

关于人才的定义及人才标准的概括,向来众说不一、莫衷一是。王通讯在《人才学通论》中将人才定义为“是为社会发展和人类进步进行创造性劳动,在某一领域,某一行业,或某一工作上做出较大贡献的人。”^[1]“较大贡献”是一种模糊化术语,不符合逻辑学原理中关于概念的明晰化要求,“较大贡献”本身就需要做出解释。例如“较”是与其他行业的“较”,还是同一或相似行业内人员作为上的“较”;“大”是一种以什么样的标准为判定依据的衡量;“贡献”是泛指还是特指,抑或是兼而有之。亦有文章指出:“人才,按照一般的理解,是指那些才能高于一般的人,对社会的贡献大于一般的人。”^[2]这一定义指出了“人”需要“才”的支撑,却没有提及关于德行的基本要求,很难想象一位有才无德之人能为社会做出怎样的贡献,而且所指的“贡献”偏于技术化和显性成果,很可能在实践中出现对人的结果化评价,而忽略过程意义。还有人认为,“人才的本质在于其杰出性,离开了杰出性,人才这个词就失去了存在的意义,而完全可用‘人员’‘人力’等所代替。”^[3]“杰出性”这一评定标准更加显性,但杰出性本身不可评价。况且“杰出性”一般要以行为对等、过程对等、结果对等相互统一,三个因素不能存在断层,特别是资源分布的对等如果不可以有效保障,则很难谈到“杰出性”贡献。

其实,随着国家经济社会发展的不断演进,社会关系中所存在的各项事业更趋于明确的分工化、精细化,试图全面而没有遗漏地对人才概念的外延作列举式归纳的尝试可能是徒劳无功的。如上所言,人才概念的定位,根本上是为了迎合不同事业发展层面的应用性研究需要,人才概念的外延和内涵在各种层面各有所述。既然“人才”从开发性和拓展性角度来看,是一个特征型概念,那么“人才”的内涵就是人才概念的泛社会化需求和特定层面的人才需求相结合的相交式标准合成。人才的概念解决的是“人才是什么”的问题,而经过抽象化概念所总结出各层面的人才标准关注的是“达到什么样的条件才能成为人才”的问题。

二、人才的内核

内核是决定人们行为方向、深度广度的关键,是影响事物价值引领、范式取向的驱动。我们认为,对人才给予定义和标准的努力虽然在理论探究上存在不可穷尽性,但社会关系对人才的普遍要求和各个层面事业发展对人才的希冀内核一定是有内在逻辑和原则规定的。

1. 人才内核的原则性

对人才内核存在的原则性框架的追寻与探究至少应当包含四个层面:其一,一个人首先需要具备普世性的道德

资质,并在这一前提下,在自身服务的社会关系生态环境中和特定行为层面上可以积极地响应并践行这种资质。它解决的是人在社会关系中的良性因子作用的发挥问题。其二,一个人的社会行为必须符合并高于当下的社会行为评价体系和法律规制体系。它解决的是人对道德的引领和对律法的遵制性导向,以此来突出人才优于一般人的特质。其三,在前两者的前提下,一个人要保持行为结果预判的正当性,即从事每项事业的主观愿望是促成事业取得良好进展。它解决人才行动观念的正当性问题(正当性从经验层面上来解释,被认为是大多数人赞同的主观臆断,代表一种普遍的合理性和适用性,但正当性并非要求正确性。所以,对于人才的对结果预判的正当性只要求具备合理性,并不要求极端正确性。从人才概念的内核要素来讲,正当性已普遍超越普通人的行动预期)。其四,一个人要在各自的事业领域具备相应并保持持续增长的智慧、思考、判断及正当行动能力。它解决行动过程中的个人成长、过程优化和持续推进问题。

这些抽象出来的关于人才内核的原则性特征,旨在解决在不同的事业层面,人才标准(相对)的泛化解释问题。这些原则性特征如果可以普遍地适用于各类事业层面上关于人才标准的评定,那么我们就可以在这一指引下,有意地促成人才规格的自我完善与自主觉醒,在坚持这一取向的前提下,实现人才效用的切实而有效发挥。

2. 道德责任能力决定“人才”基石的厚重程度

有人认为,“道德责任感不是凭空产生的,它是一个历史概念,不同的意识形态、道德责任感的内涵和要求必然存在差异,甚或完全相悖”,“不同人才类型之间的区别主要在才而不在德,才能要求的差别是不同人才类型差别的根本标志。”^[4]我们认为,道德责任感是一种感知能力,它的内涵可能存在差异,但作为一种哲学思考,这种感知能力是自然规律的映射,应是与生俱来的。自然化的能力,一旦进入社会系统就会产生价值评判,但并不意味着社会规则的加入会变更已有的自然秩序,因社会化的所有变动必须依照自然秩序来调整其步伐。即便是蛮荒时代的稍微强壮一点的男性野蛮人在遭遇毫无征兆的野兽或外敌入侵时,也会瞬时爆发出保护女性和弱小的自然意识,并在行动上迈出他的脚步,将自己置于危险的最前沿。这是社会规则无法击破自然意识的最初证据。那么在现代社会,我们则更加言之凿凿的认为,每一人都可以具备基本的道德责任并关联到诸如忘我利他、不计得失、恪尽其责、悲天悯人等相关优良品质,这不仅仅是人才,而是作为基本人格的必要条件。另外,“德”与“才”不是一组对等关系,正如“奇”和“正”的关系,奇不建立在正的基础上,不可实现“奇”的艺术和效果。“才”如不具备“德”的准则,也不可成为“才”。只要可称为“人才”的人,一定具备较高的道德感知力。尽管行业、工作性质、

结构和层面存在人才分类,但道德不可剥离。

3. 忠诚决定“人才”作为的深度和广度

热情左右事业的高度,而热情又以忠诚为支撑。《现代汉语词典》将“忠诚”定义为“对国家、对人民、对他人的尽心尽力”。有人认为,忠诚度受外在影响力的调控因素较大,它不是一个人的内源型力量,不应作为判定“人才”与否的必要条件。我们认为,忠诚是一面重要的伦理关系,它代表对等。社会关系良性运作的前提要素一是在人与人之间建立一种对等的社会关系,并保持生存、交易等各种行动的相互权利和义务性交叉付出,以此来稳定社会秩序,这便是忠诚对于伦理的意义。这一要素是对普通社会人的要求,是最低限度的伦理要求,而“人才”不但要具备关于对等性伦理的认识,还要在具体的社会关系行为中彰显忠诚的力量。比如一个团体接纳了一个人,并为其提供可期许的事业远景和职业希冀,这个团体一直在延伸性发展的时候,团体为个体付出空间、物质和精神上的支持,同样个体为团体竭其才能奉献才智使团体受益,在这种相互对等性付出的同时,通常个体会加深对团体的忠实度和投入度,此时这种伦理秩序一直在良性运作。但当此项事业或职业由于外来环境的变化而发生不稳定或团体发展陷于困境时,即团体为个体提供的空间、物质、精神付出出现失衡时,或者它的价值观念、制度文化、领导方式不再被认同时,个体所表现出来的职业和作为取向将决定那些决定去留的人是否具备人才要素。忠诚是对等关系的补缺,对等关系的打破才需要忠诚力量源源不断的支撑,人才的功能才真正得以发挥。

三、两个前置性问题

古有云:“所谓故国者,非谓有乔木之谓也,有世臣之谓也。”^[9]将这一古典人本哲学准则放在高职院校领域内去解析,即为:一所誉世的学府,并非因其树之根深叶茂,楼之矗立巍峨,而因其有稳固的人才、人才的持久与利他性奉献及由此形成的植根式文化认同。它包括两层含义,一是内生型的美德培育,二是外源型的对团体、组织的植根式文化认同及基于此的积极行动。本文着力探讨的是关于高职院校基层管理人才这一限定性概念。按照我们所概括的人才内核的原则框架,可以推定关于高职院校管理人才的存在内核和要素:他们具备在高职院校中从事党务、行政等管理工作的素质,能够忠诚于党、国家和教育事业,可以秉承并应用良好的社会美德、职业道德、品格操守,充分地利用自身的智慧、学识以及思考、判断等综合能力,意愿并勤勉地在行动过程中付出实践。

如果上述关于道德责任感和忠诚度的评析推论是正确的,那么我们可以认为,一切个体在具备内生性素质后即基本具备成为“人才”的基石性条件。但事实上,高职院校基层管理人员即便具备了人才的标准和条件,但在现存的社会、学校等固化的生态发展环境中,每一个具有人才

资质的基层管理人员,他的才智潜力的发挥都受到一定因素的阻挠和打断,智慧、能力、知识等团体亟需的正能量没有得到有效的释放,人才资质可能也在逐步丧失和消退。所以外源型的对团体、组织的植根式文化认同及基于此的积极行动是以内源型的美德培育为前提的,它是人才资质的根基。

在我们列举当前高职院校普遍存在的、固化且不尽合理的管理人才观的样式,并期望在探寻管理人才观的现存症结问题中,重塑并找出应对机制前,我们必须对高职院校管理人才观现存取向对高职院校可能产生的重大负面影响有较为明确的层次认识。在此笔者必须设置两个前置性问题,以便于为我们进一步深入开展论述提供观念指引。

第一,是不是所有正在从事管理岗位的工作人员都可以认为是本文所述的管理人才。答案如果是肯定的,那么他们等而下之的自我认知将无可争议地纳入管理人才的效用危机范畴加以探讨,那么这种探讨将完全失去价值探析的方向。因为我们不可能从每一个具有特殊性主体的管理绩效行为评估中得出系统的、终结性的答案,也就难以评价这类人的基于自我认知前提下的自我放逐对高职院校的影响究竟是正面的还是负面的。从人才流失的角度来讲,我们批准一位毫无敬业之心、毫无道德秩序感、毫无工作责任心的管理“人才”离职是对人才管理工作的失职吗?所以按照这种范式去理解管理“人才”将致使评估负面影响的走向模糊不定。如果我们不是如此偏执地将“管理人才”作广义理解,那么第二个问题即是:管理人才是指哪一类人。哪些人的自我放逐将被作为人才效益的评估点,将对学校发展产生哪些直接或间接的负面影响,并具有可评估意义。是较有活力的年轻的高学历管理工作人员,是副高以上职称具有丰富经验的管理人员,还是低学历、低职称但老成持重的“老人”?其实无论上述对于管理人员的身份、地位、经验、年龄等因素的限定能够穷尽多少,都无法定位关于管理人才的一般标准,对人才的价值评判尺度需要更加抽象化、社会化和泛视域化。

四、高职院校管理人才观认知误区

社会具有不同结构,每一个层面的人才的内涵和外延都会随着时代发展和社会进步的演进而变化,所以对外源型因素的分析将直接指向在高职院校范围的“人”为何难以向“人才”转化的显性原因究竟是什么。长期以来,高职院校基层管理人员承担了办学过程中量大而面广的政务性和事务性的具体工作,但由于受到偏执的教学本位主义观念、根深蒂固的政治层级观念、无谓盛行的高学历高职观念、陈旧俗套的经验资历论等观念的负面影响,在一定层面上埋没了基层管理人员的作为效用,掩盖了基层管理人员在“人才”概念视域下的积极而正面的影响。

1. 偏执的教学本位主义观念

高职院校的办学主旨是提升人才培养质量,所以树立

以教育教学为中心地位的办学观念是毋庸置疑的。由此围绕教育教学这一中心问题,在实践中就显而易见地延展到师资队伍建设、专业建设、课程建设、教材建设、实训室建设、教学改革、人才培养模式改革等强调以教师为中心的教育教学本位主义观念的不断强化。其实高职院校的师资队伍建设、专业建设、课程建设、教材建设、实训室建设、教学改革、人才培养模式改革等人才培养过程并不是一个独立而分散的板块,这些项目与环节的推进目标是一致的,但它们本身并不具有促使自身与其他各项事业发展相互交叉对接、管控平衡的能力,人才培养过程的重要衔接载体在于高职院校的党委、行政等职能部门,也就是管理工作与管理人员是跟进事业发展、衔接各发展链条的重要环节。所以,我们的认识层面可能需要对高职院校的内部管理工作及基层管理人员在办学过程中的应有地位的认识前提下作出相应调整,以此来提升基层管理人员自身对人才观念的认知与追求。

2. 刻板的政治层级论

有人认为,职级越高,离人才的标准越贴近。一位中层干部离职和一位科员离职所引起的关注度明显是有区别的。通常认为,一位中层领导思考工作问题的角度、处理问题的能力、政治智慧等是要高于一般科员的。如果我们探讨中层干部的流失问题,一般更加容易引起人们倾向于认为属于人才流失(其实这种认识是要建立在对高校晋升制度体系和评定过程完全信赖基础之上的)。按照这种逻辑,很容易对“人才”的认知规格化,并引向“唯官是才”的危险境地。特别是高职院校组织因素对层级的“不可逾越性”的刻板认知,对资源和成果分享在层级上的严重失衡,这种价值指引会导致一般的管理人员失去自我认同感和职业倦怠情绪,并有损人性附带的道德责任感和忠诚贡献度。最重要的损害在于基层管理人员无视或者忽视自身所具备的人才条件与能力,并主观地降低工作效能、标准和要求。高职院校的行政管理体制虽受制于国家行政管理体制的整体安排,但行政行为在高职院校中并不多见(主要涉及开除学籍、学历证书的发放等),高职院校的事务的主体主要还是集中在教学、科研、社会服务和人才培养等方面,所以,政治层级制度对人才标准的定位不应起到如此负面作用。

3. 教条的高学历高职称论

有文章将高校的博士、教授等高学历、高职称人员称为学校的“核心人才”。诚然他们在一定的领域有高端的知识支撑,有较高的科研水平,在某专业领域具有一定的影响力或稀缺性,但“人才需是干部,干部即人才”的观念性对接,极易让原本在教学、科研领域可能充分发挥其治学才能的人,充塞到各类行政管理领导岗位,做着繁冗的行政工作,造成不能人尽其用的困顿局面。其实,人才本身也意味着协同性和整体性,“表现为一个类似于金字

塔式的人才结构,各种结构的人才资源组合成一个紧密的整体,每一种人才都有自身的作用”^[1],只是由于制度和附属于此的职务权力资源使得处于领导岗位管理人员的影响力相对大一些,但不能因此将基层管理工作人员排除在人才资源之外。另外,人才资源的形成,一定是动态的,这个过程需要大量的实践性工作去历练、学习和思考。一味地将人才范围限定在高职称、高学历等层面将使得一般的基层管理人员为了寻找符合实际的上升途径,恣意效法,片面追求学历、职称、干部等级,而失去埋头、勤勉的美德,并抛弃基础性管理工作的重要性认知。

4. 俗套的经验资历论

上述提到人才资源的形成是一个动态过程,管理工作实践的时间越长,积累的管理经验越丰富,这是一个客观事实。但年龄、经验的优势并不一定代表其更趋向于人才标准。这种隐性的不成文惯例,阻挡了大批人才资源优势的发挥。在实际中,既要按照传统观念,人才的选拔尊重人才动态的成长规律,又要打破常规制定符合人才脱颖而出的选拔机制。

其实,无论现存的教学本位主义、政治层级观念、高学历高职称论、经验资历论等观念对高职院校管理人才观的负面影响有多么深刻,都不可能永久性地对人才本身的素能养成与培育产生根本影响。我们分析高职院校的人才评价观现状并非一定要从其中探究出怎样的观念转化机制,而是论证这些外源性的人才标准并不足以对道德、忠诚及正当行动等内生性要素造成多大冲击。如前所述“人”的自然性和社会性之间关系的讨论,是确定“人才”内涵的首要条件,我们研究道德责任感、忠诚度并对正当性作为进行评析,其实是在探索类似于欧洲文艺复兴时期所倡导的人本主义中,“人”作为一个基本单元在社会关系构建中的主体地位,其主旨在于确定我们完全可以在剥离社会化或外源型因素,如待遇、地位、人际关系等因素的考量,仅凭内生型素质如道德责任感、勤勉义务、忠诚等因素去评判“人”在各类事业发展中仍能展现出积极的推动作用。

参考文献:

- [1]王通讯.人才学通论[M].北京:中国社会科学出版社,2010:7.
- [2]李新生.群体人才学[M].北京:红旗出版社,1988:6.
- [3]臧振春.人力资源管理若干问题的分析与评价研究[D].北京:北京工业大学,2007.
- [4]孟轲.孟子·梁惠王下[M].北京:古籍出版社,2001:32.
- [5]杨建新.全球化视野下我国人才观问题研究[D].南京:南京师范大学,2005.

[责任编辑,抚顺职院:陈辉]