

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: 首页 >> 论文库 >> 青年恋爱、婚姻与家庭研究

## 适时管理与学校青年教师人力资源开发的思考

陈志建 | 最后更新: 2006-11-24

# 适时管理与学校青年教师 人力资源开发的思考

陈志建

**[内容提要]** 在知识经济时代, 谁能掌握人力资源管理, 谁就能在培养知识经济人的过程中处于主动和领先地位。现代学校管理理论的发展已远远落后于经济理论的发展, 我们有必要从现代经济理论中汲取营养, 拓宽学校发展的思路, 丰富人力资源理论。学校青年教师人力资源开发一是要树立“以人为本”的非理性管理理念; 二是要建立合理的教师工资机制; 三是要遵循青年教师人才成长的规律。

**[关键词]** 适时管理, 青年教师人力资源, 开发, 思考。

在知识经济时代, 谁能掌握人力资源管理, 谁就能在培养知识经济人的过程中处于主动和领先地位。现代学校管理理论的发展已远远落后于经济理论的发展, 我们有必要从现代经济理论中汲取营养, 拓宽学校发展的思路, 丰富人力资源理论。

适时管理, 简称JIT, 有时译作“准时生产制”, 是日本丰田汽车公司推行一种生产管理制度。适时管理倡导不断改进企业文化, 通过百分之百的雇员的参与, 人人主动地发现问题, 解决问题, 并采取积极的改进措施, 向一切形式的浪费开战, 目标是实现百分之百的产品优质。美国阿格发计算机图文公司、通用电气公司等多家著名企业实施了这种制度, 对JIT经过了检验, 并证明有效。全球三大旅游公司之一的罗森帕斯旅游公司, 以重视员工的人性化管理而著称, “只有公司把员工当作上帝, 员工才能把顾客当作上帝”。该公司这种重视员工, 重视管理中非理性因素的做法, 体现了未来企业管理模式的非理性发展方向。重权力, 重章法, 在企业管理发展过程中也起着重要作用, 但决不能用他们去束缚人, 而是发挥调动人的积极性。适时管理作为企业哲学, “不仅仅是一个物质技术过程或制度安排, 而

是和社会文化、人的精神密切相关”。

人力资源的开发是学校人力资源管理的突出功能。学校教师人力资源是学校资源的核心部分，是学校教育教学、科研和管理的主体，是知识的创造者和传播者。作为社会资源一部分，也表现出了其特殊性，主要表现在：

一是知识性。知识越来越成为知识经济发展的决定力量，其他资源的配置都将以知识为核心，学校人力资源特别是教师资源，不只是具有一般劳动（工作）能力的人，而是知识的拥有者、传播者和主宰者，是知识资本的使用者以及物质财富的创造者，他们是社会人力资源的核心，是学校人力资源的重要组成部分。

二是智力性。想象思维能力是学校人力资源的动力，学校人力资源的工作能力和创造精神随年龄而增长，到老年期会逐渐衰退，表现出一定的生物周期性。

三是教育性。教育和培训是人力资源的知识、能力和素质发展提高的主要途径。学校人力资源即教职工的责任和功能就是教育和培养社会需要的人才资源。

四是教育性（育人性）。它是学校人力资源区别于其他人力资源的重要标志。

学校人力资源的特殊性决定了学校人力资源管理的特殊性。知识经济的全面到来，使学校人力资源管理面临着严峻挑战。人力资源的创新管理纳入了创新的日程。“教无定法”，管理也无定法，“适时管理”理论给学校人力资源提供了有益的借鉴，开阔了学校人力资源管理的思路。

学校人力资源管理包括人力开发、配置、使用、评价诸环节。即一是对学校青年教师人力资源的充分挖掘和合理使用，二是对青年教师人力资源的培养发展。指的是学校高层管理者运用科学方法，发现、发展和充分利用教职工的士气和创造力，以提高教育、教学、科研和经营管理效率、效果和利益的活动。如何选人、育人、用人和留人，是学校青年教师人力资源管理成功与否的关键环节。

## 一、学校青年教师人力资源开发 要树立“以人为本”的非理性管理理念

适时管理是一种人力资源管理制度，更是一种思想观念和管理哲学。正确处理“放手”和“控制”，是激发全体员工不断改进的关键，也是非理性管理模式成功的所在。强调适时管理本身的重要性，倒不如说强调其人力资源的影响。给企业各级员工授权就是要每个员工问一下自己“这个问题能否由我的下一级的人——他们更熟悉这个问题——来做出决策，加以解决呢？”让企业各级岗位上的工人参与改进工作，并授权他们解决问题的权利，就是让接触问题最直接、对问题的来龙去脉了解最清楚的人员进行决策、解决问题。

企业文化不可能在一夜之间改变。按传统习惯，工人总期望管理人员做出决策，发号施令，并给以技术指导，然而现实情况常常是与工人们一样需要学习和提高，并一起逐步改变工作方式，使全体员工对公司事务有广泛的参与工作上有更大的适应性，工人们所处的位置的转变过程，会使管理层发现“自己的雇员中蕴藏着富于知识和智慧以及解决问题的才华的金矿”。学校人力资源的特殊性，决定了学校管理的“非理性管理”。使参与市场经济活动的各个主体都能各得其所，根据各自在经济活动中的贡献

获得相应的收益，无疑直接决定和影响经济运行的质量、规模和效率。

## 二、学校青年教师人力资源开发

### 要建立合理的教师工资机制

工资机制最重要的作用和最基本的功能是促进劳动者之间展开就业竞争，并通过竞争不断提高劳动者的科学文化水平和生产劳动技能，在工资机制调节劳动力流动的情况下，科学文化素质高、劳动能力强的劳动者的工资水平比素质差的劳动者的工资水平高，这样有利于推动劳动者努力学习，掌握专业技术，从而大大提高全体劳动者的素质和能力。

收入分配显然是各种市场主体获得自立经济利益的基本途径。进入市场活动的一切经济主体，特别是每个自然人，都是为了直接或间接地创造和实现自己的经济效益，并以其所获经济效益的大小决定他们所从事的市场活动的性质、形式、规模和程度。市场的效率问题，在很大程度上是个人收入分配问题，必须构建适合市场经济运行和发展规律的收入分配体制，才能充分保证时常运行的高效率。

市场经济中的收入分配是从两个层面上进行的，一是市场对企业的分配，二是企业对劳动者的劳动所创造的市场价值和其他生产要素在企业内部收入分配得到合理的评价和充分的体现，才能有效的调动各个方面的积极性和创造精神，从而使企业的生产经营富有生机和活力。也只有建立起科学合理的收入分配机制，才能使得人尽其材，物尽其用，各种生产要素和经济资源得以最有效和充分的利用，改革开放以来的一大批个体私营经济和三资企业，从一开始就遵循市场经济的运行规律，逐步形成了市场化的收入分配机制。他们的收入要完全寄托市场，在企业内部分配方面他们不受传统计划经济的限制，完全根据各种生产要素对企业经营成果贡献决定收入分配。是按劳动成果或劳动的实际贡献进行分配，而不是直接的“按劳分配”。

脑力劳动就是多倍的体力劳动，教师人力资源的劳动就是多倍脑力劳动的总和。学校人力资源的核心是专任教师队伍，教师人力资源是人才资源，一支具有高速质、高水平的教师队伍就是一笔最可观的人才资源。知识经济格局的形成，使知识和知识性劳动正在取代资本成为经济增长的主要源泉。按劳分配，多劳多得，教师人才资源理应得到可观的劳动报酬。由于当前经济发展的不平衡，教育财政面临着困难的境地，教师劳动报酬的地区性不平衡表现得异常突出，教师劳动报酬的公正性和合理性没有得到真正体现。一些经济发达地区在教师劳动报酬方面改革和运行，如实行年薪制、结构工资制，从某种程度上讲，提高了教师的经济报酬，教师劳动报酬也体现了“按劳分配，多劳多得”。知识型企业、学校的分配模式将由职务工资向能力工资转变。公司的财富增殖，不仅仅取决于管理领导者的领导才能，而且越来越取决于雇员的智慧。同样的道理，教师人才资源是学校同样的道理，教师人才资源是学校的核心资源，是学校和效益的拥有者，保持学校核心竞争力的知识型雇员与其他人员应有的差距，即使因工龄、年龄等原因在职务上处于同一层次的雇员。所担负职务的大小并非获高薪的理由，更关键的是雇员所负职责的能力和所作的贡献。“岗位靠竞争，报酬靠业绩，重能力，重水平，重表现”是人力资源开发的基本政策。

### 三、学校青年教师人力资源开发 要遵循青年教师人才成长的规律

衡量青年教师人力资源素质高低的标准，不仅是掌握知识的技能和数量而且包括对社会的认识力、分析力和理解力的综合水平。青年教师人力资源的特殊性是青年教师人力资源成长的指导思想。个人或单位应从思想上重视学习和培训，从资金上保证学习和培训，从制度上促进学习和培训的实施，要切实树立起育人是用人的基础。

人才的本质是创造，创造不是凭空出现的，创造动机是打开创造能源的闸门，需要细心的培养。在学校青年教师人力资源开发中，要鼓励人才的创造性，要改造不利于人才成长的“社会土壤”。创造情境是一种心理状态，进入这种状态后，创造性就会持续高涨。人的才能的发展度与其付出有效劳动以及未成年时期所打下的基础的要求，即必须勤奋。在依据自己最佳才能、选准成材目标前提下，需要过滤信息，集中精力，目标始终如一。只有专注某一专业，才能做出成绩来。

随着知识经济的到来和我国加入WTO，为我们设立了与世界竞争和施展才华的“操作平台”。如何操作这个“平台”，对学校青年教师人力资源也提出了更高的要求，特别是原始创新能力和思维方式的增强和转变。对学校青年人力资源的要求越来越高，要求他们掌握的知识 and 技能越来越多。

陈志建：重庆青年职业技术学院（重庆市团校）科研处、教务处讲师  
通讯地址：重庆市渝中区华福巷53号重庆青年职业技术学院科研处、教务处  
邮政编码：400013

责任编辑：木新月、路得

[\[返回页首\]](#)[\[关闭窗口\]](#)



版权所有 京ICP备05031004号

地址：北京市西三环北路25号 邮编：100089

编辑部：86-10-88422055 电子信箱：[louke11@yahoo.com.cn](mailto:louke11@yahoo.com.cn)

