

基于聘任制的高校教师评价激励机制创新研究

张少敏

(广州航海学院, 广东 广州 510725)

摘要: 聘任制度的合理性会对高校发展产生很大影响。为此, 我国高校应积极改革管理体制, 重视对高校人事制度的优化与革新, 采用聘任制的方式管理教师, 并引入激励机制进行辅助, 这样方可大幅提升高校教师的综合水平。聘任制能够贯穿于高校教师评价激励机制的全过程, 也是保证教师评价激励机制落实的重要基础。鉴于此, 本文将针对基于聘任制的高校教师评价激励机制创新展开分析, 并提出一些策略, 仅供各位同仁参考。

关键词: 聘任制; 高校; 评价激励机制; 创新

在聘任制中, 教师是极为重要的主体, 在开展高校改革的过程中, 教师聘任制是极为重要的研究内容。高校的教学质量与本校的师资队伍水平有很大关系, 高水平的师资队伍能够为学生提供更优质的服务。同时, 高校对于教师的评价机制是否合理, 也会对高校教师的未来发展产生很大影响。高校教师除了承担教学任务, 还担负着社会责任, 因此, 对高校教师展开正确评价, 能够促使教师获得更长远发展, 这也是当前高校工作的重要内容。

一、高校教师聘任制的理论依据

高校聘任制的理论基础来源于委托代理理论, 这个理论是经济学契约理论的重要组成部分。所谓委托代理关系, 通常是指在一个明确或者隐含的契约下, 一个或者很多主体雇佣其他主体进行劳动, 并为这些主体赋予一定权利, 雇佣人则需要结合被雇佣者的工作给予他们一定的酬劳。因此, 结合委托代理理论的相关内容, 高校教师本质上也可以理解成一种委托代理关系。在教师受聘以后, 他们需要与学校签订相应的合同, 这样能够更好地明确双方责任, 同时也能将一些风险、业绩考核方法、收益分配模式式写到合同中。

激励制度在保证教师利益最大化的同时, 还要保证学校的相关利益。高校通过开展岗位聘任制, 能够有效解决各类委托代理问题。高校教师的主要工作是传播文化, 但是对于教师工作的开展效果难以展开评价, 教师工作的投入度也难以盘点, 这就导致教师工作控制具有不可操作性。激励制度能够促使教师达到更高的教学效果, 让教师更为主动、积极地参与到学校工作中。从委托代理理论分析, 高校开展聘任制是为了明确教师的行为边界, 让他们能够朝着合同规定的方向努力。

二、基于聘任制的高校教师评价激励机制的问题

(一) 岗位设置不科学

高校若想得到进一步发展, 必须要把师资队伍建设作为工作的重要内容。但是, 部分高校在岗位设置上存在不合理的情况, 这样会对高校发展产生不利影响。不合理、不科学的岗位设置将很难让学校的财力、物力投入发挥作用, 难以实现物尽其用, 从而很容易导致人力资源的浪费。在实际工作中, 一些高校对于岗位设置的关注不够到位, 对于教师的评审也多是采用相同的模式, 这样对于提升教师的综合水平极为不利。由于岗位设置不科学, 教师与岗位之间可能会出现不契合的情况, 从而导致学校资源的浪费, 阻碍了教师的更全面发展, 影响了教师工作热情的提升, 对教师评价激励机制实施产生了阻碍作用。

(二) 绩效考评机制不合理

公平、合理的考核机制将对教师产生一定的激励效果。但是,

当前很多高校对于教师的绩效考评机制并不合理, 这就难以保证对教师工作业绩评价的全面性、客观性, 从而造成教师评价激励机制公正性缺失, 极大影响了教师的工作积极性提升。同时, 由于绩效考评机制不够合理, 教师的成就感、责任感会受到不良影响, 甚至会导致教师与管理者之间出现矛盾, 教师间的关系也会受到一定破坏, 教师评价激励机制会失去作用。

(三) 薪酬制度不完善

岗位聘任制下, 高校必须要在合同中明确教师应履行的义务, 做好规定奖励和惩罚的兑现。若是能及时回馈奖励, 将会大幅提升教师的工作积极性, 他们的工作热情也会得到进一步提升, 其工作创造力也会得到进一步发展。但是, 当前很多高校的薪酬制度并不完善, 教师在实际工作中的绩效占比过小, 相应的薪酬岗位设计也没有考虑到不同专业的实际情况, 各个学科教师的绩效薪酬基本相同。此外, 教师的课时津贴、岗位津贴等也未能体现出岗位的不同, 并没有做到责任和义务的挂钩。部分高校虽然已经开始实施岗位聘任制, 但是对应的管理工作并不到位, 相应的薪酬制度也不够完善。

三、基于聘任制的高校教师评价激励机制创新策略

(一) 满足教师需求, 提高教师工作积极性

在开展聘任制的高校教师评价激励机制创新时, 我们应重视满足教师的需求, 这样才能大幅提升教师的工作积极性。教师工作虽然有一定的公益性质, 但是他们也是社会人, 他们需要在社会中生存就必须要有相应的物质作为支撑。为此, 高校应针对教师的物质需求展开深入分析, 适当提升他们的经济收入。教师若是能够得到较高的经济收入, 他们会受到更大的激励, 其工作积极性方可大幅提升。近年来, 我国高校教师的收入虽然有了较大程度提升, 但是考虑到他们的工作特点、劳动性质, 和很多行业中的工作人员相比, 收入并不高。尤其是一些年轻教师, 他们本身具有较大的家庭生活压力, 这就更需要学校提升教育投入, 提升教师的薪资待遇, 以此方可大幅降低教师的物质压力, 使其能够全身心地投入到教育事业中。

此外, 学校方面还应尽可能满足教师的精神需求, 开展以人为本的管理活动。作为高校教师, 他们的受教育程度很高, 为此, 在学校对教师进行管理工作时, 必须要开展以人文本管理, 遵循人本主义的相关理论, 这样才能体现出对教师的尊重。和其他行业的人员相比, 高校教师更为关注自我尊严和自身价值的实现, 他们更重视个性化、自主化创新。因此, 高校若想满足教师的精神需求, 必须要从精神层面对他们展开奖励, 不同于物质奖励, 精神激励的效果将更为持久。学校应针对教师的精神需求展开深

入分析,比如教师对于职业发展的期待,对于更具挑战性工作的需求等。学校通过不断给予教师精神奖励,方可让教师更好地发展,提升他们的工作热情。

(二) 优化教师岗位聘任制

1. 合理设岗,确定岗位责任

在高校中,开展岗位聘任制是提升师资队伍运行效率的重要前提和基础。若想合理开展聘任制,必须要建立一个更为科学、合理的岗位设置规则,明确不同岗位的实际工作职责。通过科学、合理地设置岗位,将会更好地明确岗位责任,教师的绩效考核也会变得更为公平、公正,从而保证评价激励机制更好地发挥作用。在明确教师的岗位职责后,高校方可有针对性地对教师的业务能力、学术活动水平以及教学能力等展开全面评估。为保证岗位责任的明确性,高校应结合岗位设计的相应原则、具体要求,对各个工作涉及到的责任以及所需的资格展开细致分析,而后方可将这些分析结果以书面的形式展开明确记录和界定。

此外,高校还应针对不同的岗位展开规划,明确各个岗位的工作特点、职责范围、岗位功能以及对教师任职的资格要求等,并制定一个明确的岗位说明书。这些说明书将会为教师提供更清晰的指导,帮助他们更好地了解各个岗位的实际需求和期待。在针对政府宏观规划进行研究的同时,高校应结合本校的实际发展特点、发展需求、师资配置等因素,开展更合理的岗位设置,保证岗位与专业的契合性。通过此方式,高校能够对每个岗位的责任和义务、要求与规范展开明确界定,从而为教师之后的工作开展提供一个更为清晰的架构,保证他们在之后的科研工作、教学活动中发挥自身的专业能力,为学校之后的发展做出更大的贡献。

2. 优化绩效考评体系

为进一步完善教师绩效考评体系,我们在开展后续工作时应坚持积极创新、规范管理等原则,这样方可保证绩效考评工作效果。在构建绩效考评体系是,我们应充分考虑到不同教师岗位的差别,保证用不同的评价标准对不同的岗位展开评价。绩效考核的核心是教师的工作业绩,但也需要对教师的专业知识掌握情况、师德师风等方面进行多因素考察,这样才能保证考察工作的全面性和有效性。在开展绩效考评体系优化工作时,我们要重视对考核模式的革新,从传统的单一年度考核转变为全过程覆盖的阶段性考核,这样才能更为深入地了解教师的工作表现。同时,我们要将数量考核转变为质量考核,要鼓励教师追求更为卓越的研究成果。此外,在管理方面,学校应将过程管理和目标管理相结合,这样才能保证教师工作目标与学校发展目标的一致性。

高校在开展考核体系优化的工作时,应保证人事分配制度与考核体系的契合,既要关注教师的工作开展质量,还应针对他们的科研成果展开分析,这样才能兼顾考核数量的全面性和考核质量。此外,学校应对教师进行考核绩效结果反馈,帮助教师明确自己在考核中的表现。这样的反馈机制除了能拉近教师与学校之间的沟通距离,还能让教师更好地明确自身不足,从而激发他们的内在发展动力,促使其获得长远进步。

3. 改革高校薪酬制度

根据政府相关部门最新颁布的关于分配制度改革的文件精神,高校需要对现有的岗位绩效薪酬体制进行深刻的改革。在这一改革过程中,高校必须遵循公开和公平的基本原则,确保在薪酬分配上能够充分体现出对关键岗位和高水平人才的特别关注和倾斜

政策。具体而言,薪酬体系应当能够反映出对高级人才、高水平业绩以及高额报酬的重视,从而确保薪酬制度能够真正地体现出对成绩和贡献的重视。

在传统的高校薪酬管理实践中,薪酬分配往往是在学校行政手段的主导下进行的。然而,在当前的改革中,高校需要以市场为导向,突出岗位的价值,并参照市场标准对各个岗位进行合理定价。此外,改革不仅仅局限于薪酬体系本身,还包括收入分配制度、教师福利制度以及奖励制度等多个方面。通过这些综合性的改革措施,旨在不断强化高校教师的贡献意识和岗位责任意识,进而促进高校师资队伍持续发展,吸引更多高水平的人才加盟。为了激发教师的个人才能和创新精神,高校应当通过奖励制度来激励教师不断追求卓越,努力做出高质量的教学和科研成果。这样,不仅能够从整体上提升学校的教学水平和综合实力,还能够帮助学校实现其长远的发展目标,为社会培养出更多优秀的人才,为国家的发展做出更大的贡献。

(三) 采取动态差异性激励的措施

在高等教育机构中,教师队伍的构成是多元化的,包括不同年龄段、不同教育背景以及不同职责岗位的教师。这些教师在职业发展和个人需求上存在显著差异。因此,高校的管理者在设计和实施激励措施时,必须充分考虑到这些差异性,力求制定出能够满足各个群体需求的激励政策。只有深入理解不同类型教师的需求结构和需求层次,以及他们在职业生涯不同阶段的具体需求,高校才能有针对性、持续地对教师进行有效的激励。由于高校教师队伍的多样性,他们的需求结构也相应复杂。这就要求高校在制定激励机制时必须具备灵活性和多样性,以适应不同教师的需求。高校管理者需要考虑到教师所处的不同学科领域、不同部门以及他们的个性特点,采取灵活多样的激励方法,既要注重科研工作的激励,也要重视教学工作的激励。

为了满足教师在物质和精神层面的多样化需求,高校可以建立一系列激励措施,如工资确定制度、住房奖励机制、年薪分配机制等,以确保教师的物质需求得到满足。同时,在精神层面上,高校还应建立人才选拔机制、职务晋升激励机制等,以激发教师的职业成就感和归属感。在高校建立了完善的激励机制之后,还需要对这些激励措施的效果进行定期的检验和评估。这可以通过多种有效的方法来实现,例如抽样调查法、问卷调查法、追踪法、统计法、观察法等。通过这些方法,高校可以客观地评价教师激励的效果,根据评估结果对激励体制进行合理的调整,不断完善教师激励机制。最终,高校的目标是通过不断优化激励机制,进一步满足教师的需求,激发他们的工作热情和创造力,使他们能够充分发挥自己的聪明才智,为高校的长远发展做出更大的贡献。

四、总结

综上所述,为进一步提升基于聘任制的高校教师评价激励机制创新效果,我们可以从满足教师需求,提高教师工作积极性,优化教师岗位聘任制,采取动态差异性激励的措施等层面入手分析,以此在无形中促使基于聘任制的高校教师评价激励机制的创新能够提升到一个新的高度。

参考文献:

- [1] 赵韩强,刘莉萍.岗位聘任制背景下高校教师评价激励机制研究[J].教育探索,2023(02):79-82.