

激励机制在高校人力资源管理中的实践路径探究

黄伟浩

(广东肇庆航空职业学院, 广东 肇庆 526100)

摘要: 在高校教育资源中, 人力资源是不可或缺的重要组成部分。为促进人力资源的有效开发, 高校应注重完善激励机制, 激发教师发展潜力, 调动教职工的工作热情, 提高工作效率。基于此, 本文针对激励机制在高校人力资源管理中的实践路径展开研究, 阐述了激励机制的应用价值, 提出了相应的应用实践对策, 旨在提升高校人力资源管理水平, 推动高校教育事业的发展。

关键词: 激励机制; 高校; 人力资源管理; 实践路径

引言:

在高等教育蓬勃发展的当下, 高校之间的竞争愈发激烈, 而这种竞争的核心归根结底是人才的竞争。高校人力资源管理作为高校发展的关键环节, 其重要性不言而喻。有效的人力资源管理能够充分调动教师的积极性与创造性, 为高校的教学、科研等各项工作提供坚实的人才支撑。激励机制作为人力资源管理的重要手段, 通过满足教师的多样化需求, 激发其内在动力, 促使教师积极投入工作, 对高校的可持续发展起着至关重要的作用。因此, 研究激励机制在高校人力资源管理中的应用, 具有重要意义。

一、激励机制在高校人力资源管理中的应用价值

(一) 有利于激发教师工作活力

高校教师承担着教学、科研、社会服务等多重任务, 工作压力较大。合理的激励机制能为教师提供明确的工作目标与清晰的职业发展路径, 让教师清晰知晓努力方向。当教师达成目标并获得相应奖励, 都会感受到自身工作价值得到认可, 从而激发内心工作热情, 提升工作活力。这种活力会促使教师主动探索创新教学方法, 积极参与科研项目, 热情投入社会服务活动, 为高校注入源源不断的发展动力。

(二) 有利于激发教师工作潜能

每个教师都具备独特潜能, 激励机制可成为挖掘这些潜能的有力工具。通过多元化激励手段, 如提供培训进修机会, 能满足教师提升专业能力的需求, 促使他们接触前沿知识与先进理念, 拓宽视野, 进而在教学科研中尝试新思路、新方法。当教师意识到学校重视自身发展, 且自身努力能带来成长与回报, 便会主动挖掘潜能, 在教学上精心设计课程, 在科研上勇于攻克难题, 为高校发展贡献更多智慧与力量。

(三) 有利于提升高校管理质量

激励机制与高校管理质量紧密相连。在激励机制引导下, 教师工作积极性提高, 教学质量得以保障与提升, 能培养出更优秀的学生, 提升高校人才培养质量。激励机制促使教师积极参与学校管理, 为学校发展建言献策。例如, 设置教职工合理化建议奖励, 鼓励教师针对教学管理、行政管理等方面提出建设性意见, 学校依据合理建议优化管理流程、完善管理制度, 从而实现高校管理

质量的全方位提升, 推动高校可持续发展。

二、激励机制在高校人力资源管理中的实践路径

(一) 结合职工需求, 丰富激励内容

个体的积极性往往与其需求状态紧密相关, 一旦需求获得满足, 个体的积极性便会随之增长。基于此, 人们倾向于为了实现需求而付出积极的行动。在高校的人力资源管理领域, 构建和优化激励机制显得尤为重要, 以便更好地激发教职工的潜能。为此, 必须细致探究教职工的具体需求, 保证激励措施与他们的需求相匹配。第一, 重视教职工的日常基本需求, 通过提高物质激励来满足这些需求。例如, 高校可以根据教职工的岗位关键性、工作负荷等要素, 合理地调整薪资结构, 确保其劳动投入与收入回报相匹配; 同时, 设立包括住房、交通、餐饮在内的各类补贴, 以减轻教职工的生活负担, 使他们能够更专注地投入工作中。第二, 对教职工的自我提升和继续教育需求进行细致探究。对于有志于提高学术造诣、寻求事业进步的教职工, 应提供多样的学习途径。高校可以与海内外著名学府及科研机构携手, 选拔杰出教职工进行深造访问, 让其加入尖端的学术交流和科研项目之中。同时, 学校内部可以设立专门的科研资金项目, 激励教职工自发地进行创新研究, 对于那些在科研领域取得突出成绩的教职工, 学校通过资金奖励和资源扶持, 帮助他们学术旅程的稳健发展。第三, 在激发工作热情方面, 考虑到教职工对自我价值追求的内在需要, 采取多样化的激励手段。比如实施目标驱动策略, 结合教职工的岗位属性和个人技能, 共同商定既切实可行又具有一定挑战性的任务目标, 例如限定期限内完成高水平的研究论文发表、构建优质课程项目等, 一旦目标达成, 便进行公开的嘉奖, 提升其自我价值感。

(二) 增加激励弹性, 建立动态激励系统

为充分发挥激励机制的功效, 必须摆脱单一激励机制的限制, 致力于打造一个更为健全的激励体系, 提升激励多维度的灵活性。第一, 要提升激励的灵活性。在激励的时间节点上, 应结合教学和科研项目的进展, 以及教职工的阶段性成就, 及时地施以奖励。激励的手段应多样化, 除了常规的奖金和荣誉证书, 还可以引入如专业培训、学术交流资格、带薪休假等新的奖励形式。例如,

对于教学业绩显著的教师,可以奖励其参与国际学术会议,以开阔其学术视野;对于长期辛勤工作的教职工,可以提供带薪休假以减轻其工作压力。同时,激励的内容也应具备灵活性,根据学科进展、学校发展规划以及教职工的反馈,不断调整和更新激励内容,比如为新兴学科设立专门的科研启动基金,以此激励教师投入科研前沿领域。第二,确立起动态激励机制的核心要素显得尤为关键。在教职工思政工作中,激励机制的构建,通过组织师德建设研讨、表彰师德模范等行动,增强教职工的思想政治觉悟,并将思政表现纳入业绩评审范畴,以此激发教职员恪守教育根本任务的热情。至于教学质量评估激励机制,则需打造出一套客观公正的教学及科研评价机制,并根据评估成果,实施针对性的激励机制。第三,依托信息技术,构筑起一个动态的教职工激励机制。通过大数据技术分析教职工的工作行为和成果数据,精确掌握教职工的需求与工作情况,为定制化激励策略提供数据支撑。同时,借助信息化管理系统,实现激励信息的即时发布以及奖励申请与审核的在线操作,从而提升激励机制的执行效率,为高等院校的人力资源管理注入新的动力,推动教职工的持续进步与发展。

(三) 加强评价考核,合理设置考核周期

在制定激励策略时,务必恪守公正与民主的基本准则,进而确立细致的分配准则与评审机制。在这一过程中,高校应着力健全其评审机制。唯有对教师队伍进行精准地评价,方能实现奖励及薪资的合理配置。第一,细心规划出恰当的审核准则,并坚持定性分析与定量分析相融合的策略。在定量分析的部分,可以将员工的出勤情况纳入考量,详实记录教职工的出勤日数及迟到早退的频次,从而确保基础工作纪律的遵守;工作绩效则可以通过科研成果的多少、论文的发表等级和被引次数、学生竞赛的获奖状况等量化数据来衡量,以直观展现教职工在教育和研究领域的贡献。至于定性分析,教师职业道德的培养至关重要,通过学生评价、同行互评、上级领导评价等多个角度,全面评估教职工在教育教学过程中的职业操守、敬业态度和对学生的关怀程度。第二,恰当安排评价的时间节点对于提升评价效能至关重要。大学教职工的职业生涯有其固有的规律性和独特性,其中教学任务呈现出学期性的特征,而科研活动则展现出多样化的周期性。在教学领域,采用学期作为评价的周期是比较合适的,可以在每个学期结束之际,对教师的教学任务完成程度、学生学业成就的提高、教学质量的反馈等指标进行综合评定,这样的做法既符合教学的内在节奏,也能为教师提供充足的时间去优化教学策略、提高教学效果。至于科研领域,评价周期的设定应当根据课题的种类和研究期限来灵活调整。对于周期较短的科研项目,例如校级普通科研项目,可以依照项目周期来进行评价,在项目完成时对科研成果是否实现了既定目标进行判断;而对于周期较长、影响重大的科研项目,比如国家级科研课题,由于研究过程较为复杂、持续时间较长,

可以采取分段评价与最终成果评价相结合的方法,比如每年或每两年对项目的阶段性成果进行一次评价,而在项目最终完成时,进行一次全面的成果评价,以此确保科研工作的持续进展和方向的准确性。

(四) 调整用人机制,优化竞聘流程

构建激励体系的目的在于激发教师的工作热情与自驱力。为了达成这一目标,必须对用人机制进行强化,营造出一个正向的竞争氛围,促进教职工之间的互学互鉴与相互鼓舞。采取岗位竞聘制度,对现行校内聘用体系进行深入革新,是可行的策略之一。学校应当出台一套精准而合理的岗位竞聘规章,详细规定竞聘岗位的职能、基本要求、任务目标等要素,并将岗位信息对所有教职工公开,鼓励有资格者踊跃参与,确保优秀人才在公正的竞技平台上得以显现,摒弃传统的论资排辈做法,达成人力资源的最佳分配。在进行岗位竞聘时,学校需要设立一个专责的竞聘工作小组,以此保障竞聘活动的专业性及公平性。该小组将负责整体策划、执行竞聘流程,并拟定细致的工作方案与步骤。构建多元化的招聘选拔机制对于挑选杰出人才至关重要。在面试阶段,应运用标准化面试、模拟授课、实例研讨等多样化的评估手段,以全方位检验应聘者的学术素养、教学技能、问题处理技巧以及沟通交流水平。为确保招聘各阶段的公开性与公正性,纪律监督部门需履行其监管职责,实行全过程的监督。涵盖从招聘公告发布、资格审核、面试评定直至最终结果公布等各个环节,实施严谨的监管,确保招聘活动在透明公开的环境下进行,使得真正优秀的教师能够获得成长的平台,为高等学府的发展注入新的生机与活力。

结语:

综上所述,激励机制在高校人力资源管理中有着不可替代的重要作用,高校应结合职工需求丰富激励内容,增加激励弹性建立动态激励系统,加强评价考核以及调整用人机制等,有效激发教师的工作活力与潜能,提升高校管理质量。人力资源管理是一个持续动态的过程,高校应不断探索与创新,根据自身实际情况灵活运用激励机制,使其更好地服务于高校的发展战略。

参考文献:

- [1] 何慧玲.产教融合视角下高校人力资源管理创新探究[J].齐齐哈尔高等师范专科学校学报,2024,02:008.
- [2] 王蕾.高校人力资源管理与研究生创新能力培养的关系——基于导师团队标准化建设的视角[J].中国管理信息化,2024,27(05):134-136.
- [3] 李喜华.大数据背景下高校人力资源管理优化创新路径研究[J].营销界,2024,(03):104-106.
- [4] 郝燕婷.双因素理论下高校人力资源管理激励机制的构建与探索[J].理论观察,2023,(12):145-148.