

中职学校人力资源管理激励机制途径及应用原则

王 敏

(郑州城轨交通中等专业学校 河南 郑州 451152)

[摘 要] 激励是人力资源管理的一个重要方法,是中等职业学校人力资源开发和配置过程中的一个重要环节。有效的激励机制有利于增强中职学校教育工作者的工作责任感、使命感,有利于激发教育工作者的工作热情,更好地推动职业教育事业的科学发展。因此采取何种激励方式,如何应用激励机制就成为当前中职学校人力资源管理的一项重要课题。

[关键词] 中职学校;人力资源管理;激励机制;途径;应用原则

0 引言

中职学校的人力资源主要是指从事中等职业事业中教育教学、行政管理、教育辅助等工作所需要的人员。中职学校的人力资源与企业组织的人力资源有着重要的区别,有着其自身的特殊性,所以中职学校的人力资源管理过程的激励机制也必须与其特性相符合,不仅要充分发挥中职人力资源的独立性,实现中职人力资源在个体独立性上充分成长,也要充分激励中职人力资源在专业性上不断进步与发展,以其专业性的发展促进学校教育事业的科学发展。

1 引入竞聘上岗机制

有学者研究指出“建立激励机制最有效的方式就是引入竞争机制,实行全员岗位聘任制”。确实,对激发教育工作者的工作积极性,增强其工作动力与张力而言,实行竞聘上岗机制是人力资源管理经常采用的一种方式。笔者认为,在中职学校的人事管理中,要更加注重引入这种竞聘上岗机制,原因有二:一是有利于选拔出适合岗位要求的工作人员。通过竞聘上岗,不仅要求竞聘者对学校相应工作岗位有着充分的了解,同时要求竞聘者对自身的能力、素质结构与水平有着明晰的认知,既有利于做到人尽其才,也有利于应岗求才,才有其用。二是有利于形成“能者上,庸者下”的良性淘汰机制。通过竞争,有利于中职人力资源管理者对人力资源的秉性进行全面的观察和比较,既能发现未曾重视的后起之秀,也能将不适合岗位要求的工作者置换出来,最大程度地发挥人力资源的总体效用。竞聘上岗机制的激励功能主要在于它为全体成员提供了一个平等的开放的展现才能、获取岗位的机会,能够为有才能却暂未得到合适岗位的人提供一个发展的渠道,也能对已经在岗位上的工作者产生积极的压力,迫使其认真完成工作,不断提高工作效能,否则将被竞争机制所淘汰。这就会促使教育工作者充分挖掘自己的潜力与才能,不断追求卓越,最终使充分实现其自身价值。因此,当前中职人力资源管理过程中要不断健全和优化竞聘上岗制,做到选贤与能,将有才能的人放到合适的岗位上,真正实现人岗相适,人尽其才。

2 完善职业晋升机制

完善的职业晋升机制必将对中职教育工作者产生重要的激励作用。中职学校的人力资源管理部门必须把不断健全中职学校的职业晋升机制,畅通中职教育工作者的职业晋升渠道。以教师为例,学校应该按照教育主管部门的相关规定和要求,结合学校的实际情况,制定出符合校情的教师职称晋升制度,学校对于符合条件的教师进行相应职称的岗位聘任,为教师提供成长发展的空间。这种晋升机制就有利于鼓励教师在教育、教学、科研等方面不断创造成果,促使教师在为学校的教育发展做出贡献的同时也为自身职业的发展奠定坚实的基础。另外,为了保证教师在其岗位上做出积极的贡献,进一步激励教师不断努力取得更高的成就,还可以引入“低职高聘”和“高职低聘”的方式,即对于那些已为学校做出重要的贡献且有持续为学校服务能力的人实行“低职高聘”,以此激励教师奋发向上。而对那些已经在高一职称岗位上却很难取得一定教育、教学、科研成果的教师而言,则可以对其进行解聘或进行降级聘用。这种机制既能激发教师积极进取意识和更加蓬勃向上的精神状态,也能让教师保持清醒头

脑、时刻不放松的危机意识,这正是激励机制的本质要求。

3 健全薪酬分配机制

薪酬分配机制是激励机制的重要组成部分。健全的中职学校薪酬分配制度将激发教职工工作积极性,提高工作效能、提升教职工工作满意度和幸福度,增强教职工归属感和凝聚力、保持中职教职工队伍稳定性等方面起着重要作用。所以中职学校的薪酬分配体制的完善是一件极为重要的人事管理工作。中职学校的薪酬分配体制必须具有外部的竞争性和内部的竞争性,还符合内部公平性的要求。所谓外部竞争性,就是要在同行业内相比,中职薪酬分配水平不能太低,否则难以留住人才。但是也不能为了不顾中职教育的实际和中职学校校情片面地拉高薪酬水平,否则中职学校难以持久的健康发展。内部的竞争性,主要是薪酬分配制度必须在中职学校内部起到调动教职工的劳动积极性,促使教职工为教育事业多做贡献的作用。内部的公平性则是一方面要求薪酬分配制度必须真正体现科学与知识的价值、体现按劳分配原则,另一方面薪酬分配制度必须平等、公开地面向学校的全体教职工,只要符合条件的教职工就能享受薪酬机制所带来的福利,同时还要保证不能在全体教职工范围内产生过大的收入差距。

4 中职学校人力资源管理激励机制的应用原则

4.1 激励及时性原则

激励理论从根本上来说是通过外部行为来对个体行为进行刺激,以达到强化行为或减少或降低行为发生的概率的目的。及时性激励机制不仅有利于维护学校劳动制度的严肃性,而且能起到更好的激励作用,时间拖得越久效用就会越低,激励机制的强化功能就会越来越模糊。

4.2 激励多样化原则

当前中职学校的激励方式应当因人而异、灵活多样,应符合不同年龄、不同爱好、不同岗位、不同职务的工作者的需要和追求,才能更加有效地调动其工作积极性。一般来说,激励方式主要包括物质激励、精神激励、情感激励等。中职学校人力资源管理者在运用激励机制的时候必须将这几种激励方式有机结合起来,根据被激励对象的特点和需求,采取不同的激励方式,才能达到最佳的激励效果。

4.3 激励公平性原则

公平,就是公正平等,是社会现代化发展的重要内容和目标,是现代人际交往与交流的基本原则。在中职人力资源管理过程中,激励机制的应用必须遵循公平原则。因此要有科学合理的工作绩效测评体系,能对教育工作者的工作能力和工作成效进行明确、合理的测定,并依据测定结果给与相应程度的奖励或惩罚。只有公正合理的激励才能真正激发人的积极性。当奖励与其工作业绩不匹配时,奖励力度过大或者过小,激励机制就会产生有失公平问题。

参考文献

- [1]朱秀珍.学校人力资源管理中激励机制的应用[J].办公室业务,2014(14):42+18.
- [2]陈华.浅谈中职学校的人力资源管理[J].中国校外教育,2011(19):131.