

The Influence of Incentive Mechanism on Human Resources Work in Colleges and Universities and Its Development Strategy

Xiao Chen Wenjing Huang Li Wang Liyuan Wang

Jiangxi College of Applied Technology, Ganzhou, Jiangxi, 341000, China

Abstract

In the work of human resources in colleges and universities, the influence of incentive mechanism cannot be ignored. A scientific and reasonable incentive mechanism can effectively stimulate the enthusiasm of many faculty and administrative staff in colleges and universities, so that they can devote themselves to specific teaching activities and administrative work, and promote the development and progress of colleges and universities. This paper first analyzes the impact of incentive mechanism on human resource work in Colleges and universities, and then, combined with the current situation of the application of incentive mechanism in human resource work in colleges and universities, puts forward the strategy of applying incentive mechanism in human resource work in colleges and universities, aiming to provide reference and reference for improving the level of human resource work in colleges and universities.

Keywords

colleges and universities; incentive mechanism; human resource work

激励机制对高校人力资源工作的影响及开展策略

陈晓 黄文菁 王黎 王砾苑

江西应用技术职业学院, 中国·江西 赣州 341000

摘要

在高校人力资源工作当中, 激励机制的影响不可忽视。一套科学合理的激励机制, 可以有效激发高校内部众多教职工人员以及行政人员的工作积极性, 使其全身心的投入具体的教学活动与行政工作当中, 促进高校的发展与进步。论文先分析了激励机制对高校人力资源工作的影响, 之后结合当前高校人力资源工作中激励机制的应用现状, 提出了在高校人力资源工作中应用激励机制的策略, 旨在为提高高校人力资源工作水平提供借鉴和参考。

关键词

高校; 激励机制; 人力资源工作

1 引言

做好人力资源工作, 对高校的健康运行和发展有着积极的作用。而在人力资源工作的开展当中, 激励机制最为关键。在实际的高校人力资源工作当中, 只有对激励机制的应用予以高度重视, 完善当前的激励机制, 才能将高校内部所有工作人员的工作热情激发出来, 使其积极主动地实现自身的职业发展目标, 保证高校内部各项活动的顺利实施。另外, 激励机制的应用, 还可以对高校内部的所有人力资源进行合理的配置, 将最合适的人放到最合适的岗位上, 将人力资源的优势与价值发挥到极致。因此, 为了将激励机制对高校人力资源工作的积极影响充分发挥出来, 必须采取针对性的应用策略。

2 激励机制对高校人力资源工作的积极影响

2.1 可以从整体上提升高校的师资力量

在高校人力资源工作当中, 激励机制的应用基础, 是考核的合理量化。德才兼备是激励机制的应用原则, 即教师在考核教师的工作绩效时, 如果只对能力强的教师进行奖励, 而不注重其道德素养的提升, 那么必然会对其他教师产生不良影响。

在高校人力资源工作当中, 之所以应用激励机制, 主要是对教师身上所具有的某种有利于学校发展的行为进行重复加强和不断提升, 使教师的行为和发展目标与高校的办学宗旨相协调。让教师通过努力, 做出这种行为就可以获得奖励, 就会让教师产生持续做这种行为、持续努力上进的动力。只有教师不断努力上进, 其综合素质与能力才能得到持续性的

提升。由此可见,激励机制在高校人力资源工作中的应用,可以促进高校办学宗旨的早日达成,并不断提升教师的综合素养。

2.2 可以提升教师的量化考评管理质量

在高校教育教学过程中,教师发挥着领导性作用。教师的个人素质与教学能力,直接影响着学生的身心发展。但是,在具体的教育教学过程中,或多或少的存在着教师无故缺课、学生自习、不按照教学大纲进行教学的问题。而这些问题,学校往往很难发现。鉴于此,在高校人力资源工作当中,需要通过有效的激励机制来提升教师的工作积极性,对高校内部教学管理工作存在的漏洞进行封堵。而要想通过有效的激励机制来提升教师的工作积极性,就必须量化相应的考评标准,然后根据最终的考评标准,对教师进行奖励或者批评,进而从整体上提高教师的工作积极性。

另外,对教师进行定期的量化考评,对表现优秀的教师进行奖励,还具有以下三大好处。首先,定期量化考评,是对优秀教师工作认真负责的一种肯定,可以引导教师形成科学的人生观念和价值观,进而在完成教学工作的同时,实现自身专业素养的提升。其次,对教师进行定期的量化考评,可以通过榜样的力量来鞭策其他教师进行自我反思和努力上进。进而营造一个良好的校园教学环境。最后,对教师进行定期的量化考评,可以让教师意识到自己上一个阶段工作上的不足,并在下一个阶段进行改正。

2.3 可以激发教师的工作积极性

通过各种激励手段,从物质和精神上对高校教师进行激励,使其通过付出某种积极行为来实现学校的期望,提升高校教学质量,就是在高校人力资源工作中应用激励机制的目的。高校会制定一系列的奖励措施,并通过人力资源部门与广大教师进行逐一交流,了解每一位教师的个人职业发展规划,并将学校对他们的期待传达给他们,之后将这些资料进行科学的整理,并对原有的奖惩措施进行调整。这样一来,学校既可以完成既定的办学目标,又可以满足教师的职业发展规划,激发教师的工作积极性与主动性。只有教师带着满腔激情与热情投入教学工作中,教学质量才能显著提升。另外,在各种激励政策的实施下,教师还会积极主动地根据自身的业余时间来进行自主学习、自我提升,实现与学校的共同发展与进步^[1]。

3 激励机制在高校人力资源工作中应用的常见问题

3.1 缺乏现代化的激励机制

教师薪酬机制不完善,是现阶段激励机制在高校人力资源工作中应用主要存在的问题。首先,目前,中国各大高校的教师薪酬与职称和职务之间存在的极为紧密的联系,教师的薪酬由教师的具体职称与职务决定,不受其日常授课情况的影响。如果教师有着较强的授课能力和管理能力,却没有较高级别的职称,那么其最终获得的薪资待遇必然与实际付出不相符。其次,高级别职称的评定,需要进行相关科研项目研究。在这种情况下,教师为了成功评定高级别职称,必然会将大部分精力集中到科研项目研究方面,而忽视自身授课能力和管理能力的加强。最后,中国实施的职称评定是终身制的,一旦教师成功评定高级别职称,个人需求得到满足,就会缺乏持续性的上进意识和责任意识^[2]。

3.2 缺乏多样化的激励手段

任何一所高校的教师,在年龄、工龄、职称以及资质方面都有着明显的差异。而不同年龄段的教师,在心理需求方面也有着明显的差异。高校人力资源工作需要制定针对性的激励措施,才能激发出所有年龄段教师的工作积极性。但是,激励手段单一也是当前高校人力资源工作中普遍存在的问题。无论是青年教师,还是资质较深的教师,都获得相同的奖励措施。根据长期的实践结果,发现这种激励手段不仅不能有效激发出教师的工作积极性,还会使部分教师产生消极怠工等消极情绪。

4 激励机制在高校人力资源工作中的应用策略

4.1 转变高校管理层的工作理念

在高校人力资源工作当中,要想加强激励机制的有效应用,需要对高校管理层的工作理念进行转变,使其充分意识到应用激励机制的重要性。首先,高校管理人员要客观的意识到实施激励机制,并不一定会获得预期的管理效果,只有对教育行业的发展趋势进行高度的关注,并结合本校的实际情况制定针对性的激励机制,才能获得预期的激励效果。其次,高校需要调整当前的教师薪酬机制,为教师各项教学工作的开展提供一个公平、公正的环境,从而满足不同层次教师的发展需求。最后,高效管理人员要进行固有思维的转变,积极与其他高校人力资源部门进行有效的沟通,借鉴其他高

校激励机制应用的成功经验^[3]。

4.2 优化高校教师的配置

在高校人力资源工作中,对教师的配置进行优化,既可以提升人力资源工作质量,又可以对高校财政管理产生积极的影响。如果高校一味地引进具有较高资质、较高学历以及较强科研能力的教师,那么财政部门将会面临巨大的压力。如果一味地招聘低学历、资质低的教师,那么财政部门将会产生很多盈余,人才资源与资金之间的配置就会出现失调问题。因此,高校在优化教师配置的时候,需要对现阶段各个岗位的实际情况进行详细的分析,并以此为基础进行人力资源的配置。只有这样,才能在建立起科学人才队伍的同时,保证财政管理质量,为激励机制的应用提供保证^[4]。

4.3 提升奖惩机制的科学合理性

在激励机制的应用过程中,奖惩机制的作用最为关键,与教师工作积极性的提升有着直接的影响。科学合理的奖惩机制,既会奖励表现优秀的教师,也会批评表现欠佳的教师,可以充分调动教师与教师之间的竞争意识,使其自觉、主动的投入本职工作当中。因此,高校需要先对本校的实际情况进行详细的分析,然后再制定针对性的奖惩机制。首先,制定出普适性的、公平性的奖惩规则。其次,针对表现优秀的教师,除了相应的奖励之外,还要在职称评定方面进行倾斜。最后,针对表现优异、工作态度懒散或者出现重大失误的教师,要进行严厉的批评,确保可以达到警示效果。

4.4 对现有的绩效考核机制进行完善

在高校人力资源工作当中,绩效考核是必不可少的一部分。激励机制的应用,需要以绩效考核的结果为依据。目前,中国各大高校的绩效考核的形成与教师提交年度工作总结有关。这种考核方式的监督力度非常薄弱,考核结果的客观性与科学性也得不到保证。因此,要想充分发挥激励机制对高校人力资源工作的积极影响,就必须结合不同的衡量指标,对现有的绩效考核机制进行完善。与此同时,还要对绩效考核进行有效的监督与管理,定期公布考核结果,提升考核结

果的公平性与公正性^[5]。

4.5 使用多样化的激励形式

目前,中国各大高校的教师队伍呈现层次化分布特点。单纯使用一种激励形式,已经无法获得预期的激励效果。中国青年教师的生活需求与家庭需求较大,所以应当增加一些物质奖励;而老教师的生活需求与家庭需求已经有了充足的保障,所以应当增加一些精神奖励。将物质奖励与精神奖励进行结合,提升激励形式的多样性,提升激励机制的针对性,可以有效激发出不同层次教师的工作积极性,进而营造一个良好的教育氛围。

6 结语

综上所述,对于高校人力资源工作来说,激励机制的应用可以从整体上提升高校的师资力量、提升教师的量化考评管理质量、激发教师的工作积极性。由于现阶段激励机制在高校人力资源工作中的应用现状不甚理想,因此要想充分发挥激励机制的效果,就必须转变高校管理层的工作理念、优化高校教师的配置、提升奖惩机制的科学合理性、对现有的绩效考核机制进行完善、使用多样化的激励形式。只有这样,才能显著提升高校人力资源工作质量,促进高校的发展与进步。

参考文献

- [1] 王宏. 激励机制在高校人力资源管理中的运用策略分析[J]. 中外企业文化, 2020(08):146-147.
- [2] 杨瑶. 民办高校人力资源管理中的激励机制问题分析[J]. 价值工程, 2020(10):79-80.
- [3] 张亚萍. 激励机制在高校人力资源管理中的实践探索[J]. 才智, 2020(04):239.
- [4] 张欢欢. 浅谈高校人力资源管理中的激励机制建设[J]. 人力资源开发, 2019(24):25-26.
- [5] 詹纛子. 高校人力资源管理中运用激励机制的有效策略探讨[J]. 创新创业理论与实践, 2019(20):183-184.