

# 中國大陸青年管理學教師成長面臨的挑戰及應對策略研究

## Research on the challenges and policies confronted by youth management teacher in continent of China

<sup>1</sup>丁榮貴

<sup>2</sup>劉興智

<sup>1</sup>山東經濟學院教授

<sup>2</sup>山東大學管理學院博士研究生

人才發展與管理創新研究中心主任

### 摘要

本文首先分析了大陸青年管理學教師在社會實踐、學術研究、專業學位教學等方面面臨的嚴峻挑戰，這些挑戰不僅對青年管理學教師健康成長有嚴重的阻礙，而且對整個管理學科的發展產生了重要影響。在此基礎上，運用系統動力學原理分析了各方面挑戰的形成機理及其相互作用關係。最後，以促進青年管理學教師健康成長為目的，以解決利益相關方評價標準之間的分歧和矛盾為手段，從融入新團隊、積極參加學術會議、積極申請專業學位課程並提升教學效果等方面提出了應對挑戰的具體策略。

**關鍵字：**青年管理學教師、挑戰、策略。

### 1. 引言

梅貽琦先生有一句名言，叫做：“所謂大學者，非謂有大樓之謂也，有大師之謂也。”也就是說，一所大學的發展依賴于教師的發展。青年教師是大學教師隊伍的重要組成部分，是學校發展的後備力量。隨著經濟社會的發展，青年教師的成長面臨著嚴峻的挑戰。

隨著大學規模的不斷擴大，青年教師的人數越來越多。據教中華人民共和國教育部人事司提供的材料，2008年，全國普通高校30歲及以下年齡教師比例為28.9%，35歲及以下教師所占比例為47.8%，40歲以下教師所占比例達到64.1%，幾乎占到普通高校教師總數的2/3。1998年到2008年，30歲及以下年齡段教師增長了230.6%，31-35歲的教師增長了122.5%，36-40歲的教師增長了339.1%（中華人民共和國教育部統計資料，2008）。

35歲以下的青年教師是一個特殊群體，多是剛畢業的研究生，學歷層次高、思維活躍、想像力豐富、成就動機強、專業基礎厚實、善於接受新知識，但他們中的大多數沒有經過教師教育，對教師職業知識瞭解較少，角色適應困難、自我職業發展意識薄弱（劉堯，2009）。在濮寧鎮等（2002）使用SCL-90對我國19所不同層次高校的教師進行的抽樣檢測中，發現軀體化、強迫、焦慮和不安是當前高校教師群體中最主要的心理健康障礙。被調查對象中約有61.0%的教師存在不同程度的心理問題；37.5%的教師常對個人健康、睡眠和工作效率感到極度憂慮；36.0%的教師在角色轉換和社交方面不適應；62.5%的教師覺得當好大學教師精神壓力很大。尹平等（2007）的調查研究發現不同年齡、不同職稱的高校教師壓力差異有統計學意義（ $P < 0.05$ ），40歲以下的青年教師壓力顯著增

大，助教和講師的壓力感受要比副教授和教授高。謝倩等（2007）的研究也指出聘任制的實行使高校變成了一個激烈競爭的場所，教師壓力也迅速增加。

青年教師處於從學校走入社會的轉折時期，適應社會、適應工作成爲一個很重要的壓力源。他們是學校教學工作的主要承擔者，科研工作的重要參與者，工作量很大。然而他們在工作上各方面還不成熟，還要不斷學習，在人際關係上還得不斷適應，也沒有足夠的資歷，他們面臨更多的挑戰（魏三珊，2008）。不同學科的青年教師面臨的挑戰及其成因有其共性，然而學科的差異也會使不同學科的青年教師面臨不同的挑戰，其形成原因亦會有所不同。本文將以實踐性較強的管理學科爲例，運用系統動力學的表達方式分析中國大陸管理學教師成長面臨的挑戰及並提出相應對策。

## 2. 中國大陸青年管理學教師成長面臨的挑戰

大陸青年管理學教師成長面臨的挑戰是多方面的，有來自社會實踐領域的挑戰，有來自科研活動方面的挑戰，有來自教學方面的挑戰，有來自家庭生活方面的挑戰。本部分並不打算窮盡所有的方面，僅對其成長有重要影響前三個方面進行分析。

### 2.1 實踐活動缺乏

管理學是一門實踐性很強的學科，著名管理學家明茨伯格（2005）鮮明地提出，管理既不是科學，也不是藝術，而是實踐。深入管理實踐是青年管理學教師成長不可或缺的重要方面，然而青年管理學教師卻相當缺乏參與實踐活動的機會。造成這種結果的原因有多個方面：

市場競爭加劇，任何疏忽都可能給企業帶來災難性的後果，企業爲了規避風險，不可能把自己作爲青年管理學教師的試驗田。不僅學術領域存在馬太效應，實踐領域同樣如此，強者越強，弱者越弱。企業管理者相信，只有富有經驗的管理大師才能爲他們提供有價值的建議，青年管理學教師只能讓位于博導、教授。

目前，各大高校都提出“建設國際高水平大學”的宏偉目標，更有甚者，還提出“建設國際一流大學”的誇張口號，制定一些不切實際的指標。高校教師的晉升指標也相應提高，青年管理學教師爲了完成學校的考核指標，已經是疲於奔命，根本就沒有時間參與實踐活動。

由於青年管理學教師沒有時間或是缺乏機會參與實踐，又會造成他們實踐經驗的進一步缺乏，形成惡性循環（如圖1）。

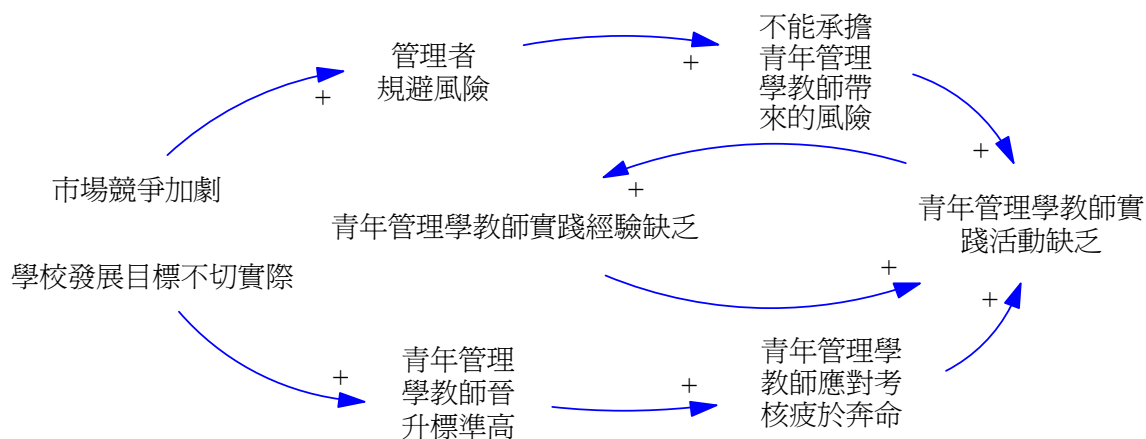


圖1 青年管理學教師在社會實踐方面面臨的挑戰

## 2.2 研究資助少

從事學術研究活動是青年管理學教師的本質工作之一，然而由於青年管理學教師缺乏研究資助，研究工作舉步維艱。缺乏研究資助主要體現在兩個方面：缺乏團隊支持、缺乏基金支持。

教師職業是一個相對穩定的職業，而且社會地位較高，因此，成為各大高校博士畢業生首選的就業方向，競爭激烈。各高校的招聘標準也相應提高，本校畢業生留校任教的機會越來越小。融入新的研究團隊、調整研究方向就是青年管理學教師迫切解決的現實問題。以前的研究成果已經不能支持新的研究方向，缺乏研究基礎成為必然現象。

沒有團隊支持，沒有研究基礎，使青年管理學教師很難申請到科研基金。國家自然科學基金資助情況充分地說明了這一點。以2008年管理科學部國家自然科學基金資助情況為例（表1）：2008年國家自然科學基金面上項目批准率約13.6%，其中項目負責人年齡在35歲及以下的只有24項，僅占到6%，30歲及以下為0項；地區科學基金項目命中率約15.9%，其中35歲及以只有3項，占總數的13%；重點項目負責人年齡都在40歲以上；青年科學基金似乎是青年管理學教師最理想的選擇，然而青年科學基金僅占所有基金項目的27.3%，而2008年35歲以下青年管理學教師人數卻占到總人數的47.8%。

表1 2008年國家自然科學基金項目資助情況

	受理申請	批准	命中率	負責人年齡分佈				
				<=25	26-30	31-35	36-40	>=41
面上項目	2858	388	13.6%	0	0	24	107	257
地區科學基金	145	23	15.9%	0	0	3	7	13
重點項目	76	16	21.1%	0	0	0	0	16
青年科學基金	1185	192	16.2%	申請當年1月1日未滿35周歲				
傑出青年科學基金	76	7	9.2%	申請當年1月1日未滿45周歲				

資料來源：國家自然科學基金委《2008年度國家自然科學基金資助項目統計》。

沒有基金的支持，青年管理學教師又會面臨發表論文難的問題。各大學術期刊雖然那沒有明確要求沒有基金支持的論文不予發表，然而沒有基金支持的文章很難得到發表的機會，要想在高水平期刊上發表更是難於登天。當然，除了缺乏基金支持，青年管理學教師發表論文難的另一個重要影響因素在於參與學術研討的機會少。缺乏研究成果又會進一步強化研究基礎薄弱、申請基金難等問題，形成惡性正反饋環（如圖2）。

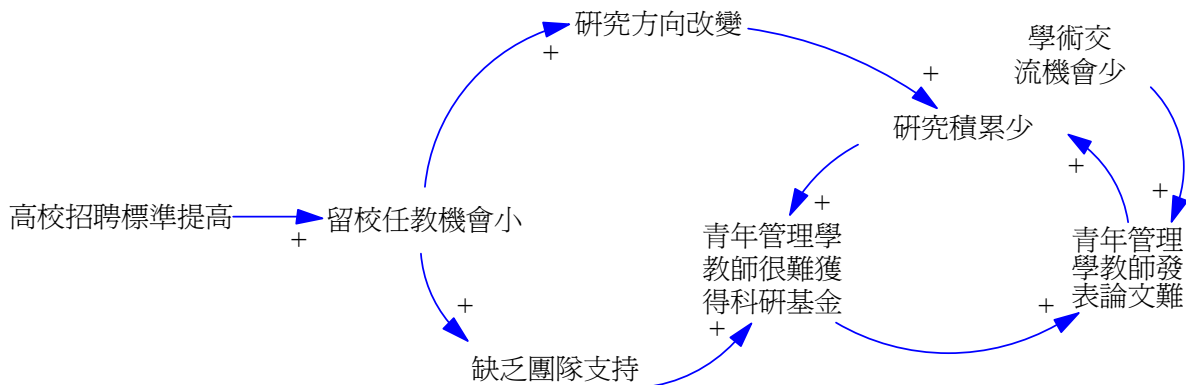


圖2 青年管理學教師在科研方面面臨的挑戰

### 2.3 來自教學方面的挑戰

隨著專業學位的增加、科學學位的減少，使得以傳播管理理論知識為主的傳統單向式教學形式向以引導學生從實踐中總結理論為主的雙向式互動教學形式轉變。專業學位的學生和科學學位的學生最大的區別就在於他們具備一定的實踐經驗，對理論知識的正確性有自己的判斷。專業學位的教學，尤其是MBA、研修班、總裁班等，要求老師具備較豐富的管理實踐經驗，否則無法與學生進行有效的溝通，不能形成互動，自然很難有

好的教學效果。

專業學位教學對老師來說是一把雙刃劍，一方面有利於教師增加收入、瞭解管理實踐，建立起一些人脈關係，樹立個人品牌，增加實踐機會；另一方面，如果課講得不好，學生評價很差，將失去講課的機會，這樣反而會砸了自己的牌子。(如圖3)。

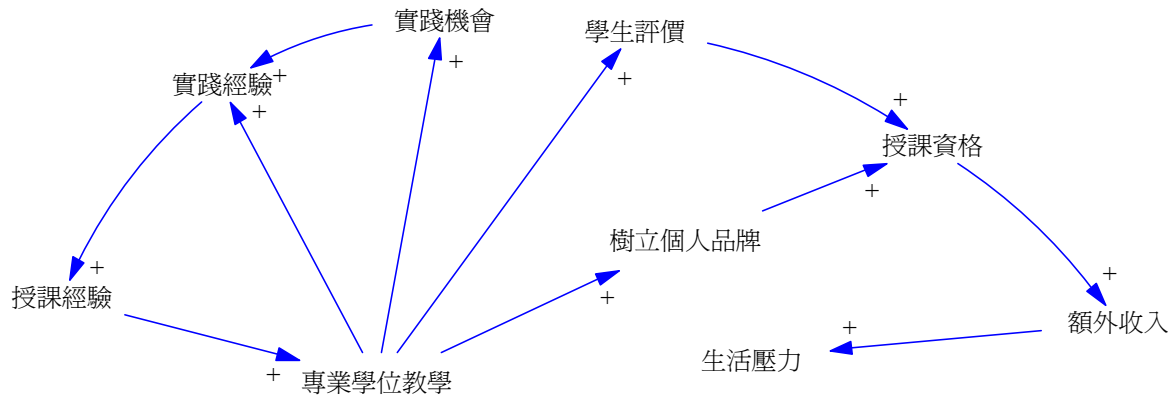


圖3 青年管理學教師在教學方面面臨的挑戰

## 2.4 各方面挑戰之間的相互作用關係

綜合以上三個方面，我們可以構建大陸青年管理學教師各方面挑戰的相互影響系統圖(如圖4)。

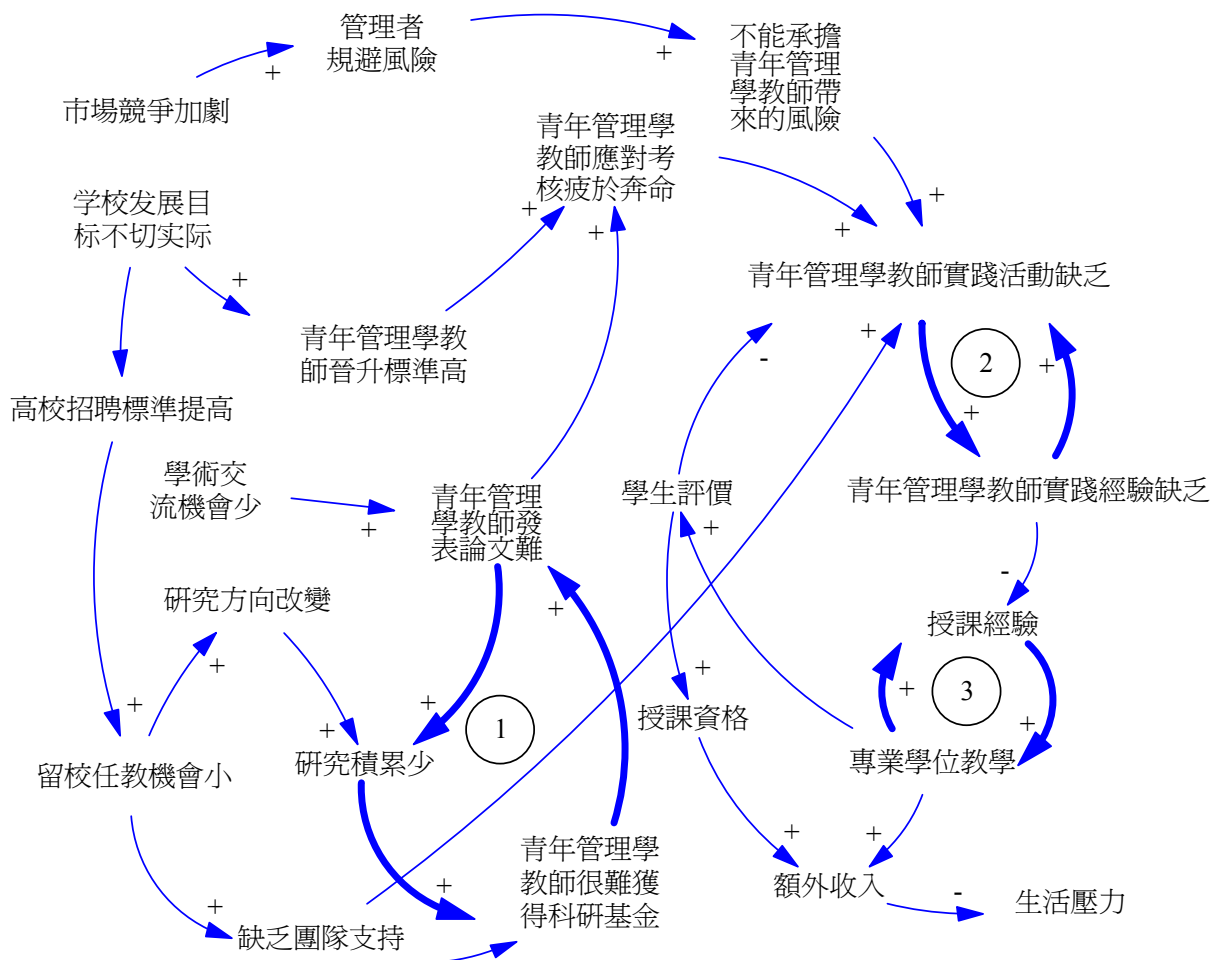


圖4 各方面挑戰相互影響系統圖

圖4中存在三個正反饋環（已在圖中用出現標出），其中①號和②號為惡性循環，③號可能是良性循環，亦可能是惡性循環。根據系統動力學原理，解決問題的根本策略在於打破惡性循環，如果打破惡性循環存在難度，則應找出其影響因素，設置調節變量。

對於循環①，直接改變環中的三個因素都有相當的難度。於是，我們可以從其影響因素入手。該環存在三個直接影響因素：“研究方向改變”、“缺乏團隊支持”和“參與學術研討機會少”，“研究方向改變”與新團隊的選擇有密切關係，如果新團隊的研究方向與自己以前的研究方向聯繫緊密，則研究方向改變就小，對該循環的強化作用也就越小，反之則反。“缺乏團隊支持”與能否成功融入新團隊有關，如果青年管理學教師在短時間內成功融入團隊，則比較容易獲取團隊的支持，從而弱化循環①。“參與學術研討機會少”與參與學術會議有關，積極參加學術會議將是有效的策略。通過分析可以發現，弱化循環①的有效策略在於融入新團隊、參加學術會議。

對於循環②，面臨著與循環①同樣的難題，即直接改變環中的因素具有相當的難度。循環②與循環①具有同樣的影響因素“缺乏團隊支持”，因此融入新團隊對於弱化循環②同樣有效。除此之外，循環②的影響因素中，還有“專業學位教學”和“授課經驗”兩個因素具有調節的可能，而這兩個因素正好形成了循環③。

對於循環③，其外部影響主要來自循環②，因此循環②的弱化策略對循環③同樣有效。除此之外，循環③並非一定會形成惡性循環，在青年管理學教師積累一定授課經驗後，循環③就會是一個良性循環。因此，其策略在於積極申請專業學位課程並努力提升教學效果。

### 3. 應對策略

通過圖4的分析，可以從融入研究團隊、積極參加學術會議和提升專業學位教學效果三個方面提出應對挑戰的策略，如圖5。

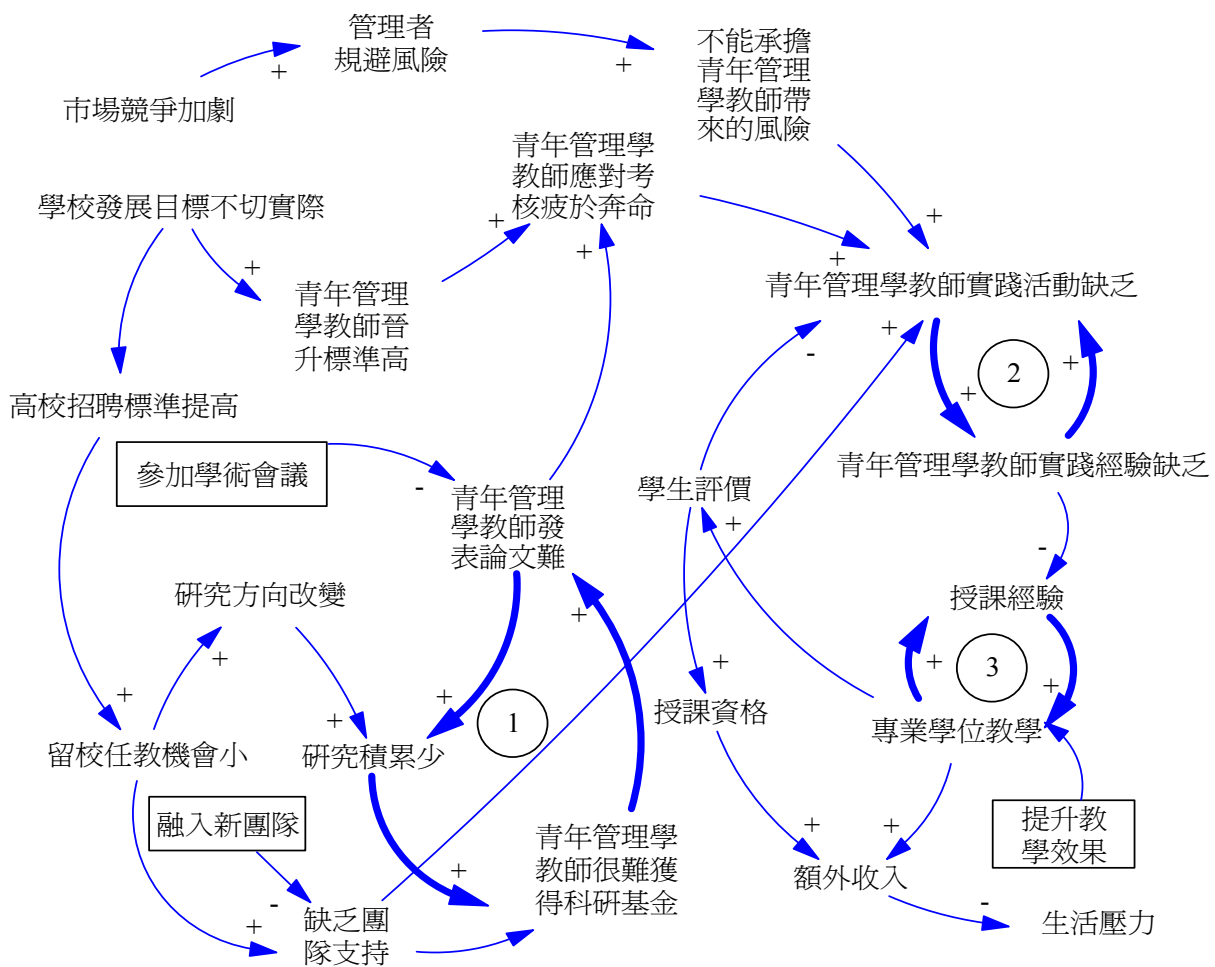


圖5 應對策略

#### 3.1 融入新團隊

管理理論的產生是人類實踐和思考的產物。特別要指出的是管理學在很大程度上是一項集體的事業。從管理學的發展過程中，我們會注意到管理研究團體、管理學派對管理學發展的特殊貢獻，會發現團隊合作對管理理論研究的重要性。在當今這個充滿激烈競爭的社會中，不管是學術研究還是一些公司企業都敏銳地注意到了合作的重要性。史

居軒（2007）通過數學史上幾個數學學派對數學科學的重要貢獻加以分析、歸納，論述團隊合作對數學發展的重要性。青年管理學教師個人能力再突出也只是一個人的力量，況且管理理論的研究不僅僅需要人力，還需要有資金的支持，還需要管理實踐經驗，這些都是僅靠一個人的力量難以解決的。建設研究團隊也非一朝一夕之功，對於青年管理學教師而言，最有效的做法就是選擇合適的研究團隊並融入到研究團隊之中。

融入研究團隊會給青年管理學教師帶來三個方面的收益：第一，實踐機會的增加。這裏的實踐機會主要是指去企業考察的機會、為企業做諮詢的機會等。第二，降低發表論文的難度。主要體現在兩個方面：一方面是由於有了團隊已有基金的支持；另一方面是由於可以掛名于團隊其他成員的成果。第三，提升學術研究能力。團隊中其他成員，尤其是團隊的科研探頭人有豐富的研究經驗，可以為青年管理學教師提供指導。青年管理學教師要想成功融入新團隊，需要做好以下幾個方面的工作：

第一，選擇合適的團隊。考察某個團隊是否適合自己的發展，需要進行大量的工作，如果團隊成員較多，將會使工作變得更加複雜，因此需要做簡化處理。實際上，團隊的科研帶頭人的實力基本上能代表該團隊的實力，那麼選擇合適的團隊就可簡化為選擇合適的團隊帶頭人。首先，需要考慮團隊帶頭人的性格是否能與自己匹配，能否和諧相處。其次，需要考察帶頭人的研究方向，包括相關性、價值、興趣、收益和儲量等。其中相關性是指該研究方向與自己的研究方向的相關性，價值是指該研究方向的理論價值和實踐價值，興趣是指自己對該研究方向是否感興趣，收益是指該方向的研究能帶來收益，儲量是指該研究方向的可持續性。再次，需要考慮該帶頭人的影響力，包括學術影響和實踐領域的影響。

第二，調整研究方向。調整研究方向就成為青年管理學教師，尤其是剛就業的青年管理學教師必須進行的一項工作。如果不調整研究方向，青年管理學教師雖然能充分利用以前的研究成果，但是會使自己游離於團隊之外，不能體現自己對團隊的價值，無法真正融入團隊。如果完全放棄以前的研究方向，多年的積累就會白白浪費。最佳的做法是在選擇合適團隊的基礎上，對研究方向做局部調整，一方面為團隊注入新鮮血液，充分體現自身的價值，另一方面，又能充分利用以前的研究成果。

第三，積極參與團隊活動。成功源自於自我的一種積極進取，而不是等待什麼天賜良機。被動就是將命運交給別人安排，是消極等待機遇降臨，一旦機遇不來，就沒辦法。凡事都應主動，被動不會有任何收穫。青年管理學教師融入團隊的根本目的在於借助團隊的力量使自己成功，然而天下沒有白吃的午餐，沒有付出，哪里來的收穫。惟有積極參與團隊活動，才能換取團隊對自己的認可，對自己的支持，最終實現自我的成功。

### 3.2 積極參加學術會議

學術會議是以提高科研工作者學術水平、營造學術氛圍為本，旨在鼓勵學術爭鳴、活躍學術思想、弘揚勇於創新、刻苦鑽研的科學精神，為各種學術思想、理論觀點以及學術靈感提供一個交流的平臺（吳靜，2008）。中國科協黨組成員、書記處書記馮長根教授指出學術會議的核心價值在於追求真理、繁榮學術、造就人才。”（馮長根，2005）積極參加學術會議對於青年管理學教師的價值體現在三個方面：

第一，發表科研成果、成就、理論和學術意見，追求同行認可，提升自己的價值。首先，對於青年管理學教師而言，發表高水平期刊難是一個現實的問題。在這種情況下，在學術會議上發表科研成果、成就、理論和學術意見就尤為重要。其次，青年管理學教師在研究思路、研究方法等方面可能還存在不足。參加學術研討，接受同行的評議，可



以獲取寶貴建議，改進並完善自己的研究。再次，有利於提升自己的價值。學術會議是培育人才、發現人才、推出人才的一種良好方式；一場好的學術報告可能影響一個人一輩子，改變他的世界觀和人生道路；研究者的某項科學發現，也許經過若干年甚至幾十年後才會被人們認可，但他在學術會議上曾經做過的這個學術報告，卻會被歷史永遠記載。

第二，結交新老同行朋友，面對面地進行交流、討論、協商與合作。個人的成功，事業的發展都離不開廣泛的社會關係。青年管理學教師正處在事業起步期，社會資源還比較薄弱，參加學術會議正好為青年管理學教師提供了結交新老同行朋友的機會。馮長根（2003）教授的親身體驗充分的說明了這一點：“我經常參加國內外的學術交流，常常看到有一些國外的科技工作者活躍在本專業相關領域一些重要的學術交流會場，積極與會，天天出席，很少缺席，認真提問，熱情討論。在招待會，會間休息，學術論文張貼處，喝咖啡等各種場合，總能見到這些專家們在一起議論學術，談話商量。他們往往成為同行的‘熟人’。從1982年開始參加學術交流到今天，我親眼目睹其中的一些科技工作者成了同行專家們最認可的人，有的最終成為科學大師，成為本領域公認的最著名的專家。”

第三，瞭解同行特別是一流管理學者的研究動向，瞭解科研趨勢。研究成果是否能得到同行的認可、學術期刊的認可，價值點把握得准不准，是否具有創新性也是相當重要的。一流管理學者對研究動向、研究趨勢的把握相對比較準確，通過與他們的溝通，青年管理學教師可以縮短瞭解研究熱點、研究動向的時間。反過來再重新審視自己的研究是否真正具有價值，具有創新性，明確自己在同行中的位置，有利於自己或者是所在團隊開拓出獨具特色的，有創新性的研究方向。

### 3.3 做好專業學位教學

攻讀專業學位的學生大多為在職學生，學費比較昂貴，授課老師的課時費自然也比較高，因此給專業學位學生上課能賺取更多的收入。不僅如此，還可以通過他們瞭解一些管理實踐中的現象，企業存在的實際問題，獲得實踐經驗。由於以上原因，專業學位課程成了搶手貨，然而上好專業學位課程並不容易，對於青年管理學教師而言，需要做好以下幾個方面的工作：

第一，到商學院進修。青年管理學教師缺乏上課的經驗，到商學院進修的目的在於去學習老師是怎麼樣授課的，老師如何進行課程設計，考察專業學位的學生都喜歡老師以什麼方式授課，喜歡什麼樣風格的老師。

第二，課前細心準備。課前的精心準備對上好一堂課非常重要，要做到對即將講授的內容心中有數。不僅要對課本上提到的理論有深入的瞭解，而且要查閱資料，拓展相關知識。要對學員關心的地方有所預期，什麼地方深入講解，什麼地方一句帶過。在此基礎上進行適當的演練是有必要的。

第三，精心組織教學過程。教師不僅要合理掌握課堂節奏，還要有效掌控課堂的發言和討論。教師應通過提示、反問、追問、鼓勵、表揚等多種手段，營造輕鬆而又濃厚的討論氛圍，引導同學積極參與。討論結束後，教師要及時進行總結評價，歸納出幾種具有代表性的觀點，並與學生一起對其進行最優化評價，對好的思路與獨到見解加以肯定，同時指出存在的缺點和不足（裘江南等，2010）。

第四，課後認真總結。通過對課堂上學生的表現，認真總結課前準備、授課方式等各個方面存在的不足，充分結合學生的需求，做出改進。如此循環往復，必定能取得理想的效果。

## 4. 結語

大陸青年管理學教師在管理學教師隊伍中占到了相當的比重，他們是管理學的未來。由於管理學本身的特點以及青年管理學教師自身的特點，他們在社會實踐、科學研究和教學等方面面臨著嚴峻的挑戰，這些挑戰不僅對青年管理學教師自身的成長有重要影響，對未來管理學科的發展也有深遠影響。本文採用系統動力學的表現形式分析了各方面挑戰的內部作用機理及其相互影響，並從融入新團隊，積極參加學術會議，做好專業學位教學三個方面提出了應對策略。

大陸青年管理學教師成長問題是一個複雜的問題，涉及到職業規劃、考核與晉升制度等多方面的問題。本文的研究只是對大陸青年管理學教師成長面臨的挑戰和應對策略作了初步的探索，在以下兩個方面還值得深入研究：

第一，學術評價體系的改革問題。學術評價體系是看不見的指揮棒，現在存在一個所謂與國際評價體系接軌（即在世界頂級管理雜誌上發表論文）的追求，但又面臨背離中國管理實踐、隔靴搔癢的問題（郭重慶，2008）。彭賀（2009）對我國某管理學權威期刊2007年刊載的64篇論文進行了統計分析，結果發現只有27篇文章(42%)談及“實踐意義”、“管理啓示”或“政策建議”等。在這27篇文章中，44%的論文僅用一句話簡單帶過，基本沒有對實踐指導意義進行深入分析。總之，大多數論文並沒有花太多的筆墨來闡述研究結論的實踐價值。

第二，青年管理學教師職業規劃問題。教師職業生涯是一種具有可循環的、可重生的生涯發展系統，由從事教師職業前的準備階段、引導與自我調適階段、建立教學能力階段、熱心與成長階段、生涯挫折階段、穩定但停滯階段、生涯低落階段、生涯引退階段這八個主要階段構成。經過準備期、適應期、發展期、創造期的職業生涯週期，青年教師由新任教師、合格教師實現向骨幹教師、專家教師的轉變（陳海燕，2010）。合格的教師需要滿足不同利益相關方的需求，在不同時空扮演好不同的角色，以實現發展目標。科學制定職業生涯規劃對青年管理學教師成長具有重要的作用，一方面，青年管理學教師需要根據自身的特點制定發展目標，明確自己在各個發展階段應該扮演的角色；另一方面，管理學教師所在高校需要為青年管理學教師制定職業生涯規劃提供指導和支持。

大陸青年管理學教師成長問題已經引起了管理學研究者的重視，但是還需要進行更加深入的研究。

## 5. 參考文獻

- 中華人民共和國教育部，教育統計數據，  
<http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/level2.jsp?tablename=1020>。
- 尹平，2007，高校教師壓力狀況調查及其應對方式分析，華中科技大學學報(醫學版)，36(1)：101~104。
- 史居軒，2007，論團隊合作對數學科學發展的重要性，太原大學教育學院學報，25(4)：97~103。
- 吳靜，2008，學術會議對構建高校學術氛圍的意義的探討，科研管理，2008，S1：104~106。
- 宋曉軍等，2009，中國不高興，收錄於黃紀蘇(編)這個時代的學術腐朽(pp. 262~263)，南京：江蘇人民出版社。
- 明茨伯格 H. 著，楊斌譯，2005，管理者而非 MBA，北京：機械工業出版社。
- 孫繼偉，2009，管理理論與實踐脫節的界定依據、深層原因及解決思路，管理學報，6(9)：1143~1149。
- 郭重慶，2008，中國管理學界的社會責任與歷史使命，管理學報，5(3)：320~322。
- 陳海燕，2010，高校青年教師職業生涯規劃研究，國家教育行政學院學報，(5)：26~31。
- 彭賀，2009，嚴密性和實用性：管理學研究雙重目標的爭論與統一，外國經濟與管理，31(1)：9~15。
- 馮長根，2003，重視學術交流作用提高學術交流質量，學會，(4)：6~8。
- 馮長根，2005，馮長根暢談學術會議三個核心價值，大眾科技報，8月30日，第A01版。
- 裘江南，2010，MBA 課程案例教學適用性和有效性研究，管理案例研究與評論，3(3)：260~265。
- 劉堯，2009，大學青年教師職業發展規劃研究縱觀，大學(研究與評價)，Z1：54~56。
- 濮寧鎮，2002，高校教師心理健康現狀調查與對策，中國初級衛生保健，16(10)：44~45。
- 謝倩，2007，論高校青年教師的心理壓力與調控，中國成人教育，(10)：46~47。
- 魏三珊，2008，高校青年教師的職業壓力及其自我調試，科教文匯(下旬刊)，(8)：12~13。