

# The Practical Application of Incentive Mechanism in Human Resource Management in Colleges and Universities

Kefeng Qin

Guilin Tourism University, Guilin, Guangxi, 541006, China

## Abstract

Colleges and universities are a key talent training center, its core task is to cultivate outstanding talents with creative thinking and practical ability. In recent years, the importance of the society to colleges and universities also continues to increase. Human resources plays a vital role in university management, which is crucial to improving the quality of talent training. In modern management, the importance of incentive mechanism is beyond doubt. Therefore, in order to better improve the efficiency of human resource management, colleges and universities should pay more attention to the work in this aspect. At present, colleges and universities need to comprehensively examine and apply the incentive mechanism, take it as the core of human resource management, and promote the reform of the management system, so that the schools can cultivate more excellent talents with innovative spirit and practical ability.

## Keywords

university; incentive mechanism; human resource management; importance; application

---

## 激励机制在高校人力资源管理中的实践运用

秦科峰

桂林旅游学院, 中国·广西 桂林 541006

### 摘要

高校是一个关键的人才培养中心, 它的核心任务是通过引入最前沿的教学方法和技术, 来培养出拥有创造性思维、实践能力的杰出人才。近年来, 社会对高校的重视程度也在持续提升。人力资源在高校管理中扮演着至关重要的角色, 它对于提升人才培养质量至关重要。现代管理中, 激励机制的重要性无可置疑, 因此为了更好地提升人力资源管理的效率, 高校应该更加关注和重视这一方面的工作。当前, 各大高校需要全面审视和运用激励机制, 并将其作为人力资源管理的核心, 推动管理体系的变革, 从而让学校能够培育出更多具备创新精神和实践能力的优秀人才。

### 关键词

高校; 激励机制; 人力资源管理; 重要性; 应用

---

## 1 引言

随着高等教育的普及和竞争的加剧, 高校管理者不仅需要关注学术水平和教学质量, 还需要注重人力资源管理。激励机制作为一种重要的人力资源管理手段, 在高校中得到广泛应用。本文将探讨激励机制在高校人力资源管理中的实践运用, 以期提高高校教职员工的积极性和工作效率。

## 2 高校运用激励机制的重要性

### 2.1 人力资源管理职能的核心

高校作为人才培养机构, 激励机制是其人力资源管理职能的核心之一。在竞争激烈的当今社会中, 高校需要不断地招募和留住优秀的教师和研究人員, 以提升教学、科研和

社会服务水平。而激励机制正是能够激发人们的工作热情和积极性, 促进个人和组织的进步。具体来说, 高校可以通过建立有效的薪酬体系、提供良好的工作环境、给予合理的晋升机会等方式来激励教职工, 使他们在教学、科研等方面更加努力和有成效。同时, 积极营造团队合作和创新氛围, 鼓励教师和学生之间的互动交流和合作共建, 也能有效提高学校的整体竞争力和影响力。因此, 激励机制对于高校人才队伍建设至关重要。

### 2.2 满足教职工的内在需求

人力资源管理在高校中被广泛应用于管理教职工。为了让教职工实现自己的目标, 他们需要依靠外部的支持, 这是他们发挥自身潜能的重要途径, 因此外部力量的作用不可或缺。通过激励, 不仅可以满足教职工的特定需求, 而且还能给他们带来积极的影响, 从而提升他们的积极性和创造力。因此, 在推动人力资源管理工作的进程中, 高校必须重视将其教育目标与学生实际需求有效结合, 以实现最佳的教

---

【作者简介】秦科峰(1980-), 男, 中国河南平顶山人, 硕士, 经济师, 从事高校行政管理、人力资源管理研究。

育效果。

### 2.3 利于调动高校教师的积极性

现今，对于激励机制的引入，在中国大多数高校持赞成态度。经过一系列的实践和应用，高校发现，只有建立一套科学合理的激励考核管理制度，才能够充分发挥激励机制的作用，让教职工充分发挥自身的潜能，使他们能将自己的能力全部运用到教育工作中，如智力、创造力等。再通过将教职人员的个人目标和学校的发展目标紧密联系起来，高校能够激励那些表现出色的教师继续努力，维护良好的学习状态。将激励与考核评价挂钩，充分调动教师工作积极性、主动性，全面推动高校教学改革、提高教育质量。

### 2.4 利于高校教师整体素质提升

实施人力资源管理激励机制，可以促进大学教师不断提升自己的道德水平和专业能力。此外改进和完善科学的激励机制，可以大大提高高校教师的综合素养，并且能够为其他人树立良好的典范，从而推动整个团队的进步。再通过骨干教师的示范，不仅能够激励其他教师的积极性，还能够帮助他们提升自身的综合能力和专业技能，从而为高校的可持续发展提供更多的人才支撑。

## 3 高校实行激励机制的原则

### 3.1 坚持“以人为本”

高校在制定管理机制时，应当“以人为本”，尊重和了解每一位职工的独特性格，并为他们提供机会，以发挥他们的专业潜能。通过引入激励机制，鼓励教师不断探索创新，拓宽教育视野，提升教学水平。高校应当“以人为本”，制定有效的激励机制，统一思想，接纳人才的创新，充分发挥人力资源管理的作用，保护和尊重教职工的创新成果，以促进学校的发展。

### 3.2 树立科学发展观

按照科学发展观原则，人是一种具有主观能动性的发展主体。因此，高校应该积极推动教师个人素养的提升，以及建立合作机制，以提高教育教学活动的质量。同时，高校还应该以发展为导向，根据教职工的个人特点，制定具体的发展目标，以激励和促进他们的专业素养和个人能力的提升，从而实现教职工的全面发展。

### 3.3 遵循平等公正

高校应当坚持公平原则，即在制定激励措施时，应当尊重每一位教职工的不同职称、岗位，并以统一的激励机制来实施奖励和处罚，以此来建立一个公平、公正的教学环境，激发基层教职工的积极性。应当坚持平等的原则，确保不同级别的教师在社会上拥有同样的权利和责任，并且高校应当尊重和保障他们的合法权益，加强校园民主建设，尊重和听取教职工的意见，而不是仅仅以职称或者学历来衡量他们的表现。

### 3.4 平衡物质和精神激励矛盾

高校应该在物质和精神激励之间取得平衡，以确保教

职工能够获得充足的支持和关怀，并且要深入了解他们的个性特点和人际关系，以便更好地满足他们的需求，从而促进他们的持续健康发展。高校应该采取多种措施来激励教师，包括奖金和福利，以满足他们的生存需求。此外，高校应该采取有效措施，加强人际交往，营造良好的工作氛围，推动教职工之间的资源共享与信息交流，以及激励他们的个性化发展。

## 4 高校人力资源管理运用激励机制存在的问题

### 4.1 激励因素认知不足

激励机制的有效性取决于教职工的需求层次，而知识型教职工的需求层次可能更高，这将会影响激励措施的实施效果。当选择职位时，薪资可能不是最重要的因素，但更为重要的是工作的稳定性和安全感。大多数高校教职工拥有丰富的学术背景和专业技能，他们的个人需求也更加多元化，既希望获得物质上的收益，也希望获得心理上的满足，比如在未来的职业发展和社会地位方面的提升。尽管一些高校已经采取了一些措施来提升教职工的激励水平，但由于缺乏正确的认识，这些措施仍然未能得到充分的实施。

### 4.2 激励过于依赖激励性工资

激励性工资制度是一种有效的人力资源管理方式，它能够根据教职工的报酬与其表现紧密结合，从而提高工作效率和绩效。因此，它已经成为许多高校人力资源管理的重要组成部分。随着教育事业的不断进步，高校教职人员的工作内容变得日益复杂和丰富。由于信息不对称的存在，他们与人力资源管理者之间的沟通仍然存在着巨大的问题。如果教师能够根据自身的表现和实际情况，不断改进和完善自己的考核指标，以便让考核结果更具客观性，并且尽量减少与预期目标的偏离。由于过度依赖激励性工资，许多高校的激励成本大幅提高，从而导致效率降低。

### 4.3 盲目引进人才，忽视人文关怀

为了获取更多的资源优势，高校大力引进优秀的人才，并将其学历和经验作为主要考量因素，但是却忽视了自身的办学特色，导致一些引进的人才与专业的需求不匹配。由于高校的人才引进机制存在着许多不足，导致一些专业过度强调教师的学历和职称，而忽略了他们的能力和思想素质。教师是一个特殊的社会群体，他们需要不断学习新知识来丰富课堂内容，提高教学效果。然而，由于缺乏专门的培训活动，许多高校的教师缺乏创新精神，知识结构落后，专业技能不足，从而阻碍了高校的现代化进程。为了迅速获得人才，一些高校把教师当作一种工具，忽视了他们的生活和工作情况，也没有给予他们应有的心理支持。

## 5 激励机制在高校人力资源管理中的运用策略

### 5.1 实施多样化的激励措施

首先，高校应该努力建立一种信任、友好的文化氛围，以激励教职工积极进取，营造一个和谐、积极、宽容的工作

环境。通过高校内部文化的激励,教职工可以意识到自身的能力差异,从而更好地发挥自身潜力,实现个人价值的最大化,为学校和社会的发展做出贡献,形成一个良性循环,实现双赢。其次,对于那些拥有知识的员工来说,获取一种成就感无疑是他们最大的动力。因此,成就激励也变得越来越受到重视,它不仅仅可以提供一种奖赏,更可以激发他们的积极性。高校的成就激励机制应该从多个角度出发,包括绩效评估、目标定位、荣誉认可、团队合作、典范表现和理想抱负6个方面来制定和执行有效的激励措施。最后,高校应该采取有效措施,如提供培训机会、丰富的工作内容,以激发教职工的积极性,帮助他们提升技能,更好地满足自身的需求。培训激励对于年轻教职人员来说是非常重要的。通过举办各种形式的培训课程,高校可以帮助教师增强实际操作的技巧,增加他们的责任感,并为他们提供更多的挑战,同时也为他们创造了更有利的发挥空间,从而有效地激发他们的积极性。通过提供有趣的工作内容,可以激发员工的积极性,让他们投入到自己最喜欢的工作中,从而达到最佳的工作效果。在这方面,高校领导应该深入了解员工的兴趣爱好,并采取有效的激励措施来帮助他们发掘自己的优势,提升工作效率。

## 5.2 健全的绩效考评体系和竞争机制

为了提升人力资源管理的效率,高校首先应当建立一套完善的绩效评估体系,并且创造一个公平、公正的竞争环境,以确保激励措施的有效实施。高校在构建绩效考核体系时,应根据考核对象和目标,科学合理地选择考核指标和方法,并不断收集有关信息和资料,熟悉绩效考核标准,进行详细分析和评估,确定指标等级和分值,并进行综合分析,以确保绩效考核工作的有效性和准确性。其次,高校应当建立完善基层工会组织及申诉制度,以便及时有效地处理和解决不满意的情况,同时也能够提高绩效考评的透明度,有效地监督考核工作的进行。最后,应将绩效考核结果与教职工的表现、薪酬福利、职称晋升等因素紧密结合,以此为基础,全面评估教职工的职业发展潜力,以期达到最佳的绩效。在此方面,高校应该建立一个完善的教师绩效考核系统,将其与薪酬挂钩,作为员工晋升、晋级的基础,以促进员工在提升自身能力和业绩的同时,也有助于推进学校的发展。基于建立完善的绩效考核体系,高校应当进一步完善竞争机制,并引入竞聘上岗制度,以便根据实际情况合理安排岗位,采取签约管理和择优聘用的方式,有效地促进教学、科研、行政等工作的顺利开展,为高校的发展提供强有力的支持。

## 5.3 高校应注意人文关怀,科学引进人才

高校在引进人才时,应注意人文关怀,不仅考虑教师的学历和职称,更要注重他们的实际能力和思想素质,避免因学历和职称过度注重而导致引进低水平人才的情况。因此,高校应采取以下措施:首先,高校应该发挥其办学特色,明确各个学科的发展方向和对人才的需求,制定科学合理的人才引进计划。通过对学科发展战略的分析和规划,确定人才引进的重点领域,避免过度引进某些不必要的人才。其次,高校还可以设置专业的培训课程,为新引进的教师提供必要的培训,提高他们的专业技能和知识水平。同时,高校还可以搭建互相交流学习的平台,鼓励和促进教师之间的交流学习,为新引进的教师提供持续的专业发展机会。最后,高校应该重视教师的心理健康和生活情况,建立健全的激励机制,增加教师的福利待遇,多提供一些社会福利和灵活的工作方式,让教师有更好的生活和工作保障。同时,高校还应该加强对教师的心理健康培养,为教师提供必要的心理辅导和咨询服务,使其能够更好地适应工作环境,避免出现工作中的心理问题。通过上述措施,高校可以优化人才引进机制,提高引进人才的质量和适应性,更好地促进教师的发展和高校的现代化进程。

## 6 结语

提升人力资源管理水平是高校实现健康发展的关键。因此,高校应当重视有效利用激励机制,以促进学校教职工队伍的持续改善和发展。此外通过有效的激励机制,高校的人力资源管理能够更好地提升教育教学质量,并且为学校的发展打下良好的基础。高校在运用激励机制时,应当坚持基本原则和要求,采取有效措施,不断提升激励效果,以激发教职工的积极性,促进学校和教职工共同发展。

## 参考文献

- [1] 王丹.激励机制在高校人力资源管理中的应用研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(10):70-72.
- [2] 刘莹.激励机制在高校人力资源管理中的运用探究[J].爱情婚姻家庭,2022(19):175-178.
- [3] 郑钰珉.高校人力资源管理激励机制建设[J].人才资源开发,2021(20):27-28.
- [4] 赵玉萍,李晶晶,于锐强.高校人力资源管理问题及对策[J].人力资源,2021(12):34-35.
- [5] 张夏英.探析激励机制在高校人力资源管理中的运用[J].中国管理信息化,2021,24(24):163-164.