

# 激励机制在高校人力资源管理中的实践探索

唐建宇

(广东理工学院 526020)

**摘要:**高校人力资源管理旨在针对新时期赋予教师专业性和创造性、合理性等工作需求,运用激励,促进教师知识和技能学习、不断更新专业知识架构、加强专业素养的培养、督促学生提高综合素质积极性,进而促进教师工作提高,提高高校质量、提高竞争力的基础保障等。因此,高校要想获得长远发展必须重视对人力资源的开发与管理,将其作为重点内容来开展相关研究。鉴于以上情况,本文首先说明了激励机制应用于高校人力资源管理的重要性,接着概述了激励机制应用于高校人力资源管理的重点,最后对激励机制进行了展望。

**关键词:**激励机制;人力资源管理

**引言:**高校在人力资源管理的过程中,运用激励机制,要遵循激励的基本准则,科学进行激励机制设计,优化工作等以良好的激励手段与方式进行,增强教师在日常工作中的热情与积极性,促使教师的专业化水平日益提高、人才培养能力增强。

## 一、激励机制在高校人力资源管理中运用的意义

### (一)有利于发掘教师的潜力

新时期国家与社会对于高校教师的要求也越来越高,更加专业的需求,既需要教师有一定专业能力,同时也需要教师具备多种现代化本领,在智力层面上发挥优势,向社会输送优秀人才。因此在当前时代下,如何提高高校教师队伍素质成为一项重要课题。与此同时,中国的高等教育事业也在持续发展,对于教师队伍的建设也有了很高的要求。目前,在我国高等院校当中,普遍存在着师资力量薄弱、结构不合理等现象。因此对于高校而言,需要重视对人力资源进行管理与开发,使教师成为主要的人才资源。

### (二)有利于促进教师人才队伍保持稳定

教师人才团队,就是高校提高办学质量的需要,提高竞争力的基本保证,一旦发生人才流失,会造成教师团队稳定性的丧失,会给高校长远发展带来不利。因此,对于高校教师队伍而言,其稳定与成长至关重要。在竞争越来越激烈的今天,才能让学校永葆活力,永葆生机,重视和加强教师队伍的建设,而其中最关键的一环,是要造就一支优秀高校教师团队。高校人力资源管理部门在新时期下打造了健全的激励机制,然后可采用各种激励措施,为了消除教师人才工作中的不满意心理,提升他们的工作满意度与安全感,进而提高教师人才凝聚力,让教师团队更扎实,以适应高校长期发展的要求,稳定发展需要。

## 二、激励机制在高校人力资源管理中的运用

### (一)遵循系统化的原则

人力资源管理部门可把教师群体视为一个有着复杂性要求的体系,对其进行扩展,着重分析了整个体系多元化的需求特征,根据系统特点,条件等因素,对激励机制进行分类,然后给出了不同模型,寻求最有效激励措施,打造得比较齐全、好的激励体系,保证激励工作在总体上可以达到标准。

### (二)遵从人本性

人本性这一主旨,强调人力资源管理工作部门要以每一位教师发展需要为导向、现实的条件和其他设定的动机,给老师们一些尊重,理解和关怀充分调动了教师教学过程的积极性,使教师主动地,独立地学习到更多知识,技能,培育高素质社会,复合型人才培养保证教师教育教学工作满足社会发展需求。

### (三)遵从适度性

所谓适度性,主要表现为激励机制的营造过程中,从每一位教师的需要与发展特点来看,适度激励的方式方法等作用,从而采用了合理的激励方式,激励每一位教师强化工作能力训练、完善日常工作、保证教学整体效果积极。因此,教师应该对自己所使用的教学方法进行优化,并根据实际情况选择适合于自身特点的激励措施。激励应因人而异,激励是激发人们积极性的第一种方法,激励方式不同,其效果也不一样。所以在教育教学活动中,我们应该根据学生学习的实际情况来进行针对性的激励措施,这样才能取得更好的效果。

## 三、激励机制在高校人力资源管理中运用的一些看法

### (一)对激励机制内容进行合理设计

合理设计激励机制的内容,发挥激励机制的功能,激发教师的工作热情、教师人才的优化配置,人力资源管理部门要对激励机制内容进行合理的设计,确保了工作的高效进行。高校人力资源管理者要明确岗位职责和权限范围,制定科学合理的绩效管理体系。同时,也针对不同岗位的特点,制定其绩效考核标准,让员工有机会和空间充分地实现其价值。要从实际出发,制定科学合理的绩效管理制度,并将其贯穿于日常管理工作中。明确激励目标,科学制定激励指标,就高校教师管理工作而言,科学地确立势在必行,合理激励机制。其次是要制定完善有效的激励政策,确保激励措施能切实发挥作用。激励措施要和组织的战略发展挂钩,使之能服务于高校的整体战略目标。

### (二)激励机制的系统设计恰当

在我国高校人力资源管理工作发展的进程中,要精准设计激励机制系统,完善制度,在强化整体激励效果。也要注重对其实施有效管理,使之与高校的教育教学相协调。唯其如此,激励机制才会发挥应有的作用,促进人才成长,实现学校的发展目标。因此,要想有效提高高校思想政治教育队伍的工作效率,就必须加强思政团队建设。立足本校实际,建立科学合理的激励方案等。

### (三)合理优化激励机制

高校人力资源管理部门打造激励机制时,对于优化改进缺乏足够的理解,就造成了激励作用很难发挥出来、激励效果不能增强。只有将激励机制建立起来,才能够真正调动员工的积极性与创造性,使他们为学校做出贡献。所以,高校人力资源管理中一定要注重激励机制建设。目前,我国大部分高校都存在着不同程度上的激励机制问题,这些问题严重影响到学校的发展和稳定。尤其是高校教师,作为一种特殊群体,相对于其他行业而言,其工作性质更加特殊和复杂,也就决定了构建教师激励机制需要具备一定的科学性和合理性。所以高校要注重

教师激励机制的优化和改进,并加以确保工作落实到位。

#### 1、支持教师的职业发展

从事业发展过程看,教师对知识的需要属于十分重要的一种需要,人力资源管理部门要结合教师职业发展需要,给他们提供了学习的机会、职业发展的机会,打造健全培训机制体系,给老师们带来更多的进修机会,提供更好进修环境,通过培训,迅速抵达老师知识结构、不断地更新知识体系,让教师充分了解学科前沿知识与技术,增强他们科学研究的能力、教学工作能力过硬,满足不同教师对知识的个性化需求,提升教师专业能力等、提升职业水平。因此,在高校中实施教师继续教育是十分必要的。伴随着中国高等教育事业不断地进行改革,对高校师资队伍也有了新要求,而继续教育作为教师在职深造中最重要的途径,能帮助高校教师迅速掌握专业知识与技能,对后来的职业生涯起到了一定的支撑。对此,要强化高校教师继续教育课程建设、师资力量等方面引起重视。在实施过程中,要注意将终身性与阶段性相统一,注重实践环节。另外,必须建立行之有效的激励机制,调动广大教师主动参与教师队伍的积极性。只有这样才能保证高校教师持续地为社会输送高素质应用型专业人才。与此同时,各高校也需要制定一套完整的教师人才培养规划和计划,增加和其他院校的合作、科研机构接触强度、企业和企业间协作更加激烈,下面我们就一起来学习培养好教师团队的方法,有力地促进了教师分析问题的能力、解题能力强,开展科学研究的能力、资源整合能力强、人才培养能力等等。

#### 2、完善绩效评价体系

激励机制的实施与绩效评价之间存在着直接关系,若不合理的创设绩效评价体系等等,对教师目标完成度认识不全面、个人贡献度与教学质量,还很难对激励模式进行合理的设置。教师作为高校的人力资源中最宝贵的资源之一,其工作积极性直接决定着高校教育质量水平的高低,而绩效考核是调动教职工积极性的有效途径,有助于促进教师队伍建设,进而提升高校人才培养能力。所以,制定科学高效的绩效考核方案,对提升学校整体管理水平有着十分重要的意义。绩效考核是高校日常工作中一项非常重要的内容。在实际工作中由于对绩效管理重要性认识不足,部分高校教师往往忽视绩效考核对他们的影响,导致了几个问题的产生,影响着教学管理工作顺利开展。另外,由于我国高等教育改革力度不断加大,许多新技术、新理念逐渐运用到教育领域中去,导致原有的绩效考核制度存在诸多缺陷,无法满足新形势下的需要。所以,要想推动教育事业的发展,增强学校竞争力,建立一套科学、高效的绩效考核机制是非常必要的,让教师更好地完成工作,并且达到自我价值的最大化。

#### 3、营造民主管理机制

民主管理的主要表现是教师可以参与决策、制定制度等能为高校教育教学提供参考、起到个人日常管理的作用,发掘潜在能力。它是一种以学生为中心,通过师生之间平等交流来实现共同目标的管理模式。伴随着高等教育事业改革的加速发展,高校教师受到了极大的挑战,如何充分发挥他们的主观能动性,创造性,就成了一个迫切需要解决的课题。传统的人事管理模式已经不适应时代发展需求,而以现代企业理念为基础构建的新型管理模式则是大势所趋。在此背景下,高校人力资源管理部门正在着手进行激励机制设计工作,积极营造民主管理机制势在必行,为教师提供了参与决策的机会、有机会参加管理制

度的更新,发掘老师的天赋与智慧。建立合理的激励体系,激发广大教职工工作积极性,促进教师队伍建设。还要健全相关的法律法规,让教师依法治校,维护教职工合法权益。建立合理有效的薪酬分配制度,充分调动教师积极性,激发他们创新精神,为培养创新型人才而努力。教师的主体地位应当受到充分的尊重,建构平等协商机制,让教师成为真正促进学校发展的主力军。还要建立有效的约束与监督机制,确保高校教师的积极性不受影响,并能及时纠正偏差。还要强化教师考核评价,使之能充分发挥自己的主观能动性,提升自身素质。在此基础上还要建立起合理有效的激励机制,以调动广大高校教师的积极性、主动性与创造性。也要挑选有一定学术造诣的人、具有较高综合素养的教师人才走上高校管理岗位,发掘教师潜在的优势与天赋,从而达到预期激励的目的。

#### 4.形成良好氛围

人力资源管理部门要创造激励机制实施与运用的良好氛围。高校教师作为一支特殊群体,其心理状态直接影响着学校各项工作的开展和教学质量的提高。建立教师有效激励机制,是我国高等学校师资队伍管理急需解决的一个重要问题。要充分发挥教师在教学、科研方面的作用,必须重视并加强高校教师激励机制的研究与实施。建立科学、合理的评价机制,对教师进行正确的评价,是调动教师内在动力的先决条件和根本。在此基础上,要根据不同类型的教师采取有针对性的激励方式,以充分发挥他们的积极性和创造性。强化外部环境建设,给教师以良好的生活条件等、更高的福利待遇、社会地位高,从而得到理性的激励,提高了教师工作的自信心与积极性,使之有利于社会所需人才的培养。通过制定相应政策、完善奖励与惩罚机制等措施来调动广大教师的积极性,从而促进教育教学水平的提高。与此同时,教师队伍的建设也有待加强,建设了一支素质过硬的师资队伍。在此过程中,还要完善激励体制,提高教师积极性。另外,还应完善相关制度,树立科学、高效考核标准,为了确保激励机制得以实施,继而促进学校各项管理目标实现。本文主要分析了当前高职院校在激励过程中存在的问题并提出相应对策,以期对今后我国高等职业教育事业发展有所帮助。还要注意利用学校本身的优势,构建良好的人际关系。营造良好内部环境等,创造公平环境氛围等,合理进行激励工作。

结语:在实际工作中,高校人力资源管理部门应注重激励机制改进,遵循基本原理与重点,不断增强激励工作的成效,让教师能主动地根据社会对他们的要求,不断改进,提高和优化自己。只有这样才能促进高校教学水平与质量的提升,也能更好地服务于学生,进而实现自身价值。所以在人力资源开发的过程当中,应注重构建科学、高效绩效考核体系,并有针对性地制定了考核方案,通过科学、合理的考核制度,充分调动教师的积极性。同时,还要加强对教职工思想政治水平的培养与提升,增强他们的主人翁意识。此外,还应加强人力资源开发管理,把人力资源作为首要的资源,对人力资源进行充分挖掘与利用,由此实现人本管理模式下的高效运行,为了促进教育事业的健康、稳定发展、为持续发展奠定基础。

#### 引用文献:

[1]陈明.激励机制在高校管理中的有效运用[J].黑龙江高教研究,2004(7):2.

[2]邱丽娟,邱玉兴,孙永军.关于我国高校人力资源激励机制的探讨[J].会计之友,2010.