

第二曲線出擊人事室

專題報導

資訊社會，是一個符號充斥、流動和泛濫的社會，大環境中的人、事、物，不停地受到快速變化、激烈的競爭和遽增複雜之衝擊，使得多數人像陀螺般，難得片刻的安閒。許多人都是期望在萬變的情境中能抓住一絲永恆。然而，結果似乎總是失望多於滿足。

第二曲線是一種虛擬整合，藉由合約、合夥或聯盟方式整合之。強調知識重於資本，其組織是多樣的，且涵蓋各種人才。這些人才是能接受新法則、新奇、詭異的事務，因材任用發揮組織功能，呈現網際型態或聯盟型態。

第一曲線的特色是信心及忠誠度，第二曲線則是對世界充滿意識，以希望、勇氣、進修、創意、及親和力來面對未來。

根據以上之觀察，本單位就第二曲線而有下列數點心得與想法：

1. 未來的組織架構將更有彈性，更有機動性，朝向「矩陣式」管理模式發展，即在現有之垂直教學行政體系之外，另有橫向之各種委員會進行任務編組之工作推動，此一趨勢早已為本校採用。

2. 第二曲線的組織是有機而混亂的，職工間的關係較為個人、直接、而平等。不可避免的，本校未來亦將走向此一趨勢，未來如何在有機且較不「官僚」的組織文化中提昇工作效率，吾人宜早日研究因應之道。

3. 在第二曲線的高等學府中，教師與職員（工）所面臨的壓力均較以往為大，由於整個高等教育將步入劇烈競爭的時代，教師們必須在教學、研究的服務上精益求精，否則因績效不佳而淪為「教書匠」的教師，將在薪級甚或在工學權益上遭受極大之挑戰；同樣的，職員們亦須去粗取精，工作即保有「鐵飯碗」之錯誤觀念，如果考績不佳，估為不適任者，亦遲早面對工作權益之不确定性。

4. 本校為國內大學中學生人數最多者，專任教師與職員工員額亦極龐大，在教學、行政、及事業三種單位服務的現象，所謂不患寡而患不均，為了防止過份地內卷，也為了使得不同替代性，吾人可開始考慮在單位內及各項工作間推動職時員輪調制之利弊得失，以期集眾人智慧，在制度上，使本校平穩地進入第二曲線的境界之中。