

试析“研(教)而优则仕”现象的逻辑基础与成因

王楚鸿

(华南师范大学科研处, 广东 广州 510631)

摘要 对高校目前普遍存在的“研(教)而优则仕”现象及其负面影响予以高度的关注,同时重点分析了产生这种现象的理论依据、形成原因和文化基础。

关键词 研(教)而优则仕 理论依据 客观原因 文化基础

中图分类号 G644 **文献标识码** A **文章编号** 1001-7348(2003)06-117-02

1 “研(教)而优则仕”的模式化及其负面影响

目前高校普遍存在一种做法,就是从科研、教学的第一线中选拔行政管理干部,并美其名曰“管理专业化”。而且,在某些单位,这种“管理专业化”发展到了模式化的程度,以至于在这些单位,管理部门存在着一种不成文的约定俗成,即:部处级领导干部一律都只能从教学、科研人员中提拔。这样就出现了大量优秀的科研人员或教学人员在本职工作取得突出成绩后即转为领导或进行管理工作的现象。在这里,笔者将这种现象暂称为“研(教)而优则仕”现象。严格来讲,“研(教)而优则仕”现象不仅在高校存在,在科研单位或其它单位也同样存在。客观地讲,笔者并不否定从科研、教学一线选拔干部的做法,也不否定一些从事科研、教学的教师也可能具备科学管理理论素养及具有较强管理能力的客观事实。但是笔者认为,如果将这种做法模式化、扩大化,则是弊大于利,会给高校的各项工作的负面影响。首先,这种做法会较大程度地打击现有广大行政干部的积极性(特别是那些孜孜不倦于在实践中研究管理学的行政干部),使行政人员缺乏个人发展空间,对前途缺乏信心,继而人心不稳,造成优秀管理人才的流失,不利于高校各方面工作的发展。其次,由于从教学、科研第一线提拔上来的领导初来乍

到,不熟悉业务,普遍会造成相当长一段时间的工作延误。这样一来,就使管理工作的连续性和可持续性受到较大的影响,同样也不利于各项工作的开展。再次,将太多的专长于自然科学或社会科学某分支的一线优秀教师提拔上来搞管理,是对“官本位”意识的强化,对教学与科研工作本身来说也是一笔不小的损失,其实质是对人力资源的浪费。

2 “研(教)而优则仕”的逻辑依据——管理专业化

如前所述,对于从科研、教学的第一线教师中选拔行政管理干部,目前有人认为这是“管理专业化”的需要。对此,笔者不敢苟同:

(1)管理专业化与科研(教学)专业化。管理专业化应该有两层含义,包括管理人员的专业化和工作岗位专业(职)化。通俗地讲,即是由具有管理专业知识能力的人专门从事管理工作。同理,科研(教学)专业化也包括科研(教学)人员某学科、某专业的知识专业化与科研(教学)工作岗位专业(职)化两方面的内容。

(2)所谓“管理专业化”的逻辑错误。根据上述关于“管理专业化”与“科研(教学)专业化”的界定,将“研(教)而优则仕”现象称之为“管理专业化”,其逻辑根据是站不住脚的。首先,这种做法明显属于专业知识不对

口,管理工作与科研(教学)明显专业不同,能科研(教学)的不一定能管理。其次,由于被提拔上来的科研(教学)人员从事管理工作后,一般没有放弃科研(教学)业务,致使他们“两肩挑”。这不论从管理的角度还是从科研(教学)的角度来讲,都不能称得上岗位专业(职)化,处理不好就会“两耽误”。因此,正如某些学者所说的一样,将“研(教)而优则仕”现象称之为“管理专业化”,其实质就是否定管理也是一门科学,否定管理工作本身的专业化。

3 产生“研(教)而优则仕”现象的现实原因

(1)对高学历、高职称的盲目迷信与“唯高是重情结”的影响。重视高学历、高职称的优秀人才是我国的一贯政策,体现了党和国家对优秀人才的关怀,也是当前我国社会主义建设的客观需要。但近年来在社会上也存在一种不正常的极端现象,那就是对学历与职称的盲目迷信,“行不行,看文凭”。一些用人单位在引进、培养和使用人才中盲目追求高学历、高职称,而忽略实际能力与素质的考察。在这种风气的影响下,部分高校也存在“唯高是重”的情结,将“重视高学历高职称人才”这一政策模式化、单一化。如一些单位宁要专业不对口的博士也不要专业对口的硕士;一些单位在人才的培养和使用中牢牢盯住高职称、高学历,而忽视素质好、能力

作者简介:王楚鸿(1972-),助理研究员,主要从事高校科技管理工作,研究方向为科研管理和知识产权管理。

收稿日期:2002-10-19

强的“非高”人员。而这一现象也同样反映到管理干部的选拔与任用上,学历与职称已成为干部选拔与任用中最重要的指标。许多管理出身的干部即使在管理工作中干得非常出色,如果不解决学历和职称问题,往往很难获得晋升的机会。而大量的管理干部由于客观条件的限制,在职称的评审上又处于劣势;真正从管理出身而具有高级职称的干部微乎其微。

(2)“花瓶效应”的需要。近年来,许多高校通过各种形式和途径来美化自身公众形象,寻求自身的发展,其中就包括提高干部的素质方面,如许多单位通过对管理干部的培训和提高,努力提高他们的学历水平、综合素质、管理水平和效能等。应该说,这种做法是必要和完全正确的。但是也确有部分高校不是出于全面提高管理效率、促进高校各项工作全面发展的需要,而是出于“面子”问题,不切实际地盲目追求管理干部特别是中层干部的平均学历与职称水平,大量从科研与教学一线选拔干部,以此来短期“达标”。因此便出现了“研(教)而优则仕”的现象。其实,这种选拔与任用自觉或不自觉是出于“花瓶效应”的需要,并没有实质的意义,它不仅对学校的工作作用不大,对被提拔上来的科研骨干与教学骨干也未尝不是一个损害。

(3)缺乏系统观念的指导,不能从高校整体发展的全局来考虑问题。“研(教)而优则仕”现象的产生与个别高校领导层的宏观把握能力不高有一定的关系。在个别高校,领导层由于缺乏系统观念的指导,常常将高校管理系统中不同的子系统和不同的层面割裂开来,孤立地考虑问题,忽略了它们之间的相互联系与相互制约,更看不到系统的层次性、有序性,常常用此即彼的方式来解决,其结果则往往是顾此失彼。以人才的选拔任用为例,当面临是选择提拔一位知名教授当处长,还是从副处级管理干部中提拔处长时,许多领导往往只看到教授的素质如何比那些副处级干部好、其名气如何,而不是从如何提高管理队伍的积极性、强化“以科研与教学为中心”的理念,以实际行动积极支持教学科研第一线、这些教授的知识结构与能力结构是否适合于从事管理工作等方面来多角度、战略性地考虑,就就很容易造成决策的偏差。可以说,这种考虑问题

的方法论客观上为“研(教)而优则仕”创造了条件,开辟了道路,这是很值得我们反思的。

4 造成“研(教)而优则仕”现象的文化根源

“官文化”的残留影响是产生“研(教)而优则仕”现象的深层原因。长期的封建统治,使旧中国形成了以“官文化”为核心的传统文化。在封建社会,读书人的最大愿望就是入仕当官,所谓“学而优则仕”即是此理。有人曾将封建社会中国人的这种“官文化”情结概括为“害怕官、崇拜官和追求官”,是相当形象的。建国以来,我们在肯定儒家文化历史作用的前提下,也对其历史的局限性进行了批判,如毛泽东同志就运用马克思主义原则,对“官文化”进行了全面的批判。可以说,新中国的建立推翻了封建制度,为肃清封建文化的影响创造了条件,而社会主义制度的建立与现代化建设的深入又为社会主义文化的建立与发展开辟了道路。然而,传统文化的影响是深远和长期的,不可能在短期内被完全消除,腐朽的封建文化并没有因社会主义的发展而完全消失,其残留部分对今天许多人的思想还具有长期的影响。在我们的许多人当中,“官文化”的影响仍然存在,甚至包括一些领导和优秀人才。于是,在这些领导看来,对于优秀人才,如果不把他们提拔到领导要职上来,似乎就不能体现出对他们的重用。而另一方面,在某些科研人员和教学人员看来,自己即使在教学、科研工作中取得再好的成绩,如果不成为领导似乎就不能体现出自己的成功。另外,社会上也有将是否当官作为衡量一个人成功与否标准的风气。于是,在多方面的作用下,“研(教)而优则仕”就有点“顺理成章”了。

因此可以说,“研(教)而优则仕”是“学而优则仕”的现代版,是它的一种具体的表现形式,它充分反映“官文化”的影响仍然在很大的程度上影响着某些单位对干部的选拔与任用,也影响着一些优秀科研、教学人才的价值取向与追求,这是很值得我们深思和警惕的。而更应该引起我们警惕的是,还有个别人对“官”位的追求不仅出于成就心



理的需要,更是出于对名利的追求,他们希望当“官”之后能处处方便、名利双收,这与社会的腐败分子已没有太大的区别,将这些人提拔到领导岗位,其危害不言而喻,更应加以防范与杜绝。

当然,“官文化”影响力的大小与高校自身组织文化建设的好坏也有一定的关系。在个别高校,由于缺乏积极向上的组织文化的正确引导,科研队伍学术风气普遍不浓,教师的敬业精神不足,部分教师的价值取向容易发生偏差,缺乏奉献精神,这些都为“官文化”的负面影响创造了条件。因此,加强高校的组织文化建设将有利于这些高校的领导 and 教师克服“官文化”的负面影响。

综上所述,笔者认为:从教学、科研工作第一线选拔任用称职的领导、管理干部是可行的,但是要谨慎,要具体分析,避免盲目性和走极端,要充分考虑管理、教学与科研工作的协调发展,从“整体效能最优化”的高度来宏观考虑干部的选拔与任用问题。

参考文献

- 1 王楚鸿.高校科研管理工作要善于把握好“度”[J].研究与发展管理,2002(6)
- 2 刘永信.中国官文化的奠基一批判家——孔子与毛泽东[M].济南:山东人民出版社,1994
- 3 张英伟.鲁迅对官文化的批判[J].锦州师范学院学报(哲学社会科学版),1996(3)

(责任编辑 胡俊健)