

论干部交流生态机制的构建

侯新兵

(常州大学 政法学院,江苏 常州 213164)

摘要:干部交流生态机制的提出有其相应的理论与现实基础。生态学的原理和方法在管理学中的应用,为干部交流机制的创立奠定了理论基础,在学理上是干部交流生态机制的理论逻辑;干部交流存在流动机制不完善、干部交流面窄、干部交流道路不畅等问题,是干部交流生态机制的现实逻辑。生态交流机制是运用生态学、管理学和社会学等跨学科的原理,在价值目标上追求长远、可持续发展,在系统和整体中构建互动共赢,实现人才与组织环境和谐共生的治理机制。干部交流生态机制的形成是本质意义上的战略性变革,它的构建和实践路径是:进行培育价值理念,着眼开放性,建设优良的系统结构,各生态因子良性互动。

关键词:干部交流;生态机制;人与自然;和谐共生;价值理念

中图分类号:D26

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2012)06-0040-05

自 2008 年世界金融危机以来,中国取得了应对世界金融危机难以置信的胜利,向世界展示了令人炫目的成就。而在后危机时代,各种矛盾和冲突可能更加凸显,如何应对,这是对执政能力的又一次严峻考验。展望后危机时代,干部人事制度改革向何处去,怎样变革才能为中国更好更快的发展提供智力支持、人才支撑和组织保障?并且,更让人忧虑的是,我们的某些制度和机制似乎正要停止运转,因为它们违背了关于有效组织的规律,这是实施人才强国战略所不允许的。另外,从人的发展角度而言,“在新的时代背景下,应坚持与发展人的全面发展观,倡导基于个性的全面和谐发展”^[1]。为此,必须抓好党政人才、高层次知识人才和企业经营管理人才三支队伍建设,推进人才结构调整,创新人才工作机制。

一、干部交流生态机制提出的理论与现实逻辑

(一)学理基础

面对工业化进程所带来的恶果,自然、社会、人类

都不堪重负,如此发展模式再往前迈一步,人类的家园就要面目全非。严峻的生存现实让人类猛然警醒,发端于日益严重生态危机下的生态批评和生态哲学逐步发展与成熟。人类的生态反思开创了人类新的思考方式,带来了革命性冲击,“产生了新的生存方式、新的价值追求,人不再为自然立法,也不再为自然立法,而是人在系统生态观观照下为自身立法”^[2]。“生态学”一词自 1866 年首次被德国生物学家海克尔提出后,其内涵与外延不断在发生变化。在现代生态学理解的框架内,“生态”意味着追求实现任何事物主体与周围环境和谐的具有哲学普遍性的世界观与方法论;随着“人类生态学”概念的提出,生态学被定位于不仅仅是研究生物群落和自然规律,而是运用生态学的思想方法研究人类群落与社会规律。“在生态学研究的内容与学科边界不断扩展的过程中,产生了将‘生态’上升为一种具有最大普遍性哲学概念的论点倾向。”^[3]生态批评、生态学以及生态哲学的发展与成熟,为社会系统中包括干部交流在内的人才流通在学理方面建设生态型机制准备了新的世界观与方法论。

收稿日期:2012-09-30

基金项目:江苏省高校哲学社会科学基金项目(2011SJB710001)

作者简介:侯新兵(1977-),男,江苏新沂人,讲师,硕士,研究方向:高等教育管理。

网络出版时间:2012-11-07 网络出版地址: <http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20121107.1328.003.html>

在具体操作实践领域,管理学在生态学的影响和渗透下,其管理范式也发生了变化,实现了由传统管理向现代生态型管理的转变。生态管理就是其中一例,它是指通过生态学、经济学、社会学和管理学原理运用到生态系统的管理中去,目的是在更为长远的将来生产、修复或维持生态系统的完整性。作为管理史上的一次深刻变革,生态管理借用生态学的原理和方法,强调管理的整体性和系统性,突出所有生命之间的相互依存,社会、自然、人类所有系统内的复杂关系,以保持社会、人类和自然生态系统协调、稳定和持续的发展。生态学的原理和方法在管理学中的应用,为人才交流、干部交流健全机制的创立奠定了实践基础,在学理上是契合生态学和管理学跨学科的理论逻辑。

(二)现实逻辑

经过多年的探索和实践,干部交流工作这几年也取得长足发展,但是从培育全国人才生态系统的战略高度来看,当前干部交流特别是“三支队伍”的交流工作和成效还未达到相应的要求,还存在一些问题和难点。从表面上看,干部交流困难有思想观念问题,有重视不够问题,有待遇和地域上的差异问题,但造成高校领导干部交流困难的深层次原因还是管理上的革新不够,未能从系统的角度来管理干部队伍。杰克逊的评论颇有道理,他说:“管理总是流于失败,其原因是它们在本质上是反系统的。它们将整体当作可以彼此孤立改善部分的聚合体。如系统思考解释的那样,这常常不会导致整体表现的任何改善,因为部分之间的相互作用才是最根本的,那才是需要进行管理的地方。”^[4]系统看,干部交流的难点体现在以下三点。

1.流动机制不完善使干部交流的动力不足

十七届四中全会《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》明确指出,坚持五湖四海选拔和培养干部。干部交流作为锻炼和培养干部的重要手段,首要的不足就是交流不够五湖四海,条块分割不相通现象严重;其次是交流及其配套政策缺乏;再次是组织结构及其相关管理部门功能弱化。从现状来看,这种机制还不健全,还不完善。

2.不同的人才特征和不同的岗位能力需求使干部交流面窄

以江苏省为例,在改革开放以来,江苏省在高校、科研院所和国有企业中一批年纪轻、素质好、有发展潜力的高层次人才和经营管理人才被选拔充实到地方党政领导班子中。然而从党政、企业领导岗位交流到高校领导岗位的情况就不容乐观。相对其他系统来说,高校是典型的清水衙门,专业性要求较强,领导责任更重,工

作压力更大,高校领导岗位明显缺乏吸引力。

3.综合性教育培训相对短缺,使干部交流路子不畅

我们党、各级政府都非常重视干部的教育培训工作,教育培训在干部的成长过程中发挥了巨大的作用。然而,大多数培训还是围绕本专业、本系统的“一维”培训,比较单一,显然不利于向其他专业性较强的岗位流动。从培养复合型人才的目标出发,干部教育培训应该是围绕党政干部、高层次知识人才和企业经营管理人才这三种人才综合能力的“三维”培训。

二、干部交流生态机制的内涵及特征

如上所述,生态型机制的培育与构建有着坚实的理论现实依据,这也意味着这一机制有着较强的模拟性和针对性。上文已经强调,“生态”概念已经上升为一种具有普遍性、哲学意义上的世界观与方法论,它涵盖如下基本要义:一是世界观上,生态意味着“和谐”的价值追求。在生态批评、生态学、生态哲学的孕育下,自然科学中价值中立的“生态”转到社会科学衍生出了一种价值诉求,诉求的指向是务必促进自然或社会生态系统各种要素的共生共荣,以维护生态平衡或生态系统的完整和稳定。二是方法论上,强调系统和整体。世界总体是系统、整体的存在,在系统思考上,彼得·圣吉有很好的阐释,他说:“系统思考是一门理解隐藏在复杂情形下面的‘结构’以及洞察高低势力变化的学科(修炼)……最终,它帮助我们了解隐藏在事件和细节下面的更深刻的模式,以使生活得以简化。”^[4]由此,从生态学最普遍性的意义上来界定干部交流生态机制。所谓生态交流机制,是运用生态学、管理学和社会学等跨学科的原理,在价值目标上追求长远、可持续发展,在系统和整体中构建互动共赢,实现人才与组织环境和谐共生的治理机制。生态型机制本质是管理模式(范式)的问题,核心是实现人才与组织环境和谐共生可持续发展。

生态机制的形成是本质意义上的战略性变革,它是要建立一种和谐、开放、创新型的交流模式,它更加重视和突出整体的功能,把人才系统看成是一个有机的生态整体。生态型机制实现了干部交流尤其是“三支队伍”在外在竞争、经济和社会环境以及组织的内在资源、能力、文化、结构和体系相符的极为繁杂的环境中实现动态生态式的流动,从而最终获得可持续的竞争优势,它的特征表现在以下三个方面。

1.整体性、系统性和协调性是生态型管理机制的核心

当代人类社会显著的思维方式的变革就是整体、

系统性的思维。无论是针对自然系统,还是将“自然—社会—人类”构成更为复杂的生态系统来考量,生态系统都是由各种因素构成的相互联系相互作用的整体,在这一系统中,所有事物都是相关的。生态型管理机制在当代思维范式变革的影响下,其管理机制必然是有整体性、综合性、系统性和协调性等显著特色。

生态型管理机制的整体性、系统性和协调性表现在对复杂生态系统各种要素的系统综合管理。传统的人才管理模式是条条块块管理,一般情况下,党政管理人才、企业经营管理人才、高层次知识人才分别归属于组织、劳动、人事三家部门管理,再加上单位职责、人才特征等客观存在的较大差异,“三支队伍”的管理很难从整体上进行统一配置和统一管理。而科学的生态型管理是将人才生态环境作为一个完整的有机系统来统筹管理,必然要求将不同的政府职能部门不同职能系统地综合统一起来,建设整体性、系统性、综合性和协调性的生态型管理机制。

2. 可持续发展是生态型机制的优先选择

人才流动和干部交流两个词汇进行比较,后者比前者含有更强的积极主动性。为此,在培育人才生态环境的过程中,能够高效的把人才生态系统养育成一个可持续发展的能量交换体,能够与人才群体、人才组织、人才市场等各生态要素相互联系、相互影响和相互作用,最终提升人才的自我价值和社会价值。可持续发展是当前执政党执政能力的核心能力,它要求当代管理特别是人才管理要更具有前瞻性、战略性,同时更能兼顾和协调当前与未来的需要。对于当代转型的人才管理和干部人事制度改革而言,变革的主要内容应是不断提升组织和人才的可持续发展能力,因为可持续发展的本质就是生态型发展,符合当代发展的主潮。

3. 人才与组织和谐共生是生态型机制的价值追求

科学发展观的核心是“以人为本”,这是经济和社会发展的根本出发点和落脚点。但是,抽象的肯定和具体的否定是一切工作的妨碍,人才工作必须实实在在贯彻“以人为本”的根本原则。“以人为本”必然要求人才和组织各得其所,和谐共生。对于人才生态整体系统来看,人才是组织管理和服务的对象,组织是人才生存和发展的外在环境,人才是主体,组织是客体。两者正确的关系是人才和组织和谐共生,而非组织是人才的压制力量。在组织系统内,人才享有充分的自由,其自身价值和社会价值能得到充分发挥,组织在人才力量的滋润和养育下,更加开放和具流动性、更加宽容、更加人性化,组织生态得到尽可能的修复和优化。

三、干部交流生态机制构建的路径

构建干部交流生态型机制的天然路径是必须要遵循生态型机制内涵和特征的内在规定,走出一条与传统人才管理不同的道路和模式。沃伦·本尼斯的论述给予我们信心,也给予我们思路的一些启发。他指出,有雄心的组织发展是对变革的回应,旨在改变组织的信仰、态度、价值观和结构的一种复杂的教育战略,从而能更好地适应新技术、市场挑战和让人炫目的变化^[9]。依据库恩的范式转化理论,特定范式的变迁必须从观念、规则和操作等三个层面实现对原有范式的颠覆与替换。库恩的看法也符合生态型机制构建的精神。人才环境是一个由多种要素构成的具有整体综合效应的生态系统,在此意义上,人才竞争本质上是人才生态环境系统的竞争。以人才生态系统的综合视角来考量干部交流,创建生态机制是关于人才工作崭新的理论模式,它的构建和实践路径从以下四个方面展开。

1. 价值观念——培育干部交流生态机制的起点

任何一种特定范式的变迁首先发端于观念。对于管理者而言,“成功的管理者应该致力于关注与组织有关的人以及这些人所珍惜的价值观、信念和哲学。人们是根据他们如何看待这个世界而行动的”^[14]。这一观点是深刻的,它提醒管理者首先要关注价值、观念,生态型机制的构建也必须建立在思想观念的重大转变上,要大力开展生态论的教育,培育生态价值观。一是积极培育和传播生态论及正确的发展观。尤其是可持续变革,它要求高层的大力支持和具有远见卓识的领导,尤其是干部的管理部门领导要转变观念;二是基础方法论——系统思想的传播和内化;三是通过多种手段、形式和途径推广生态型管理的知识,提高各级干部队伍领导者统筹人才的能力。

2. 开放性——培育干部交流生态型机制的着眼点

生态型的干部交流是要建立一种开放、和谐、创造、自为的新型的交流模式,它更加注重和突出整体的功能,把干部交流活动看成是一个有机的生态整体。为实现在人才工作这样大的生态系统内部以及与外部在物质、信息、能量等方面进行广泛的交换,能与社会环境相互联系和相互利用并达到动态平衡,开放性的广泛交换必不可少,它也是干部交流生态子系统基本的着眼点。

干部交流系统作为开放性系统,要通过连续的物质—信息—能量交换与其生存的社会环境相互联系和相互作用,它的开放性要通过以下途径实现:一是构建立体式的干部交流格局。根据人才工作的总体部署,党

政干部队伍、专业技术人才队伍和企业经营管理者队伍三支队伍要横向打通,纵向优胜劣汰,逐渐形成教学—管理—从政—科研—产业等多位一体的干部流动模式。以高校领导干部交流为例,在大众化高等教育的新形势下,高校领导应该具有教学、科研、管理以及经营四大能力的综合型人才,这就要求高校管理干部必须面对全社会,在社会的不断交流中获得综合能力。从高校领导班子的现状来看,经营性领导比较缺乏,从优化领导班子结构出发,需要配备经营性领导。二是构建开放式的干部培训教育大格局。这样的教育培训大格局,首先是教育培训内容的变革;其次是教育培训方式的丰富。教育培训方式应逐渐由教学型向实践型转变,增大实践的跨度,既注重同岗挂职锻炼,又更加注重轮岗挂职。

3. 优良的系统结构——培育干部交流生态机制运行新模式

结构决定功能,良好的系统结构包括科学的目标、配套的政策制度及统筹规划,是一个生态系统生存和发展的必备条件。人才的竞争,从某种意义上看是政策、制度和环境的竞争。为营造引才聚才育才的良好环境,就要切实解决人才管理和服务方面政策滞后的问题,着眼全球人才资源开发,超前研究制定人才开发的政策,整合国内外的人才资源,加快政策创新和机制创新⁹。

从目前状况看,无论干部还是其中的“三支队伍”,交流探索和尝试逐步开展,但总的来说,领导管理人才的进出机制还存在一些问题,在面上依然表现为“进”的机制单一,开放式选拔还不是主流,“出”的渠道窄,出口不畅通。为此,要建立生态流通机制必须全面变革,在组织层面、制度和政策层面全面革新,构建新的系统结构,优化人力资源配置,实现人力资源开发的目标。

组织架构是优良的人才环境系统结构的有形实在,有良好的组织架构就有优良的系统结构。“在实际人才工作中,尽管各级组织部门在履行人才工作牵头抓总的总职责,但还存在一些急需解决的问题……组织系统的整体联动性还不够强。”¹⁰组织系统的整体联动性不强,是导致人才流动、人才调配等工作不能综合统筹考虑的原因所在,这不利于人才合理分布和有序流动,这是人才生态系统结构的问题。为此,必须打破条块分割,组织、人事、劳动等部门整体联动,全盘考虑干部交流、“三支队伍”打通的问题,这就迫切要求建立和健全人才工作机构,建立各级人才工作领导机构,把党政人才、高层次知识人才、企业经营管理者人才整体纳入管理范畴,对各类人才队伍建设统筹规划、统一部署,打通三支队伍,使三类人才相互融通、优势互补、共

同提升。人才工作领导机构为更好地开发人才资源,必须加强干部交流的顶层设计,宏观把握干部交流的大局。对于三支干部队伍之间的合理、有序流动,组织部门很有必要进行一定的顶层设计,打通组织部门内部的条块分割,紧密结合干部人才队伍建设方面的中长期规划,统揽各类干部工作大局,把三支干部队伍的交流作为干部队伍建设的重要举措摆上重要的议事日程,按照和谐、竞争的生态理念培养、考察、交流,努力建设高素质的干部队伍群体。乐观的看法是,生态式的顶层设计使大量受到抑制的创造性得到了释放,并利用它在组织和个人发展上发挥作用。

邓小平指出,“坚持解放思想,克服重重障碍,打破老框框,勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度,要逐步制定完善的干部制度来加以保证。”¹¹制度、政策是优良人才环境系统结构顺畅运行的有力支撑,干部交流制度及其配套政策承担了这一职责和使命。在干部交流的问题上,除了要出台针对打通三支队伍实现干部顺畅交流的专项政策制度外,还必须配套出台干部交流实绩考评制度、干部交流激励制度以及干部交流监督制等系列配套制度。比如在制度设计中,要明确规定交流形式、交流数量与比例以及交流后的使用等,尤其要注重不同领导岗位的工作经历结构,最终使干部交流形成常态,形成交流的长效机制。

4. 生态因子良性互动——培育干部交流生态机制的必然选择

生态机制显著的特征之一就是它的整体性、系统性和协调性。整体性和系统性迫切要求对人才生态的各生态因子必须统筹兼顾,综合考虑与流通机制相互关联的其他要素。一是构建开放共享的人才信息生态。由人才工作领导小组建设各类干部、人才信息库,再按复合型人才的特征,通过市场竞争机制确立重点人才库,实现人才的优胜劣汰,优化人才结构。二是营造科学公正的人才考核评价生态。生态机制面临的挑战之一就是如何实现三支队伍在不同岗位上的认同、接纳与适应。因为三组群体有着不同的人才特征和文化品性。必须打造三组群体不同的能力特征和潜力的科学人才评价体系,运用现代人才资源测评技术,结合人才资源管理中的岗位特质,建立适合于三支队伍的测评手段和考评体系。三是建设培养复合型人才的开发和培训生态。首先是拓展培训内容。从培养复合型人才的目标出发,干部、人才培养应把围绕本专业、本岗位、本系统的“一维”培训模式,改变为围绕党政领导人才、高层次知识人才和企业经营管理人才三种人才综合能力

的“三维”培训;其次是创新培训方式,加大挂职锻炼工作力度,在实践岗位上开发、培养人才。要推动高校和科研机构的专业技术人员到党政部门和企业挂职,比如江苏省的“科技镇长团”挂职锻炼,成效就非常好;同时鼓励党政机关人才向企业或科研院所挂职锻炼;党政机关引入竞争机制,扩大竞争上岗的岗位数量和人才范围。四是建立有利于人才、干部流动的社会保障生态。各类人才背后的社会保障是不平衡的,促进人才、干部合理流动的前提是缩小社会保障的差距。要消除干部交流的障碍,避免因行业不同而造成的差异悬殊,应建立补偿机制,针对特殊人才有特殊的社会保障机制。

四、结 语

胡锦涛总书记在庆祝中国共产党成立 90 周年大会上的讲话指出:“90 年来党的发展历程告诉我们,政治路线确定之后干部就是决定因素。中国特色社会主义道路能不能越走越宽广,中华民族能不能实现伟大复兴,要看能不能不断培养造就大批优秀人才,更要看能不能让各方面优秀人才脱颖而出、施展才华。我们要以更宽的视野、更高的境界、更大的气魄,广开进贤之路,把各方面优秀干部及时发现出来、合理使用起来。”^[8]胡锦涛总书记再一次地强调了干部在执政中的重要作用,并且进一步明确了在干部队伍建设中不仅要发现人才,还要合理地使用人才,这是党的干部建设正确的路径选择。如何合理使用,其中重要的方法之一就是要建立干部交流生态机制。

人才竞争本质上是人才生态的竞争,干部交流生

态机制的培育必将为我国人才生态环境建设和政治生态特别是政治文明建设起到积极作用。对人才生态环境的积极意义是:第一,有利于国家抢占人力资源开发的制高点;第二,有利于形成高级人才“教学—科研—从政—经营”等多位一体的流动模式,全方位提高人力资源的配置效率,实现干部、人才结构优化,培养大批善经营、会管理、能研发的复合型人才;第三,干部交流生态机制的构建将大大提升干部人才队伍的人岗相适、人尽其才、良性互动,促进政治生态的动态优化以及整体和谐。

参考文献:

- [1] 张广兵.关于人的全面发展之争的思考[J].黄石理工学院学报:人文社会科学版,2010,(5):59.
- [2] 曹孟勤.人性与自然:生态伦理哲学基础反思[M].南京:南京师范大学出版社,2006:303-310.
- [3] 黄爱宝.“生态型政府”初探[J].南京社会科学,2006,(1):56.
- [4] [英]迈克尔·C·杰克逊.系统思考——适于管理者的创造性整体论[M].高飞,李萌,译.北京:中国人民大学出版社,2005.
- [5] [英]迈克尔·阿姆斯特朗.战略化人力资源基础[M].张晓萍,等,译.北京:华夏出版社,2004:216.
- [6] 郭广银.探索人才工作新路[J].党建研究,2008,(3):20-21.
- [7] 赖廷谦.党的执政能力建设和邓小平选人用人理论[J].四川理工学院学报:社会科学版,2004,(12):3-4.
- [8] 胡锦涛.在庆祝中国共产党成立 90 周年大会上的讲话[EB/OL].(2011-07-01)[2012-10-10].http://www.gov.cn/lidhd/2011-07/01/content_1897720_2.htm.

责任编辑:万东升

The Construction of Ecological Mechanisms for Cadres' Exchange

HOU Xinbing

(School of Humanities and Law, Changzhou University, Changzhou 213164, China)

Abstract: The proposal of ecological mechanisms for cadres' exchange is based on the corresponding theories and reality. And the applications of ecological principles and methods in the management have laid a theoretical foundation for the exchange mechanism of cadres, serving as the theoretical logic of the mechanism. In reality, the following problems occurred in cadres' exchange such as inadequate system, narrow scope and channel, forming the realistic logic of the ecological mechanisms. Ecological exchange mechanism applies interdisciplinary principles of ecology, management science, and sociology in the pursuit of long-term and sustainable value targets to build an interactive system and a win-win situation, achieving harmonious coexistence between the talents and organizational environment. Essentially the formation of eco-type mechanism means a strategic change. The path for its construction and practice is to cultivate the values and ideals, focus on the open characteristics; and then construct a fine system structure with various ecological factors interacting soundly.

Key words: cadres' exchange; ecological mechanism; man and nature; harmonious symbiosis; value concept