



激励机制在高校人力资源管理中的实践探索

李洁晶 邬青芹

(江西应用工程职业学院 江西 萍乡 337042)

【摘要】激励机制是对管理艺术和行为艺术的巧妙利用。合理运用激励机制，对高校教职工工作热情有较大的促进作用，进而促进高校管理水平的提升。基于此，本文解释了什么是激励机制，并对其作用做了详细分析，提出了在实际人员管理中的运用策略，以此仅供相关人士交流参考。

【关键词】激励机制；高校人力资源管理；运用策略

引言

社会发展推动着行为科学理论在管理领域的渗透^[1]。作为行为科学的核心之一，激励理论在学校人力管理中的重要性也愈来愈突出。人作为“社会人”，有欲望、有情感、有思想，因此想要提高教职工工作热情，就需要抓住教职工的情感和欲望，即运用好激励机制。通过对员工欲望、情感和思想的激励满足，引导教职工将其才能和知识充分发挥出来，切实发挥其在素质教育活动中的积极作用，从而促进教学目标的完成。

一、激励机制

激励，即激发、鼓励^[2]。它是组织管理者为了将员工工作动力充分激发出来，将员工积极性充分调动起来，而做出的一系列有计划的管理措施。激励机制通过对员工精神和物质上的刺激，来满足甚至强化员工工作动机，促使员工向着组织目标努力。激励机制的运用，是为了刺激工作的创造性、积极性，通过功有所奖、才能施展、劳有所得的激励机制，满足教职工工作动机。

二、激励机制在高校人员管理中的意义

(一) 对教职工工作动力起激发作用

工作目标需要良好的工作状态来实现，而良好的工作状态，需要有效的激励手段来保持，缺乏激励的工作容易降低工作积极性，形成一种懈怠的工作心理。有研究表明，日常工作只需要员工发挥20%到30%的工作能力即可完成，而通过有效的激励，可提高员工2~3倍的工作能力。因此，采用合理的激励制度，有利于坚定教职工教学信念，促进教学目标的实现。另一方面，激励机制可以激发员工的上进心，激发起凝聚力和创造力，并为了完成工作目标，实现个人价值，而不断强化自身业务能力和专业能力，提升自我综合素质。

(二) 对教职工行为起约束作用

教师都有工作动机，有获得工作成就的欲望。这种动机和欲望会对教职工自身工作自觉性以及工作行为产生持久的直接影响。科学的激励机制，可以帮助教师树立正确的工作认识，自主约束工作行为，明确教学目标，形成正确的工作思想，从而在工作中，以端正、严谨的工作态度，积极地靠向学校发展目标。

三、激励机制的运用策略

(一) 了解并满足教职工的合理需求

人的需求是多样而复杂的，有效的激励机制必须建立在充分的需求分析上，只有清楚的掌握教职工的需求，了解其工作动机，高校人员管理才能做出针对性的激励措施，满足其需求的同时，促进学校发展。著名心理学家马斯洛提出的需求理论中，人的需求有生理、安全、社交、尊重和自我实现五种，层级逐一上升，一般来讲，后者需要在前者满足的基础上才能成为主导需求^[3]。对于高校教职工，也要根据教职工个体差异，认清不同职工的需求在什么层次，才能制定出科学的激励措施。例如，刚进校的教职工，经济、福利等物质方面的需求往往占主导地位，高薪资、高福利待遇的激励措施有利于激发其工作积极性。而对于较高级别的领导，由于其经济物质这类生理、安全的基本需求以得到满足，因此应更加需要在社交、尊重和自我实现上的满足。因此，从实际出发，因人而异，尊重个体

差异和特性，才能保证激励措施的切实可行性和有效性。

(二) 协调精神激励和物质激励

马斯洛的需求层次力理论，实际上就是将精神需求与物质需求细分为五个层次。生理、安全以物质需求为主，而社交、尊重以及自我实现则更偏向于精神需求。管理者必须结合员工个体实际的需求，了解其实际的需求，使激励效果更显著。物质激励是最常见的激励手段，物质需求是个人存在的基本保障，因此，采取有效的物质激励以满足员工物质需求，才能使员工有时间、有精力去完成工作目标。另外，教师是一个崇高的职业。对教师而言，为了实现有效的激励，物质激励固然是必要的，但精神激励的作用往往更有效。对比物质激励，精神激励会从心灵深处满足其需求，因此往往能达到更高的激励目的^[4]。当员工在精神上得到满足时，他们所呈现出来的积极性能给组织带来更大的效益。因此，高校应巧妙结合精神激励和物质激励，全面、深层次的调动教职工积极性。

(三) 建立科学的竞争机制

高校人员管理体制具有明显的事业单位特征，教职工只要遵守学校相关制度、规定，不违法违纪，即使在工作上并没有无建树，态度消极无所作为，也能继续在高校任职。不可否认，这种管理制度有助于稳定教师队伍，但却对教师积极性存在较大的负面影响。科学的竞争机制，有助于激发教职工内在潜力，调动教职工积极性。如在聘任制度上严格把关，确保聘用的教职工具备较高的积极性；或者是以教职工能力高低来展开岗位流动机制。同时，结合科学的淘汰激励制度，营造合理的紧迫感，督促教职工提升自我素质，保持工作积极性，让高校更加具有生机与活力。

结束语

需要注意的是，任何激励措施都必须注意激励的公平合理性、激励的明确性，目标一致性以及激励个体的差异性。高校应掌握教职工实际情况和需求，结合激励目标和手段，丰富激励措施，促进教职工工作积极性的提高，建立起具有学校特色的有效的激励体系。

参考文献：

- [1] 米芳. 浅谈激励机制在高校人力资源管理中的运用[J]. 2021(2018-9): 142-142
- [2] 韩大伟. 激励机制在高校人力资源管理中的运用[J]. 2021(2011-6): 132-133
- [3] 任伦. 激励机制在高校人事管理中的运用 [J]. 中小企业管理与科技 (中旬刊), 2019, 000(014): 79, 81
- [4] 詹樱子. 高校人力资源管理中运用激励机制的有效策略探讨 [J]. 创新创业理论研究与实践, 2019(20): 64

作者简介：

李洁晶，出生年月1983年12月23日，性别：女，职称：经济师，民族：汉，籍贯：江西萍乡，学历：本科，单位：江西应用工程职业学院，研究方向：人力资源管理。

邬青芹，出生年月1977年4月12日，性别：女，职称：经济师，民族：汉，籍贯：江西萍乡，学历：本科，单位：江西应用工程职业学院，研究方向：人力资源管理。