幼儿园晋升制度对幼儿园发展的影响分析

◆张学玮

（甘肃省临夏回族自治州永靖县红花幼儿园　甘肃永靖　731600）

摘要：园长队伍的建设是影响我国学前教育发展的重要因素之一，促进园长专业发展对于我国学前教育的发展至关重要。影响园长专业发展的因素较多，晋升是激励园长专业发展的重要因素。本文重点研究晋升制度对幼儿园发展的影响，为幼儿园发展提供参考。

关键词：幼儿园；晋升；发展

一、晋升制度在园长专业发展过程中必不可少

1.晋升制度是促进园长专业发展的外部因素

园长的专业发展可以说是内部因素与外部条件共同作用的结果。从内部因素来说，主要是指园长的主观能动性，可以说包括园长的学习意识与学习能力，自身的专业知识、专业能力等方面；从外部条件来说，园长的工作环境、上级领导的支持、晋升制度等都是影响园长专业发展的外部条件[1]。晋升制度作为园长专业发展过程中的外部因素，影响着园长专业发展的速度，是园长在专业发展过程中必要的外部条件。

2.晋升制度是促进园长专业发展的激励因素

20 世纪 50 年代末期，赫茨伯格和他的助手们通过调查访问发现，当研究对象在描述工作中的愉悦感时，他们最常提到的是与工作任务相关的因素，有过出色工作表现的事件及职业发展的前景。相反，当他们描述不满情绪时，往往提到的并非与工作本身有关的因素，而是与工作外部环境有关的一些因素。 48 他把前者叫做激励因素，后者叫做保健因素[2]。

激励因素是与工作本身相关的因素,是影响人们工作状态的内在因素,一般包括工作带来的乐趣、社会认可、成就感、发展机会、进步与责任等。保健因素即工作环境因素,包括组织的政策、工资水平、工作条件、工作保障、福利与安全、人际关系等。保健因素虽然不能直接产生积极作用,但是间接影响工作者的积极性，所以也叫“维持因素”。激励因素和保健因素都有若干重叠现象，如赏识属于激励因素，基本上起积极作用；但当没有受到赏识时，又可能起消极作用，这时又表现为保健因素。工资是保健因素,但有时也能产生使职工满意的结果。根据双因素理论，在调动园长工作积极性的过程中，只有良好的工作条件，完备的福利待遇，和谐的人际关系等维持因素，而没有利用晋升制度、发展空间、社会认可等激励因素，园长的工作积极性是无法在最大程度上得到发挥的。促进园长的专业发展，从内部来说是需要园长自身具备发展的意识，对工作有着较高的积极性，因此晋升制度作为激励因素在调动园长工作积极性的同时能够间接促进园长的专业发展,也可以说晋升制度在一定程度上是促进园长专业发展的激励因素[3]。

二、晋升制度在园长专业发展过程中极为重要

1.从国家层面来说，晋升是合理配置人才资源的方式

晋升是配置资源的一种方式,是将人的能力与岗位按照要求进行匹配的一种方法。在园长队伍的建设中，园长只有在其合适的岗位上，才能更好的发挥其个人价值，体现其社会价值。而园长为了达到更高的职业高度也会做出努力,不断提高自身的专业水平。

在现实情况中，晋升是通过动态和静态两种指派相结合，将成员指派到较高职位上去的一种方式。教育组织管理部门对园长能力信息的掌握程度决定了指派是动态还是静态。动态指派即实现职务晋升。在掌握了充分信息的前提下，组织能在一开始就根据成员的真实能力把成员指派到最能发挥其能力的岗位上,而不是逐级晋升，使组织获得最大的资源配置。否则，由于将高能力的成员指派到低级职位,降低了高能力成员的预期收益而导致其离职。静态指派即它在一定的时间内发生并保持不变，如果在信息不充分的情况下，组织会选择逐级晋升，一方面有利于收集关于成员能力的信息，另一方面也可以节省工资成本。

晋升一般是在静态与动态结合下，通过两条途径来实现的。一条途径是通过组织对成员能力的认识。这类模型通常假定，在成员加入劳动力市场的时候，没有人知道其真实能力（包括他自己），但随着时间的推移，所有组织都会通过观察成员以前的产出（该产出是成员真实能力的一个有“杂音”的信号），逐渐更新对成员真实能力的认识，从而重新指派职位，而新职位可能由于成员被认为具有高能力而比原职地位高,也可能由于组织认为成员并不具备现职所要求的能力而将其降到低级职位上。因此，此途径可以解释职位的上升和下降两种现象。另一条途径是通过成员人力资本的积累。

2.从社会层面来看，晋升是激励园长专业发展的机制，是高素质园长队伍建设的保障通过双因素分析来看,晋升制度是园长专业发展必不可少的激励因素。

晋升的重要目的之一就是提供激励,即高职位带来的收入和名望为处于低职位的成员提供了激励。通过晋升，将不同能力的园长匹配到了合适的位置之后，必然会对园长产生激励。这是因为工作的岗位不同，其工作带来的产出例如薪酬、福利等也会不同。颜燕认为,实现晋升的激励作用是不仅可以通过工资的涨幅,也可以通过对晋升比例的控制，二者之间可能是替代的，也可能是互补的。晋升作为激励手段，不仅可以激发更多的努力，而且可以激励更多的人力资本投资。

那么,组织究竟为什么要使用晋升而不只是奖金来提供激励呢？最早关注晋升两个目的之间关系的是贝克尔、金森和默菲。他们提出这样一个问题：为什么要通过晋升来提供激励，而不是采用其他激励方式，如奖金。他们认为，晋升同时服务于两个目的，必然导致激励与资源配置的权衡。

因此，很可能两个目的都达不到。在他们看来，晋升的激励效果不如奖金好。首先，晋升并不对所有人产生激励，如对不可能获得晋升的员工，就无法产生激励作用。同时，晋升并不能激励高能力者的表现超过他人或超过某一标准水平。其次，基于晋升的激励机制要求组织有很快的成长。金森指出，采用基于晋升的激励可能导致经理将资源花在不产生利润的增长上,而不是将资源分给股东,这为 20 世纪 80 年代早期的许多恶性收购提供了一个可能的解释。而基于奖金的激励机制则没有以上问题，基于奖金的激励是针对组织内所有的人，而不管成员的能力、职位和晋升的可能性如何。最后，人们通常认为晋升只取决于相对绩效，因此可以减少系统风险，但贝克尔、金森和默菲认为，奖金激励同样可以基于相对绩效。

参考文献：

[1]李振强.试行中小学校长职级制若干问题的思考[J].教育导刊,2000(10):8-10.
[2]王世忠.关于实行中小学校长职级制的几点认识[J].湖北社会科学,2004(12):147-149.
[3]李孔珍.校长职级制改革:从行政化走向专业化[J].教育发展研究,2016(20):3.
[4]温勇.基于在中小学推行校长职级制的理性思考[J].当代教育科学,2005(18):25-27.

作者简介：张学玮（1962.05–），中专学历，一级教师（小学高级教师），主要从事幼儿园教学内容和策略的探索。