

知识管理与高校师资队伍建设

王文奎

(西安理工大学公共管理系,陕西西安,710048)

摘要 由于我国高等教育的快速发展,师资短缺问题已成为各高校发展中的突出问题。当代新兴的知识管理模式是解决这个问题的一种良好的战略。它既能避免师资争夺大战造成的一系列不良影响和后果,又能推动我国高等教育深层次的变革,为实现我国兴办“世界上规模最大、质量最好的高等教育之一”的战略迈出扎实的一步。

关键词 知识管理;高等教育;师资队伍建设

随着我国高等教育事业的快速发展,尤其是高校大规模扩招学生和大面积的专业改造,我国本来就较为紧缺的高校教师资源不仅总量上严重短缺,而且结构性短缺问题也比较突出。这个问题已被各高校视为制约自己发展的主要问题之一。在师资培养周期相对较长、难以尽快见效的境况下,为解决问题,各高校纷纷展开了师资争夺大战。这一方面确实对现有师资的优化配置起到了一定的作用,但另一方面也造成了一系列新的问题。例如,那些紧缺人才被挖走的院校,整个战略布局被迫打乱,未来发展受到了严重影响;而那些挖到人才的院校,也由于竞争的原因付出了不尽合理的代价,引发了另一些问题;整个师资人才市场也出现了不合理甚至不正当竞争的苗头,等等。照此下去,随着我国高等教育的不断发展,各高校之间的师资争夺还将愈演愈烈,有可能出现一定程度的混乱局面,从而影响到我国高等教育的正常秩序和健康发展。

一

一般说来,解决师资队伍短缺主要有两种方法和途径:一是外延式,即培养补充或引进补充;二是内涵式,即优化组合与配置,包括单位内部优化配置和单位之间联盟性的资源共享式的优化配置等。目前我国高校之间的师资争夺属第一种方式。这种方式虽然是不可避免的,并且也是有其积极意义,但是,倘若各高校仅仅通过这种教师队伍总量扩张和优秀人才积聚的办法来解决问题,并不是一个好战

略。实际上,出路不止这一条。就我国目前的实际情况来看,采用上述第二种方式比第一种方式不仅更加优越,更具有积极效应,而且也更现实可行。问题的关键是要转变观念,用现代先进的管理理念和方法来看待和解决这个问题。譬如,用现代知识管理的思想来审视,各高校师资短缺的问题就不一定如人们想象的那么严重,甚至对于一些院校来说这个问题根本就不存在。换句话说,有些院校的现有师资队伍,可能只在结构上存在一些问题,其师资总量非但不短缺,反而可能是已经过量了。用现代知识管理的基本模式来衡量,目前各高校所采用的外延式扩张战略,不仅是不尽合理的,而且会给自身的健康发展和整个社会高校师资资源的优化配置与有效利用造成一系列新的问题。

知识管理是当代知识经济条件下产生的一个新的管理领域,是对可利用的知识资源进行有效管理的一种新的管理思想。这种管理思想把可利用的知识资源划分为可编码的知识和不可编码的知识,或者说是外明的知识(Explicit knowledge)和内隐的知识(Tacit knowledge)两个基本种类。相应地,有关这两类知识的管理的基本模式也就分为编码管理模式(Codification mode)和人物化管理模式(Personalization mode)两种。前者是指知识被编码、贮存在数据库,任何人都可以通过计算机网络直接调用的管理模式;后者则是指知识与所有人不分离,他或她的知识通过直接人员交流得到传播和分享的管理模式。这

收稿日期:2002年12月

作者简介:王文奎,西安理工大学公共管理系副教授,研究方向为公共管理、教育管理。

种对知识的分类管理模式,现在在企业界已经较为普遍。可令人费解和遗憾的是,这在无论从什么角度都应该说是近水楼台的高等院校,却较少受到重视和运用。

二

高等院校是知识分子云集的地方,是知识的海洋。高校的运作过程以知识的产生、积聚、运用、传播、消费、升华为基本的和主要的内容。也就是说,高校是任何其他地方都无法相比的最典型、最完全的知识活动领域,理应首先实行知识管理。本文设想,如果采用上述知识管理模式,就可以打破现在我国高校普遍实行的对每个教师都用同一个标杆来衡量和要求的单一化管理模式。这种单一化的管理模式并非一般地提倡或鼓励教师成为不同规格、不同种类的行家里手或专家,而是硬性要求每一个教师都成为同样规格的专家,甚至干脆就不要什么其他专家,要求大家都成为清一色的科学家。这一点可以从几乎没有区别的各高校的教师考核指标体系和职称评聘条件中看得非常清楚。显然这样的奢望既不可能实现,也是不合理的。实行上述知识管理模式,要求高校对自己的师资队伍进行差别化的分类管理和建设,依据不同的要求分别适用于不同类别、不同规格的人才,进而培育出多方面的行家里手,形成行行出状元、人才多样化的良好结构与局面。其中,以知识的编码管理模式为基础,组建相应的一定规模的知识编码型的师资队伍,主要从事各学科、各专业可编码的专业教学所需基础知识的加工、编码、数据库的开发、创建,指导、帮助、监督、控制学生按一定规格的要求,使用知识库(数据库)完成相应课程和专业学习的规定作业和训练(这种作业和训练可以是研究和创造性的,不一定仅仅是练习性的)。这样一来,由于学生真正成为学习过程的主体,成为外明知识的使用者或消费者,并且它们原则上可以在网络的任一终端点击调用这些公共知识资源,而不必分成众多的班级,由许多老师分别同时登台为他们传授同样的知识,相应地教师也就因此成为学生进行有一定规格要求的课程和专业学习的设计者和引导者,成为学生学习全过程的指导者和监控者、评价者。学校由此就有可能大量缩减这类教师人数,只建立一支精干高效的知加工型的知识编码师资队伍,此其一。其二,在上述队伍基础上,以知识的人物化管理模式为基点,组建自己的学校、学科、专业等发展所需的、拥有相应内隐知识的适当数量的专家型师资队伍,主要从事相关领域的研究与新知识的开发和相应的内隐知识的传播与交

流。这支队伍的成员,不一定全是某一个学校专有的,其中的一部分成员可以同时受聘于几个或许多院校,是大家共享的人才资源。由此,各高校就不必为了大家都急需的几个特殊人才去打争夺战,也不应该把这样的可能发挥更大价值的人才限制在自己的特殊用途之中,更不能一味地去追求这支队伍的庞大化。因为,真正对自己学校发展有实质意义和体现学校实力与水平的,并非是这支队伍的绝对数量,而是这支队伍的有效利用的程度,或者说是这支队伍的特殊作用是否真正得到充分发挥。其中一个特别重要的方面就是各高校是否能够对社会共有优秀人力资源做到有效利用和合理共享。这不仅对参与资源共享的院校,而且对整个社会的教师资源的优化配置,都是非常积极的和有意义的。这甚至应该成为今后衡量我国高校师资队伍建设水平的关键性指标之一。另外,也只有在这样的知识管理的基础上,才使得高校之间的师资流动成为必要的和积极的,从而避免由于恶性竞争所导致的一系列不良后果。

三

不言而喻,上述知识管理模式的启动,是对现有教师资源的一种优化配置和科学管理过程。它虽然不能取代更为根本的师资培养过程,但并不与师资培养相矛盾,并且它本身也是一种有效的师资培养渠道。通过这样的管理模式的实施,照样可以培养出各种各样的优秀人才。另一方面,这种管理模式的实施还有其更长远的价值和意义。这就是,它不仅较好地解决当前困扰高校的师资短缺问题,对既有师资进行优化配置,提高办学效益,而且这必将带来我国高校教育过程以及许多相关方面的重大变革,使我国高校的教育模式更加适应我国创办世界最大规模和质量先进的高等教育的战略要求。当然,这种变革的实现,非高校方面单独能够做到,需要国家相应的政策配套并给予指导,需要有关各方面的配合与支持。应该把它作为一个具有广阔前景的重大的战略性系统工程加以研究和实施。

目前,由于各方面条件所限,难以全面深入地实施上述知识管理的院校,可以先在一些条件较有利的方面进行试点,例如公共基础课和专业基础课等方面。然后,总结经验,逐步推开。即使如此,这里的空间也是相当大的,完全可以缓解当前各高校师资短缺的燃眉之急。

参 考 文 献

- 1 陈孝彬主编. 教育管理[M]. 北京师范大学出版社
- 2 周远清. 21世纪:建设一个什么样的高等教育[J]. 中国教育报, 2001-02-16