

论和谐校园视域下高校管理人才的价值转换

方开学

(西南大学 后勤集团,重庆市 400715)

摘要:在和谐校园创建中需要充分发挥高校管理人才的作用。完善高校管理人才价值转换的前提有:高校管理人才的自身素质、管理胜任力及人际关系协调能力。必须建构基于管理胜任力的绩效管理体系,建立有效的激励机制,创建和谐校园文化环境等促进高校管理人才的价值转换的有效架构。

关键词:和谐校园;高校管理人才;价值转换

中图分类号:C931.3 **文献标识码:**A **文章编号:**1000-2677(2007)03-0092-03

创建和谐校园是创建和谐社会的一个重要部分。在和谐校园建设中,除努力发挥教学科研人才的作用外,还需要深入研究高校管理人才包括行政管理、财务管理、网络技术管理、后勤管理等人才的价值转换问题,以充分发挥他们为教学科研提供服务和保障的社会价值,推动和谐校园的建设。

一、高校管理人才价值的二重性及转换

马克思指出:“‘价值’这个普遍的概念是从人们对待满足他们需要的外界物的关系中产生的。”^[1]人与社会的关系具有二重性,一方面人是创造和推动社会发展的主体,对社会具有价值;另一方面人又是受社会制约,并依赖社会才能生存和发展的对象,社会对人具有价值,这就构成了人特有的价值客体和价值主体的统一关系。这种价值关系反映在人身上,则具体表现为自我(个人)价值和社会价值的统一。在高等学校中,行政管理、财务管理、网络技术管理、后勤管理等主要是为教学和科研服务,起服务和保障的作用,因而,高校管理人才的价值也主要表现为潜在的自我价值和为教学科研提供服务和保障的社会价值的二重性。所谓高校管理人才的自我价值,是指作为高校管理的主体,其存在和活动对高校教学科研的服务和发展所具有的价值,具体表现为他们自身具备的管理胜任力、对高校教学科研有序进行的重要性、责任和贡献,以及高校对管理人才的尊重和合理需要的满足。高校管理人才的社会价值则是高校管理人才对高校管理需求的满足及对高校教学科研的良性发展所做的贡献。自我价值是隐含的、潜在的价值,是对个人生命、

创造性能力和活动、人的合理需要的肯定,是高校管理人才社会价值产生的基础,它必须通过社会价值才能得以实现;而高校管理人才的社会价值又必须以自我价值为前提,二者在教学管理和后勤服务的活动中互为前提,相辅相成,统一为一个整体。但由于自我价值具有潜在性,对高校管理人才的价值评价只能以个人对社会的贡献(教学科研服务的好坏和保障的程度)这一显性的社会价值为尺度,这就需要进一步探讨在高校和谐校园建设中,如何更好地促使高校管理人才的自我价值最大化地转化为社会价值,即高校管理人才的价值转换问题。所以,这里的高校管理人才的价值转换,是指高校管理人才在高校管理和服务活动中,将自身内在的自我价值转化为一定量的物质和精神成果,进而对高校教学科研的发展做出贡献的过程。这个价值转换的过程是一个动态过程,其中高校管理人才的“物质和精神成果”具有一定的创造性,表现为管理胜任力的高低和管理绩效的好坏,并通过合理、科学、有效的管理和服务等方式及服务保障效果体现出来,有其自身的特殊性和内在规定性。

二、高校管理人才价值转换的基础与条件

高等学校行政管理、财务管理、网络技术管理、后勤管理等人才担当着高校管理的职能,只有管理人才个人的内在素质得到提高,个人内在的自我价值得到提升,在一定的激励情景下,才能实现自我价值向社会价值转换的优化和最大化。因此,高校管理人才价值转换的基础和条件是必须具备与管理需要相适应的优良素质和能力。从当前高校管理人才构成的情况看,虽然学历层次

* 收稿日期:2006-12-10

作者简介:方开学(1966-),男,四川广安人,西南大学后勤集团,会计师,主要研究管理学。

不断提高,但由于高校管理工作相对繁琐,不少人忙于管理而疏于自身素质和能力的提高,部分人甚至忽视思想道德素养方面的修养和管理不同领域能力的提高,不同程度地制约了高校管理人才价值转换的质和量。为改变这种状况,特别需要完善和提高高校管理人才特殊的内在素质和自我价值。

(一)提升高校管理人才的自身素质

良好的思想道德素质是做好管理工作的前提,有利于高校管理人才形成正确的需要和动机、价值观和理想,推动人才最大限度地发挥个人的创造性和积极性,并保证其劳动成果为教学、科研服务。所以,必须从不断提高管理人才的思想道德素质入手,一方面要加强对管理人才的思想政治工作,帮助他们树立正确的人生观、价值观、金钱观、权力观等。另一方面,管理人才个体要加强自身的道德修养,树立为社会、为国家、为民族的繁荣多培养高素质人才服务的意识和自觉性,努力提高为社会和他人的奉献精神 and 忘我精神。高校肩负着为国家和民族培养高、精、尖人才的使命,需要高校管理人才具备比一般管理人才更高的社会责任感和使命感。为此,需要通过继续教育等手段不断提高自身的专业知识和能力,定期参加财务、科研、基建、教务、后勤等部门的思想道德和业务培训,提高其自身素质,为自我价值转换的最大化奠定坚实的基础。

(二)完善高校管理人才的管理胜任力

管理胜任力是当前管理学中一个十分活跃的研究和应用领域。所谓管理胜任力是指:“管理者诸项素质有机结合所形成的能力,它表现为管理者凭借自己的道德品格素质、个性心理素质、身体与年龄素质,把知识和经验有机结合起来具体运用于工作与经营管理过程的能力,它随着管理或工作环境的发展而变化,具有动态性。”^[2]相对于高校管理人才而言,集中体现为自我学习能力和部门管理能力。根据“人员——职务——组织匹配”的关系,自我学习能力主要侧重于两个方面:一是运用管理技能与胜任力的标准,组建具有高工作绩效的高校管理部门,通过部门任务的实施,把知识、技能、能力和其他个体特征与工作岗位的需求相匹配;二是随着和谐校园的建设,要求更多的管理人才拥有适应外部社会环境的变化,不断地更新管理技能和灵活性的能力,并更多地与高校的发展需求相匹配,这种适应性和更新补充知识的能力,即自我学习、自我构造和升华知识结构的能力。同时,还需要较好的部门管理胜任力。高绩效的高校管理部门是以管理成员之间高度的相互信任为特征的,它是管理人才及成员在完成工作任务的过程中充分互动体现出来的,以识别员工的工作胜任力(知识、技能、能力、态度、个性)为基础,通过高校管理部门胜任力的确认和组合,形

成一种崭新的管理方式。

(三)完善高校管理人才的人际协调能力

作为高校管理人才,必须及时协调高校各职能部门之间、部门内部各成员之间的相互关系,促进上下级之间、同事之间互相沟通理解,使管理人才个体与群体的目标与组织目标相融合,这是一种管理人才必须具备的人际管理技能或称为人际关系协调能力。对高校来说,每个单位都是人才济济,加之都有各自独立的专业领域,管理和协调的难度很大,需要管理人才具有较高的协调能力,促使部门与部门之间更加协调,人与人之间心理距离更加接近,让每个人心情舒畅,情感融洽,减少矛盾和冲突。如果一个单位的人际关系紧张或冷漠,管理者的意图和政策就无法传达和落实,导致其内耗,相互扯皮,进而使管理人才的价值转换难以实现;但如果一个单位的人际关系融洽,相互合作的程度越高,单位的工作效率就越好,管理人才的自我价值越能实现。所以,需要进一步完善高校管理人才的人际协调能力。

三、高校管理人才价值转换的有效途径

高校管理人才要将内在素质和自我价值转换成为高校教学科研提供服务和保障的社会价值,除了自身的努力外,还需要高校领导层创设推进高校管理人才价值转换的有效途径。与教学科研人员的激励制度和措施相比,当前不少高校对多层次、多领域管理人才价值转换的途径缺乏研究,有的高校甚至以适用于教学科研人员的激励制度简单用于管理人才,造成不能合理评价管理人才社会价值的现象,挫伤了管理人才的积极性,影响了他们价值转换的实现。为此,需要建立符合管理人才职能要求的特殊有效激励途径,促进和谐校园的建设。

(一)构建基于管理胜任力的绩效评价体系

由于长期以来我国高校对管理人才的配置存在着较大的随意性,聘任的职务也是根据学校发展的规模和任务设置岗位,考核方案设计不科学、不合理,评估结果难以如意,严重影响了高校管理人才自我价值的转换。因而需要构建基于管理胜任力的高校管理人才的绩效管理体系。主要有:一是设定高校管理人才的绩效目标。高校管理人才的绩效目标设定应依据高校管理部门的工作目标和组织任务,在部门绩效计划和整体绩效目标的基础上制定出个人分层绩效目标。个人绩效目标数量一般在二至五个;且在“设定目标时可采用‘平衡记分卡’方法,确保目标从上至下、从下至上保持协调一致,以便使部门内所有个人目标结果的总和能够达到或超过部门目标;所有部门目标结果总和能够达到或超过组织总体目标”^[3]。这有助于高校管理人才自我价值的转换。二是设立绩效监控、评估和反馈机制。传统的高校管理人才

的绩效评估和反馈一般是以一年(半年,季度)为周期进行评估。基于胜任力的高校绩效监控、评估和反馈体系“强调将正式、定期的评估与上下级之间非正式的经常性沟通、对话结合起来”^[3]。依据其为教学和科研服务和保障的反馈程度(出色、很好、好、满意、不满意)和胜任力的大小来确定,及时掌握每个管理人才是否沿着正确的方向和途径去完成既定目标,以及在完成目标的过程中已取得进展、遇到的困难和问题,包括知识、技能在内的胜任力方面存在的不足,并及时为其提供反馈、指导、帮助以及弥补其自身素质缺陷的外部资源和条件。这种评估着眼于考察高校管理人才的现有优势、表现最优秀的地方、劣势以及现有胜任力与目前及未来工作的胜任力要求之间的差距,其结果可用作高校管理人才开发和职业生涯规划的依据,这就改变了传统的高校对管理人才评估难的问题。

(二) 建构有效的激励机制和模式

建立有效的激励机制,促进高校管理人才自我价值最大限度地外化为社会价值,是进一步推动高校和谐校园建设的有效动力之一。首先,需要建立有效的激励机制。主要应注意解决三个问题:一是管理人才的努力在绩效考核中充分得到肯定;二是绩效与报酬成正相关;三是管理人才的报酬使他们的精神、物质需要得到满足。这几个问题解决得好,就可能建立行之有效的高校管理人才的动力机制,促进管理人才价值转换的最大化。这也需要高校管理人才在明确自己的工作要求和努力方向时,不断自我超越,激发内在的需要动机,不断提高自身的素质,促进自身职业的发展。其次,建立有效的激励模式。高校管理人才激励机制的运行模式多种多样。但在具体的操作层面来看,主要是通过基于胜任力的绩效考核、职称聘任和薪酬分配等制度来实现,通过基于胜任力的绩效考核促使其价值转换提升。最后,建立合理的薪酬分配体系。薪酬分配制度是高校最有效的激励手段之

一。高校管理人才的薪酬是对管理人才价值转换的认可和回报。这需要建立合理和公平的高校分配制度,需要对高校管理人才的薪酬结构包括基本薪资、奖励薪资、附加薪资、福利及柔性薪资等进行合理的调整,进一步促进高校管理人才价值转换的最大化,从而推动高校的发展。

(三) 创建尊重管理人才社会价值的和谐校园环境

在高校,由于教务、财务、图书、基建后勤等部门都是围绕教学和科研服务的,因此,这些部门的管理人才默默无闻地工作,其成果和地位往往不能引起足够的重视,甚至一些高校出现了一些不和谐的现象:如一些学生故意违反学校的规章制度,故意破坏或毁坏教学设施、环境设施、图书资料,随意抛弃废物或倒掉饭菜;也有一些教师和学生对管理人才出言不逊,进行人格上的侮辱等。这些行为伤害了管理人才的自尊心,挫伤了管理人才的进取精神,极大地抑制了高校管理人才自我价值的转换,进而影响了为教学科研服务的社会价值。因此,高校应该努力创建尊重管理人才社会价值的和谐校园环境。一方面,教师和学生要充分尊重管理人才的社会劳动成果,自觉遵守学校的规章制度,维护校园的教学设施、环境设施,倡导节约,文明礼貌,在充分尊重管理人才的社会劳动成果的基础上,建立起人与人之间的互助、团结、协调、友好的新型合作关系。另一方面,管理人才也要树立“服务至上”的意识,充分发挥主人翁精神,认真履行好自己的职责,做到“管理育人、服务育人”,使学校始终处于良性、和谐的发展环境之中。只有这样,才能为高校管理人才的价值转换提供最有利的环境氛围。

参考文献:

- [1] 马克思恩格斯全集,第19卷[M].北京:人民出版社,1972:406.
- [2] 王重鸣.管理心理学[M].北京:人民教育出版社,2004:89.
- [3] 侯奕斌.构建基于胜任力绩效管理体系[J].商业时代,2006(25):57-58.

责任编辑 韩云波

Towards the Value Transaction of College Administrative Talents in the Background of Constructing Harmonious Campus

FANG Kai-xue

(Logistics Department, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: It is essential for the administrative personnel to play their due role in constructing harmonious campus. To perfect the value of college administrative talents, we must try to improve administrators' personal quality, the ability to fit for administrating job and the ability to tackle the relationship between people. Constructing mark effective administration system, establishing of an effective encouragement scheme and creating a harmonious cultural campus are the effective ways of achieving value transaction among the administrative talents in college.

Key words: harmonious campus; college administrative talents; value transaction