

基于人力资源柔性化管理的民办高校教师激励机制探究

刘玉莹

广西演艺职业学院, 中国·广西 南宁 530226

【摘要】 伴随着中国高等教育事业的迅速发展, 作为我国高等教育领域中重要组成部分的民办高校也迎来高速发展阶段。迅猛的发展势头给民办高校带来机遇的同时也带来严峻的师资队伍建设压力。如何提高教师工作创造力和积极性, 不断完善师资队伍的激励机制, 对于高校教育管理是一个热门问题。本文以人力资源柔性化管理理论为基础, 探讨民办高校教师激励机制的优化策略和实现路径。

【关键词】 人力资源; 柔性化管理; 民办高校; 教师激励机制

【基金项目】 广西教育科学规划课题《广西民办高校师资队伍激励机制构建研究—基于双因素理论》课题编号: 2022ZJY3226。

本研究的基础是人力资源柔性化管理理论。围绕民办高校如何探索和完善激励机制, 进而提高教师的工作满意度和学术影响力, 激发教师的工作创造力和积极性, 深入探讨了民办高校教师激励机制的优化策略和实现路径。

我国快速发展的高等教育, 使得教学质量提升、人才竞争和师资建设等问题成为民办高校不得不面对的挑战。在这种情况下, 民办高校只有找到适合自身特点的激励机制和管理模式, 才能留住高素质人才, 提高竞争力^[1]。

强调个性化、差异化和灵活化的管理方式是人力资源柔性化管理主要特点。人力资源柔性化管理不仅提供了个性化的激励政策, 还为教师提供了更加灵活的工作时间, 从而提高教师工作的创造力和对学校的满意度, 最终推动学校提升竞争力。

以人力资源柔性化管理为基础理论的民办高校教师激励机制的研究, 具有重要的理论意义和实践价值。通过探究民办高校教师队伍激励机制的现状和挑战, 找出解决问题的有效方案, 为民办高校的师资队伍的建设、培养提供新方法。

1 文献综述

1.1 柔性化管理理论与实践

(1) 柔性工作安排对员工绩效的影响研究

该研究采用实证分析和问卷调查相结合, 主要探讨员工绩效受柔性工作安排的影响情况。研究表明, 柔性工作安排对提高员工的绩效和工作的满意度起正向影响。

(2) 柔性工作安排对生活平衡及员工工作积极性的影响研究

该研究通过问卷调查, 分析了某企业对实行柔性工作安排的员工的生活平衡及工作的积极性。研究表明, 柔性工作安排正向影响高员工的生活质量和工作积极性。

(3) 柔性工作安排对员工离职意愿和工作满意度的影响研究

该研究通过问卷调查和实证分析, 探讨了柔性工作安排对员工离职意愿和工作满意度的影响。研究表明, 柔性工作安排正向影响工作满意度不明显, 但柔性工作安排显著影响员工离职意愿。

(4) 某高校教师柔性化管理理论与实践研究

该研究以某高校教师为研究对象, 探讨了基于人力资源柔性化管理的教师激励机制的柔性化管理理论与实践。研究表明, 柔性化管理理论和实践对推动学校教学质量和竞争力的提升, 以及提高教师的工作满意度和创造力具有显著影响。

(5) 柔性工作安排对员工身心健康的影响研究

该研究通过综述分析国内外柔性工作安排, 发现柔性工作安排正向影响员工身心健康。该研究同时探讨了柔性工作安排的发展方向和实施策略。

综上所述, 教育管理者通过逐渐深入的研究柔性化管理理论和实践, 已经为企业提供了制定柔性化管理政策和实践的理论基础, 并提供了大量的实践经验。

1.2 教师激励机制理论与实践

(1) 基于目标管理的高校教师激励机制研究

该研究通过探究某高校基于目标管理的教师激励机制, 发现在提高教师的工作积极性和创造力上, 目标管理发挥积极作用, 成为推动学校教学质量提升的推手。

(2) 教师激励机制与教学质量关系的实证研究

该研究利用调查和实证分析结合的方法, 得出教学质量和教师激励机制之间的正相关关系。研究表明, 教师激励机制对提高教学质量影响显著, 不同类型的教师激励机制对教学质量的影响存在差异。

(3) 高校教师激励机制变革的实践与思考

该研究以某高校为案例, 结合现有理论和实践经验, 探讨了高校教师激励机制的变革和优化方向。研究认为, 高校教师激励机制应该适应不断发展的时代特点和需求, 强调多元化、差异化和以人为本的管理方式。

(4) 基于权责清晰的高校教师激励机制探讨

该研究探讨高校教师激励机制的设计和实施的权责清晰角度。研究表明, 提高教师的工作积极性和主动性应具备清晰的权责, 同时清晰的权责对促进学校教育质量的提升具有积极影响作用。

(5) 高校教师绩效考核与激励机制创新研究

该研究通过综述和分析高校教师绩效考核和激励机制, 提出具有创造性的建议。研究表明, 高校需要从过程、目标和反馈等方面对教师绩效考核和激励机制进行创新和优化, 从而更好地引导和激励教师主动发挥本身的能动性和创造力, 最终达到推动学校教学质量提升的目标。

综上所述, 深入研究教师激励机制理论与实践能够为教师工作激励提供科学有效的理论和方法支持, 进而推动学校竞争力和教学质量的提升。

1.3 民办高校教师激励机制研究情况

柔性化管理理论强调灵活和变通的管理方式, 这更有利于增强员工归属感换人工作满意度, 从而提高生产效率, 达到增加企业竞争力的目标。教师激励机制目标是发教师的工作积极性和创造力, 主要手段是通过培训、谨慎、奖励和薪酬等方式, 二教师工作积极性的提高最终会影响学科竞争力和教学质量。目前, 教师激励机制和柔性化管理在国内外相对成熟, 并已经形成较为完整的理论体系和实践路径。但是, 针对民办高校的师资队伍激励机制研究还相对较少^[2]。本文以此为契机展开研究具有现实意义。

2 理论框架

2.1 基于人力资源柔性化管理的民办高校教师激励机制概述

民办高校想要提高教师的创造力和工作积极性, 从而促进学科竞争力和教学质量的提升, 必须将教师激励机制的柔性化管理理论和实践相结合。柔性化管理理论在实践中的体现主要有以下几个方面:

(1) 建立灵活的工作模式

民办高校应该提供多样化的工作内容和灵活的工作时间安排, 灵活性的工作时间更有利于促进高效的完成工作, 发挥教师的想象力和创造性。

(2) 提供多元化的职业发展路径

民办高校为促进教师培训机会和晋升空间的广阔化, 应积极推进职业发展支持体系建立多元化模式。通过鼓励教师自我提高, 扩宽技能和知识层面, 达到提高专业素养的

要求, 实现教师个人的发展和进步。鼓励教师参与不同的专业交流, 积累丰富的经验。

(3) 个性化的职业发展路径

个性化的职业发展路径可以促进教师根据自身兴趣和能力, 选择有利于自己的研究、教学方向。同时, 学校要引导教师寻找个性化发展路径, 促进教师认识自我, 坚定职业认同感, 筑牢个性发展的根基。

(4) 完善公正的薪酬体系

民办高校要加强薪酬体系管理, 确保薪酬公正、透明。同时, 需建立灵活的奖惩机制, 通过激励高绩效、惩罚低绩效等方式, 提高教师的工作积极性和创造力。高校要重视薪酬体系的完善, 切记过度追求低成本。高校教师是知识型人才, 通过多渠道的薪酬体系激活员工潜力, 发挥其能动性和创造力, 是稳健师资队伍的有力手段。

(5) 推动教学科研一体化

民办高校要鼓励教师参与科研项目, 加强教学科研一体化, 提高学术影响力和社会认可度。课研能力作为教师能力的组成部分, 已成为提升教师能力的有效途径, 高校要从教学科研一体化切入, 引导教师实现课研常态化和现实化, 推动教师课研立足教学、反哺教学^[3]。

这些措施旨在满足教师的个性化需求, 提高工作积极性和创造力, 从而促进民办高校教学质量的提升。

2.2 人力资源柔性化管理的内在逻辑和实践特点

人力资源柔性化管理通过灵活多样的管理方式, 调动员工积极性、激发创新意识, 提高企业生产力和竞争力。其主要实践特点体现在以下几个方面:

(1) 工作地点和时间的弹性安排。工作地点和时间的弹性安排更有利于员工在工作和生活间找好平衡点, 从而提高生活幸福感和工作效率。

(2) 薪酬政策的差异化。薪酬政策的差异化最大限度的根据员工的日常贡献和工作表现发放薪酬, 更有利于激发员工的工作积极性。

(3) 培训机会的多元化。培训机会的多元化有利于帮助员工不断提升专业技能和自身素质, 最终提升企业核心竞争力。

(4) 晋升通道和职业生涯规划。健全的晋升通道和职业生涯规划有可以为员工提供更多的职业发展机会, 从而增强员工对企业的忠诚度和认同感。

(5) 团队合作氛围和良好的人际关系。团队合作氛围和良好的人际关系有利于凝聚员工力量, 增加员工归属感, 提高生产力和组织绩效。

总之, 工作地点和时间的弹性安排、薪酬政策的差异化、培训机会的多元化、晋升通道和职业生涯规划以及团队合作氛围和良好的人际关系等方面都是人力资源柔性化

管理的实践特点, 这些特点在企业提高员工的创造力和积极性方面起到至关重要的作用, 对提高企业的核心竞争力和整体生产力水平意义重大。

2.3 民办高校教师激励机制现状分析

通过对民办高校教师激励机制的现状分析, 发现以下几个问题:

(1) 民办高校教师收入水平不稳定。相对于公办院校, 民办高校的经济实力不稳定, 教师的个人收入水平也就不稳定, 且缺乏竞争性。

(2) 激励政策缺乏多元化。民办高校中大部分在教师激励政策上以绩效为主, 甚至唯一, 评价标准缺乏差异化和多元化。

(3) 职称评价体系有待完善。和公办高校相比, 民办高校职称评价体系显然不够完善, 教师面临的晋升和职业发展双重制约。

(4) 民办高校教师工作压力大。民办高校受人力资源配置影响, 教师通常要兼顾管理、教学和科研等多重角色, 工作量和相对较大, 工作压力自然不小。

(5) 人事管理缺乏规范性。民办高校受制于规范体系和管理机制的完善, 使得教师的福利待遇和个人权利难以全面保障。

3 对民办高校教师激励机制完善和优化的思考

为了完善和优化民办高校教师激励机制, 提出以下建议:

3.1 建立科学的绩效评价体系。

通过科学绩效评价体系的建立, 完善教师在社会服务、教学和科研等方面全方位评价的缺失, 以实现差异化激励。

3.2 加强职业发展和培训力度。

提供多样化、广阔化的职业发展和培训机会, 促进教师专业技能和自身素质的提高, 为教师发展提供广阔的空间。

3.3 拓宽激励途径和手段。

通过设置特殊津贴和荣誉称号等, 激发教师的创造力和工作热情。

3.4 加强团队合作。

加强团队合作, 为教师之间的交流与合作提供平台, 凝聚教师的团队力量。

3.5 鼓励成果转化和技术创新。

鼓励成果转化和技术创新, 通过专利、科技奖励等方式激励教师进行创新, 从而为学校的发展添砖加瓦。

综上所述, 高校要从多方面入手完善和优化教师队伍激励机制, 通过建立科学的绩效评价体系、加强职业发展和

培训力度、拓宽激励途径和手段、加强团队合作、鼓励成果转化和技术创新等途径全面完善教师队伍激励机制。只有通过多元化、系统化地改革创新, 才能实现激励高校教师的创造力和工作积极性^[4]。

4 研究不足和未来努力方向

对以人力资源柔性化管理为理论基础的民办高校教师激励机制的探究, 是涉及到多领域、多学科的复杂问题, 对其研究有诸多限制, 例如: 数据样本和来源受限制。由于数据样本和来源受限制, 会导致研究结果存在一定的偏差和局限性; 研究模型和方法不足, 目前对于以人力资源柔性化管理为理论基础的民办高校教师激励机制探究的研究模型和方法还不够完善。在制定民办高校教师激励机制时需要充分考虑到各自的实际情况和具体场景^[5]。

努力方向: 一是建立更为科学的评价体系。通过进一步优化建立科学的绩效评价体系, 从而更为全面可观地评估教师的日常贡献和工作表现。二是探索新的激励途径和手段。通过探索新的激励途径和手段, 如通过智能化系统、数字化平台、等方式进行激励管理。三是加强国际比较分析。通过加强对国际上民办高校教师激励机制的研究比较, 借鉴其他地区和国家的经验做法。四是拓宽研究视野。通过将研究视野拓宽至人力资源柔性化管理的其他领域, 以遍从更多维度探究其在不同场景下的应用效果。

5 结语

总之, 未来的研究需要更为深入地探讨基于人力资源柔性化管理的民办高校教师激励机制探究的相关问题, 并结合实际情况和具体场景, 不断优化完善研究方法和模型, 在实践中取得更为显著的成果。

参考文献:

- [1] 柏祝玲. 构建基于人力资源柔性化管理的高校教师激励机制[J]. 前沿, 2012, 321(19): 150-152.
- [2] 张日颖. 建立人力资源柔性化管理的高校教师激励机制探究[J]. 人力资源管理, 2014, 90(03): 115-116.
- [3] 王博. 基于教师需求的高校人力资源管理激励机制研究[D]. 长春工业大学, 2016.
- [4] 江先锋. 个性化发展路径的实现: 影响高校青年教师入校后职业认同的新因素[J]. 高等教育研究学报, 2016, 39(02): 80-85+109.
- [5] 陈美任. 基于公平理论的R公司研发团队薪酬体系优化设计研究[D]. 广东工业大学, 2022.

作者简介:

刘玉莹(1989.12—), 女, 汉族, 山东滨州, 硕士研究生, 讲师, 研究方向: 人力资源管理。