

高校教学管理中运用激励理论的研究分析

彭淋涛

(武汉华夏理工学院信息工程学院 湖北 武汉 430223)

摘要:在各大高校不断扩招的影响下,增加了高校教学管理的难度,因而应探究出高效的方法加强高校教学管理。激励理论作为管理心理学的重要内容,有利于提高企业管理实效与激发员工积极性。在高校教学管理中应用激励理论,有利于管理方式的革新与效率的提升,提升高校教学质量与水平。本文概述了激励理论,分析了激励理论在高校教学管理中的应用价值,探究了在高校教学管理中激励机制的应用现状,并提出了高校教学管理中运用激励理论的措施。

关键词:教学管理;激励理论;高校

Research and analysis on the application of incentive theory in college teaching management

Peng Lintao

(School of Information Engineering, Wuhan Huaxia University of Technology, Wuhan, Hubei, 430,223)

Abstract: Under the influence of the continuous enrollment expansion of colleges and universities, it has increased the difficulty of teaching management in colleges and universities. Therefore, efficient methods should be explored to strengthen teaching management in colleges and universities. As an important part of management psychology, incentive theory is conducive to improving the effectiveness of enterprise management and stimulating the enthusiasm of employees. The application of incentive theory in college teaching management is conducive to the innovation of management methods and the improvement of efficiency, as well as the improvement of college teaching quality and level. This paper outlines the incentive theory, analyzes the application value of incentive theory in college teaching management, explores the application status of incentive mechanism in college teaching management, and puts forward measures to apply incentive theory in college teaching management.

Key words: teaching management; Incentive theory; colleges and universities

引言:对于国家发展而言,教育也有着至关重要的作用。高校的任务是高层次专业人才的培养,为社会各行各业发展提供人才支持。激励理论为如何满足人的需求与将人的积极性激发出来的方法以及原则,其有助于人积极性的激发,可以激发人的行为动机,将人的智慧有效发挥出来。将激励理论运用在高校教学管理中,有利于管理效率与效果的提升,为高校健康可持续发展创设良好条件。

1. 激励理论概述

激励理论包括诸多内容,含有需求层次、期望、公平以及双因素等理论。

(一) 需求层次理论

马斯洛提出了该理论,在马斯洛对人需要进行探究的过程中,其认为人的需求可以由低级至高级进行分类,全部需求皆存在周期性,在具体方式、内容出现变化的影响下会导致需求变化^[1]。需求能够调动人的行为动机,因而需求也会以行为动机为基础进行变化。人最基本的需求也就是生理需求,然后是缺失性需求,包括安全需求、尊重需求等。若人行为动机内并不缺少这些需求,则需要审美需求、认识需求等成长性需求。

(二) 期望理论

弗洛姆提出了期望理论,期望理论为通过预测某项活动,进而实现提高人对活动期望值的目的,将人们积极性与参与度提高。高校管理人员能够通过期望理论对员工需求进行预测,对学生需求进行了解,从而有利于管理难度的降低,将教职工、学生关于教育方面的期望值增强,从而提高管理的实效性。

(三) 公平理论

亚当斯提出了公平理论,该理论强调在社会群众之内个体的公平性。因而在教学管理中,在学生、员工具有相同产出的情况下,应能够得到相同的奖励、报酬。确保付出与回报之间的对等性,继而能够有效将成长性需求满足。

(四) 双因素理论

该理论主要为能够满足激励因素,对于人动力的调动可以起到决定性作用,意味着高校在激励政策制定的过程中,应注重教职工工作环境以及福利待遇等方面需求的满足,从而将员工工作动机激发出来,充分发挥其教育价值^[2]。在该理论中,激励因素和保健

因素有着相同的重要性,因而高校应对学生、员工的实际需求进行正确看待,加强对个性化激励因素的应用。

2. 激励理论在高校教学管理中的应用价值

激励理论的应用,不仅可以提高管理质量,还能够提高教学活动实效,为高校可持续发展奠定良好基础。

(一) 提高管理质量

在教学管理中对激励理论进行应用,可以为管理人员提供理论指导,科学分配相关人员动机,将员工的工作满意度提高。在工作目标的引导下,促使教职工付出更多的努力,将工作效率有效提高。教职工也可以得到更多的回报,从而形成良性循环。

(二) 提高教学活动实效

对于高校教学管理而言,高校教学活动至关重要。教学管理的目的是确保教学各项工作顺利进行,在管理中应用激励理论通过提升管理效率与质量,可以为教学活动进行创设良好的环境^[3]。与此同时,通过应用激励理论,能够将教职工工作积极性充分调动出来,有效发挥其能力,进而增强教学活动实效。

(三) 促进高校可持续发展

激励理论的应用能够将激励措施落实,构建健全的激励机制,从而提高高校的吸引力,有利于更多的高素质人才加入到师资队伍。通过激励机制能够将教职工动机调动出来,提高其工作创造性,确保教学活动目标的实现,提高人才培养效果,为高校可持续发展提供有力支持。

3. 激励机制的应用现状

高校教学管理在应用激励机制的过程中,依然存在大量挑战以及压力,如激励方法单一、激励环境需优化、未能注重精神与物质激励的有机结合、激励时效性需改善等。

(一) 激励方法单一

在实际管理的过程中,激励方法具有多样性,无论是哪种激励理论,对于提高员工积极性都有着促进作用^[4]。然而激励理论在我国高校教学管理中的应用起步较晚,缺少充足的理论支持。并且激励方法难以根据激励对象情况进行个性化设计,无法满足激励对象的实际需求,难以保障预期效果的实现。

(二) 激励环境需优化

由于高校属于事业单位,导致缺少激烈的竞争,再加上不存在利益冲突,导致教职工积极性匮乏,难以确保教学实效性。部分高校仅仅注重最终成效,导致教学中存在着一定的功利性,无法长久维持教职工的积极性与热情。在对激励理论运用的过程中,应注重良好环境的创设,从而将激励理论的价值发挥出来。

(三) 未结合精神与物质激励

激励可以分为物质与精神激励,若未能对二者进行有效平衡,不仅难以确保激励效果,甚至会适得其反。然而在实际应用激励理论的过程中,管理人员未能注重二者平衡,难以充分激发出教职工的热情与积极性,难以充分发挥出激励理论的价值。

(四) 激励时效性需改善

对于激励系统而言,时效性不仅是基础也是关键。激励的时效性可以对人们后期工作状态造成影响,将激励效果存在的时间延长。然而根据实际情况不难发现,大部分高校未能注重激励时效性的研究,难以将激励的价值有效发挥出来,教师后期工作动力匮乏,难以保障激励效果。大多数高校只在期末等相关固定时间应用激励机制,然而根据激励理论可知,最佳应用激励机制的时间是在员工获得成绩后,不宜间隔较长时间^[5]。一旦错过时机,则会对教师在自身成果价值认识方面造成不利影响,制约了其积极性的提升。

4. 高校教学中运用激励理论的措施

在实际管理过程中,应寻找高效的措施加强激励理论的运用,将教学管理质量与水平有效提高。

(一) 营造良好管理环境

在运用激励理论的过程中,应注重以人为本原则的渗透,提高对培养师资队伍的重视程度,结合高校发展的具体情况,构建完善的教师管理机制,并加强教师培养体系的建设,为教师提供优质的发展环境与氛围。关于学生方面,则应注重学习环境的创设,加强校风建设,应用多元化的活动,如学科竞赛、音乐或艺术比赛等,给学生创设更广阔的发展空间,促进学生综合能力的提高,调动学生奋斗的热情^[6]。

(二) 提高经费投入力度

相关部门需提高对高校教学管理经费的投入力度,为激励机制的应用提供资金保障。对于奖励方面,高校应与时俱进,不仅应注重精神激励,还应注重物质奖励的落实。基于保障满足师生精神方面的需求,通过恰当的措施有效满足其物质需求。高校也应注重教学设备、学习场地等基本条件方面的资金投入,从而保障教学活动顺利开展,为激励理论的应用奠定良好基础。

(三) 制定健全的激励机制

1、教师方面

其一,高校应结合教师与高校情况,通过长远发展的视角,秉持以人为本原则进行激励机制的设计与落实,从而满足教师层次化的实际需求,营造“尊重人才”的良好氛围^[7]。除此之外,还应注重教师特长与优势的发挥,基于教学工作情况,通过恰当措施进行引导以及锻炼,将量才用人原则有效落实,确保岗位分配的科学性,将合适的人才置于恰当的岗位上。

其二,应优化绩效考核机制。现阶段,部分高校的绩效考核会存在重视科研轻视道德的问题,因而高校管理层应提高对该问题的重视程度,并对现有绩效考核进行修改与完善。在考核机制中应重视师德修养方面的评价,将评价结果与晋升相挂钩,杜绝仅晋升仅参考学术与科研成绩的情况。

其三,提高激励理论的适应性。在评价教师工作情况的过程中严禁仅仅通过学生成绩进行评估,也不可将学生成绩用作教师加薪、晋升方面的评估指标,仅可以作为参考,防止出现教师仅注重学生成绩的情况。如果教师工作中存在一定不足,应基于保障其威信的前提下通过合理的方法指出,并提供鼓励与建议。除此之外,还应应对教师劳动成果进行肯定与尊重,并对其应有的权益与权力进行保护。还应注重教学资源的有效应用,营造良好教学氛围,促进教师竞争意识的提高,从而为整体教学质量的提高提供有力支持。

其四,完善薪酬激励体系。首先,对薪酬分配体系进行优化,管理人员应根据高校特征,对薪酬分配加以完善,创设公正、科学的用人机制。应注重分配制度的革新,将制度的公平性与科学性有效提高,将教职工工作与绩效考核结果相挂钩。另外,关于奖金设置方面,高校应根据科研项目、成果创新性等内容进行奖励性报酬的设置。根据教职工实际表现进行奖励发放,促使教职工可以对自身优势与不足进行全面了解,并提高其提升自我的积极性。

其次,应设置奖罚制度。应结合教师群体实际情况,如综合素质等,将绩效和科研成果、教学任务完成情况相结合。与此同时,还应注重教职工福利待遇的提高,可以应用技术入股以及分红等多元化的手段将其工作热情提高,确保教职工可以得到与付出同等的回报,将教职工内部活力调动起来。除此之外,还应注重惩罚机制的完善,若教职工工作出现问题,应通过薪金扣除、警告以及记过等形式加以处罚^[8]。再次,优化教师培训机制。高校应提高对教师培养的重视程度,不仅应注重专业能力方面,还应加强职业素养的培训,并构建职业素养方面的考核与评价制度,为其职业素养的提升创设良好条件。

最后,注重精神奖励。在激励理论应用的过程中,也应提高对精神、目标激励的重视程度,优化教职工晋升渠道,加强内部选拔等方法的应用。随着经济发展以及观念变化的影响下,物质已经并非教职工主要的需求,教职工更注重精神方面的需求。因而高校应注重精神激励的应用,通过锦旗、奖状颁发等方法展开。另外,高校也可以为优秀教师提供外出深造等机会。

2、学生方面

其一,细化管理内容。对于高校而言,应对学生需求进行调查与分析,并对其进行分类。在精神奖励方面,可以通过表彰、提供交换生机会以及奖状发放等展开。教学管理人员应通过恰当的激励方法对学生情感进行有效调动,促使学生得到激励。还应给学生提供关怀和信任,提高其对学校的信赖感。在物质奖励层面,可以通过奖学金、科技创新奖金等有效满足学生实际需求,将其热情充分激发出来。在激励过程中,应秉持适度性原则,防止过度奖励造成消极影响^[9]。

其二,优化激励手段。在教学管理的过程中,应注重先进高效激励手段的应用,如通过目标激励法将学生学习积极性调动起来。通过目标有利于帮助学生确定学习方向,从而调动其热情与兴趣。在应用该方法时,教师应根据学生实际情况进行目标设置,若学生完成目标应提供表扬与奖励,若未能完成也严禁打击学生,应帮其挖掘原因并提供指导。再如通过竞争激励法,有利于创设良好学习氛围。在应用该方法时,教师能够根据教学内容实施小组教学,小组之间能够展开比赛,不仅可以提高学生合作意识与能力,还可以提升学习效果,营造良性竞争氛围。

其三,提高激励效果。对于学生而言,也应注重奖罚制度的应用,从而有效规范学生行为。在落实奖罚制度的过程中,应秉持适度原则,注重批评教育分寸的掌控,避免打击学生积极性。

结束语:综上所述,在高校教学管理中应用激励机制,可以将教师与学生群体发展的需求有效满足,提高其工作与学习的积极性与热情,将教学效果与质量有效提高。在实际运用激励理论的过程中,应探究出恰当的措施,营造良好管理环境,提高经费投入力度,制定健全的激励机制。从而将激励理论的价值充分发挥出来,促进师生创造性与主动性的增强,为高校长久稳定发展提供有力支持。

参考文献:

- [1] 李琳琳. 高校教学管理信息化存在的问题及对策研究[J]. 黑龙江科学, 2021,12(19):146-147.
 - [2] 谢晓君. 高校教学管理面临的问题及其改进措施[J]. 现代职业教育, 2021(20):216-217.
 - [3] 杨光英. 高校教学管理创新的必要性与对策研究[J]. 牡丹江教育学院学报, 2020(01):32-33+63.
 - [4] 李育阳. 试析高校教学管理中激励理论的运用[J]. 教育教学论坛, 2021(05):161-164.
 - [5] 章典. 大数据时代高校教学管理工作的机遇与挑战[J]. 大学, 2020(39):37-38.
 - [6] 张建楠. 激励理论在高校教学管理中的应用研究[J]. 读与写(教育教学刊), 2019,16(02):39.
 - [7] 刘楠. 精细化管理在高校教学管理中的运用[J]. 大众标准化, 2020(18):229-230.
 - [8] 石惠惠, 王德礼. 基于 ERG 需要理论的民办高校教学管理人员激励[J]. 今日财富(中国知识产权), 2018(12):183.
 - [9] 王婉. 探究高校教学管理的改革与发展[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2021(07):78-80.
- 作者简介: 彭淋涛, 1981 年 10 月, 女, 汉, 湖北天门, 武汉华夏理工学院信息工程学院, 邮编: 430223, 职称: 无, 学历: 硕士研究生, 研究方向: 高等教育管理