

激励机制在高校人力资源管理中的实践运用

张波

湖南师范大学教育科学学院

DOI:10.12238/mef.v4i8.3961

[摘要] 高校是人才培养的重要阵地,其肩负着人才培养的重要任务,因此要密切关注教育制度和行政管理体制。人才资源管理体制是高校外在形象的充分体现,影响着人才的培养方式和质量水平。要想有效实现人力资源管理目标,高校就要积极建立激励体制,不断促进人才管理方式的改革创新,全面提升人力资源管理水平。

[关键词] 激励机制; 人力资源; 实践运用

中图分类号: G647

文献标识码: A

The Practical Application of Incentive Mechanism in College Human Resource Management

ZHANG Bo

School of Educational Science, Hunan Normal University

[Abstract] College is an important field for personnel training, and it shoulders the important task of talent training, therefore, we should pay close attention to the educational and administrative systems. The human resource management system is the full embodiment of the external image of college, which affects the cultivation mode and quality level of talents. In order to effectively achieve the goal of human resource management, college should actively establish incentive mechanism, constantly promote the reform and innovation of talent management, and comprehensively improve the level of human resource management.

[Key words] incentive mechanism; human resource; practical application

1 高校人力资源管理中激励机制的作用

1.1 促进人力资源管理系统的完善

从人力资源角度出发,科学合理运用激励机制具有十分重要的意义,能够有效促进高校管理体系不断完善,调动教职工的工作热情。将高校教职工的个人发展实际情况作为基础,采取相关的对策,不断优化教职工的职业规划,进而有效提高教学效果,充分运用教学资源,提高资源运用率。积极采用激励机制,能够有效促进人力资源管理朝向多元化的方向发展,从而有效拓展高校的发展空间。

1.2 满足高校教职工的内在需求

对于高校人力资源管理工作而言,最为核心的就是教育工作者,每一个人都具有自身的性格特点,因此要在教学活动和日常管理中有效实现自身价值。激

励机制能够有效满足高校教育工作者精神和物质上的需求,从而促进教育活动的顺利开展,优化教育效果。此外,作为教育工作者要根据高校的发展目标制定个人的追求目标,为教学目标的实现奠定良好基础,从而拓展教职工的发展平台。

2 激励机制在高校实施的困境

2.1 物质奖励重于精神激励

当前高校所采用的激励方式主要以物质奖励为主,而忽略了对教师的精神奖励,从一定程度上阻碍了教师的自我职业发展。要想充分发挥激励机制的重要作用,就要有效满足不同层次的需要。高校教师对于政治地位的提升和教育成果的推广十分注重。高校的激励机制未能满足教师的精神需求,因此在一定程度上阻碍了教师自我价值的有效实现。也有一些高校在出台相关激励政策时,只是照搬借鉴了其他高校的方法,而没有

根据自身的特色进行制定,也就不能有效满足本校教师的需要。

2.2 激励机制不均衡

高校教职工的工资主要由事业单位工资和津贴补助组成,同时高校内部也会根据教师的职称和岗位分发一定的福利,不公平的问题相对显著。高校的后勤工作者和行政工作者的工资相对比较少,但是工作量却很大,导致这些工作者出现了工作懈怠的问题。而收入相对较高的职工大都是以学术研究成果为主,这也会导致基层的教师对工作失去热情,最后出现人才流失的问题。当前,高校进行职称评定内容主要包括教师的工作量、教学质量、教学成果和科研项目成就,在评定过程中还十分注重教师的论文发表数量,使得基层教师的收入和付出不成正比,进而导致基层的优秀教师出现工作懈怠的问题。

2.3 绩效考核与激励机制不配套

高校人力资源管理一般会将教师作为教育的整体,但是在管理过程中忽略了个性差异,导致一部分教师对当前的工作出现消极情绪。大多数高校在进行绩效考核过程中,都会根据考核表进行填写,没有对日常的教育工作进行考察测评,使得部分优秀教师出现绩效成绩低的现象,影响其工作积极性。因此,要科学合理对教师进行绩效考核,充分发挥教师的专业能力,确保考核的科学性。

2.4 盲目引进人才,忽视人文关怀

高校积极引进高素质人才,目的是为了获得资源优势,然而每个学校都有各自的文化特色,所以引进的人才并不是全部都符合专业需求。高校应该积极健全人才引进机制,不仅要关注教师的学历,还要注重教师的专业能力和思想素养。高校教师要具备活到老学到老的精神,要不断丰富自身的素养水平,有效优化教学效果。高校可以组织相关的教育培训活动,促进教师知识结构得到转型升级,提升其专业素养,进而促进高校朝向现代化的方向发展。有些高校为了能够获得人才效益,将教师作为工具,忽略了教师的工作情绪和心理健康,对教师的发展造成一定阻碍。

3 高校实行激励机制的原则

3.1 坚持以人为本

激励机制的有效运用,对于教育工作者的创新意识培养具有积极作用,促进其思想得到转化,从而全面提高教学效果。此外,坚持以人为本的原则,采用统一的思想有效规范人才行为,可以充分发挥人力资源管理的重要作用,有效促进教育工作者取得更大进步。

3.2 遵循平等公正

所谓的公平是指在激励机制的制定时,对于不同岗位不同职称的教职工要公平公正,按照统一的制度进行奖惩,营造一个公平公正的教学环境,进而有效激发基层教育工作者的工作热

情,优化教育效果。要时刻牢记公平公正的观念,对于级别不同的教师要一视同仁,享有同样的教育职权。高校也要注意保护不同级别教职工的权益,创建民主和平的校园氛围,为高校的长久发展提供不竭动力。

3.3 平衡物质和精神激励矛盾

对教职工进行物质激励是保障其基本生存的前提,精神激励可以促进教职工心理获得健康发展。高校要注重物质和精神奖励之间的关系,对教职工进行深入了解,通过物质和精神相融和有效满足教师的真实需求。在进行物质奖励时,可以运用资金、福利等满足教师的基本需要。在进行精神奖励时,可以采取科学的方法,营造一个人际关系融洽的环境,为教育工作顺利进行打好基础,有效促进教育资源共享。

3.4 树立科学发展观

每个人都具有主观能动性,要想体现出个人的工作素养就要借助集体的力量。高校可以采用合作机制,有效促进教学活动的顺利进行,提高活动的质量水平。此外,在采用激励机制时,要运用发展的眼光来看待每一位教职工,为其制定科学合理的发展目标,有效促进教职工专业能力得到充分发挥,实现其个人价值。

4 高校健全激励机制的措施

4.1 重视人才需求

为管理者创造一个良好的工作环境,能够促进激励机制得到贯彻落实。高校要了解不同人才的需求,采取相关的对策激发教职工的工作热情,对待教职工的教学成果要公平公正,增强其工作的信心。此外,高校还要对教职工的心理需求进行了解分析,为其提供自我实现的平台,从而有效发挥激励机制的重要作用。

4.2 建立公平的薪酬制度

要想使教职工长远发展,就要建构科学合理的薪酬机制,这也是高校激励机制的核心内容。科学合理的薪酬制度,

能够充分调动教职工的工作热情。将各专业的教学任务作为依据制定合理的教学目标,激发教职工的积极性,促进其通过自身努力获得更多的财富。高校可以采用阶梯式的薪酬制度,不仅对教职工的积极性具有调动作用,也可以为基层的优秀教师搭建晋升平台。

4.3 健全竞争激励机制

积极完善岗位竞争机制,提升教育工作者素养水平。借助竞争机制能够有效提高教育的工作质量,明确教职工的岗位职责,帮助其树立危机意识,不断提升自我。高校要根据自身的专业特点,选聘专业人才,促进教学系统完善。除此之外,还要积极贯彻落实岗位责任制,进行岗位定责并进行严格管理,促进教育工作者的工作顺利开展。

4.4 完善绩效考评制度

高校要注重对教职工的考核制度,不断改革创新考核方法,通过教学质量和学术研究水平制定相关的考核标准。要想提高教职工的工作热情,就要将绩效考核和激励机制挂钩,这样能够有效减少考核形式所带来的消极影响。教师的日常工作表现应作为考核内容,以帮助基层的优秀教师顺利进行职称评定,为其提供晋升机会,推动高校教学水平的提升。

5 结语

综上所述,充分发挥激励制度的重要价值能够全面提高教育工作者的素养水平,不断健全人力资源管理体系。高校要不断完善激励制度,积极引进专业人才,促进育人目标的有效实现。

[参考文献]

[1]张岩.试论激励机制在高校人力资源管理中的实践运用[J].辽宁交通高等专科学校学报,2021,23(01):67-70.

作者简介:

张波(1982--),男,汉族,湖南岳阳人,副教授,博士,研究方向:高等教育经济与管理、高校人力资源管理、教育督导与质量控制、创新创业教育等。