

中学人力资源管理中激励模式的有效应用分析

哈建民

宁夏育才中学 宁夏银川 750021

摘要: 中学是培养人才的重要场所,承担着为人才传授知识的伟大责任。所以,加强中学人力资源管理工作是非常关键的。其中激励模式被广泛的应用于各个领域的人力资源管理,尤其是对于教育部门而言,其作用是十分显著的。本文针对中学人力资源管理采用激励模式进行了分析,阐述了其重要性,又研究了其中存在的问题,并提出了有效的应用路径。

关键词: 人力资源管理;激励模式;应用分析

在新课改改革的背景下,对教职人员的要求也进一步提高了,使得他们的工作压力也不断的增大。怎样让教育工作者保持一个良好的工作状态,是目前中学人力资源管理工作的主要任务。在中学人力资源管理中有效的采用激励模式,从而将教师工作的积极性更大程度的调动起来,促进中学教育事业健康的发展。

一、在中学人力资源管理中应用激励机制的重要性

目前,中学正在经历着教育改革,特别是在新课改革的进程中,素质教育也逐渐的深化,这给中学教育带来了更大的挑战。然而教育工作者在学校中的作用是最为关键的,因此就需要采取有效的手段对其进行管理,进而确保学校各项工作都能够顺利的开展。由于目前人力资源管理制度存在着很大的局限性,使得多数中学都不能合理的运用人才,并且学校中的激励制度也没有得到良好的应用,导致教职人员无法实现更加高效的工作。因而人员缺乏工作的积极性,在工作中经常出现懈怠情绪。针对于此,中学对激励机制加强重视是十分必要的,从而使其都能够保持良好的工作状态。在人力资源管理中,激励机制已经被广泛的应用,其中包含精神激励以及物质激励。针对中学来讲,人力资源管理的主要任务就是提升教学质量,合理的人力资源管理能够对人才结构进行更好的优化。若想建立一支强有力的教育工作队伍,就需要更大程度的提升人力资源管理的效率。采用激励机制是非常必要的,可以更大程度的体现出人力资源管理的作用,达到教职人员的要求,激励其更加积极的投身于自己的教育工作中,进而促进学校更加稳步的发展^[1]。

二、中学人力资源管理采用激励机制的过程中存在的问题

1. 流动机制僵化

激励机制的特点具备着流动性,根据学校以往的人

力资源激励机制的实施来讲,保守化现象是普遍存在的,体现为两方面:其一,横向流动出现僵化,也就是激励机制存在着不合理现象。其二,纵向流动出现僵化,表现为激励机制缺乏可行性,很难将积极机制的价值更大程度的体现出来。

2. 激励机制和人力资源管理制度没有合理的结合

很多学校通常都是根据绩效考核进行职称评测,对于表现优秀的人员则给予相应的奖励,对其职业规划却并没有给予重视,使得教育工作者的工作积极性很难更好的被调动起来,因此激励机制和人力资源管理工作并不能够更好的结合起来。

3. 激励机制老旧

激励机制在我国已经有着悠久的历史,在时代发展的进程中,已经实现了很大程度的创新。对于以往的中学人力资源管理,在制度制定和实施的过程中,都将计划经济体系作为依托,在管理方面主要采取以人管事的方式,人力资源管理中存在的问题并没有得到有效的解决。与此同时,在人力资源管理中并不重视激励机制的价值,因此很难将教师的潜能更好的激发出来,对教师的要求不给予重视,教师很难感受到自身价值的所在。

三、中学人力资源管理应用激励机制的有效途径

1. 明确激励目标,提升工作效益

随着人的发展,目标在激励中发挥着重要的作用,更是人们奋斗的力量。对于学校的教育工作者而言,确立了目标就能够使其全身心的投入,并能够在教育事业中大放异彩。倘若缺乏明确的目标,人员就会在工作中出现懈怠情绪,更不具备进取的精神。所以确立明确的目标可以更好的实施激励机制。在实践中,学校的发展要与教职人员的发展目标相维系,并构建有效的协调机制,使得其工作的实效性更大程度的提升,促进教育的各项工作顺利的开展^[2]。

2. 创新人力资源管理观念

采用现代管理经济学理论来扩大传统人力资源管理职能,使得市场效益得到更大程度的提升。因此就需要将学校从事行政事务的员工操作构建成开发和管理人力资源的系统,从而使得竞争力进一步提升。其相较于传统人力资源管理观念,更加具有战略性。并为其提供不断培训的机会,使得教职工都能够将自己的才华足够的展现,为学校贡献出自己最大的价值。

3. 注重教职人员的职业规划,实施动态的工作评价

对于中学教职人员,有效的开展动态性以及发展性的工作评价,其作用是十分显著的。第一,作为学校的教育工作者,必须对自身有着充分的认识,学校也需要结合教育职工的特点和需要对其定制相适应的发展目标,进而使得其更加深刻的认同自己,推动教职人员实现更好的发展。第二,还需要经常开展教育研讨会,促进教育人员彼此间的交流,使其专业水平快速的提升。第三,采用双激励模式,使得教职人员的工作积极性被更大程度的调动起来。伴随着社会的进步,在中学教职工人员中,尤其是教师所承受的压力不断的增大。此种压力,主要是来自生活和精神方面。由于这些压力,使得多数教师都很难全身心的投身于工作中,造成了各种问题的出现,很难提高教学的质量。若想更加有效的提升教学质量,提高学校的办学水平,促进教育事业更好的发展,就需要将全体教职工人员的工作热情充分的调动起来。进而采用双激励手段是十分必要的,促进了中学人力资源管理更加顺利的实施。双激励也就是精神激励和物质激励。比如,针对一些元老级别的教职工人员,他们更加注重情感,因此采用情感激励的办法是十分有效的,体现为荣誉表彰激励。对于青年教职工人员,他们对个人成就十分看重,因此就可以对其实施目标激励的办法,让他们对未来看到希望,从而使得激励的作用更好的发挥。物质激励与精神激励存在着不同的效果,如果学校能够将其有效的运用,就会达到意想不到的效果,使得学校管理工作能够更加有效的开展。

4. 以教学实际为出发点,构建完善的绩效评估体系

绩效评估在人力资源体系中十分普遍,可是目前大部分中学都采用传统的绩效评估模式,相较于现代教育理念,其差距是十分明显的,很难推动中学的发展,所以就需创新目前的绩效考核体系。第一,对考核机制进行完善,在中学绩效考核的过程中,考勤的作用是十分重要的,所以学校对教职人员的出勤必须进行严格的管理。第二,实施教学评估。对各科教职人员进行教学评估,重点在于对其教学理念进行评估,从而将其作为教职人员工作效率的评估凭证^[3]。

5. 构建科学的薪酬激励机制

伴随着教育改革的推进,很多学校都实施了岗位管理和工资挂钩的模式,根据工作时间对教职人员进行考核,与此同时在日常的工作中为教职人员提供更多的学习机会。促进各个岗位的工作人员都能够积极的投身于自身的工作中,进而更加有效的提升工作的效率,还可以对教职人员进行激励,使其素质水平进一步提升,并获得更多的职业发展机会,如此以来与社会主义市场经济发展的要求相契合。

四、结束语

中学人力资源管理属于系统的工作,需要一个长期的过程,因此就需要对制度进行完善。有效的采用激励机制将教职人员的工作积极性更大程度的调动起来,促进中学教育事业健康稳步的发展。可是在此机制的实施中仍旧存在着一些问题,所以,必须对激励目标进行充分的了解,进而使得工作获得更大的效率,对教职人员的职业规划给予重视,并采用双激励的办法来提升教职人员的工作态度,从而使得激励发挥出良好的作用。

参考文献:

- [1]陶尉.浅论中学人力资源管理中激励模式的有效应用[J].基础教育参考,2019,(9):29-30.
- [2]李俊峰.浅谈激励机制在人力资源管理中的有效应用[J].丝路视野,2019,(7):36-36.
- [3]唐秉雄.权变激励在企业人力资源管理中的应用[J].贵阳学院学报(社会科学版),2019,14(6):109-111.