

论人才柔性和技术 MBA 培养 ***

□侯 伦 沈玉清 陈李容 [电子科技大学 成都 610054]

[摘 要] 论文首先分析了现代企业变革带来的企业柔性化需求,提出了人才柔性概念,指出了人才柔性的重要意义。然后,讨论了国内外技术 MBA 的培养现状、技术 MBA 的柔性特点以及技术 MBA 的培养目标。最后,阐述了 IT-MBA 的重要地位,提出了 IT-MBA 柔性人才培养措施的建议。

[关键词] 人才柔性; 企业柔性; 技术 MBA; IT-MBA

[中图分类号] G642.0 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-8105(2002)03-0060-(04)

以信息技术为代表的新技术将人类社会带入了一个崭新的时代——知识经济时代。知识经济时代也是一个柔性时代。在日益动态、复杂的环境中,只有柔性企业才能具有更加强大的生存能力和发展活力。企业柔性包括组织柔性、制造柔性、经营柔性和战略柔性。实现企业柔性的重要利器就是信息技术。毋庸置疑,信息技术的载体是掌握信息技术的人。因此,企业柔性能否实现的关键因素最终将取决于人才柔性。作为向现代企业输送高级管理人才的 MBA 教育机构,如何根据面向市场的原则,向企业提供合格的柔性人才,将是摆在 MBA 教育者面前的一项艰巨任务。Techno-MBA、IT-MBA 培养模式将是 MBA 教育机构成功地为柔性企业提供柔性人才的必然选择。

一、企业变革与人才柔性

(一)企业变革——柔性化趋势

近年,新知识、新概念、新技术、新产品、新工艺的日新月异,制造业面临着信息网络化、经济全球化、需求多样化和个性化、订货批量越来越小、产品的生命周期越来越短的市场竞争环境。而且,这种市场环境是动态的、突变的、非平稳的,是一个更为激烈的竞争和生存环境。在这种环境中,在 20 世纪占主导地位的大规模生产面临着严峻的挑战。为增强制造业的竞争能力和促进经济增长,在市场竞争日益激烈的今天,企业之间的竞争已由基于价格、质量、服务的竞争转向基于客户需求、客户满意和时间的竞争,而能够适应这种竞争态势的非柔性企业莫属。

信息技术极大地推动了企业全方位的变革,促进了企业

柔性化的实现,其中包括:

1. 组织柔性

传统的金字塔式的层级组织结构刚性较强,适合于外部环境稳定的情况。在新的环境下,面对需求多变、竞争激烈的市场,要求企业的组织结构具有灵活性与适应性,要求组织具有变革与创新能力,能对多变的内外部环境变化做出应变反应。可以借助“工作团队”或“项目小组”来实现组织的柔性化。通过团队合作可以发挥协同优势,缩短产品开发时间,迅速、准确地对客户的需求做出反应,从而实现产品的敏捷开发。学习型组织、生态型组织、矩阵型组织、网络型组织、虚拟组织也是组织实现柔性化的重要模式。面对集权与分权、稳定与变化等相互矛盾的管理环境,柔性组织同时兼具集权化与分权化的特性。

2. 经营柔性

多变的市场需要多变的经营策略。随着竞争环境的变化,在经营策略上以柔克刚,以变应变,以快应变慢变,才能取得企业的竞争优势。

以 CS(Customer Satisfaction)为代表的企业柔性经营战略就是企业经营中的顾客满意战略,其实质就是把“以客户为中心”这一句话,变成可以付诸实施的科学、规范、可操作的行动计划。覆盖制造柔性、经营柔性、资源柔性、管理柔性和虚拟经营等。其中,管理柔性主要是指通过强化投入资源、组织结构、生产营销及文化关系的柔性来提高企业的环境适应能力和市场盈利能力的管理方式。

3. 战略柔性

战略柔性实际上是一个相当广泛的概念,是组织为了达到控制自己命运的目标而与内部和外部环境互动,进而持续

* [收稿日期] 2002-06-29

** [作者简介] 侯伦(1957—)男,四川苍溪人,电子科技大学管理学院电子商务系副主任,博士生 沈玉清(1972—)女,吉林省磐石县人,电子科技大学管理学院会计系讲师 陈李容(1974—)女,云南通海县人,电子科技大学生命与科学技术学院教师。

地塑造环境或进行调整并做出快速反应的能力。战略柔性是企业柔性的核心。包括战略和谐性、战略适应性、战略创造性。

无论是企业资源硬柔性,还是组织结构、战略、经营和文化等的软柔性,只要是越具有柔性,就越具有可替代性和市场适应性。

(二)企业柔性和人才柔性

毫无疑问,在以人为本的知识经济时代,人才在企业柔性实现的每一环节都起着至关重要的作用。高素质、灵敏反映的企业人才是柔性管理对企业的基本要求。如果设计、实施企业柔性的人才本身缺乏柔性,无论怎样完美的企业柔性的设计都将无法最终实现。

所谓人才柔性,泛指适应变化的能力和特征,如根据周围的环境、机会的变化灵活反映、迅速行动、避开威胁、改变策略。“柔性”含有全能的意思,即具有适应不同情况的能力,还含有坚强、韧性,忍受变化带来的负面影响的能力。他们应当有知识、充分掌握信息、适应环境、并被授予权力,应当能够通过不断的学习,及时获取所从事项目所需的新知识和新技能;应当通过交叉培训,具有广博的技能,能够有效利用开放的信息环境,从而成为柔性管理企业的核心资源。

二、技术 MBA 与人才柔性

经过世界各国工商管理学院的长期努力,MBA 教育为全球培养了大量的商业奇才和高级企业管理人才。如今,MBA 在企业管理人才的竞争中已经处于中心地位。在企业面临急剧变革、企业柔性成为企业变革主旋律的条件下,培养什么样的 MBA 才能充分满足社会的需要,适应不断变换化的高强度竞争环境,已经成为从事 MBA 培养的教育界关注的焦点之一。

(一)T 型人才与人才柔性

T 型人才,又称复合型人才,多功能型人才。“T”型人才的典型特征是一专多能。人才素质复合化可从两个方面来理解:

第一,从横向‘多能’来理解,就是复合型人才必须知识面广,知识的融合度高。这种多能具有共性,它代表一种综合素质。具体说,应当包括多种学科知识的复合、多种专业技能的复合、多种能力素质的复合以及智力因素与非智力因素的复合。对于管理人才而言,“多能”指的是广博、宽厚的经济学、管理学基础知识和管理、领导才能。在知识经济时代,知识更新速度将进一步加快,获取信息的渠道将更畅通、更便捷,因此综合的、整体的素质,比掌握具体知识更为重要。

“多能”是管理人员具备人才柔性的基础和出发点。如果不具备多能的特点,人才没有柔性,缺乏环境适应能力,就无法实现组织或企业所追求的柔性。

第二,从纵向‘一专’来理解,就是复合型人才所掌握的知识既要有高度又要有深度,而且创新能力要强。这种深度和

高度应该是在至少某一个方面体现出来,在至少某一个特殊的领域具有较深的造诣。如果缺乏“一专”,无法深入到所从事行业的某一特定领域,其柔性也将大打折扣。

值得注意的是,最近我国普通高等学校提出的改革总体思路是:宽口径、厚基础、高素质、强能力,在立足复合型人才培养的基础上,突出专业特色,强化专业优势。这正好是对高等教育人才的柔性要求。应当指出,这绝不是一种巧合,而是高等教育的必然选择。因为无论是普通高等教育还是 MBA 教育,都面临的是一个共同的目标——为社会培养人才,一个共同的需求——社会对柔性人才的需求。

(二)国外技术 MBA 现状

美国《计算机世界》杂志曾就美国各大学所开设的 MBA 课程质量进行调查,评出了 25 所最适合有志于成为企业未来 CIO(首席信息官)和经理就读的大学研究生院。评选结果特别引人注目的是,所有上榜的学校个个都是异军突起的黑马,如东北大学(波士顿)、德克萨斯大学奥斯汀分校、马里兰大学学院公园分校等。而那些名牌大学研究生院,如麻省理工学院(MIT)的斯隆管理学院、卡内基-梅隆大学等却没有一个入选。这些入选学院的共同特点是所开设的 MBA 课程突出技术素养的培养,具有信息时代的鲜明特点,所培养的毕业生基础宽厚、知识全面、技能扎实,能充分满足现代化企业的要求。

美国克里夫兰战略中心最近的调查也表明,在发展高技术产品比较集中的 300 家美国大企业,60% 存在短缺高技术管理人员的问题。美国最大的 20 家电脑、半导体厂商中,大部分迫切需要增加这方面的人才。美国通用汽车公司前总裁史密斯强调指出:“未来决定企业命运的并不是技术和资金,而是信息和管理,而高技术管理人才是信息和管理的核心”。短缺高技术管理人员的问题已引起许多工业发达国家的重视。技术 MBA 走俏的时代正在来临。

(三)国内技术 MBA 现状

中国从 1991 年开始自己培养 MBA。在国内 MBA 的培养模式有两种,即传统的综合型的 MBA 和专业 MBA。所谓综合型的 MBA,即是大众最初接触到的 MBA,所有的学员学着同样的数门核心课程。而专业 MBA,从最初就在教学理念、环节、目的上确定了明确的专业方向,融入了专业特质。专业 MBA 崛起,与综合 MBA 共同发展,是目前国际 MBA 教育的一个趋势。也是国内 MBA 教育的一个热点。

技术 MBA 的培养方面,上海交通大学走在前面。上海交通大学管理学院已经推出的专业 MBA 就有技术 MBA、国际 MBA,选择学习专业 MBA 的学生占到学生总人数的一半。据载,今年 9 月份,交大还将推出金融 MBA,另外两个类型的专业 MBA——医药管理 MBA、农业 MBA 也正在酝酿当中。

此外,电子科技大学管理学院在 2001 年 9 月全国高校 MBA 学位教学合格评估(第二批)中,取得综合排名全国第二,西南地区第一的成绩。这与该学院依托 IT 领域久负盛名的电子科技大学,提出 IT-MBA 的办学模式,具有鲜明的时代特征是分不开的。

我国其他开办 MBA 教育的大学,最近也利用各自的特点和优势,纷纷开办专业 MBA,构建自己 MBA 办学的核心竞争力。

(四)技术 MBA 特点

技术 MBA,即 Techno-MBA,或简称 T-MBA,还可以从另一个角度解读其含义。就是‘T’型 MBA 人才。国内外技术 MBA 的共同特点是,在基础宽厚、知识全面、技能扎实(‘多能’)的前提下,突出某种技术素养的培养(即‘一专’)。这样培养出来的毕业生才能充分满足现代化企业的要求。如前所述,这正是人才的柔性化所要求的特质,技术 MBA 正是把握住了市场对柔性化人才需求机会,才得以异军突起,成为 MBA 人才培养的一个重要方向。

(五)技术 MBA 的柔性

技术 MBA 具备宏观柔性和微观柔性的特点。

从宏观上讲,柔性就是培养策略上具有较强的灵活性。对不同种类的企业、不同的产业和服务领域可以设置不同的培养方向。例如,针对金融业可以设置金融 MBA 方向,针对生物工程领域可以设置生物 MBA 方向。

从微观上看,柔性就是技术 MBA 毕业生在相关行业的通才与专才相结合的特点。它使得技术 MBA 毕业生在相关领域可以如鱼得水,游刃有余,具有极强的适应能力。可以在企业柔性的实现方面大显身手。

三、技术 MBA 培养目标

(一)面向市场的 MBA

MBA 培养的是职业经理人,即以经营管理为终身职业,并为企业的发展不断贡献精力的人。正因如此,全国 MBA 教育指导委员会最近更改了我国 MBA 教育的目标:MBA 培养的是复合型、外向型、开拓型的高层次企业管理家后备人才,是适应国际竞争的职业经理人。

由于 MBA 人才最终的去向是市场,所以无论怎样,市场的需求才是检验 MBA 人才合理性的终极标准,面向市场进行 MBA 人才培养才是 MBA 教育唯一正确的不变方向。而市场的主体是企业,企业的需求将左右 MBA 的培养方向。正因为如此,能够充分满足企业需求的柔性人才的培养将成为 MBA 人才培养的主流。

(二)技术 MBA 培养目标——CTO 和 CIO

随着科学技术的飞速发展和经济竞争的日益激烈,技术管理(MOT, Management of Technology)在企业(尤其是高新技术企业)管理中的地位越来越重要,企业的技术创新能力已经成为企业核心竞争力的重要组成部分。技术管理已经成为企业的重要职能管理之一,企业中业已出现 CTO(Chief Technical Officer)职位。在技术 MBA 教学中,将进一步整合原有课程,将技术素养更深地融入其中,借鉴国外先进的技术管理教学经验,充分利用 MBA 教育机构的教学和科研背景,专门开设针对技术管理的系列课程,造就人才市场上不可多得的 CTO

级别的高级技术管理人才。

“技术 MBA”中的‘技术’并非具有同一性,因学校而异,因市场需求而异。这种技术决定了其市场定位。如果是信息技术,则定位于 IT,所培养的人才也是类似于 CIO(Chief Information Officer)一类的高级信息技术管理人才。

四、IT-MBA 柔性人才的培养

(一)IT-MBA——信息时代的人才柔性

正如把人类带入工业时代的是蒸汽机一样,把人类带入知识经济时代的非以计算机为核心的信息技术莫属。信息技术深刻影响人类的生存方式,也深刻地影响着企业行为。而企业柔性的出现也完全依赖于信息技术。可以说,企业柔性和信息技术二者之间具有密不可分的天然联系。组织柔性、经营柔性和战略柔性都直接地或间接地和信息技术相关联。

由于 IT 行业最重要的体现要素是技术、专利等知识产权,特别是压倒竞争对手的核心技术,而这些知识和核心技术又是由人才掌握的,是依附于人才的,这就造成在 IT 行业里更多的显现了因为人才流动而导致企业的振兴和衰败、发展和落后。因此人才问题成为 IT 行业最突出的问题,也就是人们关注的焦点。

此外,除了 IT 行业之外,信息化几乎涉及所有领域、所有行业。现在,随着企业信息化的逐步推进,企业越来越认识到 CIO(企业信息主管 Chief Information Officer)对企业的重要性,这就产生了对 IT-MBA 人才的巨大需求,而我国 MBA 教育机构培养高级信息管理人才的能力有限,使得供应和需求之间产生了较大的人才缺口。

正是由于如上原因,IT-MBA 作为一种特殊行业人才培养模式,和其它类型的技术 MBA 比较起来,具有更广泛的适应范围和更大的柔性优势,市场对 IT-MBA 人才培养也提出更高的要求,IT-MBA 的发展前景也不可限量。

(二)IT-MBA 对传统的 MBA 的挑战

在经济全球化背景下,由信息技术的发展带动的新经济时代的到来极大影响着企业的管理模式,也对管理教育提出了新的要求。

长期以来,美国大学的 MBA 课程不重视对学生的信息技术素质的培养,毕业生很难满足现代化企业的要求,企业的 CIO 们对此一直不满。是什么原因造成连麻省理工学院这样赫赫有名的高等学府也培养不出企业真正需要的 MBA 毕业生呢?其真正原因在于许多美国大学的 MBA 课程过于强调面面俱到。过多的考虑多能,而没有充分考虑到一专。简言之,人才缺乏柔性。

从 20 世纪 90 年代中期开始,许多发达国家管理学院为迎合新经济时代要求,纷纷开设以高新技术企业管理为背景的专门方向,出现了“技术 MBA”的新培训模式。技术 MBA 项目融入与信息技术应用及高技术企业管理有关的概念、理论、方法和案例,开设‘高技术企业管理’、“电子商务”等课程。这

些 MBA 毕业生之所以与众不同,是因为他们所学习的技术 MBA 课程努力要把他们培养成知识全面、基础扎实的具有一流交际水平的技术专家和具有优异技术素养的交际专家,而这正是那些传统的 MBA 教育所欠缺的人才柔性。

当然,老牌一流大学不会无动于衷。MIT 斯隆管理学院院长表示 技术 MBA 教育的发展态势给 MIT 敲响了警钟,如果不采取措施改进教学计划,MIT 有可能被竞争所淘汰。

(三)IT-MBA 柔性人才的培养

随着我国高新技术企业的崛起和信息产业一跃成为我国的第一大支柱产业,我国需要大量的 IT 技术 MBA 柔性人才。一方面,由于我国的教育体系的缺陷,我国一直没有这方面人才培养的“通道”,缺乏相应的人才沉淀。另一方面,培养大量的 IT-MBA 仅依靠外国企业或“进口”,无法解 MBA 柔性人才燃眉之急。在这样的背景下,立足国情,借鉴国外的先进经验,打造本土的 IT-MBA 就成了当务之急。

信息技术的发展对所有领域都提出了挑战,同时也带来了机会,IT-MBA 教学也必须通过相应的改变来适应新的环境变化。

在教学理念上,应当随时跟踪国际 MBA 教育的发展动态,引入国际化合作。同时,密切关注市场对 MBA 柔性人才的需求 在教学手段上,IT-MBA 教学应鼓励教师应多用媒体手段 在教学内容上,IT-MBA 课程体系应根据信息时代和知识经济发展的要求,除了加强网络技术为代表的信息技术的基础教育之外,还应当相应地将虚拟组织、电子商务、企业资

源规划、网络营销、技术创新等相关课程加入教学计划之中;在教学环境方面,寻求 IT 企业的合作,建设可以提供实践机会、培养学员动手能力的教学基地,以及构建较为完备的相关模拟环境,已经成了 IT-MBA 教育机构的重要任务之一。只有这样,才能培养出能够经受得住市场考验的 IT-MBA 柔性人才,让我国的技术 MBA 教育在日趋激烈的国际竞争中占有一席之地。

参考文献

- [1] Phillips. Market-Oriented Technology Management. Springer, 2001.
- [2] Harrigan, K. Strategic flexibility. Lexington books. 1985.
- [3] Salck, N. And Correa, H., “The flexibility of push and pull”, International Journal of Operations and Production Management, 12(4), 1992, P82-92.
- [4] Harris and Mainelli. Information Technology for the Not-for-Profit Sector. ICSA. 2001.
- [5] 龚怡祖. 大学专业设置模式探析[J]. 教育发展研究, 2001, (11).
- [6] 潘永华. 我国研究型大学战略发展的思考[J]. 教育发展研究, 2001, (5).
- [7] 林蔚. 技术 MBA 打造中国未来 CTO[N]. 中国青年报, 2001-12-27.

Discussion on Talent Flexibility and Techno-MBA Education

Hou Lun Shen Yuqing Chen Lirong
(UESTC Chengdu 610054)

Abstract Analysis of the enterprise's requirement to flexibility resulted from the innovation tendency of modern enterprises. Proposal of the concept talent flexibility; expounding of the necessity of talent flexibility. Discussion on the current situation of national and oversea techno-MBA education, the flexible characters of techno-MBA and the goal of techno-MBA education. Suggested means of IT-MBA flexible talents' education.

Key Words Talent Flexibility; Enterprise Flexibility; Techno-MBA; IT-MBA

作者: [侯伦](#), [沈玉清](#), [陈李容](#)
作者单位: [电子科技大学, 成都, 610054](#)
刊名: [电子科技大学学报\(社会科学版\)](#)
英文刊名: [JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA \(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)
年, 卷(期): [2002, 4 \(3\)](#)

参考文献(7条)

1. [Phillips](#) [Market-Oriented Technology Management](#) 2001
2. [Harrigan K](#) [Strategic flexibility](#) 1985
3. [Salck N;Correa H](#) [The flexibility of push and pull](#) 1992(04)
4. [Harris;Mainelli](#) [Information Technology for the Not-for-Profit Sector](#) 2001
5. [龚怡祖](#) [大学专业设置模式探析](#)[期刊论文]-[教育发展研究](#) 2001(11)
6. [潘永华](#) [我国研究型大学战略发展的思考](#)[期刊论文]-[教育发展研究](#) 2001(05)
7. [林蔚](#) [技术MBA打造中国未来CTO](#) 2001

本文读者也读过(10条)

1. [张宝军](#), [冯学华](#) [江苏仪征:“柔性机制”引人才集聚](#)[期刊论文]-[中国人才](#) (上半月) 2005(9)
2. [华梅芳](#), [Hua Mei Fang](#) [中、西部民营企业跨国经营战略](#)[期刊论文]-[特区经济](#) 2006(9)
3. [闭明雄](#) [组织外部人才柔性引进及管理](#)[期刊论文]-[中外企业家](#) 2010(4)
4. [杨慧](#), [YANG Hui](#) [试论中国流通渠道的变革趋势](#)[期刊论文]-[当代财经](#) 2006(11)
5. [葛敬东](#) [财经类大学生毕业论文的通病及纠正](#)[期刊论文]-[广西财政高等专科学校学报](#) 2003, 16(2)
6. [陈萍](#) [人才柔性流动机制——产学研合作创新的必然选择](#)[期刊论文]-[当代经济](#) 2007(19)
7. [吴蓓](#), [王文奎](#), [李艳玲](#), [Wu Bei](#), [Wang Wenkui](#), [Li Yanling](#) [人才多渠道柔性利用的核心理念和基本形式](#)[期刊论文]-[科技进步与对策](#) 2009, 26(24)
8. [孟庆伟](#), [樊波](#), [MENG Qing-wei](#), [FAN Bo](#) [技术创新中基于知识流动的人才柔性流动](#)[期刊论文]-[自然辩证法研究](#) 2006, 22(12)
9. [余来文](#) [MBA导师的选择与管理](#)[期刊论文]-[江苏科技信息](#) (学术研究) 2010(1)
10. [彭建瑜](#) [柔性引进人才的探索与思考](#)[期刊论文]-[南方论刊](#) 2005(10)

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxxb-shkx200203016.aspx