

激励机制在高校人力资源管理中的实践探索

全 静

(新乡职业技术学院 河南新乡 453000)

摘要:近些年来,基于新时代的大背景下,工业化进程在社会经济结构中的发展快速提升,我国各高校随之深入改革,特别是在人力资源管理方面,获得了一些成就。在高校人力资源管理过程当中,其中,最重要的一个内容是激发高校教职工作人员的主动性及工作积极性。然而,仍在一些方面存在着诸多的不足,比如:员工聘用制度、考核制度等,这就给高校人力资源管理工作提出了更加严格的要求。激励机制是一种新型的应用于高校人力资源管理过程中的制度,对于管理工作发挥着举足轻重的作用,可以有效调动高校教职工作人员的工作主动性,从而更好的提高教学质量。基于此,本文先对高校人力资源管理的现阶段状态进行了分析,然后,总结了激励机制在高校人力资源管理过程当中应用的重要意义,最后,探讨了在高校人力资源管理过程当中激励机制的具体应用,旨在为促进高校的长远稳定发展。现将相关内容进行归纳。

关键词:激励机制;高校;人力资源管理;实践探索

现阶段,在高校中,人力资源是最为重要的一个教育资源,也是高校在管理过程当中最关键的一个形式,因此,做好高校的人力资源管理工作,具有特别重要的意义。高校的人力资源管理工作可以有效加强优质教师队伍建设和对高校教育进行深入改革,有利于提高办学质量。基于新时期的大背景下,在高校进行人力资源管理的过程当中,科学、高效的应用激励机制,有利于提高教职工作人员的工作热情,促进高校的长远发展。有调查研究资料显示,高校的管理效率直接决定高校的教学质量水平,应用激励机制,可以有效培养教职工作人员的责任心。然而,当前,在高校进行人力资源管理的过程当中,应用激励机制仍存在一系列的问题,对此,只有依据实际情况进行有效调整,才能避免矛盾的发生。

一、高校人力资源管理的现状

当前,在我国范围内,高校应用的管理体制大都是事业管理体制,基于新时期的大背景下,在高校中,对于教职工作人员也提出了更加严格的标准要求。然而,大多数教职工作人员的工作任务完成的十分不理想,不过,他们不会被开除,而是长时间将工作开展下去。但是,这样一来就会导致教职工作人员在进行工作的过程当中,产生消极的工作态度,进而严重影响教学质量。同时,随着计划经济的快速发展,事业管理体制随之更加注重形式化的发展,不重视实际能力,这就使得有的教职工作人员缺乏教育积极性。除此之外,在高校人力资源管理的过程当中,基础配置也是不合理的,极易出现严重浪费的现象。由此可见,受各种不良因素的影响,高校人力资源管理在稳步发展过程中严重受阻^[1]。

二、激励机制在高校人力资源管理过程当中应用的重要意义

在高校顺利有序运行的过程当中,优质的人力资源

管理工作发挥着积极的影响作用,其中,激励机制起着举足轻重的作用。高校在建立激励机制的过程当中,以激励教职工作人员的工作热情以及工作主动性,促进教职工作人员实现自身职业价值作为目标,从而进一步确保高校各项活动的有序进行。基于激励机制的影响下,教职工作人员会依据其自身能力被分配到适合的工作岗位上,可有效优化配置人力资源,充分发挥人力资源的价值。此外,在高校人力资源管理的过程当中,需要不断优化激励机制。只有这样,才能吸引更多的优秀教职工作人员,引进更多的专业强且素质高的优秀人才,最终促进高校的整体可持续发展^[2]。

三、激励机制的具体应用

当前,在高校人力资源管理的过程当中依旧出现了诸多问题,包括:重视程度相对较低、缺乏完善的激励机制、没有按照高校的实际制定激励机制、激励方式不科学等,因此,应用合理的方式建立激励机制,并始终坚持以人为本、公正、公平的原则,尤为重要。

第一,重视激励机制。现阶段,高校想要确保人力资源管理工作的有序进行,需要高度重视激励机制在学校中的开展情况。1.高校领导层以及相关的管理人员需要提高对于激励机制的认知程度,并营造从上倒下高度重视激励机制的相关管理环境。2.高校需要进一步加强对于激励机制的建设,包括:资金方面、人才方面,必须给予足够的支持。3.高校可以借鉴引进竞争机制,加强教职工作人员对于激励机制的意识,增强竞争危机感,有利于探索教职工作人员的潜力,提升教职工作人员的综合素养水平,从而更好的面对高校人力资源管理过程当中提出的各项标准^[3]。

第二,优化健全绩效考核机制。在激励机制中,绩效考核制度是其中较为重要且必不可少的一个关键组成部分,高校通过结合当前的人资管理工作的实际开展

情况,建立一系列绩效考核制度,可以有效反映教职工作人员的具体工作状态。1.高校需要重视对于教职工作人员的综合分析,包括:工作岗位、工作任务、工作职责等,从而制定出合理、科学的相关考核标准,以确保绩效考核制度可以全面的概括教职工作人员的工作状态,真正发挥制度的作用。在绩效考核标准制定的过程当中,主要以分数为依据,进而评估教职工作人员的实际表现情况。2.高校可以通过借鉴引进多样化的考核方式,从各个方面的评估方式出发,包括:学生评估方式、定期教学评估方式、工作状态评估方式等,最大限度的反映出教职工作人员的工作质量水平,并从公平、公正的角度入手进行考核。3.高校在对教职工作人员进行考核的过程当中,需要特别注意教师具有特殊性的特征,需有效的增强考核制度的弹性,有利于确保教职工作人员在科研活动与教学活动之间的平衡状态。

第三,建立完善的薪酬激励体制。由于薪酬待遇直接决定教职工作人员的生活状况以及工作状态,因此,在高校人力资源管理的过程当中,要把控好薪酬待遇,重视激励机制的作用。在高校建立薪酬激励体制的过程当中,需有效借助绩效考核的成绩结果,并以此为依据,完善薪酬激励体制。1.把控好绩效考核的整体实施过程,确保成绩结果与考核过程相匹配。2.增加一定的绩效工作,促使教职工作人员在绩效工作方面能够拉开一定的差距,从而发挥薪酬激励体制的优势。3.高校在应用薪酬激励体制的过程当中,要坚持按劳分配的相关原则,确保教职工作人员多劳多得,从而有利于提高教职工作人员的工作热情以及工作主动性,进一步增强教学质量水平。4.需从客观的角度出发,确保薪酬激励体制的公平,公正,全方位考虑不同部门以及教职工作人员的价值,使得教职工作人员可以与同岗位的教职工作人

员进行有效的比较。

第四,注重教职工作人员的生活。在既往的人力资源管理过程当中,工作理念主要是通过改变相关制度,再对工作人员进行规范化的管理,然而,这一种理念仅是对于基础的管理制度进行改善。但是,对于教职工作人员来说,具有较大的束缚力。另外,基于新时期的大背景下,高校在进行人力资源管理的过程当中,需坚持以人为本的工作理念,将工作的重点放在引进更多优秀人才方面,并强化人性化管理,为教职工作人员营造舒适的教育环境,让教职工作人员充分感受到学校的重视,从而有效的调整自己的教育观念。除此之外,在高校人力资源管理的过程当中,相关管理人员还需要及时掌握教职工作人员在工作方面的想法以及在日常生活方面中产生的问题,并给予有效的支持,最终实现高水平教育。

综上所述,在高校人力资源管理的过程当中,应用激励机制,可有效保证管理工作的有序进行,确保高校的教学质量水平。在实际应用过程当中,只有加强重视激励机制,优化健全绩效考核机制,完善薪酬激励体制,注重教职工作人员的生活,才能真正发挥激励机制的积极作用,提高人资管理质量,激发教职工作人员的工作主动性,促进高校教育事业的长远发展。

参考文献

- [1]陈小艺. 探析激励机制在物流公司人力资源管理中的应用[J]. 经济学, 2020, 3(4):157-158.
- [2]李静. 浅议激励在食品企业人力资源管理中的作用——书评《HR 员工激励经典管理案例》[J]. 肉类研究, 2019, 33(5):2.
- [3]郭俊伟. 国有企业人力资源管理中的激励机制研究[J]. 经济学, 2021, 4(3):112-113.