

高校人力资源管理中的激励机制构建与探索

王硕

新疆铁道职业技术学院

摘要:从高校以往的人力资源管理实际情况来看,其管理成果并不理想,无论是对劳动价值的确定还是教学成果的鉴定,都存在着或多或少的问题,这就使得人力资源激励机制的实施面临巨大阻碍,如何更好地实现人力资源管理激励手段的运用就成了一个现实问题。对此,高校在人力资源管理中要建立完善且科学的激励机制,使员工在高校中更具归属感,让整个团队具有凝聚力。高校要根据自身发展状况,建立完善科学的激励机制,从多个层面优化人力资源管理,确保高校可持续健康发展。基于此,本文主要分析了高校人力资源管理中的激励机制构建。

关键词:激励机制;人力资源管理;绩效考核

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.02.137

引言

在当今复杂的市场环境下,高校需要通过人力资源管理,加强对人才的培养。为了提高人力资源管理效果,高校需要通过激励机制的有效应用,提高高校内部员工的工作动力,让员工感受高校对自身的帮助,通过激励机制满足员工的实际需求。高校应结合实际情况,探索多种激励方式的有效应用,使激励机制在高校人力资源管理中的作用得到有效发挥。^[1]

一、人力资源管理中激励机制制定的原则

(一) 遵循发展原则

激励机制的制定应与高校的发展战略和目标相一致,在促进员工职业发展和个人成长的同时,也可以促进高校的发展。为此,高校要为员工提供全面的培训和学习机会、明确晋升通道和个人职业规划,帮助员工不断提升专业技能和知识水平,提升其工作动力和投入度。^[2]

(二) 灵活性和个性化

高校在应用激励机制时,需了解员工的实际情况各不相同,为员工提供灵活且具有个性化的激励制度。不同员工可能对激励手段有不同的偏好和需求,高校可以根据员工的特点和意愿,提供不同选择的激励方式,以满足不同员工的需求。^[3]

(三) 公平性原则

激励机制应确保公平公正,使员工感受到自己的努力得到了合理的回报。公平原则包括内部公平和外部公平。内部公平是指高校内部不同岗位之间的激励水平应与员工的工作职责、贡献和能力相匹配;外部公平是指高校的激励水平应与同行业、市场水平相比较,以保持竞争力。^[4]

二、激励机制在人力资源管理中的价值

(一) 有利于抢占更多优质的人力资源

人力资源是高校各种资源的核心部分,如果一个高校拥有质量过硬的人力资源,那么将会对高校的可

持续健康发展产生积极的影响,为高校拓展自身业务版图、提升经营利润和核心竞争力奠定坚实的基础。高校必须通过科学有效的激励机制,留住更多的优秀人才。对于一些阅历丰富且技术过硬的人才来讲,高额的薪资待遇已经不是他们选择高校的唯一因素,高校还需要为其提供职业发展机会和优质的资源。对于这类优秀的人才,高校需要为其量身定制发展规划和激励政策,使员工在工作中实现自我价值,拥有更多的满足感。^[5]

(二) 真正做到利益最大化

激励机制的出现,就是要让人们认识到双赢所带来的实际意义,从而转变自身工作理念,全面提高工作质量。因此,对于高校人力资源管理来说,绩效目标设置就变得尤为重要,将直接决定教职工工作成效以及未来的成长。高校还要完成规章制度的建设,这不仅能够规范教职工的行为,提高教职工对发展目标的认可程度,还能够进一步提升教职工的团队凝聚力,为教职工的工作进展提供更多支持,实现教职工和学校的共同进步。^[6]

(三) 有利于激发员工的工作热情

充分调动和激发员工的工作热情是高校激励机制制订的目标。由于高校人力资源管理工作过程当中所涉及的学科内容有所不同,所采取的激励方式与对应的激励因素也有较大差异,这就需要考虑教职工在不同方面的实际需求,对合理的需求尽量满足,从而使教职工在工作过程当中获得更好的归属感和责任感,为保持教职工队伍稳定进步提供基础支持,全面提升高校发展水平。随着时代的不断发展,人的自我需求也在发生明显变化,传统的管理方式已经没有办法适应高校人力资源管理要求,而激励机制的构建,则成了解决这个问题的关键手段,其能够有效激发高校教职工的工作意愿,为高校的稳定发展提供保障。^[7]

三、高校人力资源管理中的激励机制构建与探索

在当今市场经济条件下，随着社会分工的深化和竞争的加剧，员工对于自身价值的实现、职业发展的规划、工作环境的改善等方面有了更高的期望和要求。因此，传统的以物质奖励为主要手段的人力资源管理方式已经不能满足员工多样化和个性化的需求，也不能充分调动员工的主观能动性和创造性。在这种情况下，建立一套科学合理、有效、适应变化、符合员工需求和高校目标的人力资源管理激励机制就显得尤为重要。^[8]

（一）明确激励目标和指标

人力资源管理是高校人才培养和科研创新的制度保障，也是推进高校行政体系改革、进一步提质增效的入口。高校在制定人力资源激励策略的初步阶段，必须明确激励的目标和相应的指标。明确目标有助于确保激励机制的针对性和实施的有效性。例如，可以设定提高员工满意度、降低员工流失率等具体目标。为了定量衡量激励机制的实施效果，需要制定相应的评估指标，使其能够客观而清晰地反映激励机制的成效。例如，设定提高员工满意度的目标。为了具体衡量这一目标的实现程度，可以制定指标，如员工参与度、反馈意见的采纳率、团队协作效果等。这些指标有助于量化激励机制的实施效果，从而更有针对性地进行调整和改进。^[9]

（二）完善绩效考核机制

薪酬体系的完善，是高校应用激励机制的有效方式，通过健全的薪酬体系可以吸引并留住更多现有人才，激发员工的工作动力，营造积极健康的高校氛围。薪酬体系的完善可以通过以下几方面建立。一是明确考核指标和标准。设立明确的考核指标和评价标准，包括教学成果、科研成果、学术影响力、实践能力等方面，使教职工清晰了解自己的工作重点和评价依据。二是分类考核。根据教职工的不同岗位、职责和工作性质，制定相应的考核细则，避免一刀切的情况发生。三是设定有竞争力的薪酬水平。薪酬水平应具有竞争力，以吸引和留住优秀的人才。高校可以参考行业薪酬调查和竞争对手的薪酬水平，制定相应的薪酬策略。同时，薪酬水平应与员工的工作责任和绩效水平相匹配，以保持内部公平性。四是强化自评与定期面谈。教职工应主动参与自我评价，对工作成果和发展进行客观评估。同时，高校应该定期组织教师面谈，及时反馈考核结果，为教职工提供明确的发展方向和改进建议。^[10]

（三）差异化激励机制

深入了解员工需求，制订差异化激励措施是指高校在实施激励机制时，应该通过各种渠道和方式，收集和分析员工的基本信息、工作表现、工作满意度、工作期望等方面，以了解员工不同层次和类型的需求，并根据员工之间的差异和多样性，提供相应的差异化激励措

施，以满足员工的个人偏好和特点。具体而言，高校在实施激励机制之前，应该通过各种渠道和方式，收集员工的基本信息，如年龄、性别、学历、职位、能力、性格等，以了解员工的基本特征和背景，并为后续的分析和设计提供数据支持。第一，根据员工绩效差异化设置薪酬激励。将薪酬与员工的绩效挂钩，设立激励机制，根据员工的绩效表现给予不同水平的薪资奖励。第二，提供差异化的晋升机会。根据员工的能力和成长潜力，为其制定差异化的晋升计划。让员工有清晰的职业发展目标，可以得到更好的发展。第三，开展差异化的培训和发展计划。根据员工的职业发展需求，制定差异化的培训和发展计划。提供专业技能培训、管理能力提升、跨部门交流等机会，帮助员工不断提升自身能力，并实现个人职业发展目标。

（四）建立激励评估体系

高校作为培养未来社会栋梁的摇篮，其人力资源管理与开发显得尤为关键。随着我国经济社会的不断发展，高等教育已成为国家发展战略的重要组成部分，也使得高校人才培养和教育质量提升成为当务之急。随着教育体制改革深化，单一地以论文数量和课题经费评价教师业绩的做法，其落后性逐渐凸显，体现为缺乏对教师整体能力和发展的评价，以及对教师教学质量和育人效果的忽视，难以适应现代高等教育发展需求。因此，转变绩效评估理念，建立新的绩效考核机制势在必行。为了确保激励机制的长期有效性，必须建立科学合理的激励评估体系。通过员工绩效考核、激励效果调查等方式，定期对激励机制的实施效果进行评估。评估体系应该包含定量数据和员工的主观感受，以全面了解激励机制的实施情况。假设通过员工绩效考核和激励效果调查来评估激励机制。通过对员工完成的任务、目标达成情况以及对激励政策的满意度等进行定期评估，组织可以及时了解激励机制的实施效果。^[11]

（五）引入人才竞争机制

在高校的人力资源管理中，想要对教师的薪酬福利管理进行完善，就必须建立起科学的内部竞争与外部竞争制度。在进行相关制度的制定时，各大高校也不能依据相关的理论知识进行照搬照抄，必须要在已有的相关理论基础之上结合自身的发展需要以及发展特色进行制度的制定和完善。在知识经济背景下，高校之间的竞争逐渐转变为人才的竞争，为了促使员工在工作岗位上创造更高的价值，高校应根据自身实际，构建良好的人才竞争机制。高校应建立公平公正的上岗责任机制以及下岗培训机制，引进实用性较强的岗位责任制和人才竞争机制，能者上庸者下，改变部分员工安于现状的情况。同时，设置科学合理的考核机制，制定可行性强的

薪酬福利制度,完善员工激励方案,为员工创造良好的发展和竞争环境,促使员工认真严谨地完成工作任务,认识到自己在工作中存在的问题,并找到解决问题的方法,以促进自身的快速成长。^[12]

(六) 建立沟通机制

为了有效保证激励机制的成功实施,建立起有效的沟通机制至关重要。通过建立畅通的沟通渠道,组织与员工之间能够及时、充分地交流。定期举行员工反馈会议、开展问卷调查等,了解员工对激励机制的看法和建议,从而及时解决问题,增强员工对激励机制的认同感和依从性。例如,在员工反馈会议上,员工可以分享对激励机制的期望,组织则可以介绍激励策略的具体实施情况,从而实现信息的双向流通。通过这样的沟通机制,组织可以更好地满足员工的期望,提高激励机制的有效性。

(七) 公平公正评定人员薪酬

构建多元化的薪酬福利分配机制在当前的高校人力资源管理当中,对于教师的薪酬福利分配形式是非常单一的,这种传统化的分配机制已经不能适应高校发展的需要,也不能够满足教师们的实际需求,因此各大高校必须要对这一问题进行及时的改进。在评定人员薪酬过程中,高校应落实因人制宜的原则,拉开不同岗位员工的收入距离,在高校内部形成良好的竞争氛围,以促使员工工作积极性的有效发挥。对此,人力资源管理部门在制定激励方案时,需要根据实际情况科学设置薪酬管理模式,要求其和工作性质和工作业绩进行挂钩。同时,制定公平和透明的薪酬原则是构建完善薪酬体系的基础。意味着薪酬政策应当公正,基于员工的工作职责和绩效表现,而非主观偏见。所有员工应清晰薪酬制度的运作方式,包括薪资结构、晋升机会和奖励标准。

(八) 做好员工培训工作

高校员工的培训工作是激励机制有序推进的重点环节之一。高校的培训应当具备系统性,相关管理者应努力为员工提供多元化的培训方式,不仅要进行技能和职业素质等方面的培训,还要做好管理培训工作,为员工今后的晋升打下坚实基础。除此之外,培训方式也应是多种多样的,为了方便员工培训,可以依托互联网等信息技术进行在线学习,学习系统可以及时监测和评估员工的学习状况,通过科学的分析了解员工在职业发展中的问题,以利于员工的自我成长和职业生涯发展。首先,高校可以建立完善的培训体系,包括内部培训、外部培训和跨部门交流等形式。通过不断提升员工的技能和知识水平,使他们能够适应快速变化的工作环境和业务需求,增强他们的职业竞争力。其次,高校可以制

订个人发展计划,与员工共同规划其职业道路和发展目标。高校通过与员工紧密合作,共同规划其职业道路和发展目标,能够更好地满足员工的成长需求,激发他们的工作动力和积极性。最后,高校还可以提供更具挑战性的岗位和项目,激发员工的积极性、主动性和创新能力,通过赋予员工更多的责任和机会,使他们能够在实践中不断学习,培养他们解决问题的能力 and 团队合作精神。

结语

激励机制在现代社会中扮演着至关重要的角色,其人力资源管理对组织的稳定运作和发展至关重要。在人才激励方面,激励机制的运用成为提高员工工作积极性、创新力和工作满意度的有效途径。高校应贯彻以人为本的原则,有效解决员工在日常工作中出现的各种问题,使其具备较强的责任心和严谨认真的工作态度,从而增强高校内部凝聚力,促进高校战略目标早日实现。

参考文献

- [1]姚楠.基于双因素理论的高校人力资源管理激励机制研究[J].连云港职业技术学院学报,2023(3):53-57.
- [2]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,2023(10):70-72.
- [3]付晶.高校人力资源管理存在的问题及对策[J].教育与职业,2022,(8).
- [4]辛其兴.国内外高校人力资源管理中激励机制的运用比较[J].世界农业,2023,(8).
- [5]徐健,张丽萍.浅析高校人力资源管理激励机制的创新研究[J].语文学刊,2022,(8).
- [6]阿英嘎.关于高校人力资源管理激励机制的研究[J].企业改革与管理,2022,(3).
- [7]许蔚.浅析激励机制在高校人力资源管理中的运用[J].人力资源管理,2022,(11).
- [8]梁欣荣.高校人力资源管理中的激励机制[J].中国市场,2022,(37).
- [9]平绍霞.关于高校人力资源管理激励机制的研究[J].中外企业家,2022,(13).
- [10]胡正友.试论高校人力资源管理中的激励.[J].安徽理工大学学报.2022(07).
- [11]崔雨.浅谈激励在高校人力资源管理中的运用[J].中国高校师资研究.2022(05).
- [12]张洁.论我国高校青年教师激励管理[J].黑龙江高教研究,2022(08).