

学习型组织理论在河北省高校人才成长环境建设中的应用

岳志春¹, 王润良², 张晓蕊¹

(1. 河北工程大学 经济管理学院, 河北 邯郸 056038; 2. 五邑大学 经济管理学院, 广东 江门 529020)

[摘要] 高校人才的成长过程是一个复杂的系统工程, 是一个多因素协同作用的结果。基于学习型组织理论, 遵循系统理论思想, 对河北省高校人才成长环境进行了实证研究, 提出构建基于学习型组织理论的高校人才成长环境体系。

[关键词] 学习型组织; 高校; 人才; 成长; 环境

[中图分类号] C961 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2012)01-0005-04

近年来, 我国高等教育事业有了突飞猛进的发展, 2010年高等教育毛入学率已达26.5%。按国际公认的高等教育阶段认定, 毛入学率低于15%为精英教育阶段, 15%—50%为大众化教育阶段, 我国的高等教育已由精英教育阶段转向大众教育阶段。在经历了几年的数量增长之后, 我国高等教育开始转向内涵发展即高等教育质量的提升。高等教育质量提升的关键是人才, 即高质量的高校教师队伍。

高校人才的成长过程是一个复杂的系统工程, 既受政策、制度等国家宏观环境的影响, 又受人际关系、激励机制等高校内部环境的制约, 同时也受高校人才自身知识基础、学习能力的限制, 因此高校人才成长过程是一个多因素协同作用的结果。笔者基于学习型组织理论, 遵循系统理论思想, 对河北省高校人才成长环境进行了实证研究, 提出构建基于学习型组织理论的高校人才成长环境体系。

一、学习型组织在高校人才成长环境建设中的构建

学习型组织理论的创始人彼得·圣吉博士在其《第五项修炼》一书中所提学习型组织, 是指一个组织在动态的环境中, 能够快速适应变迁的需要, 以创造力来掌握变迁的动向, 以系统思考为纲, 结合组织及成员的自我超越, 改善心智模式, 透过共同愿景的建立, 结合团队学习的方法来达成组织目标^[1]。

(一) 组织系统

人才成长环境的组织系统包括高校的组织结构、竞争激励机制、考核评价体系、学术评价机制、科研制度、学习培训制度等, 组织的各种制度和规则就会不可避免地约束人才个性的发挥, 人才的成长不可能脱离组织, 在组织这个环境中对人才成长的各种制约因素进行研究, 进而对高校整个组织提

出适宜人才成长的建议, 从而使人才在优越的组织环境中最大限度发挥自身能力。

(二) 人际系统

在高校人才的培养中, 人才与人才之间、人才与管理者之间、人才与自己同事间相互的交流合作, 对人才的发展起着重要的作用。在人际交往中, 如果双方能够相互了解对方的性格及其做事风格, 就会避免一些不必要正面或私底下的冲突, 如此双方就能敞开心扉进行深入交流。

(三) 技术系统

人才的成长需要在良好的科研环境中, 人才成长环境的技术系统包含科研基础设施、科研基地建设、知识创新中心建设、研究型实验室建设、教学科研工具、实验手段等, 这些要素将直接影响人才能力的发挥以及人才进行科研的动力和进取心。

(四) 文化系统

文化是指高校中每位成员在长期的社会实践和意识活动中经过长期蕴育而形成的价值观念、思维方式等, 这种文化对人才和高校的发展都起着潜意识作用。

二、问卷的数据统计分析

为了解河北省高校人才成长环境现状, 分析影响河北省人才成长的制约因素, 课题组对河北省高校人才成长环境现状进行了专题调查与分析。

专题调查分问卷调查和实地走访两个步骤进行。问卷调查采取随机抽样的方式, 共发放问卷300份, 主要在河北工程大学、邯郸学院、河北工业大学、廊坊师范学院、河北金融学院、河北大学、河北农业大学、北华航天工业学院、河北联合大学、河北师范大学等10所高校进行, 共收回问卷278份, 问卷回收率92.6%, 去除无效问卷后, 有效问

266份,占回收问卷的95.7%,有效问卷回收率88.7%。

(一) 高校人才成长组织环境系统情况

在调查中,52.6%的被调查者表示“自己的个人能力在高校现在的环境中不能得到充分发挥”,其中教授的比例占9.2%,副教授占20.3%,讲师占17.6%,只有11.4%的被调查者表示“在目前高校的环境中自己的能力能够发挥的很好”。38.2%的被调查者认为“在注重团队学习合作的环境中自己个人能力可以发挥的更好”,28.6%的被调查者表示“在领导充分信任下属,并给予一定自由的环境中可以发挥得更好”,42.5%的被调查者表示“在科研基础设施完善情况下个人能力能发挥更好”,25.4%的被调查者表示“在高校学术氛围浓厚的情况下个人能力可发挥更好”,17.8%的调查者表示“在高校领导充分重视的情况下可发挥更好”。

在参加行政会议的平均频率问题上,32.5%的调查者表示一周有三次以上的行政会议,45.7%的被调查者表示一周有两次行政会议,52.4%的被调查者表示一周有一次的行政会议。

在高校教师学习培训方面存在的主要问题,被调查者反映最多的五个问题分别为培训经费短缺,缺少总体培训规划、对培训的重视程度不够,管理工作不完善,高层次培训相对不足、教师编制紧,没有时间进修。

在高校教师认为最有必要参加的培训内容方面,居于前五位的因素分别是高层次的学术交流和研讨、本学科前沿知识、专业知识的提高培训、提高学历学位层次的培训、外语的应用能力。在开发什么能力以更好胜任目前职位方面,科研能力、创新意识和创新精神为大多数被调查者所认可。

(二) 高校人才成长人际环境系统情况

调查显示,35.4%的被调查者认为高校领导命令性地执行高校的各项政策;31.9%的被调查者认为与领导或同事的人际关系方面做得不是很好;27.6%的被调查者表示不想与人交流参加集体活动,喜欢自己独来独往;52.4%的被调查者表示教学系或教研室的同事不经常在一块共同学习;62.1%的被调查者表示与高校或学院的管理者沟通有一定的困难;36.5%的被调查者表示所在高校或院系确实存在“文人相轻”的现象。

(三) 高校人才成长技术环境系统情况

高校教师在前沿知识来源途径方面,最近出版的图书、外文资料和文献、与同事/专家学者交流、

研讨班、学术会议、网络分别占被调查者的62.4%、48.7%、36.4%、24.3%、37.8%、52.6%。

在高校教师计算机配备方面,有76.5%的教授表示现在有一台自己独自使用的计算机,有42.2%的副教授表示现在高校没有给自己配备计算机,有62.4%的讲师表示在教学系或教室内自己没有独自使用的计算机。

在高校科研设施满意度方面,有49.6%的教授表示对现在高校的科研设施情况满意,有38.3%的副教授表示对高校科研设施方面满意,有43.5%的讲师表示对现在高校的科研设施情况满意,40.4%的助教对现在高校的科研设施情况满意。

(四) 高校人才成长文化环境系统情况

调查显示,31.2%的被调查者表示所处的成长环境缺乏进行科研的动力;73.7%的被调查者表示所处的环境没能使自己融入到学术研究氛围中;72.9%的被调查者表示自己没有感受到高校的核心价值观,没能在日常的工作中时刻鞭策自己。

三、高校人才成长环境存在的主要问题

调查发现,高校人才成长环境存在的主要问题可归纳为组织因素、人际因素、技术因素、文化因素等四个方面。

(一) 组织因素

组织因素问题主要有:(1)高校机构不够精简,结构层次非扁平化,办事效率低下,易造成上下级脱节;(2)激励机制不完善,重外在物资刺激和功利性的精神鼓励,对教职员工的需要、情感、个性特征等考虑不足;(3)缺少科学的学术评价机制,重结果轻过程,重形式轻实质;(4)行政化严重,导致人才无暇进行科研工作;(5)考评的短期化,使人心浮气躁;(6)高校的学习培训体系不完善,对培训的重视程度不够。

(二) 人际因素

人际因素问题主要有:(1)缺乏对人才的重视,造成高层次人才频繁外流;(2)人才与管理者或同事间沟通存在障碍,使得团队合作精神缺乏,造成科研和教学成果的互相封锁;(3)相同领域人才间的暗地竞争,阻碍了相互交流和双方的共同进步。

(三) 技术因素

技术因素问题主要有:(1)科研基础设施落后,科技投入不足;(2)科研基地、知识创新中心建设经费短缺,科技创新步伐缓慢;(3)高校教师知识更新缺乏制度体系约束;(4)科研成果与社会对接

较少，难以达到科研成果服务社会的目的。

（四）文化因素

文化因素问题主要有：（1）缺乏科技创新的文化氛围；（2）大学核心价值观中缺乏对人才的号召；

（3）利益驱使及贪图安逸使人才缺乏知识创新的动力，职称评审制度及职称“终身制”弊病凸显。

四、构建基于学习型组织理论的高校人才成长环境体系

（一）优化人才成长组织制度环境

1.组织扁平化改革，应不超过三级。所谓扁平化，即决策的分权化和信息的交互化，就是形成一种以校院系为三级决策主体、以信息管理网络为依托、校院系、职能部门有机联系、具有高效、精简的组织。高校要实现组织结构的扁平化，应精简非学术性机构，以提高学习效率。对于校行政机关和各职能部门应撤销不必要的处室、对职能相近或联系密切的机构进行合并。

2.依据人才的个性特点，给予特殊照顾。能力和素质较高的高校教学、教辅人员由于长期从事科技和教学研究所形成的沉默寡言、不善于与人交流等性格特点，使得他们对高校的政策方针不是很关心，但高校的政策方针又不可避免地影响他们的科学研究，因此高校应对人才给予适当自由，使他们在自由轻松的环境中尽情地发挥自己的才能。

3.确立科学的学术评价体系。对高校教师学术能力的评价，应当针对不同职级岗位的教师，分别以主持国家级、省级、市级、校级科研（教研）项目的数量和质量，作为第一作者在三大检索期刊、权威（或I类）期刊、中文核心期刊发表论文的数量和质量，科研成果或学术论文所产生的社会反响或产生的社会、经济效益等作为主要依据来评判。

4.减少不必要的行政会议，给高级人才配备行政助理。过多的行政会议占据了能力和素质较高的高校教师太多的宝贵时间，应给予他们配备专门的行政助理，高校大部分的行政会议及事项由助理全权负责，这样可以使得人才能够专心钻研学术，避免被不必要的行政琐事所烦扰。

5.建立完善的人才学习培训制度。加强高校人力资源管理职能部门的建设，抓好高校人力资源管理部的思想建设、组织建设和业务能力建设，完善高校人才培训与开发体系，多方筹集培训经费，充分发挥人力资源管理部在高校人才成长中的作用。

（二）建立便利的人际沟通渠道

1.由管理者牵头，成立校学术委员会，增进学术交流。由主抓学术工作的校长或副校长牵头，成立由各院系学术拔尖人才组成的校学术委员会及专业分委员会，委员会定期召开学术讨论会议，增进不同学科及不同研究领域的交流与合作，使人才相互之间开阔自己的学术视野，为跨学科、跨专业领域合作创造有利条件。

2.管理者定期与人才沟通，了解他们的需要。校、院两级管理者，应该与所属科研、教学人才经常进行沟通，了解他们对学校、学院各项方针政策的想法，了解他们科研工作的进展及其需要，对他们的日常生活和工作加以关怀和帮助，使他们充分感受组织带来的关怀和温暖，激发他们更大的工作热情。

（三）建立促进人才成长的科研环境

1.不断更新科技研发基础设施。随着科技的不断进步，高校的科研基础设施也应该跟随社会科技发展的脚步不断地更新，以使高校人才能够第一时间接触到新技术、新设施。

2.对建立的新技术创新基地、实验室等提供经费支持。对高校中具有一定科研能力和教学成果的拔尖人才，如有对其所研究领域建立新技术创新基地、实验室等的要求，积极配合，并提供相应的经费支持。

3.对科研项目每年提供一定数量的科研经费。应从科研政策上激励广大教师参与科学研究的热情和积极性，为他们提供尽可能多的帮助和服务，对国家级或省级科研项目，应适当增加科研匹配经费，降低管理费标准。

4.应积极创造科研成果与社会对接的机会。高校各级领导者应根据不同专业研究领域，积极在校外建立相对固定的科研、实训基地；及时捕捉政府在战略制定、产业规划、城市规划等方面以及企业在科技研发、产品创新、工艺创新等方面的需求信息，为高校科研成果转化创造条件。

5.为人才提供专门的实验室进行科技研发。对于有突出科研和教学能力的人才，高校应为其提供一定的基础设备，如专门的办公室、科研实验室、计算机、网络资源等条件，使其能够专心搞科研，而不必为缺少各种科研设施所烦恼。

6.积极为人才提供参加国内专家交流会的机会。对于高校的拔尖突出人才，不能只限于在本校内进行学术的交流与研讨，应该扩大他们接触前沿知识的范围，鼓励他们积极参加国内外举行的专家

交流、所在领域的学术研讨会、论坛及年会等,使他们能与国内外知名的专家学者进行近距离交流,拓展他们的思维,在相互的交流中产生新的想法。

(四) 构建人才成长学习型组织文化

1. 营造自由宽松的学习型组织文化。对高校教师各项科研和教学成果可通过校园电视、网络、校报、广播、宣传橱窗等阵地进行宣传,激励全校教职员工积极投入到教学科研工作中。加强校园文化建设,改变过去重学生、轻教师的做法,通过举办全校性的教师学术文化节等活动,促进不同学院、不同学科、青年教师与中老年教师之间的交流和互动,促进知识共享,营造良好的学术文化氛围。

2. 树立全员学习、全程学习、终身学习价值观。价值观集中体现了高校特有的文化个性,是与高校的目标、使命联系在一起的。它是高校文化的核心,也是高校文化的基石,为高校内的员工所共有。高校要对现有不适合高校发展的价值观念进行改造,树立学习型价值观。鼓励全校职工全员学习、全程学习、终身学习,把“工作是工作,学习是学习”转变到“工作学习化,学习工作化”,使其在高校共同愿景引领下实现自我价值及为了高校共同的目标而努力奋斗。

3. 确立自我超越的创新精神。自我超越是深刻了解自我的真正愿望,并客观地观察现实,对客观现实正确的判断。通过不断学习,激发实现自己内心深处最想实现的愿望,并全身心投入工作,实现创造和超越。具有自我超越的理念,就能使人才在高校明确的组织愿景下不断超越自己,摈弃为权利、金钱和荣誉等功利性目的而进行的科技创新,以实现自我价值、肩负学术使命而进行科技创新。

[参考文献]

- [1] (美)彼得·圣吉. 第五项修炼—学习型组织的艺术与实务[M]. 上海:上海三联出版社, 1998.
- [2] 金雄. 高校学习型组织的构建与创新人才培养[J]. 中国高等教育, 2010(2): 55-57.
- [3] 马陆亭. 现代大学制度建设与创新人才培养[J]. 中国高等教育, 2010(5): 22-24.
- [4] 康英. 基于学习型组织理论的高层次人才成长环境研究[J]. 高等农业教育, 2010(10): 37-39.
- [5] 刘凤英. 基于学习型组织理论的高校教师培训与开发体系研究[D]. 南京理工大学, 2010.

[责任编辑 陶爱新]

Research on the application of the learning organization theory in university talents growth environment construction in Hebei province

YUE Zhi-chun¹, WANG Run-liang², ZHANG Xiao-rui¹

(1. College of Economics and Management, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China; 2. College of Economics and Management, Wuyi University, Jiangmen 529020, China)

Abstract: The growing process of university talents is a complicated and systemic project, and a result of synergy with more than one factor. Based on the learning organization theory, following the ideas of systematic theory, this paper makes an empirical research on the growing environment of university talents in Hebei province, and puts forward the university talents growth environment system based on the learning organization theory.

Key words: learning organization; university; talent; growth; environment