

教育经济管理中的激励机制定位及实践

黄雨濛

(河北轨道运输职业技术学院 050000)

摘要:随着信息知识时代的发展,激励机制在教育经济中起着至关重要的作用,对于提高师资队伍的教学水平和教学质量有着十分重要的意义。激励机制是一种常用的方法效果好,可以有效的提高学校管理制度,激发学生的积极性,让老师可以主动的投入教育管理事业当中去。

关键词:教育;经济管理;激励机制;定位与实践

教育工作质量做好的前提就是要对教学内容进行改革研究。如果改革研究工作做的不好的话那么就不会激发教研工作人员对于工作的积极性的对工作的热情,因此作为老师一定要引进激励机制。所以现在在很多学校都开始重视科研工作,为了提高科研工作的水平,就需要学校在教育经济管理中,利用激励机制调动研究科研人员的积极性。

一、激励机制在我国经济管理中的问题

(一)培训机构管理体系不完善

学校作为培养人才的机构,需要具备科学的管理制度按照国家规定建立教育体系。但是现在我们国家很多的培训机构都是私人或者是私立的机构,他们的主要目的是以盈利为前提,所以他们组织的学习和培训都不专业,这样就导致了大量的虚假宣传等问题出现,这都是存在着非常严重的问题。

(二)薪资待遇不合理

在学校教育当中老师的力量是教育经济管理的客体,所以随着经济时代的不断发展我们国家对于老师这一职业的待遇和薪资逐渐的提高,但是也有很多的地区由于地区因素,比如一些偏远的地区或者是县城,这些地方的薪资都是按照绩效发工资的,受到成绩与成效的限制,导致很多的老师都处于消极的工作态度,想要从根本上解决这一现象的方法就是需要建立长久有效的教育经济管理的激励机制。

(三)监管问题

在教育经济管理方面,很多的研究工作虽然取得了一定的成果,但是在实际中起到的作用并不大,所以保证老师的水平处于高的层次,这对于学校是否能够有重大的成就有着巨大的影响,所以建立严格的管理制度是非常有必要的。还有现在的教育经济管理方面在研究过程中还取得了非常不错的成绩,但是面对社会来说并没有转化为真正的效果,所以导致了研究水平没有取得长远的发展,现在的主要任务是提高老师的研究水平,研究出对于学校社会都能起到显著效果的研究成果。

二、教育经济管理中激励机制的定位

(一)目标导向定位

在设定相关发展目标过程中,应该要确定教育经济,通过提高全面性来对教育经济管理形成良好的影响。在教育经济管理中激励机制制定目标的过程当中,需要对老师的专业能力和综合素质提出比较高的要求,所以需要老师积极热情的投入到工作当中去,满足教育对象的发展目标,进而推动目标的有效发展。对于激励机制的定位来说,建立科学的培训任务并且将其部分明确化是确定建设的关键因素,让教育对象与老师的目标一致,推进科研事业可持续发展。

(二)实施手段定位

在完成目标的设计之后需要通过相应的方法来实现目标,只有正确的方法才可以发挥出教育经济管理中的激励机制的作用。所以在这个过程当中学校应该从老师的工作特点和实际情况出发,在完成基础教学的基础上展开更多的研究活动,对于相应的研究成果给

予评价。在教育经济管理中激励机制需要通过多元化的技术手段来对内容,量化标准和发展目标进行分析,可以有效的展开激励机制制度实施的有效性。目前老师课时和薪资之间存在着一定的联系,这就需要对教育经济管理进行调整,以物质为基础提升激励机制的合理性,促进经济教育能够有效的提高。

(三)评价机制定位

在实施和展开教育经济管理的过程当中设立激励机制还需要把握相关公民的关注,只有二者之间的关系形成正确的认识,这样才能够保证教育经济管理效果的提高。在此同时在建立激励机制和评价机制的时候还需要考虑到机制的公平公正,需要符合实际的情况。作为一个单独的个体,教育和研究的工作者在进行实际行动时会遇到各式各样的问题,从而体现出了一定的特殊性。所以在评价机制的设计当中也要考虑到特殊性的问题,进而发挥评价方式的多样性,因此教育经济管理中激励机制展开过程中,需要对激励管理树立正确的认知,在此同时还要发挥出评价对教育经济管理的优化效果。在教育经济管理的模式下进一步推动各项要素之间的信息处理,提高整体的管理水平。

三、激励机制在具体工作实践中的应用

(一)交流制度对于优秀老师的激励作用

在地区的教育局对于老师的数量和工作安排都有着统筹全局的地位,所以一般来说都是根据当地的教学情况进行老师的数量,然后在按照学生的数量来为老师安排工作。在每一个学校都会有一部分老师的表现非常突出,不仅在升学率方面优秀,也得到了很多的家长和同学的认可。那么就需要对这一部分的老师给予一些特权,根据工作的需要向学校领导进行报告工作。一方面是对优秀老师认可另一方面也是可以促进地区教育局的后勤保障工作的积极性,所以需要适当的留一些中级或者高级的岗位,激励所有老师提高工作效率和部分的优秀老师评职工作。

(二)工资保障制度对于老师队伍的激励作用

为了能够保证老师工作可以按时的发放和提高,我们应该根据相关的法律建立各项的规章制度。能够形成我们国家国情发展需要的特色的老师工资分配制度,以此来激励老师的工作,只有合理的工资分配才能让老师更加积极的投入工作,以满腔的热情来进行教育学生。还要在工作之中强化绩效的考核,合理的拉大分配的差距性,能够很好的体现出多劳多得,优质优酬,还可以充分的发挥绩效工作分配的激励性。

(三)表彰奖励制度对于优秀老师的激励作用

学校要持续做好各个地区的模范教师和优秀教师的先进工作表彰大会,表彰奖励对于老师存在着激励的作用,还需要定期地展开特级教师,教学名师和教学成果的评选活动,以此来激励老师积极努力的工作。这向工作重点向农村地区 and 特殊教育学校长期开课,贡献突出的老师倾斜,并且从新的财政教育经费进行列支。

(四)评价制度对于老师的激励作用

需要制作一套完整的教师评价制度,这在教学的工作中有着重要的意义。在建立评价制度的时候,需要积极鼓励号召家长学

生和社会人士来参与交流,从根本上完善老师的评价工作。作为老师应该从根本上出发,主动的言传身教,把平时的考核、年度考核和应聘期的考核结合在一起,专业的水平与师德师风评相结合,在此过程中采用集中考核的方式与自我评价和民主评估结合在一起,以此来加强年度考核的作用,发挥出评价的应用。不能用简单的升学率和平时考试成绩来评价老师的好坏,学校对于老师的管理工作加强,避免出现周末或者是假期过程中,老师利用公共资源对学生进行的补课行为,并且还需要制定一套公开考核评价的方式,接受社会的监督。

(五) 职称改革制度对于老师的激励作用

近些年来我们国家对于职称制度的完善非常的重视,对于老师职称的问题也在不断的改革和推进。学校需要根据老师的职业特点对职称评价的审核标准进行完善工作,老师队伍都属于事业单位的工作人员,所以必须要遵守国家的相关规定,作为相关部门也需要大力支持和提倡偏远地区的学习职称,激励老师积极进行职称的晋升,加大这些地区教育职称的比例,职称制度对于老师起着激励的作用。

四、教育经济管理中激励机制的确立

(一) 领导层面

领导层需要重视展开教育经济管理的基础,因为只有在领导的重视下,教育经济管理方面的工作才能够顺利展开并且可以有有效的推进,才能够对内容和相关的激励机制进行充分的完善,提高总体教育经济水平。随着现代知识经济的不断发展,社会上对于教育经济管理的关注越来越重视,所以为了进一步的优化和实施,就需要在原来的基础上进行改革,创新。所以对于老师来说,应该针对教育经济管理树立一个正确的认知,还可以通过正确的思想传达来提高工作的积极性和主动性,保证可以获得更多的物质奖励,和精神上的鼓励。老师也需要自身发展加强队伍教育对象的关注,激励机制可以为教育经济管理带来更多元化的支持,不仅教育经济管理的合理性。

(二) 奖励层面

在当前的时代背景下创新已经成为了衡量教育经济管理发展的重要基础,只有实现了有效的创新政策才可以推动激励机制的不断发展。所以在进行教育经济管理创新的过程当中时,需要不断的树立创新理念,保证可以在创新的角度出发建立更多元化的发展空间,在此同时还需要结合老师的实际工作能力给予相应的奖励,这样可以充分的调动老师对于工作的热情和参加工作的积极性,对于推进教育经济管理事业提供了重要的支持力度。

(三) 意识层面

在组织内部结构中,对于有利于贡献的个体来说应该获得相应的物质奖励和精神表扬,在意识层面给予激励和满足,为日后的发展形成了良好的激励作用,而面对激励机制的顺利建设也提供了支持。所以在教育经济管理当中,相关的工作人员不仅需要物质上的奖励还需要精神上的满足,所以在展开教育经济管理的过程中,可以通过研究成果奖励或相应的岗位晋升的机会,以此来调动工作人员的积极性和热情,在满足精神需求的基础上还可以优化实践工作的展开。

五、教育经济管理中激励机制具体实践

(一) 学校重视科研工作

在学校的管理层一定要对教育科研工作给予重视,并且不断的完善相关的激励制度。当科研小组取得了成果的时候,学校就需要在公开场合对于科研小组进行表扬,还需要给予物质上的奖励,科研小组通过物质上和精神上的激励,可以充分的调动工作的积极性,对工作的热情,和至高的荣誉感自豪感。在设置激励机制的时候一定要注意制度的合理性和实施性,这样可以保证从制度上保证了激励机制可以有效的发展。

(二) 加大科研经费的投入

对于科研工作不仅是一项费时间又费精力的的工作,还需要经济费用的支持。按照国家的相关规定政府会给一部分的经费用于科研工作上,学校也会投入一些资金给科研小组,科研工作不是一两天可以完成的工作,想要取得科研上的实施效果,就需要学校加大对科研研究工作的支持和对项目的投入,进而激励老师可以不断的创新,特别是针对于科研工作中具有创新精神和创新意识的项目成果,应该给予科研小组丰厚的物质奖励和精神上的激励,不仅可以让老师在研究工作过程中获得了丰厚的报酬,还可以促进科研工作的发展。

(三) 建立精神奖励机制

对于很多的科研工作人员来说,可能会花费很多年数十年的时间才可以研究出一项成功的成果,所以他们对于科研的投入不仅仅是物质上的报酬就可以满足的,他们希望自己的多年研究成果能够得到大家的认可,所以学校需要重视科研工作着精神方面的奖励,在公开场合对研究工作者进行表扬激励。比如学校可以根据老师的表现情况来提升老师的价格和职称,给予他们更多的尊重和肯定,让老师在精神方面获得更大的精神满足,从而促进老师可以更好的投入科研工作之中,所以说建立精神奖励制度是十分重要的。

六、如何在教育经济管理中设立激励机制

(一) 制定激励目标

如果一个人没有目标的话那么他就会失去前进的方向,对于学校或者是单位也一样的,所以学校在进行科研项目的时候,一定要设立明确的科研目标,科研方向还有物质奖励精神奖励,这样可以充分的调动科研工作人员的积极性和对工作的热情,在此同时还可以满足科研需求。

(二) 制定实施策略

在学校进行科研工作的时候要制定好实施策略。为了能够调动老师的积极性和对工作的热情,让激励发挥出效果,必须要作用一些方法,在物质方面的奖励只是其中的一种激励形式,所在在设置奖励的时候,一定要从精神方面考虑,科研人员希望自己的成果得到所有人的认可。毕竟当人们的物质方面达到一定的条件时,精神层次的需求才是最重要的。

(三) 设置良好的评价制度

为了保证奖励制度的公平性,公正性需要设置评价制度,评价制度不能完全的按照条条框框进行要求,因为科研工作不像其他一些工作,每一个人在科研工作中负责的内容都不一样,所以评价制度不能按照原有的规定来进行,应该设置一些多元化的评价体系,以确保评价制度能够公平公正的进行。

结束语:在当今的信息知识愈加增长的时代,提出了教育经济管理体制的激励机制。激励制度并不是一个简简单单的奖励或者是鼓励,他需要涉及到学校的各个方面和相关的研究工作人员,以此来提高学校教学工作者的积极性,提高教研工作者的科研水平和教研工作者对于工作的热情,在实际应用的过程中,需要考虑到各个方面的问题。激励制度能够让老师大程度的激发自身的积极性,提高老师在工作过程中的热情,所以应该不断的对激励机制的制定进行探索,提高教育经济管理的发展水平。

参考文献:

- [1]吴耀宏,牛慧娟.教育经济管理中激励机制的定位与实践分析[J].劳动保障世界,2019(14):3.
- [2]刘金,王梓莹.教育经济管理中激励机制的定位及实践研究[J].中国市场,2019(21):179-180.DOI:10.13939
- [3]殷歌,刘春丽.教育经济管理中的激励机制定位及实践[J].教育教学论坛,2019(41):17-18.

【作者简介】黄雨濛(1989.6)女,土家族,湖北恩施,研究生,研究方向:教育经济与管理,思想政治教育