

# 论高校行政人员行政价值观的重塑\*

魏宁海<sup>1</sup> 李媛媛<sup>2</sup>

(1. 南京医科大学, 江苏 南京 210029; 2. 南京药科大学, 江苏 南京 210029)

[摘要] 随着我国社会结构的复杂化和高校行政人员的年轻化, 我国高校行政人员的价值追求在多元发展中出现了一些新的问题, 这既有社会的客观因素, 也有行政人员自身的主观因素。按照高校行政人员行政价值观重塑的原则, 高校行政人员行政价值观重塑应该主要通过加强思想政治教育、塑造良好的行政文化氛围和建立健全组织制度三个方面来实现。

[关键词] 高校行政人员; 行政价值观; 价值追求; 重塑

[中图分类号] G641 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2008) 01-0048-04

## On the Reconstruction of the University Administrative Staff's Administrative Values

WEI Ning-hai<sup>1</sup> LI Yuan-yuan<sup>2</sup>

(1. *Nanjing Medical University, Nanjing 210029, China*; 2. *China Pharmaceutical University, Nanjing 210029, China*)

**Abstract** As the constitution of our society has become complicated and the university's administrative staff have become younger, chaotic signs have appeared in the process of those staff's pursuit for value, which is due not only to the objective factors from society, but also to their subjective factors. According to the principles for reconstructing the university administrative staff's values, the reconstruction should be realized mainly through the three aspects as follows: reinforcing the ideological and political education, creating a good atmosphere of administrative culture and establishing and perfecting the organizational system.

**Key words:** the university administrative staff; administrative values; pursuit for value; reconstruction

所谓高校行政人员的行政价值观, 就是高校行政人员对于行政价值, 也即高校行政对于高校乃至社会的意义以及对于行政人员自身的意义的基本看法和观点, 它从深层次上影响、制约着行政人员的行为, 是高校行政管理文化的价值核心。行政人员认为其行政的目标是什么, 应该在工作中追求什么, 这同样也是由其行政价值观所决定的。因此, 其价值观的重塑也就是通过自身行政对于高校乃至社会的意义和对于自身的意义两个方面的再认识, 来调整自己的价值观, 在此基础上树立正确的价值追求目标, 来指导自己的行为, 从而实现自身价值。

### 一、高校行政人员行政价值观重塑的意义

当前我国高校行政人员价值观的重塑是十分必要和迫切的, 主要表现在以下几个方面:

首先, 我国高等教育发展的转型要求高校行政人员价值观进行重塑。当前, 我国高等教育在量上的发展已经达

到一定的高度, 需要有一个质的飞跃, 即教育发展模式由粗放型过渡到集约型, 重点追求教育教学质量的提高。要提高我国高等教育的质量, 高等学校的管理工作在其中起着至关重要的作用, 而管理部门的行政人员在其中扮演着极端重要的角色。因此, 重新塑造他们的行政价值观, 转变其工作态度, 积极主动去完成自己的工作, 才能保证教育教学工作质量的提高。

其次, 重塑高校行政人员的行政价值观也是加强社会主义精神文明建设的一个重要组成部分。当前, 部分高校行政人员价值追求的迷茫在一定程度上损害了和谐校园的建设, 也与构建和谐社会格格不入。因此, 有必要通过重塑高校行政人员的行政价值观, 来促进和谐校园的建设, 确保“三个代表”重要思想和“八荣八耻”荣辱观落到实处。

再次, 重塑高校行政人员的行政价值观, 也是其自身特殊角色的要求。高校行政人员虽然大多不从事教学活动, 但他们的价值取向、工作作风也会对学生产生潜移默化的

\* [收稿日期] 2007-10-24

[作者简介] 魏宁海 (1979-), 男, 江苏南京人, 南京医科大学研究生部副主任科员, 硕士, 主要从事研究生招生就业工作和教育理论基础性研究。

影响。从这种意义上来说，高校行政人员也是学生言传身教的老师。在这种情况下，如果行政人员价值追求混乱，做出一些不符合职业要求的行为，对学生便会带来不良的影响，难以保证高等教育目的的实现。因此，有必要重塑行政人员的价值观，使其用高尚的情操、优良的师德为学生树立起学习的榜样。

最后，重塑高校行政人员的行政价值观也是弥合社会期望与行政人员现实行为表现之间差距的必然要求。当前，我国高校行政人员的行为表现与社会对其期望有一定的差距。在社会公众的眼中，包括行政人员在内的高校教师受过良好的高等教育，他们作为一个社会群体应该是社会上整体素质较高的群体之一，虽然社会公众对于高校教师的期望有理想化的成分，但作为社会公共组织的组成人员，必须以负责任的态度向社会公众所期望的方向发展。因此，有必要通过行政人员行政价值观的重塑来调整其价值取向和行为，使其行为与社会公众期望的状态相接近。

## 二、影响高校行政人员行政价值观重塑的因素

从总体上来说，高校行政人员行政价值观的重塑主要受到外部和内部（外部指社会环境因素，内部指高校行政人员自身因素）两大方面的影响。

影响高校行政人员行政价值观重塑的外部因素主要包括以下两大方面。

### （一）社会结构的复杂化导致了社会价值结构的多元化

随着我国经济、社会、政治等方面全方位改革的进行，我国社会的结构日益复杂，尤其是在经济方面，国有经济、私营经济、外资经济等多种经济成分并存，按劳分配、按生产要素分配等多种分配方式并存，导致了由经济决定的社会其他方面也日趋复杂。这种社会现实的复杂化反映在人们的思想认识中就是人们的思想认识日趋复杂化，必然会导致人们价值追求的多元化。高校行政人员作为生活在社会中的一个群体，其行为也必然或多或少地受到社会大环境的影响或塑造，其价值追求也就随着社会的多元化而发生变化。

### （二）现代社会人们生存、生活压力的加大

随着社会的发展，人们面临的压力越来越多，也越来越大，在这些压力的重压之下，人们逐渐摒弃原先的价值追求，产生新的价值追求，这也导致了人们价值追求的多元化。高校行政人员虽然作为事业单位的工作人员，工作比较稳定，收入也不错，但其面临的各个方面的压力依然严重，如住房、子女教育、交通等，这些压力使他们逐渐放弃一些传统的价值追求，转而追求一些新的东西，这些追求有些是合理的，有些未必合理，这就导致了其价值追求的错乱。

影响高校行政人员行政价值观重塑的内部因素主要包括以下几个方面：

#### 1. 高校行政人员角色的多重性

高校行政人员作为一个社会人，针对不同的对象，同时扮演着多个角色，多个角色决定了他负有多方面的义务和责任，必须用不同的方式来承担或履行。对于一个高校

行政人员来说，在高校中一般扮演着以下几个角色：

（1）政策执行者。相对于政府教育部门以及学校上级领导来说，高校行政人员承担着政策执行的功能。国家的高等教育政策要落到实处，高校制定的政策要得到有效地执行，最终都要依靠一个个具体的行政人员来落实和执行，没有他们，各项政策都将难以发挥效用。

（2）管理者。相对于学校里的各项具体工作来说，高校行政人员又是一个管理者，他们需要根据具体的情况进行决策，制定履行自己职责的计划，如教学资源在各个院系的分配、具体学生工作、学校师资的引进及配置等，离开了他们的管理工作，高校将难以正常运行。

（3）服务者。高校行政人员充当着双重服务者的角色，一方面，他们要为教师提供服务，保证教师教学工作的顺利进行；另一方面，也要为广大学生提供良好的服务，保证学生正常的学习和生活。

（4）教师。高校行政人员还扮演着相当程度的教师的角色，而行政人员在不知不觉中就成为言传身教者。

高校行政人员不仅在高校中扮演着这些角色，在社会上、在家庭中他们同样扮演着不同的角色。角色的多样性造成了行政人员角色定位的困难，他们会把不同的角色定位为自己最重要的角色，这种角色定位的不同造成了他们价值追求的不同。

#### 2. 高校行政人员个体需要的不同

按照马斯洛的观点，人们之所以有不同的追求，是因为有不同的需要。他将人的需要由低到高依次分为五个层次：生存需要、安全需要、社会需要、尊重需要和自我实现需要，并认为人的需要由低到高依次发展，只有在较低层次的需要得到相对满足之后，才会去追求较高层次的需要，而且在特定时间，人只有一种需要占据主导地位，人的主导需要支配、决定着人的行为。对于不同的高校行政人员来说，他们个体具体条件的差异造成了他们需要的不同，主要表现在：

（1）不同家庭、社会背景的人有不同的需要。家庭条件的好坏、可以利用的社会资源的多少直接决定了个人需要的满足情况。

（2）不同工作收入的人有不同的需要。在高校行政人员中，在收入方面存在着部门、级别、年龄等方面的差异，收入的不同，对于自身需要的满足情况就不同，因而追求也就不同。

（3）成熟程度不同的人有不同的需要。成熟程度是指人们认识客观环境、解决矛盾的水平 and 能力，一个人的成熟程度与他的年龄、经历、教育、家庭、工龄等因素有关。美国著名学者克里斯·阿吉里斯（Chris Argyris）据此提出了“成熟—不成熟”理论，认为人的成熟程度不同，思想行为就会有很大差异。年龄较小、经历相对欠缺、工作时间较短的人，其成熟程度比较低，其需要侧重于生理、安全、社会方面；反之，成熟程度较高的人，其需要侧重于尊重、成就、自我实现等方面。显然，高校行政人员的成熟程度是各不相同的，他们需要的侧重点不同，追求的价值也就不同。

#### 3. 身份地位的不同

高校行政组织具有严格的等级结构，上级管理下级，下级服从上级，每个行政人员都处于一个特定的等级之中，

工作人员在机关组织中的地位不一样,因此对问题的看法不一样,心态也不一样,这种观念、心态上的不同必然也会导致其价值追求的不同。

### 三、高校行政人员行政价值观重塑的对策

#### (一) 高校行政人员行政价值观重塑的原则

高校行政人员行政价值观的重塑,是一项复杂的系统工程,应该按照以下原则进行。

##### 1. 高标准的原则

就是通过行政价值观的重塑,使得行政人员具有崇高的追求,高尚的情操,不能落于俗套,以符合社会公众对于高校教师较高的期望。

##### 2. 尊重差异的原则

每个人的价值追求是不同的,高校行政人员行政价值观的重塑并不是要彻底统一行政人员的行政价值观,而是通过重塑使其朝着符合其职业要求的方向发展,只有其行政价值观符合其职业特点,其价值追求才是合理的。

##### 3. 以教育为主的原则

高校行政人员行政价值观的重塑是一个对人的思想意识形态进行加工改造的过程,然而人的思想意识具有相对的独立性,单纯地依靠外部的强制力往往难以奏效,因此,应该坚持以教育为主,通过不断的教育,提高其认识水平和思想觉悟,自觉地树立起正确合理的行政价值观。

##### 4. 循序渐进的原则

高校行政人员价值观的重塑是一个思想改造的过程,然而人们思想的转变需要一个过程,并不是一朝一夕就能达到目标的。因此,应该设计合理的实施方案,有计划有步骤地推进,长期坚持,效果才能显现出来。

#### (二) 高校行政人员行政价值观重塑的方法和途径

高校行政人员行政价值观的重塑涉及到诸多方面的因素,方法和途径也有多种多样,但主要应从以下几个方面着手。

##### 1. 加强思想政治教育工作

加强思想政治教育工作是改造人的思想的一条基本方法。通过思想政治教育工作,用共产主义理想、马克思主义基本原理来武装广大行政人员的头脑,使其自觉树立起正确的权力观、成就观、职业道德观等。

##### 2. 塑造良好的高校行政文化

行政价值观是行政文化的核心,它影响和制约着行政文化的其它方面,而行政文化的其他方面也会对行政价值观产生反作用,影响着行政价值观的形成和发展方向。因此,通过塑造良好的高校行政文化,也是重塑行政人员行政价值观的有效途径。高校行政文化建设应该从以下几个方面进行。

##### (1) 树立现代行政管理理念

首先,要树立“顾客至上”的理念。高校作为一个公共组织,负责高等教育这一公共产品的生产与供给,应该树立起“顾客至上”的管理理念,全心全意为自己的顾客(主要是学生和教师)服务,只有这样,广大行政人员才能准确地认清自己所担负的社会职责和使命,才能有正确的价值追求。

其次,要树立法治理念。高校行政人员要树立起正确的法律观,要有强烈的法律意识,坚持法律至上,要时刻对自己的行为是否符合法律要求进行考量,防止为了追求个人名利而做出违纪、违法的行为。

最后,要树立民主管理的理念。高校行政人员应当树立起现代民主管理理念,并付诸于实践,如实行参与管理,让其他人员参与高校行政管理过程中来;公开行政,及时把行政信息予以公布,让外界了解行政活动的内容等。通过民主行政的推行,一方面,可以接受不同的意见和观点,把工作做好,另一方面,也可以发挥外部的监督作用,使行政人员不合理或错误的行为得到及时的发现和纠正。

##### (2) 培养和塑造健康的行政心理

首先,要培养良好的行政动机。行政人员的内心渴望和需求是行政动机形成的根本原因,因此,要引导其合理的需求,形成正确的行政动机,这是其合理行政的一个前提。

其次,要培养科学的行政态度。行政态度是一个复杂的心理过程,高校行政人员科学态度的形成应该从以下几个方面进行:一是丰富其知识经验,行政人员科学态度的形成与发展与人的知识经验有着直接的联系;二是提高行政人员的心理素质,使其在各种情况下都能保持良好的心态;三是接受服务对象的监督,及时纠正服务对象反映的一些服务态度方面的问题。

再次,要培养真挚的行政情感。高尚的行政感情是做好行政管理工作的重要条件。要有目的、自觉地培养高尚的行政情感,一般可以采取以下途径:第一,树立正确的人生态度。高校行政人员要根据自身实际选择正确的人生目标,明确奋斗的方向;要正确处理好自我与他人、社会的关系;要立足本职工作,热爱本职工作,处理好本职工作与人生目标的关系。第二,追求合理的个人需要。高校行政人员要把个人需要与他人需要、社会需要统一起来,把物质需要和精神需要统一起来,既不能为满足个人需要而损害他人或社会的需要,也不能一味追求物质需要而忽视精神需要。只有追求合理的个人需要,高校行政人员才能保持比较稳定的情感,能对自己的需要同现实的矛盾进行自觉地调整。第三,拓展宽广的胸怀。高校行政人员要从琐事中超脱出来,把注意力更多地投入到自己为之奋斗的事业中;要有大局观,不要对个人得失斤斤计较;要能够听取不同的意见,不计较个人恩怨,不从个人好恶出发,搞好组织内的团结等。

最后,要弘扬高尚的行政良俗。要引导高校行政人员抛弃那些不科学、不健康、不文明的行政习俗,形成讲文明、讲礼貌、讲民主、讲法制、讲创造、讲信誉、讲奉献等行为习惯。

##### 3. 加强制度建设

高校行政人员行政价值观的重塑必须有健全的制度做保障,否则将难以保证这一工程的成功。制度建设应该从以下几个方面进行。

首先,要建立健全激励制度。行政人员行政价值观的重塑只有通过其寻求自觉主动的转变才能真正取得成功,因此,应该建立健全合理的激励制度,激发广大高校行政人员对自己思想进行改造的自觉性和主动性,使得重塑工

作真正落到实处。

其次,要建立和健全监督制度。高校行政人员行政价值观是否科学和合理,最终要通过其外部行为表现出来。因此,应该加强制度的建设,开辟多种监督渠道,建立严密的监督网络,使行政人员不符合职业要求的行为得到及时的发现和纠正,使行政人员放弃一些不切实际的想法。

再次,要建立和健全团队制度。每个行政人员都是特定行政组织的成员,特定行政组织的全部成员也可以看做一个团队,进行团队建设,利用团队的力量,相互帮助,来促进行政价值观重塑工作的进行。团队的建设应该从以下几个方面进行:一是要培养团队精神,增强行政人员对于组织的认同感、归属感,把自己的发展同组织的发展紧密联系起来;二是要有高效的领导,把团队目标的实现和组织成员个人需要的满足有机地结合起来,增强他们对于组织的服从性;三是要有健全的沟通渠道,能把一些问题和矛盾及时地通过相互之间的沟通得以化解。

最后,要建立和健全学习制度。高校行政人员行政价值观的重塑,实际上是一个对行政价值重新认识的过程,这种重新认识只有建立在学习的基础上才能实现,通过建立健全学习制度,不断提高广大高校行政人员的认识能力和判断能力,使其认识和思想不断得到改造和升华,这是实现行政价值观重塑的前提和基础。

### [参考文献]

- [1] 吴红.试论提高高校行政管理干部的修养[J].江苏高教,2004,(06).
- [2] 唐兴森.公共行政组织原理:体系与范围[M].广州:中山大学出版社,2002.
- [3] 尹钢,梁丽芝.行政组织学[M].北京:北京大学出版社,2005.

(责任编辑:林聪榕)

## 征 稿 启 事

《高等教育研究学报》是面向国内外公开发行的军事高等教育学术研究期刊。本刊始终坚持“为国家与军队高等教育及高素质人才培养服务”的办刊宗旨,高举中国特色社会主义伟大旗帜,以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导,贯彻军委新时期军事战略方针,落实科教兴国、人才强国、科技强军战略;紧紧把握高等教育发展的时代特征,以培养信息化军事人才为核心,积极探索信息化时代军事教育的特点规律;坚持军事高等教育学术研究特色,为全国全军高等院校广大教师、研究生提供高等教育理论特别是军事高等教育与教学实践研究平台,努力为构建我军特色的军事高等教育理论体系服务,为创办我军特色的世界一流大学服务,为培养高素质新型军事人才服务。本刊设有高等教育理论、军事教育训练、高等教育管理、研究生教育、学科专业建设、外国高等教育、教学改革与实践、专题研究(综合大学建设、学生教育与管理、高等教育史、教师队伍建设、教学保障研究、教育技术研究)等栏目,热忱欢迎军内外广大教育工作者踊跃投稿。

本刊2008年研究主题为:

- 1、贯彻落实科学发展观,对综合性大学办学方向、办学理念、办学思路的研究;
- 2、基于创新的军队信息化人才培养模式及特点规律研究;
- 3、信息化时代高等教育理论创新研究;
- 4、综合性大学研究生培养及教育质量评价研究;
- 5、基于高素质人才培养的学科建设研究;
- 6、基于学科建设的高校科研创新研究;
- 7、国外著名大学发展历史经验比较研究。

来稿总体要求:立题科学,观点正确;结构完整,层次清晰;资料可靠,数据准确;文字精炼,书写规范。一般研究论文在6000字以内,重大报告会议综述以3000字为宜,人物采访在5000字以内。

本刊执行《中国学术期刊(光盘版)检索与评价数据规范》和《中国高等学校社会科学学报编排规范》,敬请来稿者注意:来稿必须附有中英文标题、中英文摘要、3~5个中英文关键词、参考文献、作者简介(第一作者在篇首页地脚处标明:姓名、出生年、性别、籍贯、职称、学位、研究方向等),来稿中一定要在篇尾注明详细的通信地址、联系电话以及电子邮箱,以便联系。

参考文献采用GB-T7714-2005《文后参考文献著录规则》的新规定,其中包括作者、书名/文章名[文献标识码]、出版社(需要加城市名)/刊名、出版年份/刊发年期。

参考文献格式:

- [1] 孙喜亭.教育原理[M].北京:北京师范大学出版社,1993.
- [2] 约翰·杜威.民主主义教育[M].王承绪,译.北京:人民教育出版社,2001.
- [3] 王冀生.大学需要新的文化觉醒[J].高等教育研究学报,2003,(1).
- [4] 潘懋元.开展高等教育理论的研究[N].光明日报,1978-12-07.

来稿请寄纸质文本(部队来稿请出具单位保密审查证明)。来稿文责自负,如有侵犯他人版权或其他权利,本刊不负任何连带责任。本刊发表的文章仅作为作者个人观点,不代表本刊编辑部意见。本刊不退稿,请自留底稿,3个月未收到录用通知,可自行处理。本刊在不违背作者基本观点的基础上有权对稿件进行局部修改,不同意者请在投稿时说明。

本刊地址:湖南长沙国防科技大学《高等教育研究学报》编辑部 邮政编码:410073

联系电话:0731-4572390 电子邮箱:gjshi@nudt.edu.cn