

高职院校教师激励机制优化研究

杨 燕

(南通航运职业技术学院 管理信息系, 江苏 南通 226010)

摘 要:文章从高职院校实施教师激励措施的积极意义出发,指出了激励政策制定参与度低、缺乏对高职院校教师的需求分析及激励未体现按劳分配等高职院校激励机制存在的三大问题,并从心理学的角度提出了相应的三大对策,以优化高职院校教师激励机制。

关键词:高职院校;教师;激励机制

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1671-9891(2016)02-0082-03

0 引言

1998年以来,高职教育的发展速度非常迅猛,至今已占据高等教育的半壁江山。高职院校与普通本科院校虽都属于高等教育的范畴,但两者在管理模式、教学实施、生源质量等方面存在着较大的区别。与普通本科高校教师相比,高职院校的教师具有更强的职业性,教师不仅要具备扎实的理论知识,同时还要具有较强的实践动手能力。虽然高职教师已经成为社会相对比较热门的职业,就业门槛也比较高,但是进入高职教师队伍的人员,对于自身的待遇颇有微词。有关调查显示,部分教师在保持一段时间的工作热情后,会产生一些抱怨或厌倦的情绪,这直接影响到上课的质量,影响到学生的成才,影响到学校的长远发展,而教师这种情绪的产生很大一部分原因在于激励机制的不够完善。高职院校是培养符合社会需求的高素质技术技能型人才的摇篮,高职院校教师的工作态度及综合能力将在较大程度上影响着人才培养的质量。因此,充分发挥高职院校教师主观能动性,挖掘教师的潜力,是高职院校稳步发展的关键。

1 高职院校实施教师激励措施的意义

1.1 有利于激发教师的工作热情

有关研究表明,一个人工作积极性和工作成绩之间呈正相关关系。高职教师通过自身的努力和勤奋取得成绩后得到单位认可和赞赏,受到单位的物质或精神方面的激励,可以强化教师符合单位目标的行为及动机,从而培养教师积极上进的氛围,增强高职院校的集体凝聚力。如果高职院校管理者不能运用有效的激励手段,就会削弱教师的工作积极性,无法充分发挥教师的潜能;反之,则能激发教师的创造性,从而提高工作绩效。

1.2 有利于建立教师的自我评价标准

高职院校建立起完善的激励机制可以引导教师对教学、科研等行为进行有效的评价,特别是精神激励对教师产生的影响极大。激励机制与教师的工作、生活、心态等密切相关,可使教师对自己的行为做出客观的评价,能鼓励教师不断地自我反思、自我完善,建立起自我评价的标准,能明确教师工作的意义,并以主人翁的积极姿态投身到学校工作中去,实现预定的管理目标。

1.3 有利于提高高职院校的管理效率

每个高职院校发展过程中都有其特定的目标。为了将单位目标和教师的个人目标统一,必须运用激励

收稿日期:2016-01-20

基金项目:2013年度高校哲学社会科学基金项目“高职院校骨干教师激励机制优化研究”(项目编号:2013SJD880040)。

作者简介:杨燕(1979—),女,江苏海门人,南通航运职业技术学院管理信息系副教授,硕士。

的手段让每位教师认识到单位目标是什么。只有把单位目标充分地转化为个人目标,实现两者的统一,才能有利于实现高职院校的目标。同时,高职院校如能针对教师的不同需要运用各种激励手段,为教师提供必要的物质和精神支持,创造良好的教学、科研、生活氛围,吸引、选聘优秀的教师资源,不断优化高校教师资源配置,则能充分发挥教师的积极性和主动性,提高学校管理的效率和质量。

1.4 有利于建立和谐稳定的教师团队

有效的激励有利于形成透明、公开、公正、公平的环境,让大家在公正的环境中进行公平的竞争,有利于建立平等融洽的人际关系,使教师充分感受到组织的公平性,让大家体会到只要勤奋、踏实、努力地工作,就一定能有回报,有利于强化教师的正面行为,弱化教师的负面行为,从而形成团结向上的工作环境,建立稳定的师资队伍。

2 我国目前高职院校教师激励机制存在的问题

纵观我国高等职业院校的发展可以发现,很多高职院校的前身都是中专院校,在管理模式、办学思路上还留有中职院校的影子,在升格为高职院校后,套用本科院校的模式,而事实上高职与中职、高职与本科之间都有较大的差距,对于激励机制而言,高职院校并没有形成鲜明的特色。

2.1 激励政策制定参与度低

高职教师文化水平较高,希望能得到社会 and 学校的尊重和认可,并能参与到学校的管理,其自我意识比较强。但在调查中发现许多教师对学院制定的政策及制度了解不充分,虽然已有教代会,但是教师参与度不高。年轻老师从思想上并没有融入到学院建设发展之中,难以激发他们工作的主动性和积极性。

2.2 缺乏对高职院校教师的需求分析

人的需求是多种多样的,很多学者从各个角度对人的需求进行了论述,如西方心理学家马斯洛就把人的需求从低到高分成了五个层次,即生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。教师首先要有人的基本需求,同时作为一个有特色的群体成员,也有其特有的需求。但目前高职院校很少从管理的角度仔细分析高职教师的需求内容,更谈不上通过满足他们的需求来激发他们的工作热情。

2.3 激励机制未体现按劳分配

高职院校对教师的激励政策兼有物质手段和精神手段,但物质手段与精神手段的具体方式比较单一。有时奖励还带有“大锅饭”的性质,在“教师节”、“春节”等重大节日发放慰问金或集体发放一些奖励,体现不了按劳分配。有些教师积极地进行教学改革,设计教学环节,创新教学手段,却往往又和奖励无缘。^[1]

3 高职院校实施教师激励措施的对策

3.1 提高参与,成就需要

20世纪50年代,美国心理学家戴维·麦克利兰从人在生理和安全方面的需要出发,对人的成就需要进行深入的研究,形成了成就需要激励理论。该理论指出人的主要需要有成就需要、权利需要、合群需要等三种需要。其中成就需要的高低对单位、个人发展起着尤为重要的作用,是追求卓越、争取成功的一种内驱力。高职院校的教师作为一群高级知识分子,愿意积极地参与到学校的发展规划中。对于与教师密切相关的激励政策的制定,高职教师特别是年轻教师更愿意参与其中。所以,高职院校在制定激励政策之前必须广泛地听取教师们的相关建议,提高教师的参与度,把他们的建议积极地融入到激励政策中,并增强激励政策制定的公开透明度。因此,高职院校制定激励政策时要考虑为教师提供合适的环境,给予教师适当的压力,激发他们的动力,让教师充分发挥自己的潜能,在完成目标的过程中形成较强的成就感,感受成功的喜悦和满足,从而实现高职院校和教师个人的双赢。

3.2 了解需求,合理激励

1972年美国心理学家阿德弗提出了需要性激励理论,即“ERG”理论。该理论认为,人的需要包括三种核心需要,即生存需要(Existence needs)、相互关系需要(Relatedness needs)、成长需要(Growth needs)。生存需要指的是满足人类基本生存的物质需要,相互关系需要指的是维持人与人之间关系的需要,这是人能在社会中立足的重要方面,成长需要指的是个人发展的内在需求。这三种需要存在层层递进的关系,如果不能满足高层次的需要,那么对低层次需要的愿望会更强烈。根据这个理论,高职院校在给予教师待遇时,要认真

分析高职教师的需求特点,可以把高职教师细分成不同的群体,如根据职称、职位或年龄进行细分,充分掌握不同群体的需求方向。首先,除了要满足教师在衣、食、住、行等方面的物质需要外,还应包括在工资、津贴、物质工作条件的需要;其次,要营造良好的氛围,举办各类文体活动,促进教师之间的沟通和交流;最后要给不同群体的教师提供发展的平台,能发挥每个教师的特长,如教学特长或科研特长,并且有利于培养新的才能。^[2]

3.3 重视公平,按劳分配

1965年,美国心理学家约翰·斯塔希·亚当斯提出了著名的公平理论,该理论认为合理、公平的工资分配会对单位职工产生积极的影响。教师工作的积极性不仅来自于其拿到的实际收入,还会考虑取得的报酬是否与自己的付出相适应,并对收入分配的公平性和合理性进行判断。教师会不自觉地将自己的付出与所得到的收入与同类别的他人进行比较,公平感将直接影响到教师工作的积极性。

随着信息技术的发展,教师的社会交际范围也越来越广泛,获得信息的渠道越来越多。教师不仅会把自己的收入与不同行业的人进行对比,找寻自己社会群体中的地位,更会和同类学校的教师收入进行对比,如果收入及福利方面存在一定的差距,则会增加教师的不公平感。因此,一方面,高职院校首先在意识上引导教师客观公正地看待差距,通过正当的途径获得报酬,而不是旁门左道;另一方面必须坚持“效率优先,兼顾公平”的原则,避免吃大锅饭和搞平均主义,教师的待遇要与绩效挂钩,制定完善的绩效考核办法,把教师的各项活动或取得的成绩积分化,分阶段进行考核。^[3]同时,激励手段要多样化,可以是现金奖励,也可以体现在晋升、培训等方面,不能随意地把相关奖励变成人人享有的福利。

4 结束语

高职院校的发展离不开教师,高职院校教师作用的充分发挥离不开合理的激励机制。高职院校应以人为本,认真分析教师多样化的需求,针对不同的需求采取适宜的激励措施,积极合理地改进目前激励政策方面存在的问题,增强激励手段的实施效果,最终提高高职院校的竞争力,实现长期稳定发展的目标。

参考文献:

- [1] 羊森.关于建立和完善高校教师激励机制的思考[J].学校党建与思想教育,2012(15):52-54.
- [2] 雷琳.关于高职院校教师激励机制建设的几点建议[J].科技信息,2011(36):224-225.
- [3] 李萌.基于激励理论视角的高职院校教师激励研究[J].安阳工学院学报,2013(5):119-123.

Research on Optimization of Incentive Mechanism for Vocational College Teachers

YANG Yan

(Dept. of Management & Information, Nantong Vocational & Technical Shipping College, Nantong 226010, China)

Abstract: Based on an introduction of the significance of implementing incentive measures for teachers in vocational colleges, this article analyzes the problems arising from the incentive mechanism in vocational colleges, that is, low participation rate of incentive policy making, lack of an analysis of the demands of vocational college teachers and failing to distribute according to work. In addition, it puts forward the three corresponding counter-measures from the angle of psychology, which is expected to optimize the incentive mechanism for vocational college teachers.

Key words: Vocational college; Teacher; Incentive mechanism