

# 论思想政治工作的价值形态与 评估行为的导向功能

胡 高 标

**内容提要** 思想政治工作是一种特殊形式的精神劳动。准确客观地认识思想政治工作的价值形态,科学合理地评估思想政治工作者的劳动效绩,会产生强劲的导向力量。本文认为,思想政治工作的价值形态在于“有形”与“无形”相伴生,“直接”和“间接”相表里,“渐变”与“突变”相一体,“有界”与“无界”相关联,“定量”和“定性”相渗透,并就此进行了系统的分析。

**关键词** 思想政治工作 价值形态 效应 评估 导向

江泽民同志在党的第十四次全国代表大会上明确提出,要发挥思想政治工作的优势,激发广大群众投身社会主义建设的积极性。作为学校教育实践活动重要组成部分的思想政治工作,是一种有别于其他任何物质活动的特殊形式的精神劳动,具有独特的价值特点。就象人们从事其他类型的劳动一样,思想政治工作者对自己的劳动也有强烈的价值追求。因此,准确客观地认识思想政治工作的价值形态,科学合理地评估思想政治工作者的劳动效绩,在人们希冀尊重的心理需求获得较大程度满足的同时,还会产生强劲的导向力量,唤起人们对思想政治工作的责任意识,进一步追逐更趋合理、更适应社会需要的劳动价值。正由于这一原因,更显示出思想政治工作价值的科学评估,是一种高层次的认识行为,需要我们坚持马克思主义认识论的观点,综合考核,全面分析,对人们劳动实践的价值程度作出实事求是的、公正合理的结论。

一、思想政治工作的价值形态,在于“有形”与“无形”相伴生。只有综合考察,“隐”“现”结合,才能促使思想政治工作者在劳动实践中,既追求易现性效应,更追求潜隐性效应

“春华秋实”。如果思想政治工作的具体行为是一种科学的投入,最终产出必然是一种客观存在,其价值不以人们的主观认识所左右。正如列宁所说:“我们的感觉、我们的意识只是外部世界的印象;不言而喻,没有被反映者,就不能有反映,被反映者是不依赖于反映者而存在的。”然而,由于人们认识能力的局限,感觉器官对这些价值的反映,始终存在着“有形”和“无形”的区别。其中有清晰的、可见的;有隐约的、飘忽的;也有些甚至“不识庐山真面目”。比如,召开一次鼓动性的动员大会,教育对象斗志昂扬,立时可见;开展一次娱乐活动,人们的欢悦之情,很可能溢于言表,这就是“有形”的。而我们倡导“以身作则”,用人格的力量去影响他人,带动他人,且不谈劳动者本身付出的牺牲难以显现,就是其反映在人们心灵深处的的撞击力量,也是难以“捕捉”的,这就是“无形”的。思想政治工作的实践活动的固有特点,又决定着其价值以隐而不现、难以捕捉为主体。

层次愈深的思想问题,难度愈大的转化工作,其成效和价值则愈难显现在人们的感觉域野。又由于“耳闻为虚,眼见为实”等思维习惯的影响,我们的评估活动常常重直观印象,轻深层变化,使思想政治工作者经过大量的、艰巨的、复杂的劳动而产生的潜隐性价值,不能得到正确的评估,陷入“有形→易察=有价值”,“无形→难察=无价值”的认识误区,显现程度最终成了评判思想政治工作价值的首要标准。值得注意的是,在实践中,如果人们对思想政治工作者的劳动予以全盘肯定,则容易调动他们对整个工作的热情;对他们的劳动予以部分肯定,部分否定,又必然诱使他们对被肯定的部分抱热情、积极的态度,对被否定的部分抱冷漠、消极的态度。这就提醒我们在评估思想政治工作价值的实践中,一要端正评估态度,把客观反映思想政治工作的全部价值作为基本目标,反对指导思想上厚此薄彼,重“现”轻“隐”;二要坚持科学思维,尽可能反映思想政治工作的全部价值;三要增强洞察能力,善于透过“有形”的表象,抓住“无形”的实质,力求“现值”、“潜值”全面掌握;四要改进工作作风,不怕麻烦,不怕困难,合理评估,力求到位,既肯定易现的、容易考察的有形价值,更肯定难察的、容易被忽视的无形价值,并将两者密切结合起来。使广大思想政治工作者感受到,自己的劳动价值,不论是“有形”的,还是“无形”的,都会受到社会的充分肯定,从而在实践中,既积极从事具有易现性价值的劳动,又积极从事具有潜隐性价值的劳动。

**二,思想政治工作的价值形态,在于“直接”与“间接”相表里。只有全面分析,“内”“外”结合,才能促使思想政治工作者在劳动实践中,既追求外附性效应,更追求内驱性效应**

一般来说,某项劳动价值目标的实现,既取决于活动的外部条件,更取决于活动的内在动因。在二者关系上,毛泽东同志有过精辟的论述。他说:“唯物辩证法认为,外因是变化的条件,内因是变化的根据,外因通过内因起作用。”思想政治工作也是这样,其价值同样是劳动者(即主观部分,内因)、劳动条件和劳动对象(即客观部分,外因)这三个因素的凝结。可以这样认为,思想政治工作者的自我觉悟、负责精神、劳动热情和工作艺术等内部动因起主导作用,所创造的劳动价值,则富于直接性;而受体行为的基本规范,客观环境的基本优化,则构成了劳动的外部条件,这类因素起主导作用,劳动价值则富于间接性。直接与间接之间,互相依存,互为表里。从实践看,价值的间接性则占有更大的比重,它是评价其劳动效值的基本依据,但不是唯一的依据,更不是绝对的依据。现实情况是,我们在评估思想政治工作的劳动价值时,往往只注意其终端结果,而忽视劳动运行中的客观环境和受体行为的规范程度,没有把人们的主观努力和客观条件相联系,进行全面测定,从而产生了“客观条件差→工作开展难→实际绩效差=低价值”,“客观条件好→工作开展易→实际绩效好=高价值”的现象。这样一来,客观上不是评估一个思想政治工作者的劳动价值的高低,而是在考察工作条件的优劣,导致了少数同志只讲客观条件(即外附力量)的消极行为。正确的评估方法,就是在把握效值整体的同时,分清哪些是内驱力量(即主观努力)起作用的结果,哪些是外附条件(即客观条件)起作用的结果。在评估时向主观努力倾斜,做到:(一)全面考虑自我行为和工作对象的联系,从工作对象的配合程度上,看到思想政治工作者的辛勤程度、工作质量。(二)全面考虑自我行为与群体配合的联系。(三)全面考虑自我行为与工作基础的联系。即看到思想政治工作者的物质条件,以及工作对象接受水准,等等。(四)全面考虑自我行为和周围环境的联系。特别要注意思想政治工作的“大气候”、外部环境如何,不能把环境方面造成的不利因素,强加在思想政治工作者的个别劳动上。从而在评估过程中,增强联系功能,摆脱孤立状态。引导人们更大限度地消除对外附件因素的企求,更大限度地激发内驱力量的作用,勇于在环境艰苦、基础薄弱的条件下,追求劳动实践的更高价值。

三,思想政治工作的价值形态,在于“突变”与“渐变”相一体。只有前后兼顾,“远”“近”结合,才能促使思想政治工作者在劳动实践中,既追求近期性效应,更追求远期性效应

从时序界限上来分析,思想政治工作价值的实现,或长或短,都有一个潜伏阶段。这就决定着其劳动价值的显现有两种情形:一种由于应激行为比较迅疾,从而呈现“突变”状态。人们常说的“一打就通”,“一教就灵”,大概就是如此。另一种由于它需要有量的积累到质的变化,循序渐进这样一反复、漫长的过程,不可能“立竿见影”、“刀下见菜”,只能是“渐进”性的。尤其是涉及到人们的人生观、价值观的转变,涉及到群体性情绪的优化,则更是如此。人们常说“十年树木,百年育人”,就是这个道理。但在事物发展过程中,尽管时间有长短之分,其“突变”和“渐变”也总是相对的、一体的,“突变”依赖于“渐变”,渐变终点是“突变”。在考核和评估思想政治工作者劳动价值时,千万不能产生“突变=有价值,渐变=无价值”错觉,只注意眼前的“突变”,而忽视潜在的“渐变”。否则,就会诱导人们在劳动实践中,盲目追求形式主义,追求急功近利,从而导致实际过程中的大轰大嗡等“短期行为”。这些,不仅不易对人们的人生观、价值观产生久远性的效应,还会带来毁灭性的后果。我们在评估思想政治工作价值时,既要肯定因为客观条件成熟,工作难度较小而出现的“突变”,更要体现预见性原则,激励广大思想政治工作者为获得长远性的效应,做更多的日积月累、逐渐深入的基础性、延续性工作。那么,在评估过程中,如何体现“远”“近”结合的原则呢?一是既重应急任务,更重基础建设。对与现实工作贴得近、联系紧的教育工作,要肯定其效果,以促使人们为完成各个阶段的任务而奋斗;同时更要注意发现和肯定加强马克思主义理论教育、共产主义理想教育、社会主义信念教育等活动的实绩,帮助人们确立正确的政治方向,树立正确的价值观念,搞好人的造就提高。二是既重教育形式,更重教育内容。提倡教育活动形式多样,寓教于乐,但不能搞形式主义,近利主义。三是既重配合中心,又重系统教育。搞好思想政治工作中长期目标、基本任务的建设,改变“临时抱佛脚”、“头痛医头,脚痛医脚”的状况。四是既重奖励并论,又重正面引导。改变实际工作中因为求急求快,而“以训代教、以卡代教”的问题,重视谈心、对话沟通等琐细、繁杂的工作,引导人们注意化解各种消极情绪,重建良好的人际关系。

四,思想政治工作的价值形态,在于“有界”与“无界”相关联。只有系统认识,“共”“分”结合,才能促使思想政治工作者在劳动实践中,既追求分享性效应,更追求共享性效应

在劳动中,人们生产简单产品的实践活动,常常是在特定的时空范围内完成的;产生的使用价值,也有着特定的时空界限。作为复杂劳动的思想政治工作,尽管有时(或有些事)是在时空界限比较清晰的范围内完成的,但占很大比重的却是“无界”的。这里我们仅从空间范围上来认识。比如,一场鼓动人心的事迹报告,一项卓有成效的经验推广,不仅其适用范围可以超越本单位、本系统的地域界限,就是产生的价值,也不是本单位、本系统的教育对象所独享。这就表明在思想政治工作的价值分类中,存有本单位成员分享(即有界)和其他社会成员共享(即无界)的问题;而“有界”和“无界”,分享和共享,又是相互关联,不可分割的。没有无界性(即共享)的价值就没有可靠的有界性(即分享)价值;而没有有界性(即分享)价值,就谈不上无界性(即共享)价值。这种特殊的价值特征,又决定着我们在评估其价值时,必须体现“共”“分”结合的原则,不能顾其一点,不及其余。这是因为,我们在评估思想政治工作者的劳动价值时,其评估者往往来自思想政治工作者的所在单位。他们首先要考虑某项劳动对本单位所产生的价值,所作出的贡献,即我们所说的分享的东西;而对思想政治工作者劳动实践带来的社会性效益,外界性价值,即具有共享性特点的东西,或者不予重视,或者不予承认。这种评估上的狭隘性,容易产生“分享价值=有价值,共享价

值=无价值”的消极导向,不仅难以准确全面地体现思想政治工作者的实际劳动价值,更重要的是容易诱使人们产生小团体主义、本位主义等不良行为,从而在实际工作中,只顾自身利益,而不顾外部效应,出现“各人自扫门前雪,休管他人瓦上霜”的倾向。思想政治工作,不可能是一项孤立的社会活动,而是具有全局性、整体性的系统工程。它需要其他社会成员的劳动成果为我所用,产生的成果又应人所共享。仅从学校风气的优化为例,如果仅有某个人或某个系统的努力,是难以实现的;反过来,学校风气的好转,也是惠及整体的。这就告诉我们,必须在思想政治工作者劳动价值评估的实践中,既重视分享性的成果,更重视共享性的成果,充分肯定思想政治工作者对整个社会作出的贡献和创造的价值,激励人们增强获取整体效应的进取意识。在评估的实践中,应重视人们这样几个方面的努力:一是广泛性的努力。即活动的效益追求广泛性,对更多的人有教育作用。二是协同性。鼓励人们在思想政治工作的实践中,能够互相协作,互相支持。三是扩散性。尤其对一些在实践中产生的、具有特殊效益的新方法、新经验,能通过多种载体,向外部扩散、幅射,使之产生几何级数的效应。四是全局性。对人们的激励、理解、支持,能够考虑全局利益,鼓励人们创造更多的社会价值。

**五,思想政治工作的价值形态,在于“定量”和“定性”相渗透。只有科学分析,“量”“性”结合,才能促使政治思想工作者在劳动实践中,既追求物化性效益,更追求意识性效益**

在思想政治工作价值评估的实践中,还会碰到这样一个难以回避的现实,就是如何正确处理“量化”和“定性”的关系问题。这是因为,思想政治工作者的劳动价值,有着“物化”性和“意识”性的特点。物化性的价值,比如,经济建设的成就,业务工作的成果等,人们可以用量化的方式来进行测评和确定;而意识性的价值,比如无产阶级世界观的确立,共产主义道德风尚的形成等,就只能用定性的方法来测试和估价。还应看到,虽然思想政治工作者的劳动效应最终体现于物化劳动,但现实成果首先是意识性的,而这种形态的价值,是无法用定量手段来界定的。况且,即使思想政治工作的成果,要凝结在业务活动的成果之上,但也不可能是全部物化的,或量化的;其中,总有相当部分是意识的,不可量化的。这就表明,对思想政治工作价值的评估,要有量化的要求,但却没有丝毫迹象表明,可以离开定性的手段。我们如果强调某一方面,而忽视另一方面,就不是实事求是的态度。需要指出的是,在评估实践中,由于我们对量化尺度的把握比较有数,经验比较丰富,测评的对象又比较实在,从而自觉不自觉地出现了重量化测定、轻定性估量的问题;或者对定量考察比较精确、准当,而对定性考察则比较模糊、粗糙,形成“容易量化=有价值,不易量化=无价值”的问题。这样做的结果,很可能导致思想政治工作者在实践工作中,对容易量化的工作,比较重视;而需要定性、务实性的工作,则比较马虎。要纠正这一倾向,就必需在价值评估实践中,既注意物化的务实部分,又注意意识化的务虚部分,并将二者有机地结合起来。在今年年初召开的全国宣传思想工作会议上,江泽民同志明确提出,思想工作的任务,就是“要以科学的理论武装人,以正确的舆论引导人,以高尚的精神塑造人,以优秀的作品鼓舞人,不断培养和造就一代又一代有理想、有道德、有文化、有纪律的社会主义新人。”可以说,出色的完成这些任务,也未必就完全可以物化、量化。因此,在考核其成果时,就需要有体现这样几个方面的内容:一是重视教育对象政治觉悟的提高;二是重视教育对象价值观念的优化;三是重视教育对象道德行为的规范;四是重视教育对象进取精神的确立。还要注意引导人们把意识性的效应及时有效地转化成物化的效应,在为业务工作服务的过程中,鼓励人们实现更高的意识效应和物化效应。