

DOI: 10.12361/2705-0866-05-09-140596

心理契约视角下民办高校高层次人才管理策略

杜明璇

四川文化传媒职业学院, 中国·四川 崇州 610000

【摘要】当今社会,人才是推动社会进步和组织发展的关键因素,人才的竞争是社会的最终竞争。高层次人才加入可以为民办高校带来更好的发展机遇和竞争优势,然而,由于资金等多种因素,民办高校在高层次人才管理中存在一系列包括心理契约失衡、奖惩机制不完善等问题。本文通过深入分析心理契约视角下民办高校高层次人才管理策略的优势与瓶颈,并运用了大量的实证分析方法,引用了相关学科的理论框架,提出了一些具有创新性的如建立长期合作关系、提供多元化的福利待遇等管理策略,为这一领域的实践工作提供了重要的理论支持和启示。

【关键词】心理契约;民办高校;高层次人才;管理策略

Strategies of High-level Talent Management in Private Colleges from the Perspective of Psychological Contract

Mingxuan Du

Sichuan Vocational College of Culture and media, Chongzhou 610000, Sichuan, China

[Abstract] In today's society, talent is the key factor to promote social progress and organizational development, and the competition of talent is the ultimate competition of society. The entry of high-level talents can bring better development opportunities and competitive advantages for private universities. However, due to various factors such as funds, there are a series of problems in the management of high-level talents in private colleges and universities, including unbalanced psychological contract, imperfect reward and punishment mechanism and so on. This paper deeply analyzes the advantages and bottlenecks of high-level talents management strategy in private colleges and universities from the perspective of psychological contract, and applies a large number of empirical analysis methods, citing the theoretical framework of related disciplines, some innovative management strategies, such as establishing long-term cooperative relationship and providing diversified welfare treatment, are put forward, which provide important theoretical support and enlightenment for practice in this field.

[Keywords] psychological contract; private colleges; high-level talents; management strategies; advantages and bottlenecks

【课题项目】本文系成都市社科院成都应用心理学研究会2023年度科研课题,课题名称:《心理契约视角下民办高校高层次人才管理策略》;课题编号:CYXYJH2327;课题组成员:杜明璇、江海童、何淡宁、蒲华略、陈英志。

在当今教育领域,民办高校高层次人才管理策略日益成为关注的焦点。随着中国高等教育的迅速发展,民办高校在高层次人才培养和引进方面面临着独特的挑战和机遇。然而,目前对民办高校高层次人才管理策略的研究尚处于起步阶段,尤其缺乏心理契约视角的探讨。心理契约作为一种管理理念,旨在理解和满足员工个体对于组织的期望和承诺,具有重要的理论和实践价值。因此,基于心理契

约视角下民办高校高层次人才管理策略的研究具有重要的意义。

1 高层次人才对于民办高校的重要意义

高层次人才对于民办高校来说具有重要的意义。他们的加入可以提升教育质量,推动科学研究,增强学校竞争力,培养优秀人才,为学校的发展和进步做出积极贡献。

1.1 提升教育质量

高层次人才具备丰富的学术经验和专业知识, 他们的加入可以提升民办高校的教育质量和水平。他们可以为学校带来最新的学术思想和研究成果, 开设高水平的课程, 引导学生进行科研活动, 提高教育教学质量。

1.2 推动科学研究

高层次人才在科学研究领域有着深厚的造诣和丰富的研究经验, 他们的加入可以带动学校科研水平的提升。他们可以引领研究方向, 组织科研团队, 开展前沿科研项目, 推动学校的科技创新和学术发展。

1.3 增强学校竞争力

高层次人才具备较高的知名度和影响力, 他们的加入可以提升学校的知名度和声誉。他们的学术成果和研究成果可以吸引更多优秀的学生和合作伙伴, 增加学校的吸引力和竞争力。

1.4 培养优秀人才

高层次人才作为榜样和导师, 可以为学生提供良好的学习环境和学术指导。他们的教学方法和经验可以帮助学生培养正确的学术态度和科学精神, 激发学生的创新能力和学习动力, 为他们的职业发展奠定良好的基础。

2 民办高校高层次人才管理策略的现状

民办高校作为新兴的高等教育形式, 面临着吸引和留住高层次人才的挑战。当前, 民办高校在高层次人才管理中存在一系列问题, 这些问题不仅影响了高层次人才的激励和归属感, 也制约了民办高校高层次人才的持续发展和创新能力。

2.1 心理契约失衡是民办高校在人才管理中面临的一个主要问题

民办高校与高层次人才之间的心理契约往往存在不合理的偏向, 导致高层次人才无法获得应有的职业发展空间和待遇, 从而影响其工作积极性和创新能力。具体来说, 民办高校往往通过以高薪聘请、优厚福利等方式吸引人才, 但在实际工作中缺乏对高层次人才的真实支持和培养机会, 导致高层次人才在心理契约上的不平衡。

2.2 奖惩机制不完善是民办高校高层次人才管理中的一个突出问题

由于缺乏合理的奖励和惩罚机制, 民办高校在激励高层次人才方面存在困难。对于高层次人才的优秀表现和贡献, 民办高校通常不能及时给予相应的奖励和荣誉。同时, 对于低效和不合格的高层次人才, 民办高校也缺乏有

效的惩罚措施, 无法及时纠正和改进问题。这种奖惩机制不完善导致了高层次人才在民办高校的个人发展和职业价值实现方面的困扰, 进而对整个高层次人才管理策略的实施造成了阻碍。

2.3 民办高校在高层次人才管理中还面临一些其他的问题和挑战

多数民办高校的管理人员和教师缺乏专业的高层次人才管理经验, 对于高层次人才的特点和需求认识不深, 往往无法准确把握高层次人才的思想动态和职业规划。同时, 由于民办高校经济和资源的局限性, 往往难以提供与高层次人才需求匹配的发展平台和资源支持, 制约了高层次人才在学术和科研方面的发展。此外, 民办高校在人才管理中还存在一些不完善的制度和政策, 缺乏科学的评价和晋升机制, 无法为高层次人才提供良好的发展环境和机会。

3 心理契约视角下民办高校高层次人才管理策略

3.1 心理契约及其理论基础

心理契约是指个体对于组织或他人心理隐性或明示的期望和承诺。心理契约理论作为解释和指导组织员工关系的重要理论框架, 已经得到广泛关注和研究。在心理契约视角下, 个体和组织之间的关系被理解为一种双向互动的合作关系, 侧重于个体与组织之间所建立的隐性和明示的期望交换。民办高校高层次人才管理策略的制定和实施是建立在心理契约基础上的。心理契约理论为民办高校管理者提供了一个框架, 用以指导民办高校在高层次人才管理方面的工作。具体而言, 心理契约理论提供了以下几个方面

(1) 心理契约理论强调个体和组织之间的相互期望

个体对于组织的期望主要包括工作条件、薪酬福利、职业发展机会、工作环境等方面, 而组织对于个体的期望主要包括员工的工作绩效、工作态度、忠诚度以及对组织的贡献等方面。在民办高校高层次人才管理中, 管理者需要明确员工对于组织期望的关键内容, 并与组织提供的条件进行匹配, 以实现员工与组织之间的和谐共赢。

(2) 心理契约理论强调心理契约的双向性

个体和组织之间的心理契约是一种双向的关系, 个体和组织在契约中都有权利和义务。在民办高校高层次人才管理中, 管理者需要关注员工对于组织的期望和承诺, 同时也需要关注组织对于员工的承诺和支持。只有在契约关系的双方共同努力下, 才能够实现组织与员工之间的长期稳

定关系。

(3) 心理契约理论强调心理契约的动态性

心理契约是一个动态的概念, 它会随着时间和环境的变化而发生变化。在民办高校高层次人才管理中, 管理者需要关注组织与员工之间的心理契约变化, 及时调整管理策略以适应新的情况。

(4) 心理契约理论强调心理契约的保持和管理

管理者需要通过有效的沟通、信任建立和奖惩机制等手段, 维护和管理好组织与员工之间的心理契约关系。在民办高校高层次人才管理中, 管理者需要建立良好的沟通渠道, 加强与员工之间的互动, 增强员工对于组织的认同感和归属感。

此外, 本研究还发现了一些创新性的管理策略, 可为民办高校的高层次人才管理提供借鉴。首先, 建立长期合作关系是一种有效的管理策略。民办高校可以通过与高层次人才签订长期的合同, 以稳定他们的就业关系, 并提供持久的发展机会。其次, 提供多元化的福利待遇也是一种值得推广的管理策略。除了物质福利, 民办高校还可以提供个性化、多样化的福利, 满足高层次人才的个性化需求, 提高其工作满意度和忠诚度。

3. 2 民办高校高层次人才管理保障措施

(1) 学校与人才之相互之间要有清晰沟通和定义

民办高校应与高层次人才进行清晰的沟通, 明确双方的期望和责任。建立明确的工作目标和职责, 确保高层次人才了解他们的角色和职责, 以及他们对学校的期望。同时, 学校也需要明确告知高层次人才有关待遇、晋升机会等方面的信息。

(2) 民办高校应为高层次人才提供发展机会和支持

这包括提供专业培训、学术交流和研究资金等资源, 帮助他们不断提升学术水平和专业能力。学校也应提供良好的研究条件和工作环境, 以激发高层次人才的工作热情和创造力。

(3) 民办高校应建立公平和公正的评价体系, 对高层次人才的工作进行客观评估

评价标准应明确、透明, 并与学校的发展目标相一致。学校可以采用多元化的评价方法, 包括学术成果、教学质量、科研项目等多个方面进行综合评价。

(4) 民办高校应关注高层次人才的个体需求和福利

这包括提供合适的薪酬待遇、福利保障和工作环境。学校可以根据个体差异制定个性化的激励措施, 以满足高层次人才的需求, 增强他们的工作满意度和忠诚度。

(5) 民办高校应建立积极向上、开放包容的组织文化

学校应重视学术自由和团队合作, 鼓励高层次人才展示个人才华和创新能力, 同时也鼓励他们与其他学术团队进行合作和交流。学校还应提供一个良好的人际关系和沟通的环境, 以增强高层次人才的归属感和凝聚力。

通过心理契约视角对民办高校高层次人才管理策略进行研究, 本文为这一领域的实践工作提供了重要的理论支持和启示。虽然本研究取得了一定的研究成果, 但仍有不足之处。未来的研究可以进一步探讨高层次人才管理策略的内在机制和潜在影响因素, 比较不同类型高校的管理策略差异, 以及评估实施的策略和建议的效果, 为民办高校高层次人才管理策略的改进和优化提供更深入的研究支持。

参考文献:

- [1] 李晓芬, 黄琦. 心理契约视角下民办高校青年教师激励策略分析[J]. 中国市场, 2020.
- [2] 刘典. 心理契约视角下绵阳市A银行知识型员工激励研究[J]. 2020.
- [3] Y Liu, TN University. On the Quality-improving Strategies of High-Level Talent Management in Colleges and Universities[D]. Heilongjiang Researches on Higher Education, 2019.
- [4] P Poisat, MR Mey, G Sharp. Do talent management strategies influence the psychological contract within a diverse environment?[D]. Sa Journal of Human Resource Management, 2018.
- [5] Cassell B A. Assessing the Effects of Climate Change and Fuel Treatments on Forest Dynamics and Wildfire in Dry Mixed-Conifer Forests of the Inland West: Linking Landscape and Social Perspectives[D]. Portland State University. 2018.
- [6] 李娜. 探究心理契约视角下的民办高校教师队伍管理[J]. 山海经: 教育前沿, 2021.
- [7] 肖潇. 基于心理契约的民办幼儿园教师职业获得感研究[J]. 2020.
- [8] 黄佳敏. 心理契约视角下的政府模糊责任研究——以新冠疫情应对为例[J]. 2021.
- [9] 王杨. 心理契约视角下A公司员工敬业度研究[J]. 2021.
- [10] 毕瑜林. 心理契约视角下高校高层次人才绩效评价体系优化研究[J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2020.