

探索与创新

人本管理教改刍论

Tansuo yu Chuangxin
Renben Guanli Jiaogai Chulun

主 编 陈惠雄



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

探索与创新——人本管理教改刍论

主 编 陈惠雄



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

探索与创新：人本管理教改刍论 / 陈惠雄主编.
—杭州：浙江工商大学出版社，2013.11
ISBN 978-7-5178-0037-8

I. ①探… II. ①陈… III. ①教学管理—文集②教学改革—文集 IV. ①G42-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 243697 号

探索与创新——人本管理教改刍论

主 编 陈惠雄

责任编辑 孙一凡 祝希茜
封面设计 包建辉
责任印制 汪 俊
出版发行 浙江工商大学出版社
(杭州市教工路 198 号 邮政编码 310012)
(E-mail: zjgsupress@163.com)
(网址: <http://www.zjgsupress.com>)
电话: 0571-88904980, 88831806(传真)

排 版 杭州朝曦图文设计有限公司
印 刷 杭州杭新印务有限公司
开 本 710mm×1000mm 1/16
印 张 20.25
字 数 353 千
版 次 2013 年 11 月第 1 版 2013 年 11 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5178-0037-8
定 价 52.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换
浙江工商大学出版社营销部邮购电话 0571-88804228

序

人本管理是现代管理学中的重要理念,它是在深刻认识人在社会经济活动中的主体作用的基础上,突出人在管理中的地位,实现以人为中心的管理思想。人是经济社会发展的起点、主体与归宿。发展是为了人,发展要依靠人,是人本管理思想的理论基础。而人具有不同层次的需要,围绕人本身的多层次需要来设计管理制度与管理模式,是现代教育管理的一个核心思想,并有可能把这种管理思想向快乐管理这个终极理念推进。

所谓人本管理就是基于科学的人性观基础上的“以人为中心”的管理,人本管理是文化管理运作和实践的核心,它要求理解人、尊重人,充分发挥人的积极性、主动性和创造性。作为一种现代管理方式,相对于传统的管理方式而言,它是一种根本性的跨越,是更高层次的管理方式。

深入而言,人本主义是建立在“人是目的”理念基础上的一种关于天人、物我、群己、劳逸等关系的哲学思想。它表示了思想家们对于自身行为和外部世界意义联系的一种基本认识态度。以人为本的思想,不仅表明了思想家们对于人自身因素的注重,把社会经济与教育运动中的各种矛盾发生与处理归结到人自身来进行解释,并从自身寻找问题的解,而且表明了对于真正人类自身需要满足和价值的注重。人本主义心理学、人本主义教育学、人本主义管理学以及十分有意义的人学均是基于这种认识基础而产生的。

人是经济、教育活动发生的出发点、主体和归宿。由人类欲望引发的对科学与技术进步发展的需要是教育活动发生的最直接、最根本原因。孟子的“得天下英才而教育之”,乃此之谓也。现代教育活动的起点与发动者是人,人类发展进步需要的无限性及满足发展手段的稀缺是推动教育管理创新的基本原因。人类为了满足自身的发展需要,产生了各种各样的教育活动,而人始终处于矛盾的主体地位。人类为了满足经济社会发展需要,必须争取教育过程中与对象的相互调适,才能够更好地满足教育发展的需求,产生积极情绪基础上的快乐教育

与快乐学习的互动。爱必兼爱,物无孤立,万物一齐(平等)。这些是人本教育管理中必须吸取的重要思想。唯其如此,才能够呈现出教育管理于管理者—教师—学生三界荡然无隔、和谐相处、相得益彰、蓬勃向上之教育景象。

人本教育管理思想从真实的人类行为前提出发,探讨人类行为的“真际”本源与终极目的。“实际”世界中,人们往往只按自己的偏好行事,由于受理性和信息限制,偏好行为会造成对自我与他者福祉的损害(比如学生玩手机的偏好),使大量人类行为徒劳无益。偏好行为最终效用的相互抵消,浪费惊人,甚至朝向人与人利益互损的方向发展。因此,有限理性、有限信息、有限意志、有限自私等将成为我们解释与判断人类行为并进行教育管理制度安排与创新的现实出发点。无论如何,现代人本教育管理必须正视有限理性现实,指导人们“应当”如何行为,鼓励人们做“值得”做的事情。

在现代人本教育管理中,依靠人、开发人、尊重人、凝聚人、激励人、实现人的全面发展是提升现代教育教学水平,调动教师积极情绪的根本手段。目前,世界范围内产业结构调整浪潮波澜壮阔,当手机与电脑的界限越来越模糊的时候,作为高等学校的传统教学模式面临极其深刻的挑战,作为教师面临的挑战超越了以往任何一个时代。而基于学生能力培养的教学改革新模式或将成为工商管理类专业教育的新起点。

培养什么样的人才?如何培养?课程结构如何设计?教学该采用什么样的方式?实践能力结构有什么样的变化?学生如何获取相应的能力?这些高等教育面临的传统问题又一次深刻地摆在了每一位教学管理者和教师的面前。为此,我们在建设浙江省重点建设专业——工商管理专业的过程中做了深刻的思考,征集了从事一线教学和教学管理的专家、学者在教育、教学等方面的研究心得,汇集成册,这就是呈献在您面前的《探索与创新——人本管理教改刍论》,它凝聚了一批教师的深刻思考,具有良好的启示作用,对工商管理等相关专业教学改革、教学管理等具有一定的参考价值。

应当看到,囿于学术与管理视野,还有很多深入的研究需要加强,我们非常希望本书能够起到抛砖引玉的作用,引起大家的共鸣,为工商管理专业的发展建设作出新的探索与贡献。

教育部工商管理专业类教学指导委员会委员

陈惠雄

2013年5月

目 录

专业建设篇

基于家庭分工与非均衡组织压力的大学教师工作压力研究	陈惠雄/3
工商管理类专业“顶天立地型”人才培养模式研究	陈世斌/10
探析学生科研课题对于营销应用型人才的培养	陈 颖 孙福兵/17
管理类本科专业“三位一体”实践教学管理模式及其应用	
——以浙江财经大学物流管理专业为例	李晓锦/22
高校与区域产业发展关系构建研究	
——以硅谷和中国台湾新竹为例	黄 纯/30
构建基于组织实际需要的高校人力资源管理专业教学模式	胡孝德/39
工商管理本科教育:路在何方?	王世忠/45
工商管理专业人才培养的问题和改进对策研究	翟晓叶 谢风华/51
在工商管理专业教育中推进社会责任投资理念	刘 辉/62
刍议本科创业教学的任务、方法与策略	
——一种人本教育理念的思考	戴维奇/68
地方财经类院校研究性教学模式的探索与实践	鲍海君/80
基于区域创新的高校研究生协同培养机制研究	刘 刚/87
基于人本管理的农林经济管理专业教学评价体系构建研究	游和远/93
经管类大学生创业意向调查与创业路径设计	

——以浙江财经大学为例	尤利群/97
-------------------	--------

课程教学改革篇

以生为本,构建经管类实训课程课堂教学新范式

——以“营销实训”课程为例	陈水芬/105
创业导向的“市场营销学”课程教学改革探讨	郭军灵/112
“人力资源管理”省级精品课程教学改革的体会	人力资源管理系/119
在校大学生职业规划的调查及就业导向建议	
——以在杭高校大学生为例	李欣/127
学生公共空间意识现状及影响因素的研究	李健英/148
SPSS 统计分析软件实验教学模式刍议	沈渊/154
以人为本的创业案例教学模式探索	戴维奇 尤利群/161
工商管理专业双语教学的实践与探索	俞萍萍/172
工商管理课程的课堂教学模式抉择探析	章丹/179
新形势下大学生创业教育存在的问题和对策研究	谢风华 翟晓叶/189
主题活动教学模式在“土地经济学”课堂教学中的运用	杨雪锋/196
高校课堂教师中的“导演”角色浅析	梁磊/205
基于人本管理思想的房地产估价课程教学改革探索	王直民/208

教学方法探索篇

体验式教学模式与教学方法探讨	张荣/219
工商管理类大学生日语教学创新复合型人才培养与实践	刘学/226
高校教师以教学服务社会公众理论与实践探讨	陈世斌 胡孝德/233
“合作性学习+角色扮演”在“管理沟通”教学实践中的应用	唐春晖/242
基于创新型人才培养的课程教学方法研究	
——以浙江财经大学工程管理专业为例	吴慧/246
任务导向的体验式教学法在人才测评课程中的应用	刘国珍/252
美好课堂开讲的审美场域建构研究	赵昶/258

高校市场营销专业实践性教学方式新探	赵广华/266
基于职称—职能配置定位的高校教师分类管理模式研究	陈惠雄 胡孝德/272
激励型教学方法在基础理论课程中的应用	李玉文/282
案例教学中的问题链设计 ——以区域分析与区域规划课程为例	牛少凤 陈世斌/287
高校专兼职教师互利共赢的路径分析 ——以商务英语专业师资队伍建设为例	王白山/295
教育资源网站引领拓展式网络教学模式设计	喻一珩/300
大学生网络成瘾的现状调查与分析	杨文超/309

专业建设篇

基于家庭分工与非均衡组织压力的 大学教师工作压力研究

陈惠雄

【摘要】 文章基于家庭的“共同共有”组织原理,提出了夫妻双方在不同职业压力与时间流动性条件下在家务时间配置上的选择行为问题,并据此部分解析了目前我国高校教师压力来源的组织行为学原因。文章指出,由于夫妻双方处在具有不同约束刚性的工作组织中,工作压力与时间流动性差异引起了家庭内部家务时间资源配置的差异性。这种配置差异将导致长期的家庭组织效率最大,却可能对承担较多家务成员的未来职业安全与该成员所在组织的长期效率构成不利影响。基于这一理论假说,文章结合目前我国高校教师家庭家务时间资源配置状况进行分析,获得了一些新的研究结论,并揭示了高校改革存在的滞后性。

【关键词】 组织间行为;高校教师压力;时间资源配置

教师压力重新成为一些人的共识。然而,事实上这一问题并非如此简单。由于社会分工与专业化组织发展,现代家庭成员大多在不同的社会组织中工作,又由于职业行为对于现代家庭生活的基础性意义,因此使得人们必须把主要的时间资源与精力配置在工作中。这样,工作时间与家务时间的合理配置成为每个家庭成员都必须做出的选择性利用问题。文章把企业、学校、机关等工作单位界定为“第一组织”,把生活单位——家庭界定为“第二组织”。本文关于家庭成员家务时间分配的分析基于这种组织划分基础。通过本文的分析,我们可以得到关于社会成员压力生成问题的组织行为学思考,并以高校教师家庭组织结构为例进行分析,由此引出对社会资源最大化利用与高校体制改革问题的意义提示。

一、分工与组织演化对家庭分工产生的影响

家庭是微观社会组织。人类有意义的经济活动是建立在夫妻制的婚姻基础

上,伴随户组织的确立和家庭生产方式的形成而产生的。户作为组织经济、安排生产与消费并分配家庭成员时间资源的基本单位,在传统社会中起着重大的微观经济组织基础作用,形成了以家庭为基础的产权边界清晰的户组织经济时代。小农经济是典型的以夫妻制和财产家庭所有制为基础的户组织经济。家长根据男强女弱的生理特点,结合基本的衣食需要,进行最经济合理的家庭劳动分工——男耕女织,并形成“男主外,女主内”的相对明确的家庭成员劳动资源配置与家务分工格局。这种直接建立于生理差异的自然分工结构以及以户为微观主体的经济组织结构,决定了相对低下的分工效率,相对封闭的社会结构,也决定了相对稳定的组织结构以及家庭组织内部相对明确的家务分工结构。

随着生产力进步,由传统产业分工衍化出近代工场手工业与近现代产业革命,社会进入了以企业为微观经济组织基础的时代。在企业经济时代,家庭成员被分别组织到不同的社会生产、事业与行政单位,户经济组织逐渐地被分解而被企业组织取代。并且,现代社会组织大量岗位对于劳动力需求的无性别差异,家务时间资源配置模式以及一些完全不同于传统社会中的家庭事务管理问题由此产生。

由于在生产与消费合一的传统家庭组织中,家庭成员处于同一的家庭组织压力环境,家庭劳动分工基于效率原则下的男强女弱的生理规则,家庭成员的内部分工具有确定性。妇女承担家务一般具有最优的家庭资源配置效率。然而,当消费与生产组织分离后,家庭成员被组织到不同的工作单位。由于家庭成员各自的工作压力、组织压力、劳动强度、工作时间差异,导致了家庭成员间的家务分配不再主要基于“生理规则”,而是基于“组织压力规则”。社会组织中的工作压力对家务时间资源配置的影响日益增大。这种组织分裂的自然结果是,工作组织压力较轻与时间资源可相对自由支配的家庭成员将承担较多的家务,工作组织压力重与时间难以自由支配的家庭成员将承担较少的家务。由于工作单位处于现代家庭生活的经济来源地位,因此人们往往把主要精力投入于工作。基于这种社会组织与分工演化现象,本文把企业、学校、行政机关等工作单位称为“第一组织”,把生活单位——家庭称为“第二组织”。

考察现代社会组织中各行各业的职业特征,大学教师是个具有显著自由行为特征的职业,高校是提供这种自由职业岗位的组织。高校教师的自由职业特征表现在以下两个方面:一是高校教师不坐班。这种工作特征为教师自主安排时间进而在多承担家务还是多进行教学、科研时间安排上提供了选择性利用的可能。二是高校教学质量的弹性非常大,而报酬却是以课时为单位计算的。课时在名义上是一种“带质之量”或“委托之量”,即教课是具有一定质量要求并委

托于“课时”来作为计量单位的。但事实上由于授课质量的监控与测评成本很高,导致课时这种“带质之量”实际上难以通过课酬差异的方式加以准确表达,最终一般是按照“课时”而不是按照“带有质量系数的课时”发放报酬与计算工作量。这种产权激励与约束均偏弱的制度安排,会激励一些教师偷懒与“搭便车”,从而为节省第一组织——教学时间资源配置,增加第二组织——家庭劳动时间供给提供了条件。基于这两个原因,教师的压力来源与家庭成员各自的就业结构、工作组织压力、本人偏好与效率等因素相关,并直接影响到教师的时间资源配置和行为选择。

二、非均衡组织压力状态下的行为选择与高校教师压力解析

就产权组织性质而言,家庭属于夫妻双方“共同共有”的组织。在这种组织属性条件下,一方外部收益(从第一组织中获得收益)的增加,另一方(第二组织成员)大体能够“利益均沾”。这种荣辱与共的组织相关性关系,使得理性状态下的家庭成员之间会在最大化目标诱导下自动形成时间资源分配的均衡机制,以实现家庭成员时间资源利用之共同的最大化收益目标。由于每个处于就业状态的家庭成员其各自工作单位的工作压力、劳动强度、劳动时间、专业适应性以及自由度等均存在差异,因此在工作组织压力非均衡的状态下,工作压力大与自由时间资源缺乏的家庭成员一般会承担较少的家务,而剩余时间多、工作压力小的家庭成员则承担较多的家务。高校教师由于上述两个重要的职业特征,在具有“高校—企业”的夫妻家庭组合中,身为高校教师的家庭成员往往就要承担较多的家务,而在企业工作的家庭成员则相应承担较少的家务。在“高校—高校”或“企业—企业”的夫妻家庭组合中,假定工作压力、自由度接近,则家务时间的分配取决于夫妻双方的健康、效益、距离、家务适应性等情况。表1是本研究对浙江某高校教师家庭承担家务时间的状况调查。

表1 不同组织类型家庭中的家庭成员承担家务状况

配偶状况	高校教师平均每天做家务小时数	配偶做家务小时数	占调查户数百分比
公司	2.8	0.9	53.7
学校	2.1	2.2	13.4
机关	2.3	2.0	9.9
退休或赋闲	1.1	4.1	8.4
单身	2.5	0	14.6

注:部分家庭请钟点工,所以相应减少了家务时间。

上述调查分析验证了本文的理论假说并获得了一些新的研究结论。

第一,许多教师自诉的工作压力大,相当部分并非来自于第一组织(学校),而是来自于第二组织(承担大部分家务)。由于教师家庭组合的一半以上为公司职员,并且有相当部分是银行、IT 行业高管人员,其第一组织压力较教师大,且时间的自由选择空间比教师小。“教授做家务”反映了非均衡组织压力状态下,家庭成员之间家务时间分配的理性选择。由此发现,教师压力实际上并非完全由工作所致,在相当程度上是由于双方组织压力不同传递到第二组织——家庭,由第二组织压力——家务较为繁重所引起的。结合基于收入的家庭贡献差异则可以发现,家庭成员收入差异对家庭成员家务时间配置的影响较小,呈弱相关性,而自由时间与组织压力差异则呈强相关性,是影响家庭成员家务时间分配的主要因素。

第二,在家庭成员同为高校教师或家庭成员是机关的家庭组合中,家务时间的配置比较接近。这大致说明,夫妻双方的组织压力接近。尽管高校教师的自由支配的时间较多,但由于组织压力与组织性质比较接近,所以反映在家务承担的时间资源耗费上也比较接近。这里所指的组织性质是指组织承担的财务风险类型。之所以要特别提出财务风险类型,一是我国机关、事业、企业三种类型组织的区分,主要就是基于财务来源(全额拨款、差额拨款、自负盈亏三类)性质的差异。二是在现阶段我国的组织压力相当部分来自于财务压力。第一组织的财务压力差异不仅成为人们职业压力的约束刚性差异的重要原因(越是财务承担、负担边界清晰的组织——自负盈亏组织,财务约束刚性就越大),而且这种组织压力也会传递到第二组织——家庭,从而导致在家庭资源“共同共有”的组织中成员之间分解第一组织压力、承担第二组织事务的变化;当第一组织压力与时间资源使用模式相近时,其家庭成员在第二组织中承担家务的时间配置也会大致相近;当第一组织压力与时间资源使用模式差异明显时,其第一组织压力较大的家庭成员在第二组织中一般会承担较少的家务,而第一组织压力较小的家庭成员则在第二组织中承担较多的家务。

第三,约束较弱与压力较小的组织成员承担较多的家务这一看似无可厚非的话题,对于家庭成员总体效用最大化可能是毫无疑问的。然而,正是由于人们的这种具有“短视”倾向的基于当前利益的行为选择,因此可能对承担较多家务的成员的未來职业安全与该成员所在的第一组织的长期效率构成不利影响。在教师承担较多家务的家庭成员时间资源配置的背后,存在着对教师所在高校利益损害的实际可能性。长期下去,亦将对这些教师的科研、教学质量提高造成不

利影响。通过对教师“学习”时间分配与职业苦乐感的进一步分析发现,凡是承担家务较多的高校教师,其自述的学习时间相对较少,职业快乐感较低。这证明了家务时间多——学习时间少——职业快乐感降低之间的正相关性。也就是说,当一些教师为了分担家庭成员中对方的工作压力而多承担家务时,无形中已经给这些教师自身的职业素养提高造成了不利影响,职业兴趣相对淡薄,从而不利于这些教师教学、科研水平的提高,对家庭成员共同的长期利益可能会构成妨碍。

第四,调查数据显示,在高校教师的不同家庭组合中,教师学历相对较高。尤其在“高校—企业”的家庭组合中,教师学历高的情况更加明显。这样引来了一个基于社会总效用的人力资源配置的帕累托最优问题。教师过度承担家务不仅会对教师本人与高校的组织效率造成不利影响,而且也将对社会整体人力资源利用效率产生不利影响。因为,高学历者承担更多的家务,意味着学历资源的浪费。这种情况反映出在非均衡的第一组织压力状态下,导致家庭成员家务工作时间的非均衡分布。其客观结果是第一组织压力相对较轻与进行选择性时间资源利用的高校教师往往承担了较多的家务,而第一组织压力较重、时间约束刚性较大的其他家庭成员则承担的家务较少。

第五,在先前的研究中,我们已经注意到高校教师压力大、闲暇时间偏少的问题。调查显示,仅有4.7%的教师每天工作时间在4小时以下,工作时间在4—6小时的占18.9%,工作时间在6—8小时的占42.5%,工作时间在8小时以上的占33.9%。由于这一调查没有把家务工作与职业工作相区分,在随后的访谈中发现一些教师压力大、闲暇少的原因中实际上包含了家务压力与时间占用。当我们进一步把教师时间区分为教学、科研工作时间与家务时间进行调查并与家庭成员的相关数据进行如上所述的对比分析时,发现了教师压力较大与闲暇较少的进一步原因:家庭成员之间第一组织压力差异已经传递到第二组织即家庭中,并直接成为部分高校教师压力增大、闲暇减少的重要原因。即许多教师自述的工作压力大,相当部分并非来自于第一组织(学校),而是来之于第二组织(承担大量家务)。“教授做家务”反映了非均衡组织压力状态下,可能导致的社会整体人力资源利用效率的下降,也反映了高校改革需要与社会其他组织改革相协同的迫切要求。

第六,“高校—企业”家庭组合的普遍形成导致了对教师自由时间利用的家务化,而其背后则是不同第一组织压力在第二组织中的反映。这一现象值得我们关注。而其本质则反映了高校改革需要与社会其他组织改革相协同的要求和高校体制改革滞后于社会其他组织,尤其是滞后于企业组织的现状。如果高校

改革长期滞后于社会整体的改革情况,高校的人力资源浪费矛盾将进一步突出。从收入角度讲,中国教授的名义工资大约是美国教授的八分之一,按购买力平价约为二分之一,而中国制造业工人工资则仅为美国制造业工人工资的四十分之一。因此,我国高校教师的相对收入已经不低。教师一边拿着相对较高的收入,一边时间又较多地配置在家务上,这种情形显示出敬业精神方面存在的某些问题,而其根源则是由组织间工作压力差异暴露出来的高校体制存在的问题(这种体制性问题可能存在于“大锅饭”式的薪酬结构情形之中与科研单向度绩效考核的不合理性两大方面)。

第七,调查发现,单身教师的家务时间相对较少。这部分教师反映的职业压力、时间压力较轻,但自述收入压力较大。这从一个侧面反映出婚姻、家庭对于职业时间与职业压力的相关关系。调查发现,夫妻双方结婚后的家务工作时间与原先各自的家务工作时间之和相接近,这样的家庭分工效率就家务时间节约而言接近于一个“零和游戏”,显示出结婚对于总的家务时间节约效率并不明显。但在“零和游戏”的掩盖下,夫妻之间的家务时间配置发生了变化,特别在“高校一公司”的家庭组合中,高校教师承担了较多的家务,并成为其感到闲暇少、压力大的原因之一。

综合上述,第二组织行为理论是本文作者在观察与解析高校教师职业现象过程中获得的关于组织间行为的一个新的理论发现。这一发现对于进一步细化解释人们工作、生活的压力来源具有重要意义。而由第一组织职业压力差异导致人们在第二组织中的时间资源配置差异,则不仅反映出社会组织间存在的职业约束刚性(时间约束刚性、财务约束刚性等)的差别,不仅可以解释为什么一些职业容易受人追捧而另一些职业遭遇冷落的部分原因,而且由此反映的组织间职业压力差异问题,则可以作为不同组织进行体制创新、改进组织约束弹性的重要依据。本文有针对性地研究高校教师职业压力状况及其在家庭这个第二社会组织中的时间资源配置问题的现实意义在于:提示并促进高校体制改革的深化,深化高校体制改革的理论目标则是人力资源的效率配置与人力资源使用的社会效用最大化原则。

(作者单位 浙江财经大学工商管理学院)

[参 考 文 献]

- [1] 韩绍欣. 我国大学变革中的组织行为学思考[J]. 郑州大学学报:哲学社会科学版, 2005 (4): 34-37.

- [2] 段锦云,钟建安. 组织中员工的角色外行为[J]. 人类工效学,2004(4):69-71.
- [3] 吴丽民,陈惠雄. 浙江省高校教师与其他职业人群苦乐源比较与实证解析[J]. 教育发展研究,2005(8):90-93.
- [4] 陈惠雄. 要素使用权交易的效率模式与积极工资政策效应分析[J]. 中国工业经济,2005(8):11-19.