

高校教师薪酬管理体系优化研究

陈佩玲

东莞职业技术学院, 中国·广东 东莞 523000

【摘要】合理的薪酬管理体系有利于稳定高校教师队伍,也有利于保障教师的生活水平,提高教师工作的积极性,更好吸引高层次人才,为学校的发展提供基本的人才保障。高校教师薪酬管理体系的优化,是有效推动高校改革的关键环节,是推进高校内涵建设的重要支撑。

【关键词】高校教师;薪酬管理;体系

1 高校教师薪酬管理体系的现状

高校教师薪酬结构一般以岗位绩效工资制度为主,岗位绩效工资的主要内容有岗位工资、薪级工资、绩效工资和各种津贴补贴等。岗位工资和薪级工资属于基本工资,执行着某一时期的国家统一标准。岗位工资是基本工资的主体部分,主要体现高校教师的岗位要求和职责。根据事业单位的岗位性质,分为专业技术岗位、管理岗位和工人岗位。薪级工资是基本工资的主要组成部分,主要体现高校教师的工作经历和表现。薪级工资主要影响因素有工龄、学历及担任职务时间长短等,并且不同的岗位类别具有不同的起点薪级。绩效工资是近年来高校薪酬改革的主要内容,由学校按照规范的制定流程和要求自主分配。绩效工资主要根据高校教师的业绩表现来核定的,能充分调动教师的工作积极性,具有较强的激励作用。各种津贴补贴是有国家统一标准的特殊岗位津贴和艰苦边远地区补贴,还有某些地方性的住房津贴和住房补贴等。这一工资项目,地域性较强,地方性差异较大。

按照国家对事业单位的岗位分类只有专业技术岗位、管理岗位和工人岗位三个类别,这并不能完全涵盖现在多样化的高等教育学校的实际岗位分类。现高校一般分为教学(科研)岗位、教辅岗位、行政岗位、工勤岗位等。某些高校还结合了自身实际,将专任教师分为教研岗位、科研岗位、教学岗位,并根据不同岗位特点制定不同的薪酬管理体系。业务繁重、困难较大的岗位,可以薪酬分配较多,更能体现岗位之间的差异性。

现行的高校薪酬管理模式主要分为一级模式和二级模式。一级模式是统一由人事部门对全校教职工的薪酬进行统筹管理,下属部发放任何劳务费均须经过人事部门和学校高层领导审批执行。二级模式是由人事部门根据各部门人员情况、工作量情况、项目完成情况等因素,结合学校可支配的总经费,对各部门的经费进行分配下达,具体的薪酬分配方案由各部门自行决定。二级部门能使用不同的薪酬管理模式,更能调动部门人员的工作积极性和能动性。

2 高校教师薪酬管理体系的问题

2.1 薪酬制度的竞争性不足

高校教师主要从事教学和科研工作,其工作内容均为复杂的脑力劳动。同一地区,高校教师与国内知识密集型行业人员的薪酬平均水平相比较,明显缺乏竞争性。特别是高新技术企业为了留住科研人才,薪资水平往往比较高。对于公立高校尚未入编的青年教师,高校薪酬待遇与企业薪酬待遇差距较大,不利于吸收并留住优秀青年人才,也不利于促进高校快速稳步发展。

2.2 薪酬制度的公平性不足

现行高校教师薪酬制度主要影响因素有学历、职称、职务、工龄等,其中职称的影响不容忽视,所以,普遍存在青年教师入职后,立即做科研评职称,以提高自身薪资水平的现象。由于高校的职称管理制度改革,实行了评聘分开制度,若一旦上级职称岗位无空缺,青年教师经过不断努力评上职称,也可能存在聘任不了该职称的情况,即兑现不了上级职称的薪酬待遇。青年教师就无法从上升职称以提高薪资水平,薪酬制度的公平性更无从谈起。

2.3 薪酬制度的激励性不足

在现行高校教师薪酬体系改革中,绩效工资的分配是改革的

重点和难点。绩效工资应体现多劳多得,而非平均主义,才能更好的激励教师发挥自身能动性和积极性。但在实际操作中,很多岗位的工作绩效很难被量化,因此,在绩效考核中,很容易出现流于形式的情况,不利于发挥绩效工资的激励作用^[1]。

2.4 薪酬制度的动态调整机制不完善

为了保持学校的稳定性和持续性,通常高校的薪酬管理制度一旦建立,就较难变动和调整,即使某位教师教学和科研工作都十分出色,也无法通过薪酬制度来体现。现行的高校教师薪酬制度无法做到像企业一样,一人一薪或一岗一薪,没有完善的动态薪酬调整机制,不利于激发教师的工作积极性,也不利于吸引和留住优秀人才。

3 高校教师薪酬管理体系的优化策略

3.1 多种渠道拓宽高校财政收入

现行公立高校教师的薪酬发放基本依赖于当地政府的财政拨款。若高校能现实创造性收入,即能拓宽高校教师的薪酬收入来源,也能扩大可分配的薪酬总量,从而提高高校教师薪酬的整体水平。高校教师薪酬整体水平提高了,同一地区,事业单位和企业的性质决定,事业单位将更有吸引力,更能吸引和留住人才。

3.2 实行同一职称竞聘上岗

高校的职称管理制度改革,实行了评聘分开,若不执行同一职称竞聘上岗制度,青年教师无法从上升职称的渠道来提升薪资,不利于学校的长远稳定发展。同一职称竞聘上岗更能体现高校教师薪酬制度的公平性,能者多劳,多劳并多得。同时,也激励着教师不能满足现状,要有不断进取的心,从而推动学校师资队伍的成长。

3.3 绩效考核应内容重于形式

现行的高校教师薪酬制度中,绩效工资是其重要组成部分。绩效考核是否真正发挥其作用,绩效考核的内容是关键,即如何形成客观、公正、量化性的衡量指标是关键。这些衡量指标应适时调整,顺应当期学校的工作内容和发展。若绩效考核不客观或者不公正,就失去绩效工资应有的激励意义,重回原来的平均主义^[2]。

3.4 完善奖励性薪酬制度

据了解,部分高校把奖励性薪酬作为薪酬体系的一部分,但该部分发放占比较少,某高校奖励性薪酬发放比例只占薪酬总量的2.6%。并且,发放奖励的内容范围较广,例如科研奖励、竞赛奖励、项目性奖励等,无法突出学校的奖励倾向性。高校应完善奖励性薪酬制度,增加其发放比例,突出重视贡献性人才,更有利于留住人才,调动人才积极性,也有利于学校的长远发展。

参考文献:

[1]王颖.N高校教师薪酬管理体系优化研究[D].南京师范大学,2019.

[2]李文君.民办X高职院校教职工薪酬激励制度研究[D].安徽大学,2018.

作者简介:陈佩玲(1987.7-)女,汉,籍贯:广东东莞,职称:助理会计师,学历:本科,职务:行政,研究方向:高教研究。