

民办高校教师激励机制问题研究

韦敏优

(广西演艺职业学院, 广西 南宁 530226)

摘要:近年来,我国逐步进入知识经济时代,国家对于高等教育工作予以了越来越多的关注,民办高校的数量和规模不断攀升,逐渐成为了我国高等教育的重要力量,承担着社会高素质人才培养的重要任务。就当前我国民办高校的实际情况来看,部分高校在办学中发展进度缓慢,虽然办学时间良久,但办学质量停滞不前,严重影响了人才培养的质量和效果,这与民办高校教师的人才流失离不开关系。在民办高校中,优质、稳定的教师队伍是保障高校持续性发展的关键因素,但是当前民办高校中普遍存在教师人才的流失问题,究其根本原因,主要就是因为教师激励机制的落后及缺失,教师激励机制难以满足教师的实际需求,导致教师的工作热情难以激发,进而致使高校办学质量得不到提升。本文针对民办高校教师激励机制问题展开分析,并提出了相应的解决对策,希望予以一定参考。

关键词:民办高校;教师;激励机制;问题

随着我国教育教学的发展,民办高校已然成为我国高等教育的重要补充。在高校教育工作和科研工作的发展进程中,离不开教师的支持,由此可见,教师在高校办学质量的发展进程中有着重要的影响,是决定高校发展的核心因素。对民办高校来说,如何培养优秀教师,并能够长久地留住教师人才,是当下需要考虑的重要课题,需要学校深入剖析办学过程中存在的教师激励机制问题,并从教师的实际需求出发,优化教师激励机制,解决教师人才的流失问题,稳定教师队伍的同时,切实激发教师的工作热情和积极性,进而保障民办高校的长效、稳定发展。

一、民办高校教师激励机制中存在的问题

(一)教师薪资福利待遇水平偏低

对民办高校而言,大部分学校是由企业或者个人投资承办的,相较于公办高校而言,政府在民办高校办学过程中的参与较少,民办高校的教师激励机制的建设通常由投资者来决定,这就导致民办高校在经营管理方面商业化较重,学校为了节约经营成本,导致薪酬体系建设存在诸多问题,教师的薪资水平迟迟得不到提升。综合对比民办高校教师与公办高校教师的薪资福利待遇,可以发现二者之间的差距明显,这就导致民办高校教师容易产生不平衡心理,进而影响教师的工作热情。同时,较低的薪资福利水平可能难以满足教师的物质需求,导致民办教师生活压力较大,这也是导致民办高校教师人才流失的主要重要原因。目前来看,民办高校教师的薪资福利制度受到企业文化影响,随意性较强,部分院校仅以教师的工作量来进行薪资计算,而忽视了教师的实际能力和其他方面的贡献,导致教师的薪资与其能力和贡献不匹配,致使教师的工作积极性较差,严重影响了教师的教学质量。

(二)教师对工作和学校缺乏归属感

教师在民办高校的经营和管理工作中发挥着重要作用,让教师积极参与到高校管理中去,对于提升高校教育质量、推动高校的持续发展有着一定积极意义,同时也能够使教师感受到归属感和成就感,进而更好地激发其工作热情。但就民办高校当前的管理工作现状来看,部分高校管理制度不够严谨,主要以投资者和高层管理人员进行高校的经营管理决策,教师在其中的参与度较低,缺乏一定的平台和机会对学校管理提出意见和建议。实际上,民办高校的投资者以及高层管理人员主要仍是从商业角度来进行高校管理,管理实质主要就是节约成本和创造收益,对于教职员工的的需求和利益考虑较少,缺乏一定的保障制度,导致教师对于工作缺乏激情,对学校和工作岗位没有归属感,在教学工作中也只是为了完成教学任务,缺乏提升教学质量意识,这对民办高校的长效、持续发展产生了一定影响。

(三)教职员发展平台缺失

一般而言,高校教师的受教育水平相对较高,在实际工作中,很多教师除了关注薪资福利待遇外,对于学校及其相应岗位的发展前景也具有一定要求,以期在工作中实现自我价值。但在部分民办高校中,管理决策者常常对于教师的真实需求考虑不足,对教师的能力素养发展缺乏关注,未能提供给教职员一定的发展平台和发展机会。一方面,部分民办高校对于教研项目和科研项目的投入力度较小,缺乏相应的资金支持和制度支持,导致民办高校教师的科研能力难以得到发展,教研水平难以提升,这在一定程度上对教师教学质量的增强与发展产生了阻碍,且学校对于优秀教育工作者的吸引力也大大下降。另一方面,一些民办高校对于教师的培训工作也不够重视。在当前教育改革不断深化的背景下,教师也需要通过培训不断加强自身学习,以适应新时代的教育发展程度,提升教师的教学能力。但实际上,很多民办高校未能给予教师们良好的培训场所和学习机会,导致教师的能力发展困难,这不仅影响了教师队伍的整体素质提升,还进一步加剧了民办高校教师人才的流失。这就需要学校给予教师相应的发展平台和发展机遇,重视教研、科研工作以及教师培训工作,以满足教师的工作期望,进而对教师形成有效激励。

(四)缺乏稳定长效的管理制度

对于高校而言,构建一个长效、稳定的管理制度是高校整体正常运行和持续发展的基础保障。但在当前民办高校的管理运行中,部分高校仍存在管理制度不严谨的问题,大多数时候都是由管理者直接制定决策或下达命令,对于高校内其他教职员工的意见和建议吸纳不足,缺乏科学、有效的数据和理论支撑,导致民办高校的整体管理机制具有一定的主观性,存在决策者独断专行的可能,这对教师工作的正常开展产生了一定影响,不利于教师工作积极性的激发。就此而言,需要高校从实际的内外环境出发,根据学校的发展方向 and 趋势进行整体的战略规划,并根据科学的战略规划构建严谨、合理的管理制度,进而得以留住人才。

二、民办高校教师激励机制优化路径

(一)制定合理的薪资制度

在新时期的经济发展背景下,各行各业的产业得以高速发展,但相较于其他产业唯盈利的性质而言,民办高校的办学应具有一定的公益性特征,不能为了学校的盈利而忽视了教师团队的经济效益。对民办高校而言,如果仅仅为了利益而进行办学,那么最终学校的教育成果也一定难以达到较高水平,学校难以维持长远的发展。因此,民办高校应重视教师的需求和发展,为教师团队的组建加强资金投入,进一步拓展民办高校的教师团队,以保障

教学工作的顺利展开。与此同时,面对逐渐扩张的教师队伍,学校也需要根据教师的实际需求进一步完善薪资制度,适当提升教师的福利待遇水平,让教师的薪酬与之付出和贡献相匹配,以此激励教师在工作中投入饱满的热情,提升教学水平,进而推动学校整体办学质量的提高。

首先,应该在保障高校教师岗位基本标准的基础上延伸相应的物质激励内容,通过津贴或奖金的形式增加教师薪酬,进一步完善薪资架构,增加教师的收入水平。其次,针对于津贴、奖金等物质激励的具体分配,应该根据教师的实际工作表现和绩效进行综合考核,包括教师的教学工作、科研和教研工作、学生管理工作等多方面指标,转变以往唯工作量的考核机制,让教师的实际工资与其工作付出相匹配。如此,通过合理构建具有一定激励性质的薪资模式,将教师们的工作积极性和创造性最大限度地调动出来,进而促进学校办学质量的整体提升。

(二) 提升教师对学校的认同感

对于民办高校而言,人才的流动有利有弊。一方面,如果高校之间人才的流动较为频繁,虽然有利于加强教育相关思想和经验的交流以及专业知识的传播,但会在一定程度上影响教师团队的稳定性;另一方面,如果高校之间人才流动速度过慢甚至不流动,虽然可以在一定程度上保障教师队伍的稳定,但同时也会限制教师队伍整体能力以及高校办学能力的发展,影响高校整体教育体系的进步发展。基于此,民办高校就应该积极采取措施,引导各高校教师的良性流动,进而实现教师的人才的合理配置,提升民办高校整体办学质量的提升。在这一过程中,最重要的教师要提升教师对于学校的认同感,使教师对现在的工作岗位产生归属感,进而更好地留着人才。

首先,民办高校应该积极落实国家民办教育法令,将民办高校教师与公办高校教师的社会位置提高到统一标准线,使教师在民办高校教师岗位中能够得到一定的成就感,并为其提供一定的薪资待遇保障,以提升教师对学校的认同感。其次,民办高校应实施目标管理制度,对学校发展目标进行合理制定,并让教师积极参与到学校的管理工作中来,提升教师的主人翁意识,以此培养民办高校教师的归属感。对此,应在教师发展过程中加强管理和引导,构建自助管理和开放管理模式,重视教师工作得到自主性和独立性。具体而言,学校可以引导教师参与到学校的决议环节中,设置教师提议系统,充分尊重教师在学校管理中的地位,进一步深化教师的主人公思想。比如,可以在针对教师设置绩效目标时充分考虑教师的需求,让教师参与绩效目标的商定和设立,并使其就绩效目标的实现路径及其奖惩制度达成一致,进而让教师以主人翁观念展开工作,将个人行为自觉与组织目标标记性结合,实现自我价值的同时促进组织目标的实现。此外,学校还可以通过加强校园文化的建设来增强教师对学校的认同。具体来讲,民办高校在进行管理机制和激励机制建设的过程中,应重视校园文化的引导意义,在校园文化中融入关爱教师的文化观念,关注教师的实际需求和心理健康,增加对其关爱力度,进而实现教师对学校忠诚度和情感的增强。这就需要民办高校在校园文化中营造民主、自由、活泼的工作环境和人际关系,引导全校形成“尊师敬长、崇尚知识”的文化氛围,让教师在岗位工作中深切体会到自身的价值,以轻松、愉悦的心态参加工作,进而提升教师对学校和工作岗位的归属感和认同感。

(三) 建设绩效考评机制

对民办高校来说,想要长久地留住教师人才,提升教师激励

机制的科学性,加强绩效考评机制是十分关键的一步。学校应转变以往唯工作量的考评方式,对教师的能力和绩效进行综合、客观的考查,并据此进一步设置教师薪资制度、晋升制度以及奖惩制度,进而对教师形成有效激励。在具体实施上,首先,民办高校应该依据学校的实际发展需求和战略规划,结合教师的发展特点,加快建设一个适合本校发展的教师绩效考核体系,明确考核指标。在这一过程中,应针对不同教师的工作内容设置不同的考核指标,保证这些考核指标的可行性和可量化。比如,针对专业课教师,应将其教学任务完成度、课程教学质量、教学能力、师风师德建设、教研和科研能力、职业素养等指标纳入考核范围,对教师的综合能力和工作质量进行全面考核。其次,在对教师进行考评时,应保障考核过程和考核结果的公平、公正和公开,将考核结果与教师的职称评定、岗位晋升、薪资奖惩、评优评先以及荣誉授予等方面挂钩,进一步激发教师的上进心,并通过考核明确自身定位,及时发现自身问题,进而更好地进行迭代完善,促进教师工作水平的进一步提升,进而实现民办高校整体办学质量的提高。

(四) 物质激励与长久激励结合

想要实现对教师工作的有效激励,民办高校还应该重视物质激励与长久激励的有机融合,找准二者间的契合点。一方面,在物质激励方面,应该根据学校实际,进一步融合年薪制、津贴期权制和协议工资等多元化的薪资模式,适当增加教师薪酬,以吸引教师留校任教。另一方面,学校还应该重视教师的精神激励,从工作、生活、科研活动等多方面了解教师的精神需求,提高教师福利待遇,对表现良好的教师及时予以工作上的肯定,关注教师在生活和工作中的困难,并对教师提出的合理要求尽可能的满足,以此提升教师对学校工作的满意度,进而达到激励效果,增强教师队伍的向心力。

三、结论

综上所述,民办高校在我国高等教育中占据着重要位置,对我国高等人才的培养做出了重要贡献。但综合民办高校的运行管理现状来看,其教师人才流失严重,导致部分高校难以维持稳定运行,严重影响了民办高校的未来发展。对此,民办高校应对教师激励制度中存在的问题展开深入探究,从制定合理的薪资制度、提升教师对学校的认同感、建设绩效考评机制、物质激励与长久激励相结合等角度出发,进一步完善教师激励机制,切实激发教师的工作积极性,使其热情地参与到工作中,进一步提升高校整体的办学质量,推动民办高校的长效、稳定发展。

参考文献:

- [1] 黄小燕.民办高校教师激励机制优化研究[J].大学教育,2022(09):284-286+290.
- [2] 刘玉洁.H民办高校教师队伍激励机制优化研究[D].湖北工业大学,2021.
- [3] 詹红,姜金花.对民办高校教师激励机制保障措施的思考[J].科教文汇(中旬刊),2020(12):9-11.

本文系:[基金项目]2022年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“基于激励理论的A民办高校教师队伍建设现实困境对策研究”(项目编号:2022KY1849);广西演艺职业学院2021年度科研课题项目“基于激励理论的A民办高校教师队伍建设现实困境调查分析与对策研究”(项目编号:Y2021KP006)