

基于全面薪酬理论的民办高校教师薪酬制度研究

郝丽静

西安明德理工学院, 中国·陕西 西安 710124

【摘要】随着教育的进一步发展,民办大学已成为我国高等教育的重要组成部分,为越来越多的人提供上大学和接受再教育的机会。但是,由于发展周期短,学校经费有限,民办大学的管理仍然存在很多问题,特别是薪酬结构不合理,缺乏科学的设计依据等薪酬管理问题尤为突出,同时还存在薪资制度缺乏公平性和竞争力,以及对年轻教师的缺乏关注,影响了教师在工作场所的积极性和主动性,无助于民办大学的长期发展。全面薪酬理论为建立和完善民办大学薪酬体系提供了重要依据,并以此理论为指导,将公立和民办大学的薪酬管理经验与内部薪酬体系的特点相结合。本文提出了建立和完善民办大学的薪酬制度的思想和方法。

【关键词】全面薪酬; 民办高校; 教师薪酬; 制度

1 民办高校教师薪酬体系的现状与存在的问题

民办高校薪酬体系的现状。随着民办高校和专任教师规模的扩大,各种内部管理制度不断完善,薪酬体系不断完善。大多数民办大学都在经历“计时工资制—基本工资—绩效工资”的发展模式,并且他们开始意识到有必要通过合理的薪酬制度调动教师的积极性。由于民办大学的特点,类似于公司管理模式,民办大学在建立薪酬体系方面具有高度自主权,并且为了吸引优秀人才,可以准备适合学校情况的薪酬体系。目前,民办高校的薪酬制度大多采用“基本薪酬与时间比例”的形式,与同行业相比,薪资水平处于中下水平,并受民办大学的经营状况和财务状况的影响,大多数民办大学不为教师提供公立大学薪酬待遇,这种健全的福利制度限制了教师的收入并限制了教师的发展空间。

2 民办大学教师薪酬制度的问题

2.1 不合理的薪资结构

健全和合理的薪酬体系不仅应包括经济外部薪酬,还应包括隐性福利和薪酬,以满足员工的多样化需求。民办大学的营业时间短且具有商业运作的特征,民办学校的发起人具有不同的背景,在学校中建立教师的重要性也不同。大多数民办大学对教师的福利薪酬没有给予足够的重视。一些民办大学的老师甚至没有退休金保险和医疗保险之类的社会保障计划。教师培训,学术交流,学术会议,海外访问等是大学提供的非经济奖励的重要组成部分,这些奖励是教师职业发展的机会,并在吸引潜在的高素质教师方面发挥着重要作用。但是,由于民办大学薪酬体系建设起步较晚,并且与公立学校相比,学校水平有限,民办大学的教师在实践和其他学术发展方面的机会较少。这使民办大学的师资队伍不稳定,难以吸引优秀人才。

2.2 教师薪酬设计缺乏科学依据

薪资设计是一种科学设计,其基于公司发展战略并结合了工作特征和个人绩效。但是,目前民办高校教师的薪酬设计比较随意,缺乏科学依据,主要体现在以下几个方面。首先,基础工作薄弱。尽管工作分析和工作评估是薪资工作的基础,但许多学校在特定管理流程中设计薪资系统时却缺乏科学的工作分析。职位设置是任意的,职位设置是模棱两可的,并且大多数是领导者的主观愿望。同时,学校的就业补贴分配是根据职位分配的,但是职位分析缺乏科学依据,具体的工作职责尚不清楚。其次,绩效评估体系不健全。民办高校的薪酬评价是以讲课量和出勤率为主要绩效指标,对科研成果,教学质量和教师工作的评价不够,其中,科研定量指标体系不佳。不完全的绩效评估是根据一种学术

背景,职称和学历来进行的,尽管科研水平很高,但对没有职称而刚加入的年轻教师来说显然是不公平的。第三,民办大学的薪酬制度受到投资者的极大影响。民办大学的最初建立受到许多条件的限制,在建立补偿方案时,投资者或管理人员必须考虑民办制度和机制的灵活性以及高等教育机构的特殊性。

2.3 在人才市场上,薪水水平不具有竞争力

根据人力资本理论,补偿可以理解为人力资本的价格,这是长期主题性人力资本投资的结果。在市场机制的影响下,市场均衡的条件如下:价格投资的成本是合理且有利可图的。民办大学的薪酬水平应反映教师的人力资本,而教师应具有较高的回报,因为他们通常具有较高的教育水平和较高的人力资本成本。与其他以知识为基础的公司和公立学校相比,民办大学教师的薪水低,外部竞争力不足,如果调整不当,可能会影响教师的稳定性和教师的素质。根据该调查,以山东为例,就教师薪酬而言,公立大学教授薪酬较高,其收入的一部分来自接受教育任务和在各所中等大学开展项目。民办大学和大学教授的薪水较公立大学教授薪水低,现在民办大学和大学几乎没有其他收入来源来补贴教师的收入,因此民办大学的教师只有一个收入来源。而且数量比较少。就隐性薪酬而言,公立大学和大学为教师提供的职业发展平台和工作氛围远远优于民办大学。例如,在教师成长方面,公立高校的教师水平比较合理,可以培训中青年教师,培训投入较大,工作环境相对宽松。在民办大学中,成立时间很短,并且由于缺乏资金和管理方法,根据公司管理方法,将教职工的薪酬投资视为支出,因此教职工的薪酬很低,构成了一个单身薪酬,缺乏外部竞争。

2.4 制定薪酬政策时对青年教师缺乏兴趣

一项相关调查显示,民办大学中,年轻教师占专任教师的很大比例,他们在教职和科学研究领域处于前沿地位,积极参与学校管理并在学校发展中发挥着举足轻重的作用。但是,民办大学的薪酬政策通常以职称,工作培训和个人资格为主要评估因素,而具有较低学历的年轻教师的薪酬通常很有限。因此,大多数年轻教师感到他们的努力没有得到合理的回报,并且对薪资水平不满意。年轻的教师作为民办大学的直接生产者,一直努力站在教育和科学研究的最前沿,但没有得到相应的报酬。只要学校没有空缺或工作培训没有达到晋升标准,青年教师的薪水水平就会大大提高,但这通常需要漫长的过程。巨大的薪资差距影响了年轻教师的工作热情和主动性,破坏了他们的职业潜力和专业知识。同时,民办大学的福利制度简单,住房补贴和汽车补贴较低,教师参与学校管理的机会较少,年轻教师缺乏薪酬制度。因此,

在建立薪酬体系时,有必要充分考虑青年教师的需求,建立绩效突出的公平公正的薪酬体系。

3 民办大学教师薪酬制度支持体系的建立

薪酬制度形成后,必须有相应的支持制度,才能真正实现薪酬制度并发挥作用。为实施薪资系统提供组织上的保证,成立专门的薪资部门,以一致的方式开展工作,加强薪资政策的相关宣传和沟通,并帮助教师了解薪资和评估的组成部分。薪酬政策的透明度和可信度得到了提高,特别是在绩效评估方面,需要加强沟通,以使教师了解工作的缺陷和工作领域以及改进方法,必须制定相应的计划。该系统为制定各种薪资管理任务提供了制度基础。此外,关于薪酬政策的有效性,民办大学应通过调查和交流会议收集有关薪酬满意度的信息,并及时纠正缺陷以进行补偿,以使薪酬体系能够得到实质性的持续改善。从具体的分析来看,民办大学薪酬体系的支持体系主要包括以下几类:

3.1 民办大学教师的薪酬确定制度

我们的国家《民办教育促进法》规定,民办学校必须建立董事会,董事会或其他形式的决策机构。决策的民主化和科学化是民办学校治理的核心内容。理论和实践证明建立了完善民办大学董事会制度以及阐明董事会程序和职能权力规则的关键。民办大学有效的的董事会制度主要包括组成董事会成员的合理布局,董事会职责范围的明确划分以及董事会规则的制定。其中,民办大学董事会成员需要有适当的教职员代表,以便教职员可以参与学校的各种事务,并促进决策民主化。民办大学董事会必须在公司章程中规定实施薪酬制度的具体规则,例如薪酬制度的结构,水平和绩效评估方法,这些规则以下列格式明确规定。公司章程以维持薪酬政策的稳定性。同时,为了建立和协调赔偿制度,必须澄清解决程序,必须执行关于赔偿决策建议的民主绝对多数规则,同时,根据民办大学的规模,董事会可以组成专门的薪酬委员会,负责薪酬制度的建立和发展。具体职责主要包括工作澄清和薪酬政策制定。以及计划,绩效评估计划决定和民办大学审查;高级管理层履行职责,进行年度绩效评估,并监督学校薪资系统的实施。《民办教育促进法》第一条:法律要求民办学校通过诸如会议等形式来确保学校工作人员参与民主管理和监督,在这种会议中,工作人员都是教师的主体。民办学校的教师和其他雇员有权根据工会法建立工会组织,以保护其合法权益。因此,民办大学的董事会必须充分尊重和支持教育会议和工会的权力,依法实施民主管理和民主监督,并保护知情,参与和参与教职员工的权利。依法监督学校相关工作。特别是在薪酬等重大事项上,董事会必须通过职工代表大会听取大量教职员工的意见和建议后作出决定。只有这样,薪资系统才能反映员工的实际工作,并在激励和医疗保健方面发挥真正作用。

在目前实行董事会领导体制的民办大学中,教师参与大学管理的机会很少。教师的意见非常重要,因为一些民办大学的人事制度改革引起的不满和人事制度改革是由于人事制度改革引起的。在学校人事部门,最终决定权是由学校领导决定的,很少有老师直接提出意见。由于教师很少参与此过程,因此,在人事改革发生时,教师不愿参与解决问题的活动,从而妨碍了人事改革按计划进行,并影响了学校的正常教育秩序。学校管理者应认识到,教师是教育和科学研究的最前沿,并且是学校的直接生产者。如果教师不参与相关的决策,将难以确保决策的

民主化和科学性。决策的执行也面临挑战。教师的参与可以在决策过程中提供更多信息,并做出更可靠,更持久的决策。同时,相关的心理学研究表明,教师参与各种形式的学校工作的决策和管理满足了教师的尊重,提高了对学校的认识和归属感,对教师和学校的工作负有责任感和信心管理者:它建立了教师与教师之间的和谐关系,以增加学校团体的团结并实现民办大学和学院的学校目标。可以看出,民办大学的管理者需要建立各种方式并改善相关渠道,以使教师能够参与学校的运作。特别是在正规化过程中,应与教师协商与教师重要利益相关的薪酬政策,并广泛吸收教师的意见和要求。

3.2 民办大学教师薪酬执行系统

主要问责制是民办大学当前实施系统的核心。通常,校长作为大学行政管理体系的最高领导者,负责董事会或其他权力机构,并根据学校制定的指导方针和政策组织和执行各种行政管理活动。民办大学的校长主持学校的日常工作,任命和解雇工作人员,并执行赔偿和罚款。因此,校长必须负责实施民办大学的薪酬制度。具体而言,民办大学薪酬制度的实施可以大致分为以下几种方式。在校长指导下的薪酬执行小组的组成,包括校长,每所大学的负责人和教师代表。薪酬执行团队根据董事会通过的有关薪酬决议,制定各种薪酬政策,制定岗位薪酬和绩效考核标准,明确具体的薪酬构成和支付方式,并根据薪酬的性质进行执行。学科教学任务与科研困难有适当的协调。学校人事部门负责薪酬系统的特定日常任务,评估教师的表现,根据薪酬系统的要求计算教师的薪酬,并及时进行支付。教师根据学校的薪酬制度激励自己,及时,定量地完成教学任务和科研任务,监督和监督薪酬体系的实施,并提出改进计划。在执行薪酬时,要注意沟通和反馈,在总结各种绩效评估的结果后,学校人事部门应及时与老师沟通。为了弄清工作改进的方向,激发教师的积极性和主动性,并根据民办大学的宗旨和目标进一步发展教师的工作,他们认识到他们的工作存在问题。同时,通过建立沟通机制,可以通过评估人员和评估人员的双向交流平台来提高薪资评估的宣传和公正性,避免黑匣子操作,并提高教师参与绩效评估的积极性。确保薪资评估发挥实际作用,增强教师的工作热情,并实现组织的发展目标。

4 结语

综上所述,薪资管理是人力资源管理的核心,完善的薪资系统对促进各种民办大学的发展具有重要意义。全面薪酬理论是建立和完善民办高校薪酬体系的重要理论基础,民办高校应采用科学的管理方法确定薪酬水平,优化薪酬结构。

参考文献:

- [1]周盈.民办高校教师薪酬制度研究[J].产业创新研究,2020(19):132-133.
- [2]靳柳.民办高校教师薪酬福利管理问题研究[D].山东大学,2020.
- [3]邵占荣.YC民办高校教师薪酬激励优化研究[D].东北农业大学,2020.

作者简介:

郝丽静(1976.10—)女,汉族,籍贯:辽宁省彰武县,职称:助理研究员,本科学历,硕士学位,研究方向:主要从事民办高校人力资源管理方向。