

有待提高的问题。大部分的班主任都有着基本的德育素养，能够对学生进行教学，但由于班主任也会接收到社会上一些不良信息的影响，所以很可能造成自身素质下降的问题，出现这种问题的班主任就很难对学生进行正确的德育教学。与此同时，中职生已经拥有了独立的思想，能够自主的进行判断，如果班主任进行德育教学时的内容表达的不够清晰，存在一定的缺点时，学生就很难对班主任产生信任，班主任对学生进行严格的要求，但是自身却没有办法做到，这也会让学生失去对学习德育素养的兴趣，这样一来班主任进行德育教学时就会变得更加困难。由此可见，班主任急需对自身的德育素养进行提高，以便更好地对学生进行教学管理。

二、新课改背景下中职班主任德育工作的优化措施

1. 提高中职班主任的管理能力

在新课改的背景下，班主任对中职生进行德育工作时，面对管理中出现的问题，需要采取方法来提高自身的管理能力，从而帮助学生更好的进行德育知识的学习。首先，班主任要明确与中职生的关系，改变以往的主导地位，与学生进行友好的沟通和交流，了解学生内心的想法，培养学生的好奇心，营造良好的教学氛围，以便更有针对性的对中职一年级的学生进行德育管理；其次，班主任要主动对专业知识进行学习和研究，一步步提高自身的管理能力；班主任还可以通过课后总结来检查自身的不足，进一步实现自身管理能力的提高。除了以上的三种方法以外，中职一年级的班主任也可以选择多与其他的班主任进行交流，以便共同提高工作的能力，更好的在德育教学中对中职生进行指导，促进自身管理能力的进步。

2. 中职班主任要以学生为主体，树立正确的学生观

学生观指的是教育者对学生的基本看法，支配着班主任的教育行为，因此，中职班主任需要树立正确的学生观来对学生进行管理和教学，以此来保证学生能够真正提高自身的能力，促进自身的发展。首先，班主任要改变之前传统的学生观，以学生为中心，多加关注学生内心的想法，听取学生的意见，多与学生进行交流，从而有针对性的对学生进行管理，同时推动班主任德育工作的正常展开；其次，班主任要尊重并理解学生，不能因为学生的一些反抗的行为就大肆辱骂或是进行体罚，

要有耐心的对学生进行适当的引导，帮助学生逐渐改掉自身的缺点，进一步提高自身的能力。中职一年级的班主任在德育工作中树立正确的学生观，不仅能够提高德育的效果，还能缓解师生之间的关系，营造良好的学习氛围。

3. 提高中职班主任的德育素养

为了更好的对学生进行德育教学，中职班主任需要提高自身德育素养，保证学生能够接收到正确的教育。中职学校首先要对班主任进行适当的引导，让班主任学会从社会上的一些负面新闻中采用正面的看法来解释，进一步促进班主任德育素养的提高，只有班主任自身的素质提升了，学生才会受到好的影响，从而提高德育素养；其次，学校可以适当的举办一些专业的知识讲座，让班主任参与其中，直接的进行德育知识的学习，提高自身德育素养，更好的对学生进行教学。除此之外，学校还可以鼓励班主任严格要求自身，自己先做到提出的要求，为学生做好示范工作，这样才能获取学生的信任，保证学生能够更加积极主动的参与到学习中。中职班主任提高自身德育素养，能够进一步促进学生德育素质的提高。

结束语

综上所述，中职班主任德育工作与学生的健康成长有着非常密切的联系，相关部门和人员要重视德育工作的有序进行，为学生今后的学习成长奠定基础。

参考文献

- [1] 曾琼芳. 刍议新课改背景下高中班主任德育工作理念及方法[J]. 才智, 2020(16): 164.
- [2] 张志. 新课改背景下高中班主任德育工作理念及方法[J]. 学周刊, 2020(02): 157.
- [3] 马笑楠. 试论新课改背景下中职班主任管理工作中的问题及对策[J]. 当代教育实践与教学研究, 2019(17): 146-147.
- [4] 李仲鼎. 探析新课改背景下高中班主任德育工作理念及方法[C]. 教师教育论坛(第七辑). 广西写作学会教学研究专业委员会, 2019: 98-100.

浅谈民办中职学校薪酬制度改革实践 ——以四川省某民办中职学校为例

林兴维

(四川城市职业学院 四川 成都 610101)

[摘要]民办中职学校是我国职业教育重要组成部分，优良的薪酬制度对于吸引和留住优秀人才具有非常重要的作用。本文就四川省某民办中职学校的薪酬制度制定的背景、创新点、实施成效及后续改进等方面进行剖析，较为系统地介绍该校的薪酬制度改革实践。

[关键词]民办中职学校；薪酬制度改革

一、薪酬制度改革背景

薪酬管理是人力资源管理的重要组成部分，在吸引、激励和保留优秀人才，提高单位核心竞争力方面具有重要意义。民办中职教育经费收入主要依靠学费、举办单位和个人投入、预算内教育经费和社会捐赠等四种途径，对于本文研究的四川省某民办中职学校来说，教职工薪酬的主要来源为学校的学费收入，出现经费短缺时由举办企业进行弥补。高度依赖学费收入导致了学校高度重视招生规模，也使得招生成为民办院校的生命线。这种形式也决定了学校必须做好相应的经费预算和员工整体薪酬规划。新的“基本工资、绩效工资、各类补贴、绩效工资”岗位绩效工资结构取代了传统的“职务工资、津贴”的工资结构，原有的薪酬管理机制的弊端越来越明显，对外竞争性、对内公平性的薪酬优势正在逐步丧失，薪酬分配的激励和导向作用难以得到充分体现。主要表现为：职工工资缺乏正常增长的依据，同时职工职务出现变化，比如兼任其他岗位、职称发生变化时，也无法进行相应的调整。因此，快速建立起适应市场经济的薪酬分配制度已经非常迫切。

二、新的薪酬制度

为逐步完善该校薪酬管理工作，调动全校教职工的工作积极性，建立公平合理、公开透明、有效激励的内部分配机制，以科学发展观为指导，建立按岗取酬、绩效挂钩、多劳多得的考核分配机制，使绩效工资分配向关键岗位、一线岗位倾斜，充分调动教职工的积极性和主动性，促进学院全面健康发展。参照《四川省人力资源和社会保障厅四川省财政厅关于印发四川省其他事业单位绩效工资的实施意见的通知》(川人社发〔2011〕29号)等文件，结合学校实际，制定了新的薪酬制度方案。

在实施原则上：一是坚持以岗定酬、按劳取酬、效率优先、兼顾公平。二是坚持向“技术含量高、工作负荷强、管理责任重”的关键岗位、一线岗位倾斜。三是坚持“绩效考核挂钩岗位工资”。最后是坚持公开、公正、公平考核。

工资的构成由基本工资、绩效工资、各类补贴三部分构成。

基本工资由学历/职称(职务)工资和院龄工资构成，参照本部门编制系数，参考四川省同类院校基本工资标准按月发放。院龄工资：每年在固定月份调整一次，每满1年院龄工资增加相应数目。

绩效工资分为职务津贴、课时津贴、班主任津贴三种。

职务津贴同岗位类别、职务等级相关，结合相应的考核进行折算，考核结果优秀、良好、合格、基本合格、不合格分别按系数1、0.9、0.7、0.6、0.3进行发放。

教师岗位津贴按照月教师岗位津贴=课时津贴基数×考核系数执行。教师级别每年9月进行认定：达到一体化教师标准，并进行一体化教学的教师按专业技术职务的最高级兑现；连续3年考核优秀的晋升1级；2次年度考核基本合格及以下则下调1级。

班主任津贴：班主任实行月度考核，考核实行等级制，满分100分，根据考核成绩和排名情况评定等级，各等级对应的分配比例和津贴标准如下：

另外还有各类补贴，包括伙食补贴、住房补贴、通讯补贴、交通补贴、值班(加班)补贴、出操补贴、夜班补贴、全勤奖、节日补贴等。

绩效考核工作在学院党委领导下进行，由学院人事处、综合办公室具体负责组织实施，并对考核过程、结果以及发放工作进行监督。

岗位及等级发生变动的人员，自确定变动的下月起兑现相关待遇。

为了让绩效考核更加公平公正，特别增加了一些硬性指标：比如当月累计旷工3个工作日或事假累计超过7个工作日，当月绩效考核最高为基本合格；学期内月绩效考核累计2次基本合格及以下等级，学期考核最高为基本合格，停发学期绩效考核津贴。

又如当月病假累计超过15个工作日的，当月绩效考核最高为基本合格；学期内病假超过42个工作日的，学期考核最高为基本合格，并停发学期绩效考核津贴。

三、新的薪酬制度主要创新点

一是根据学历、职称不同，对基本工资进行了分级。鼓励教职工提升学历和职称。二是根据岗位类别的不同，设定相应的职务津贴，体现了不同岗位类别的差异。拟定了行政的岗位等级工资标准、班主任带班人头津贴标准，并细化了教师课时费等级标准。三是增加了院龄工资模块，肯定教职工的稳定性。四是增加了住房补贴模块，满足教职工购买住房公积金的不同需求。最后增加了学期全勤奖模块，体现教职工的出勤情况。

四、实施成效

经过不断的摸索与调整，新的薪酬制度实施2年以来达到了预期的效果，充分发挥了薪酬制度的激励和导向作用，高效的调动了教职工的对于所负责工作的主观能动性。一大亮点是为了最大发挥人员效率的同时，保障教职工的福利待遇，发挥激励作用，制定了岗位兼任人员工作量折算方案，明确了教师兼班主任、教师兼行政、行政兼班主任、班主任兼行政、教研组长、年级组长等几类人员的工作量和对待遇标准。

满足了国家关于中职学校实施绩效工资的要求，形成了职工薪酬的正常增长机制；薪酬管理制度与全员绩效考核工作同步进行，形成了有效的激励考核机制，执行兼顾效率与公平的薪酬分配理念，对调动全校职工的积极性、激发工作和创新活力起到了积极作用；教职工对新的薪酬管理制度的满意度不断提升，初步建立起适应市场经济的薪酬体系，为未来组织战略目标的达成提供了有力的支撑和保障。

五、后续改进的思考

首先，为了提升激励作用，在教职福利方面，需要进一步提升社保的缴纳标准和缴纳基数，使其达到同类学校平均水平以上；同时，也需要适当提升学校的公积金的缴纳标准。其次，要注重非经济性薪酬激励。教师属于知识性员工，其更看重团队文化、个人的发展和办公环境的舒适度，因此民办中职学校需要不断加强自身的学习型组织建设，给予教职工更多的专业化培训和进修机会，使培训能够常态化，并把好的活动经验总结形成制度。最后，中职学校校领导班子及相关管理人员需要重视本校教职工长远的职业发展规划和管理，不断完善晋升通道，营造宽松、自由的工作环境，努力打造各具特色的中职校园文化等。

参考文献

- [1] 吴昌武. 人力资源管理中工资薪酬的激励作用分析[J]. 经贸实践, 2017(4).
 - [2] 梁颖. 薪酬管理在企业人力资源管理中的应用分析[J]. 人力资源开发, 2017(12): 214-216.
- 作者简介：
林兴维，1987.10，男，四川广汉人，助教，研究方向：人力资源管理，教育管理。