

# 试论激励机制在高校人力资源管理中的实践运用

刘 苗

西安理工大学高科学院 陕西 咸阳 713700

**摘 要：**激励机制在高校人力资源管理中发挥着至关重要的作用。通过实施科学合理的激励政策，能够有效调动教职工的工作积极性，激发其创新潜能，推动高校教育质量的提升和可持续发展。本文旨在探讨激励机制在高校人力资源管理中的实践运用，包括完善激励制度体系、创新激励手段与方法、加强激励过程管理以及营造积极的激励氛围等方面，为高校构建高效的激励机制提供理论支持和实践参考。

**关键词：**激励机制；高校人力资源管理；实践运用

引言：随着高等教育事业的快速发展，高校人力资源管理面临着新的挑战和机遇。激励机制作为提升教职工工作动力和效率的关键手段，在高校管理中显得尤为重要。本文旨在深入探讨激励机制在高校人力资源管理中的实践运用，分析其作用机制、现存问题以及改进策略，旨在为提高高校人力资源管理水平，促进教育事业的蓬勃发展提供有益的思考和参考。

## 1 高校人力资源管理中激励机制的理论基础

### 1.1 激励理论概述

激励理论是现代管理科学中的重要理论之一，旨在研究如何通过特定的方式激发个体或群体的积极性，进而提高工作效率和整体绩效。其基本概念主要围绕“需要”、“动机”和“行为”展开，认为人们的行为是由内在需要驱动，通过动机的作用引发行为，进而实现目标的过程。发展历程方面，激励理论经历了从早期的“经济人”假设到现代的“社会人”、“自我实现人”等假设的演变。古典激励理论，如泰勒的科学管理理论和梅奥的人际关系理论，奠定了激励理论的基础。随后，内容型激励理论（如马斯洛的需求层次理论、赫兹伯格的双因素理论）和过程型激励理论（如弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论）相继出现，为激励理论的发展注入了新的活力。在高校人力资源管理中，激励理论的应用显得尤为重要。首先，高校教师需要被认可和尊重，他们的学术追求和职业发展需要得到满足。其次，高校作为一个知识密集型组织，需要激发教师的创新能力和团队合作精神，以推动学校的整体发展。因此，高校人力资源管理者需要借鉴和运用激励理论，构建符合高校教师特点的激励机制。

### 1.2 激励机制的作用与原则

激励机制在提高教师工作积极性、促进学校发展中的作用不容忽视。首先，通过合理的激励机制，可以激

发教师的工作热情和内在动力，使他们更加主动地投入教学和科研工作。其次，激励机制的完善可以优化学校内部的人才结构，吸引和留住优秀人才，提升学校的整体竞争力。最后，激励机制还可以营造一种积极向上、和谐共进的校园氛围，增强教师的归属感和凝聚力。

在建立激励机制时，需要遵循一定的基本原则。首先，激励机制要体现公平性和公正性。这要求高校在制定激励政策和措施时，要充分考虑到教师的个体差异和贡献大小，确保激励效果的公平性和公正性。其次，激励机制要具有针对性和灵活性。针对不同类型的教师（如教学型、科研型、教学科研型等），要制定不同的激励措施和策略，以满足他们的不同需求。同时，激励机制还要根据学校的发展阶段和环境变化进行灵活调整和优化。最后，激励机制要强调长期性和稳定性。这要求高校在构建激励机制时，要注重长远发展目标和教师个人成长计划的结合，确保激励机制的持续性和稳定性<sup>[1]</sup>。

## 2 高校人力资源管理中激励机制的现状分析

### 2.1 现状分析

在当前的高校人力资源管理实践中，激励机制被广泛应用，但其实施情况呈现出多样化的特点。从激励机制的构建来看，大部分高校已经意识到激励在提升教师工作积极性和推动学校发展中的重要作用，并试图通过建立各种制度来实现这一目的。这些制度通常包括薪酬体系、晋升渠道、荣誉表彰、培训发展等多个方面。例如，在薪酬体系方面，高校普遍采用基本工资与绩效工资相结合的方式，以激励教师提高教学质量和科研水平。在晋升通道方面，高校提供了多个层次的职位和职称晋升机会，让教师有明确的职业发展目标。然而，尽管高校在激励机制构建上付出了努力，但在实施过程中仍存在问题。一方面，由于制度设计和执行过程中的缺陷，一些激励措施未能达到预期的效果。例如，绩

效工资的计算标准不够明确和公正,导致教师之间存在不公平感;晋升渠道的透明度不够,使得一些优秀的教师难以获得应有的晋升机会。另一方面,由于资源有限和竞争压力增大,高校在激励投入上往往难以满足所有教师的需求,导致部分教师的工作积极性和满意度下降。

## 2.2 问题剖析

针对当前高校人力资源管理中激励机制存在的问题,我们进行了深入剖析,发现问题的根源主要包括以下几个方面:(1)激励机制不合理。部分高校的激励机制设计存在缺陷,没有充分考虑到教师的个体差异和需求多样性。例如,一些高校在薪酬体系设计中过分强调科研成果的数量,而忽视了教学质量和学生评价的作用,导致一些教师为了追求科研业绩而牺牲教学质量。此外,一些高校的激励机制过于依赖物质奖励,而缺乏精神激励和人文关怀,使得教师的归属感和忠诚度降低。(2)激励手段单一。当前高校普遍采用的激励手段主要包括薪酬、晋升、荣誉等几个方面,而缺乏多元化的激励方式。这种单一的激励手段使得部分教师感到乏味和缺乏挑战性,难以激发其工作热情和创造力。此外,一些高校在激励手段的使用上缺乏灵活性和针对性,没有根据教师的不同需求和特点制定个性化的激励方案。(3)激励机制缺乏动态调整和优化。随着时代的发展和高校内外部环境的变化,教师的需求和期望也在不断变化。然而,一些高校在激励机制的设计和执行上缺乏动态调整和优化机制,难以适应这些变化。这导致一些原本有效的激励措施逐渐失效,甚至产生负面影响。这些问题对高校人力资源管理的负面影响是显著的。一方面,不合理的激励机制会导致教师的工作积极性和满意度下降,进而影响其教学质量和科研水平。另一方面,单一的激励手段和缺乏动态调整的激励机制难以激发教师的创造力和团队合作精神,使得学校的整体发展受到限制。此外,这些问题还可能引发教师之间的矛盾和不满情绪,破坏学校的和谐稳定氛围。因此,我们需要从问题的根源入手,采取切实有效的措施来改进和优化高校人力资源管理中的激励机制。例如,通过加强制度建设、丰富激励手段、提高激励的针对性和灵活性以及加强激励过程的动态调整和优化等方式来不断提升激励机制的有效性和针对性。

## 3 激励机制在高校人力资源管理中的实践运用策略

### 3.1 完善激励制度体系

(1)构建多元化、差异化的激励制度体系。在高校人力资源管理实践中,构建一个多元化、差异化的激励制度体系是确保激励机制有效运行的基础。这一体系应

充分考虑教师的个体差异和需求多样性,采用多样化的激励手段和方式来满足不同类型教师的发展需求。具体而言,该激励制度体系可以包含以下几个方面:首先,设立基础薪酬体系,确保教师的基本生活需求得到满足;其次,建立绩效薪酬体系,将教师的薪酬与其工作绩效紧密挂钩,激发教师的工作积极性;再次,构建职业发展体系,为教师提供明确的晋升通道和职业发展路径,鼓励教师不断提升自身能力;最后,设立荣誉表彰体系,对在教学、科研、管理等方面做出突出贡献的教师给予荣誉和奖励,提高教师的归属感和忠诚度。为了实现这一体系的差异化,高校应充分了解教师的不同需求和发展阶段,制定个性化的激励方案。例如,对于青年教师,可以重点提供培训和发展机会,帮助他们快速成长;对于中年教师,可以关注其职业发展和晋升机会,满足其事业发展的需求;对于资深教师,可以强调荣誉和地位的重要性,以增强其荣誉感和社会责任感<sup>[2]</sup>。

(2)设立明确的激励目标和评价标准。在构建激励制度体系时,设立明确的激励目标和评价标准是关键环节。激励目标应该与学校整体战略和教学目标保持一致,具有可行性和可度量性;评价标准应该客观公正、科学合理,能够全面反映教师的工作绩效和贡献。具体来说,激励目标可以分为长期目标和短期目标两类。长期目标应与学校的五年或十年规划相衔接,关注教师的长期发展和学校的长远发展;短期目标则关注当前的教学和科研任务,以及教师的日常表现。评价标准应根据教师的岗位和职责制定具体的评价标准体系,包括教学工作量、科研成果、社会服务等多个方面。同时,评价标准应具有可操作性和可比较性,以便对教师的绩效进行客观评价。

### 3.2 创新激励手段与方法

(1)引入物质激励与精神激励相结合的激励方式。物质激励是激励教师的重要手段之一,包括提高薪酬待遇、发放奖金和津贴等。然而,仅仅依靠物质激励难以满足教师的全部需求,因此还需要引入精神激励手段。精神激励包括荣誉表彰、学术地位提升、职业发展机会等,能够满足教师的精神需求和自我实现需求。在实践中,高校可以将物质激励与精神激励相结合,制定综合性的激励方案。例如,在发放奖金的同时,可以给予教师荣誉称号或学术地位的提升;在提供培训和发展机会的同时,可以给予教师更多的学术自由和研究资源。这种综合性的激励方式能够更全面地满足教师的需求,激发其工作热情和创造力。(2)探索个性化、定制化的激励策略。为了更好地满足不同教师的需求,高校还可以

探索个性化、定制化的激励策略。具体而言,可以根据教师的兴趣爱好、职业规划和需求等因素制定个性化的激励方案。例如,对于喜欢学术研究的教师可以提供更多的研究资源和学术支持;对于追求教学卓越的教师可以设立教学名师计划并给予相应的奖励;对于希望拓展国际视野的教师可以提供海外交流和学习机会等。这种个性化的激励策略能够更好地激发教师的工作热情和创造力,提高其工作满意度和忠诚度<sup>[3]</sup>。

### 3.3 加强激励过程管理

(1) 建立公平的竞争环境和公正的评价体系。为了确保激励机制的公平性和公正性,高校需要建立公平的竞争环境和公正的评价体系。具体而言,应制定明确的竞争规则和评价标准,确保所有教师都有平等的机会参与竞争;同时,应建立独立的评价机构或委员会,对教师的绩效进行客观公正的评价。此外,还应加强对评价过程的监督和管理,防止评价过程中出现不公正或舞弊行为。(2) 重视教师职业生涯发展规划。教师的职业生涯发展规划是激励机制的重要组成部分。高校应关注教师的个人成长和发展需求,为教师提供个性化的职业生涯发展规划指导和支持。具体而言,可以根据教师的专业背景、兴趣爱好和职业规划等因素制定个性化的职业发展规划方案;同时,可以提供相应的培训和发展机会,帮助教师实现职业目标和发展愿景。这种关注教师个人成长的激励方式能够增强教师的归属感和忠诚度,提高其工作积极性和创造力。

### 3.4 营造积极的激励氛围

(1) 加强校园文化建设,营造积极向上的工作氛围。校园文化建设是高校激励机制建设的重要组成部分。通过加强校园文化建设,可以营造积极向上的工作氛围和校园文化氛围,激发教师的工作热情和创造力。具体而言,可以举办各种文化活动、学术交流和讲座

等,增强教师的文化认同感和归属感;同时,可以建立开放、包容、合作的校园文化氛围,鼓励教师之间的交流和合作,促进知识的共享和创新<sup>[4]</sup>。(2) 提高教师对激励机制的认同感和参与度。为了提高教师对激励机制的认同感和参与度,高校需要加强与教师的沟通和交流。具体而言,可以定期举办教师座谈会、问卷调查等活动,了解教师对激励机制的看法和建议;并根据教师的反馈进行及时调整和优化。同时,高校可以通过各种渠道向教师宣传解释激励机制的重要性和意义,让教师更深入地了解激励机制的设计和运行。此外,还可以鼓励教师参与到激励机制的设计和运行过程中来,让他们感受到自己的声音被听到和重视,从而增强他们对激励机制的认同感和参与度。

### 结束语

激励机制在高校人力资源管理中的实践运用,是提升教师工作积极性和创造力的关键。通过构建科学、合理的激励机制,可以有效促进教师的专业发展和教育教学质量的提升。同时,我们也要意识到激励机制是一个持续优化和完善的过程,需要不断适应高校发展的新需求和新挑战。展望未来,我们应继续深化激励机制改革,为高校人力资源管理的创新与发展注入新的活力。

### 参考文献

- [1]张亚萍.激励机制在高校人力资源管理中的实践探索[J].才智,2020,(04):23-24.
- [2]洪丹玲.激励机制在高校人力资源管理中应用研究[J].读天下:综合,2021(3):14-15.
- [3]李卓然.激励机制在高校人事管理中的运用[J].中外企业家,2020,(17):122-122.
- [4]叶莎莎,朱珠,彭莉萍.高校人力资源管理激励机制研究与实践[J].科教导刊,2021(20):39-40.