

## 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，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規畫，把負面效應減至最少，庶幾或可平穩地進入第二曲線的境界中。