

地方高校教师激励机制的构建探究

何志伟

(梧州学院 广西梧州梧州市 543002)

Hezhiwei

(Wuzhou university, Guangxi, Wuzhou, 543002)

摘要: 在新时期, 地方高校教师激励机制已经受到了高校的重视, 但是当前还存在着一些问题, 需要相关人员对其予以充分关注, 有针对性地做出改善。本篇文章简要介绍了地方高校教师激励机制作用, 分析了高校激励机制存在的问题, 并提出了构建措施, 希望能够为地方高校教师激励机制的应用提供参考。

关键词: 地方高校; 教师; 激励机制; 构建

随着我国经济水平的提高和社会的发展, 对于高等教育和地方高校教师管理有了新的要求。高校是进行人才培养的重要场所, 教师质量能够在一定程度上决定高校教学效果, 因此地方高校必须要重视教师管理工作, 使其更加热情地投入到工作中, 只有如此, 才能够为高校现代化发展提供支持。近些年来, 地方高校所开展的人力资源改革已经取得了一些成绩, 但是在对于激励机制进行应用时还存在着诸多方面不足, 需要相关人员与时俱进地进行优化, 充分展现出激励机制最大化作用。

一、高校教师特殊性

高校教师的特殊性较为突出, 主要可以表现为以下几点内容:

一, 整体实力比较高对于专业有着较高要求。大部分教师在尚未进行工作之前都需要经过系统学习, 并了解到较多专业知识和技巧。二, 高校教师要确保自身是独立的, 具有自主观念。也就是说高校教师需要有足够的信息获取能力, 并在较短的时间内对于信息进行处理, 体现出信息的价值^[1]。在进行日常工作时, 需要确保高校教师具有一定的自由, 能够自主的对于事物进行处理。三, 高校教师需要有较高的创新能力, 从而推动自身个性化发展。高校教师在进行现实工作时不但要制定适宜的工作目标, 还需要展现出自身的价值, 体现出自身的专业特征, 获得学校的认可。四, 目前高校教师处在发展阶段, 需要加大力度对于教学评价机制进行完善。当前, 高校教师评价机制对于教师有了更高要求, 并且在教学的过程中要将理论知识和实践技巧相联系。因此, 在对于地方高校教师激励机制进行补充时, 需要体现出高校教师的特殊性。

二、构建地方高校教师激励机制的作用

高校将激励机制应用到教师管理工作之中, 能够较为有效地提高人力资源利用率, 科学合理的对于教师资源进行分配, 为高校的发展提供支持。因此, 相关人员必须要对于地方高校教师激励机制予以充分关注。地方高校教师激励机制的作用主要可以表现为以下几点内容:

第一, 可以借助于激励机制吸引更多人才加入到地方高校中, 并确保自身对于人才具有吸引力, 使高校具有丰富的人力资源。可以从以下两点出发吸引人才: 一, 要提高岗位工作人员的薪资报酬, 使人才愿意在岗位中进行工作。二, 要为教师营造适宜的工作环境, 确保其有着良好发展前景^[2]。

第二, 要借助于激励理论满足高校教师需要, 确保其能够展现出自身最大化作用, 更加热情的投入到工作之中, 提高地方高校教师工作水平。教师在高校发展过程中很可能被一些因素所约束, 因此要为其提供适宜的条件, 并满足其精神和物质上的需求, 使教师主动地对于工作内容进行创新, 确保教师可以成为高校需要的人才, 提高高校教学质量。

第三, 可以提高学校教师管理科学性, 并制定适宜的标准进行调控。行之有效的激励机制可以真实的反映出高校教师团队实际情

况, 为教师薪酬管理和绩效考核等工作的开展提供支持, 使学校所进行的考核管理等更加合理。

三、高校教师激励机制存在的问题

从当前情况分析发现, 高校教师激励机制已经取得了一些成就, 但是由于一些因素的影响, 高校教师激励机制难以展现出最大化作用, 从某种角度来说, 不利于高校教师的发展^[3]。因此, 相关人员必须要加大力度进行分析, 明确高校教师激励机制存在的问题, 并制定适宜的措施进行优化。当前, 高校教师激励机制较为常见的问题可以表现为以下几点内容:

(一) 所制定的教师激励目标体系并不合理

从当前情况分析发现, 我国已经制定了人才引进政策、教师奖励政策等, 在一定程度上体现出了物质激励的作用, 但是物质激励无法满足教师更高层次的精神需要, 因此必须要对其作出优化。除此之外, 部分地方高校缺乏民主管理氛围, 难以使高校教师对于工作产生积极性。不民主的情况比较多, 之所以出现这一情况主要是因为管理部门和教师的沟通交流比较少。

(二) 教师考核方式存在问题

大部分学校并不是非常关注创新工作, 所用的岗位聘任考核制度过于僵化, 模式固定。考虑到教师结构多元化的趋势, 这种考核制度难以展现出教师的作用, 无法体现出激励作用。并且, 如果量化考核指标过于细致, 很可能使教师在进行工作中急功近利情况较为严重, 缺乏合作和奉献谨慎。并且, 在进行评估反馈时, 过于单调, 仅仅可以被分为优秀、合格、不合格等层次, 甚至没有对于考核结果进行公布, 教师难以认识到自身在工作过程中的优势和不足之处, 这就导致评估失去了应有价值^[4]。

(三) 薪酬体系难以展现出作用

行之有效的薪酬体系可以使教师更加主动、热情的参与到工作中, 改善教学质量, 并确保高校在日益激烈的竞争中具有足够的人才作为保障。对于当前高校所用的薪酬体系进行分析可以发现虽然这一薪酬体系能够使高校教师的薪资待遇得到优化, 但是在开展设计时还有着诸多方面的不足。比如说, 没有制定适宜的目标、薪酬规划并不科学、缺乏公平性, 薪酬难以展现出人力资源作用, 这就导致薪酬体系的激励价值得不到体现。

四、构建地方高校激励机制需要遵循的原则

高校激励机制主要是指高校教师激励主体从高校管理现实情况和心理特征以及激励工作进行分析, 将激励信息告知给高校各教师, 使教师对于工作更加热情, 充分挖掘教师的工作潜力, 为激励客体和主体目标一致提供支持。在构建地方高校激励机制时需要遵循以下几点原则:

(一) 将统筹激励和个性激励相关联

高校教师所进行的工作大致相同, 并且教师的受教育程度相对而言较高, 存在一定共性。一些激励措施可以对于不同教师形成激

励。在这个过程中,科学可靠的高校激励体制还需要考虑到教师的个性化特点,对于所处的环境和个人情况展开分析,意识到教师群体和个体不同之处,并有针对性的制定激励方案,确保每一个教师都能够体会到激励作用,主动地开展教学和科研工作^[5]。

(二) 确保其公平性

保证所用的激励措施是公平的是当前对于高校教师进行激励的关键。通常情况下,高校内部会设置党院、后勤等部门,高校职员可以被分为行政人员、教师和兼职人员等。其岗位存在较大差距,在对于工作质量和对于高校贡献进行评价时不应该应用统一标准。而在对于激励机制进行应用时,高校教师很可能会认为自己并没有受到公平对待,这从某种角度来说,降低了教师工作热情。因此,在对于激励机制进行完善时,必须要将公平性作为关键。不但要从客观角度出发保障公平,还需要使教师在观念上对于激励公平性形成认识,从而使教师和高校的沟通更加便利,为教师提供更多发展的机会,从而为高校整体实力的提高提供支持。

(三) 确保其科学性

想要调动地方高校教师的成就感和工作热情是就有一定规律的。因此,在对于地方高校激励机制进行补充、落实时可以对管理学、心理学、行为科学、教育学等知识进行研究,并学习国内外成功经验,将激励对象的特征出发,选择适宜的激励方式,在这个过程中还需要对于激励力度进行把控。除此之外,在对于动力机制进行应用时还需要考虑到理论以及多种不同激励因素^[6]。在开展目标激励工作时则需要将目标理论作为依据,确保所运用的薪酬激励是科学的、公平的。

(四) 要体现出全员性

高校所开展的学科科研工作并不是某一个教师就能够完成的,需要教师队伍配合开展。如果没有教师进行配合,即使教师的专业水平、工作热情比较高,也很难完成工作任务。因此,在构建高校教学激励机制时还需要从教师整体出发。

(五) 重视民主性

根据相关资料调查分析发现,从需求的角度来看,高校教师需要被尊重,尤其是一些高级教师,其更需要学校和社会的关注,确保其工作能力可以受到重视。因此,在制定高校教师激励机制时,要将尊重教师作为前提,使教师获得精神上的满足。

五、构建地方高校激励机制措施

(一) 对于激励制度进行补充

激励可以使教师主动地参与到工作之中,使教师获得成就感。在这个过程中,使教师感到公平是确保薪酬制度可以展现出激励作用的前提。因此,地方高校在开展薪酬制度改革时需要考虑人力资源需求并结合职业特征,对于多种不同类型薪酬模式进行应用。由于高校教师在开展工作时具有一定特殊性,普通的薪酬体系很难为教师的发展提供支持,因此必须要制定出既能够符合教师现实需要又能够达成组织目标的整体性比较强的薪酬制度,为教师的发展提供支持^[7]。除此之外,学校还需要有针对性的设计培训方案,为教师提供更多发展的机会。总而言之,整体薪酬制度要将职位薪酬作为前提,在考虑到能力的同时考虑业务,构建新型的激励型薪酬体系,使高校薪酬制度改革走向正确方向。

(二) 科学设置激励目标

在制定激励目标时,需要从多个角度出发,从近期目标转变为长期目标。近期目标是否落实能够在一定程度上决定教师对于实现长远目标是否具有信息,因此在考核制度中要充分肯定教师的工作效果,并帮助其改善在近期工作中出现的不足,为长远目标的落实提供保障。在这个过程中,还需要对于多种不同类型考核方式进行应用,从而分析高校教师对于职业的落实情况。并对于教师进行量

化,使年度教师考核工作更加顺利开展。

(三) 确保激励机制是及时地

只有对于人员的行为做出优化才能够获得较为理想的成绩。因此,必须要对于激励予以充分关注。当教师在开展教学、管理、科研等工作时,如果取得成就,就需要给予教师一定奖励。如果教师在开展教学、管理、科研工作时,取得的成绩比较少,就需要对其进行一些惩处。在这个过程中,还需要考虑到大局观念,从而防止教师虽然提高了自身薪资报酬,但是认为薪资报酬缺乏公平的情况,使激励作用展现出最大化作用。科学合理的激励机制,可以使教师的积极性得到提高,营造适宜的环境^[8]。

(四) 为教师提供更多发展机会

在知识经济背景下,地方高校教师需要认识到自我提升的重要作用,主动地发展自我。高校需要对于学习型团队进行构建,打造适宜的学习环境,增强教师专业水平和业务能力。在这个过程中,高校还需要为教师提供一个公平、自由、和谐的学术环境,这能够使教师更加主动地参与到学术创新之中。最后,高校还需要对于教师培训制度进行补充,科学合理的组织教师参与到学习之中,确保教师整体水平可以得到提高,使教师端正自身工作态度。

(五) 对于考核机制进行完善

科学、可靠的高校绩效考核机制对于高校教师的发展有着非常关键的作用。教师是教学活动的主要落实者,因此想要提高教师薪资报酬并不仅要提高教师的薪资报酬,还需要对于考核机制进行改善,提高教师工作积极性,改善教学质量。这要求相关人员对于现有的高校教师激励机制进行分析,增强城市人才的影响力,为高校的现代化发展提供支持^[9]。

六、总结

根据上文来进行分析,对于高校激励机制进行应用可以使教师主动地参与到工作之中。因此,地方高校需要认识到教师激励机制的重要性,主动地分析当前所用的教师激励机制存在的问题,并制定适宜的措施进行调整,构建出真正具有地方高校特色的教师激励机制,为教师的发展提供支持,改善地方高校教学质量。

参考文献:

- [1] 虞华君. 基于群体特征的高校教师激励因素及其绩效影响研究[D]. 华东师范大学, 2016
- [2] 谭诚, 卢晓灵, 聂立肖. 基于“双一流”建设的河北高校教师激励机制优化策略研究[J]. 科技风, 2021(07)
- [3] 王蒙雅. 内涵式发展背景下地方高校教师激励机制的构建措施分析[J]. 邯郸职业技术学院学报, 2021, 34(02)
- [4] 杨寒. 关于地方高校实行“转动课堂”教师激励机制研究[D]. 渤海大学, 2018
- [5] 董石荣. 双因素视角下地方应用型高校一线教师激励机制创新性探讨[J]. 中外企业家, 2019(07)
- [6] 刘善球, 王博文. 高校青年教师激励机制实施困境与改进措施分析[J]. 经济研究导刊, 2020(16)
- [7] 韦施婷. 地方高校教师绩效评价体系研究[D]. 陕西师范大学, 2019
- [8] 张乐. 地方高校创业教育质量评价体系研究[D]. 河北经贸大学, 2017
- [9] 王天安. 地方本科高校“双师型”教师队伍建设的实证研究[D]. 沈阳师范大学, 2018

课题项目: 梧州学院 2018-2019 年度校级教育教学改革工程, 项目编号 WYJG2019A062

作者简介: 何志伟(1982年7月), 男, 壮族, 广西南宁人, 武汉大学工程硕士, 助理研究员, 研究方向: 管理学。