

基于需求理论的高职院校教师激励机制创新研究

徐鉴民 王 斌 路世武 何 强 邵晓庆 刘艳祖

甘肃农业职业技术学院, 中国·甘肃 兰州 730020

【摘要】对于教师激励机制而言,它和高职院校自身长久稳定发展之间存在着极为密切的联系,属于高职院校持续发展的一个关键环节。而对教师当前的需求进行深入且科学分析是我国高职院校教师激励机制科学且合理建立的基础与前提。为此,本篇文章就以马斯洛的需要层次理论为基础,借助相关的分析方法,分析了高职院校内教师的各种需求,希望借此能够让教师激励机制得到有效完善,并且使得人才竞争得以健全,进而让教师获得良好的满足感,最终激发起他们工作的积极性以及学术的创新性。

【关键词】高职院校; 需求理论; 教师激励机制

【基金课题】甘肃农业职业技术学院 2019 年教科研项目, 项目编号: 2019J—GNZY—05。

引言

所谓教师激励机制,它是基于以人为本的理念,借助有效途径以及科学手段为教师进行适当激励,促使教师获得更加理想的工作绩效,从而实现更为完美且出色的工作效果,并且推动教师身心二者健康化发展的特殊机制。就现阶段社会全新环境来讲,对教师激励体系进行全面改革有着重要意义,而以高职院校自身教学特点作为依托,开展创新、个性且具有较强的针对性的激励方案,能够让教师潜在创造力和积极性得到最大程度发掘。

1 需求理论基本阐述

何为马斯洛“需求理论”?马斯洛是美国著名心理学家,他在上世纪四十年代提出了需求层次理论。马斯洛认为,人类需求实际上包含多个层次,每个层次的需求也会逐渐由低级向着高级逐级发展,如果某一层次的需求被满足之后,那么此需求将不会再变成激励因素。他把人类需求划分成以下几方面,分别是生理需求、安全需求、社会需求以及被尊重需求和自我实现需求。然而人类并不是当某一需求被完全满足之后才去追求更高级的需求。经过研究之后,马斯洛指出,实际上在我们社会之中绝大多数的人,他们的基本需求很难得到百分百满足,部分满足而部分不满足属于常态。所以,人类需求层次需要形成一个更加精确的阐述和解释,也就是由低层次有序向上,而与之对应的满足感百分比也将随之降低。我们通过分析马斯洛的需求层次理论,也可以获得如下启发:

1.1 人类行为可以受到需求的驱使

需求是人类行为的主要引导因素,行为最终目的就是要让需求得到满足。倘若可以使人类需求得到满足,且让人们明确需求满足可能性,我们便能够对行为进行激励。因此需求自身实际上就是最为原始的驱动力。

1.2 以阶梯形式有序上升,且因人因时存在一定差异

对于人类需求而言,它存在不同的层次,而且以阶梯状从低至高有序上升。每一个人的需求并非固定不变,在任何一个层次之中均含有多个需求内容,即使是在某一阶段中人的需求同样表现为多样化,然而其中仅一项需求位于核心和主导,必须要明确主导需求,才可以更好更为有效的进行激励。人类需求的结构会随着时间变化而发生改变,从宏观角度来看,整体表现为由低到高以及由外至内的满足趋势。

2 以需求理论为基础创新高职院校中教师激励机制的价值

2.1 由处于不同需求层次中的教师对要素需求程度进行分析

当教师处于基础需求层次重视,往往会给予薪酬待遇以及工作环境等内容高度关注,而且还会重视学校中人际关系,同时基

于此希望可以得到职称晋升的机遇。而当教师处于关系需求层次中时则会对基础需求元素给予一定关注,而且还会以此为基础给高职院校管理体系提出更高标准。当教师处于价值需求层次重视,一般会在确保基础需求得到满足的前提下,重视工作成就、学校发展以及社会荣誉等内容。由此可以看出,当教师处在不同的需求层次重视,关注倾向性也存在一定差异,而基层需求属于生存之本。

2.2 由处于不同需求层次中的教师对于各要素需求满足度进行分析

对于处在不同需求层次中的教师而言,他们对各需求要素满足程度之间存在着明显差异。例如教师处在基础需求层次中时,往往会对学校之中的人际关系,如工作环境、学校发展等持满意态度,然而对薪资待遇和晋升机会等却往往并不满意。处于关系需求层次内的教师大多对于基层需求和学校人际环境持满意态度,且期望可以得到更多更高的社会荣誉。最后如果教师处于价值需求层次,那么他将会对基层需求以及关系需求两大层次内各个要素持满意态度,但是对学校管理机制以及领导工作满意程度较低,仍旧期望能够得到更加理想的晋升给予。而创新高职业院校教师激励机制实际上就是要针对教师具体需求进行最大程度满足,以此来促使他们认真履行自身应尽职责,主动为学校服务,并且努力提高自身专业素质,最终实现预期目标。

3 以需求理论为基础创新高职院校教师激励机制的途径

3.1 创建以人为本及关注动态化差异的教师激励机制

在建立教师激励机制时应当让以人为本这一原则得到充分展现,而所谓以人为本实际上就是要对教师自身需要进行充分考虑。我国部分高职院校在制定与教师激励相关的政策时,存在一刀切的情况,缺乏对于教师自身需求层次科学且具体化的研究分析,并且还忽视了教师在性别、职称与年龄等方面存在的差别,并未构建多维度交叉化的制度。而以马斯洛需求理论为基础,针对教师个体来讲,即使是处于同一阶段中仍旧可能存在基础物质需求以及高层次精神两种需求。所以,鉴于教师群体中普遍存在的多层次且多样化需求,而且上述需求还会跟随年龄、职称增长以及已有需求得到满足程度变化发生对应改变,因此高职院校一定要按照本校具体情况、各个教师实际需求特点等因素制定出多样化的激励机制,例如薪酬激励、发展激励以及参与激励等,根据教师具体情况来设计出独特的激励合约,从而实现不同能力教师有效筛选以及教师教学与科研工作科学分配的目标。

3.2 优化与完善现阶段的薪资分配体系

以马斯洛需求理论为基础,尽管在高一级需求变成行为驱使关键动力之后,仍旧会有低层次需求的存在,同时经济人这一假

设也决定了当前理想经济收入变成高职院校中教师主导性的需求,所以以薪资为基础进行激励依旧是高职院校现阶段需要重点关注的一项激励方式,并且也是相关机制制定时的关键内容。对薪资待遇体系进行科学合理设置除了可以稳定与激励现有的教师队伍,并且也可以以此来吸引全新的顶尖人才。人们在报酬获得数量和心理层面形成公平感方面存在以下几个问题,分别是自我比较,即自身投入及所得到的报酬是否相匹配;历史比较,事业不断发展过程中,自身收入有无增加;和他人相比较,自身投入之后的产出能否优于他人。以此为基础,高职院校教师不只是会由纵向方面比较自身历史薪酬,而且还可能会和社会同类企业做横向对比。因此,相关院校一定要根据自身经济情况,制定出具有一定科学性的良好薪资制度,确保该制度既能够让教师劳动价值与工作特点得到充分展现,而且可以遵循公正、公平与效率优先等基本原则。因为高职院校教师在职前往往投入过大,所以人力成本相对较高,他们的基本薪资一定要与人力成本的价值进行紧密联系,为此可以设定价值薪资(一般为基本工资),另外根据教师所承担的具体岗位职责以及教学及科研业绩情况,来制定贡献性薪资。作为高职院校的管理人员,一定要擅长按照岗位的具体差异和业绩情况来进行薪资设计,将教师科研成果的奖励与课时薪酬融入到贡献薪资之中,以此来形成良好的二元结构体系。除此之外,随着时代的发展,高职院校需要让教师薪资结构实现逐步转变,提高贡献薪资所占比例,让绩效考核体系以及教师岗位设置进行逐渐完善,有效强化教学和科研以及其余工作绩效间存在的联系。

3.3 健全现有的福利待遇

工资是教师劳动所得,属于必需品。而高职院校想要对教师激励机制进行创新,首先需要对教师福利待遇进行充分考虑,建立良好的保险体系,充分展现尊师重教这一理念。其中保险制度可以包括如下内容,例如职业保障、安全、意外事故、医疗以及退休金等一系列保险制度。高职院校需要按照国家出台的相关社会保障政策,积极实行并且创建具有自身特色的保险制度,建立一个集医疗、失业以及养老等诸多因素为一体的教师保障体系,给教师营造一个良好、安全且稳定的生活环境,切实解决教师的后顾之忧。

3.4 健全当前人才引进及教师聘任制度

作为高职院校长久稳定发展的核心动力,教师是至关重要的存在,而为了能够让教师积极性与创造性得到充分激发和调动,在引进、聘用以及奖励教师时,学校均应制定出与之对应的激励方案。一方面要对当前教师职务评聘体系改革进行不断深化,对现有的教师职务聘任模式进行科学完善,按照学科具体需要,对教师岗位进行合理且系统化的设置。另一方面,需要进一步强化教师聘用工作后期的考核管理,同时把最终考核的结果当作教师自身职务晋升与后续继续聘用的关键依据。最后,高职院校需要进一步深化现阶段的用人体系改革,清除在人才流动过程中存在的种种约束。除了要借助丰厚待遇引进国内及国外的优秀人才之外,还应当为校内表现出色的教师提供一个相对良好且轻松的环境,允许优秀教师在内部进行自由流动,实现待遇、事业以及感情和环境留人四者完美结合。

3.5 构建系统化的绩效考核以及评估制度

在绩效考核及评估制度建立过程中必须要遵循如下原则,分别是公平和公正原则、透明性原则以及科学与合理性等原则。对于绩效考核与评估制度而言,此类制度建立的根本原因是为了能够将有限资金充分用于激励工作之中,而绩效考核以及评估两

大体系则是激励机制之中难以完全分割的两个组成成分,它是保证教师收益以及人力成本投入动态平衡的关键所在,也是公平和效率优先等原则得以展现的重要保障。教师绩效的考核与评估往往是针对与教师教学态度、能力与效果以及科研与社会服务等水平的综合性评估,它能够指明当前教师存在的不足和下一阶段需要继续努力以及奋斗的全新目标。构建系统化的绩效考核以及评估制度并非是单纯的对教师能力进行考核,最为根本的目的即通过对教师工作绩效进行客观评价来辅助他们改善并且进一步提高自身绩效,从而达到激励教师成长以及推动教师发展等目的。而在评级的具体方法上,管理人员可以适当借鉴我国优秀企业中所使用的一种名为360°的J绩效考评模式。教学管理、同行、学生和教师等均可作为评价的主体,从而最大程度避免因单一主体的判断导致出现绝对且过分偏激的情况,对最终评估结果客观性产生不利影响。良好绩效考核以及评估制度的构建有助于教师自我认识、分析、改进与完善,进而实现教师在自身领域内长久稳定化发展。

3.6 发展出色的人文环境,确保教师自我实现的需求得到满足

与教师自我实现有关的激励制度体系主要包括以下内容,例如决策参与、提案以及研究发展计划制度等。借助理想人文环境的创造与发展,赋予教师一定程度的自由发展空间,让教师真正参与到院校未来发展的规划决策工作中,能够让教师自我实现的需求得到极大满足,从而有助于提高教师的个人归属感,最终增强教师工作积极性与效率。

4 结束语

综上所述,作为高职院校持续发展的根本力量,教师发挥着其它任何人员都无法取代的作用,而想要让高职院校实现稳定发展,关注并且保证教师管理工作良好运行是重中之重。只有以现有的教师激励制度为基础对其进行科学完善与创新,才可以保证高职院校引入、培养出更高层次、综合素质更为出色的优秀人才。除此之外,也只有创新当前教师激励制度才可以保证高职院校教师能够安心教学以及全身心投入到科研工作中,从而不断增强自身能力以及更新知识,最终让高职院校教学水平、整体质量得到显著提升。

参考文献:

- [1]陈婷.基于马斯洛需求层次理论的高职院校科研激励机制[J].黎明职业大学学报,2019(01):53-56+84.
- [2]张素.试论需求视角下高职院校青年教师激励机制的构建[J].科教文汇(下旬刊),2017(12):22-23.
- [3]连妍,王彩定.基于马斯洛需求层次理论的高校教师激励机制探析[J].漳州职业技术学院学报,2017,19(04):95-99.
- [4]刘朝晖.基于需求分析的高职教师激励机制创新研究——以广东某高职院校为例[J].新疆职业大学学报,2016,24(01):13-17.
- [5]杨洪淼.基于需求层次理论的高职教师激励管理策略探究[J].科技经济市场,2015(09):249.
- [6]韦冬萍,韦剑锋.基于教师需求理论的独立学院科研激励机制构建[J].中国西部科技,2011,10(25):83-84+4.

作者简介:

徐鉴民(1978.4-),男,汉族,甘肃庄浪,讲师,本科,学院党委委员、副院长,研究方向:党政管理。