

学校人力资源管理中的激励机制探索

许 强

(南昌职业大学 江西 南昌 330500)

【摘 要】现如今,人力资源管理已经成为组织管理中不可缺少的部分。并且在如今“优先发展教育,建立人力资源强国”的战略目标下,我国的教育规模不断的在扩大,而学校作为基础的教育工作单位,更应该做好人力资源管理的重视。而现如今如何做好人力资源管理这项工作,如何才能保证人力资源管理的合理运行是相关人员重点探讨的内容。激励机制就是一种最普遍非常有效的方法。但如何应用激励机制做好学校管理的工作,也是一项需要学校管理者重视的问题之一。

【关键词】学校管理; 人力资源机制; 激励应用

引言

首先我国的教育规模在不断的扩大,学校作为人力资源的开发单位,更应该做好人力资源工作。而激励机制在学校人力资源管理中起着至关重要的作用。激励机制分为精神激励和物质激励还有目标激励等。从一方面来讲,员工是在工作中希望得到的是物质激励会更多一些,不同的激励对于员工来说作用也是不一样的。而激励机制是从外部的刺激来调动人的内在积极性的一种措施,就是通过一定的手段来让员工的需求得到满足。因此学校人力资源管理更要运用科学的方法,才能对教师团队和学生创造更多的积极性。

1 激励机制在学校人力资源管理中的重要性

学校人力资源是学校基本单位的一笔宝贵财富。现如今时代背景下,在经济和科技教育等诸多领域,人力资源管理都是不可或缺的部分,不论是什么单位,都是离不开人力资源管理的。而对于学校来说,学校能够发展的最主要的活力就是教师团队和管理机制,只要拥有了一批一流的教师团队,就可以在竞争中取得优胜。而学校在培养出教师团队的同时,教师不仅获得了成长,也能让学校留住更多的优质教师资源,促进学校与教师的双面发展。而现如今我国一直在加大对教育的投入力度,国家对教育资源的分配也一直是优先分配,但是资源也是有限的,并不能保证满足一所学校的完全需要。上文说过,对于一所学校来说,学校可以发展的动力是来源于竞争的,学校只要有足够的人才就可以真正让学校立于不败之地。作为当今面对社会资源的激烈竞争,学校的资源和人才的培养才是重中之重,只有充分的挖掘学校资源,才能达到事半功倍的效果,并且能够缩小和其他学校的差距。简而言之,一所优秀的学校与一般学校的差别就是学校人力资源管理,教师团队的建设和激励机制的完善为学校缩小差距做大做强提供了有效保证。而学校的人力资源机制在培养个人优秀教师上花费了很大的潜能,一个完善的管理机制能够激发教师的潜能,充分发挥教师的积极性,不仅能够满足教师的个人需要,也是为了能够建造学校和组织的认同,不仅达到了个人的满意度,也是能够发展成为学校的依靠。

2 实施学校人力资源管理激励机制的有效措施

2.1 对应岗位实行目标激励

学校里的教师岗位很多,教师岗的需求同时也是很大的。但是从学校本身出发也是要根据学校本身需求来设立岗位,保证教师能够在岗位上得到应有的发展,相应的岗位人员不能过多也不能过少,要合理调整不同岗位不同人员的数量,切勿出现因为学校岗位过多或者特定岗位的数量太少而导致人员的冗杂,导致其不符合学校本身的发展需求,从而影响学校的办学效率和管理职能。因此,在设置岗位的时候,学校管理人员要设置出对根据不同教师的专业能力设置不同的岗位,根据不同的岗位来实施目标激励,从而激发教师团队

部的工作活力^[1]。管理团队必须从学校的实际情况出发以及自身工作的实际特点出发,制定可行的人力资源管理目标,严格按照单位的用人机制和岗位设置的具体要求进行培训和考试,从中选拔出专业能力比较杰出的人,保证个人的目标发展和学校的发展是基本一致的。而学校的发展最主要的就是优秀的教师团队的集合,一个好的教师团队会让学校管理更加杰出。所以学校要对教师团队进行及时的培训,保证所有教师都是在不断的进行深造和进步的。保证所有教职工都是享有平等的培训平台,以此才能够进一步提升教师的从教信心以及专业能力,从而提高整个学校教育管理的工作效率。

2.2 强化培养从业人员的专业素质

学校的教职工在进行人力资源管理的工作中,要履行一定的激励机制原则,首先就是公平性原则。学校人力资源管理的公平性原则要求激励机制的设置和设立要符合并且要肯定教工的业绩与贡献,要给教师对应的鼓励与奖励。此刻注意在设置激励与奖励时一定要是精神激励和物质奖励,而在鼓励教师更多的要注重精神激励,而且激励工作一定要注重公平公正,因为缺乏公平性的激励机制只会大大挫伤教职工的积极性,从根本上会让教职工产生消极的心态,时间久了,教职工会认为这是学校人力资源管理的问题,从而失去对学校的信任,促使人员的流失,削弱了教职工的归属感。学校人力资源管理激励机制在管理设计中还要注意差异性原则,教职工在年纪经验和技能方面都是不同的,在激励方式上要因人而异,根据不同的人设置不同的激励方式^[2],才能达到最好的效果。在设置激励力度上,要有不同的层级,有不同力度的激励方式,有差别才能有更多的良性竞争。而学校人力资源管理部门要坚持人力资源管理中的有效性原则,对于不同的教职工要采取不同的激励手段,才能够充分的发挥出教职工的积极性以及主动创造性。通过提高教职工的积极性来提高人力资源管理工作的效率和作用。在平时的工作中,因为教职工是一个团体,所以在管理工作中要坚持以人为本,充分尊重人的需求,发挥人的作用。

2.3 引进竞争机制,激发激励机制的活力

因为教师团队是学校人力资源管理中的主要组成部分。而教师的积极性很大程度决定着学校人力资源的活力,所以教师如果长期处于安逸的环境下,就没有了竞争的意识,那么学校资源管理就会失去它本身的活力,所以学校人力资源管理要建立一定的竞争机制,要让教师竞争上岗,这样才能保持基本的活力。而根据学校的管理来说,教师属于要竞争上岗的。首先在学校层面要自主进行筛选,自主选择高质量的人力资源。学校在和自身人力部门和领导阶层的支持下,要用发展的眼光看待教师团队,要按照学校的要求和岗位以及工作经验来让教师通过考试培训择优录取。接下来就是营造出人才竞争的高质量环境,上述说过通过人才竞争学校人

力资源管理获得了优秀的教师资源,一切从公平公正的原则出发。而学校人力资源管理中的管理层也要从教师团队中内部选拔,要选用真正的有执行力、专业能力强,有创新意识和有担当的人做管理层,充分发挥他们的聪明才智,提高学校管理效率,为学校的发展付出努力。而竞争机制一定要遵守三个原则,第一个就是一定要公平竞争的原则,一定要是机会公开,选拔方式公开和考试成绩公开^[3]。利用公平的方式来选拔,不论经验和资历统一按照考试成绩来看。成绩就是衡量一切的标准,不管是经验学历和性别,只要成绩达到标准,都是可以成功录用的。而对于已经被录取的和没有被录取的要分批进行激励,在竞争中一定要把握激励的力度,一定要是正面的激励,而激励也分为精神激励和物质激励,更重要的是精神激励。学校是个比较大的系统,要取得良好的办学效果,一定要依靠教师团队。教师、学生和学校管理和后勤部门缺一不可,而学校在定下激励细则的时候一定要充分听取底层人员的需求,只有这样才能激发底层员工的积极性,学校要营造轻松愉悦的工作环境,鼓励教师团队积极参与管理,树立主人翁意识,保证学校人力资源管理工作的平稳运行。

2.4 建立公平的分配和考核制度

前文提到,学校要进行人力资源管理就一定要依靠教师团队,而学校管理部门工作的平稳运行要保证教职工的专业能力,毕竟只有不断进步,学校管理工作才能够不断地提高效率。在学校管理的工作中一定要建立合理的评价制度。评价制度的目的主要是帮助教师认识到自己工作中的优势与不足,对于优势的地方要及时发扬,引导更多的人参与到学习之中,而对于不足的地方则要及时改正。对于教职工,学校要及时进行各种培训工作,不仅是专业能力的培训,还有管理技能的培训,一定要对教职工的行为进行规范,为教职工定下合理的发展规划以及目标。而有效的评价制度则是可以给教职工产生正向的激励,有效正面的评价制度不仅能让教职工受益,还能让学校中的底层人员受益。而考核制度要公平,这是设置激励的前提,因此制定激励制度的时候要充分的听从学校底层人员的意见,并且在实践和实施中进行不断的更正和改进。最重要的一点就是要设置根据能力和业绩为导向的考核评价机制,不仅能让各教师充分的发挥个人能力,也能让教师对自己的专业能力进行改正,从而增加教师的荣誉感和成就感。教师个人也能一直进步,从而充分发挥自己的创新精神和领导意识,而创新型人才是学校管理部门一直需要的。除了考核制度之外,还有设置公平的分配制度。分配制度的前提就是公平,需要让各个部门的教职工感觉到公平,要满足各个部门的薪资需求和精神需求。在分配上,要体现出人才和报酬还有业绩公平的基础上再完成其他工作。根据岗位特点和岗位的实际需求以及贡献业绩,来定下不同岗位的具体薪资,实现以岗定薪和按劳得薪的分配制度多劳多得,坚持按劳分配^[4]。教职工专业能力强工资收入就高,薪资上要拉开一定的差距,合理拉开收入档次。只有这样才能激励起教职工的工作积极性,能够为学校充分发挥创新精神,同时也能增强自身和学校的综合实力,有利于学校目标和自身目标的意志实现。

2.5 认清个体差异,因人而异实行激励

因为每个人的性格都是不同的,所以学校教职工在不同

岗位和不同的年纪上,其本身的需求也是不一样的。而要让教职工真正的全身心的为学校进行工作,只能是充分了解教职工本身的需求,只有切实的针对需求进行激励,那么激励才会发挥出最本质的作用,因此学校人力资源管理激励方式要因人而异,针对特定人群采用特定的激励手段才能达到想要的效果。对于刚进入学校的教职工,他们还比较年轻没有什么工作经验,对于薪资这方面的需求是比较大的,那么在年轻的教职工这里,就要把考核机制的效果突出到最大,根据考核结果来定工资。而对于年长的教职工团队来说,他们比较在乎的是职称和晋升机会,因为他们已经有了足够的经验,现在是需要足够的平台去展示自己的能力和信心。而学校管理针对这种情况要多给机会,学校要和主管部门一起创造平台,体现年长教职工的价值,从而使之获得成就感和自信心。而学校管理也可以让年长的教职工去对年轻的教职工进行指导,不仅能让年长的教职工充分发挥自己的能力而且能让年轻的教职工学到更多的经验和正面的专业技能。而对于后勤部门的教职工来说,则要尊重他们的劳动成果,努力改善其劳动环境,合理提高收入在个人激励中,最主要的是实施目标激励,只有把教职工的目标和学校管理的目标融合成一体目标,才能保证学校的管理工作顺利进行^[5]。而且目标是作为一种精神激励的,对人的行为有最重要最直接的动力和激发力,所以学校管理都十分重视目标激励的作用。针对不同阶段的教职工,学校要提供不同的平台来让他们展示,让他们有展现出自己能力的机会,从而获得成就感。

结束语

教育时代的来临,国家教育部对学校育人培养的期待越来越大,从而对学校教育发展制定了严格的标准。而现如今国家对创新型人才的渴求,让学校对其自身的管理工作越来越严格。在学校人力资源管理中,教职工团队的专业技能越来越重要,只有运用不同的激励手段来合理留住人才才能让学校的发展越来越好。学校人力资源管理和教职工的发展是趋于一致的、息息相关的。学校的发展蒸蒸日上,才能让教职工充分发挥出自身优势。在平时的管理工作中要善于发现教职工的优势,针对优势要发扬,对于不足要及时的改正。在激励中要针对个人和团体采用不同的激励手段,激励教职工团体发挥其主观能动性,把个人目标与学校发展目标相结合,在管理工作中增强教职工对学校的认同度,才能为学校发展尽一份力。

参考文献:

- [1] 张亚萍. 激励机制在高校人力资源管理中的实践探索[J]. 才智, 2020, 000(004): 239.
- [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] 唐西泽. 激励机制在高校人力资源管理中的实践探索[J]. 中国周刊, 2020(12): 1.
- [4] 林林. 浅析高职高专院校人事管理中的激励机制[J]. 焦作大学学报, 2020, 34(3): 3.
- [5] 张欢欢. 浅谈高校人力资源管理中的激励机制建设[J]. 人力资源开发, 2019(24): 2.

作者简介:

许强(1993.10-)男,籍贯:江西赣州,最高学历:本科,职称:初级,研究方向:管理学。