

浅析激励模式对中学人力资源的价值及应用

都二强

(沁水县嘉峰镇树理初级中学, 山西 晋城 048000)

摘要: 激励是组织管理的重要手段, 激励模式能够有效激发组织成员的工作积极性, 营造积极的组织发展氛围, 推动组织成员价值的高效实现。中学激励模式的科学构建对提升学校人力资源管理水平提供有效支持, 本文通过对学校和企业人力资源管理方面的区别进行详细介绍, 阐述激励模式在中学人力资源管理中的重要作用, 分析当前激励模式中存在的实际问题, 探讨激励模式运用策略, 进而有效激发教职工的主动意识, 推动学校教学质量和管理水平的提升。

关键词: 激励模式; 中学; 人力资源

0 引言

中学阶段是学生身心发展的关键时期, 中学教学质量和水平与学生成长紧密相关。教职工作为学校教育教学和管理运行的主导者, 是推动学校发展的重要基础, 学校人力资源管理工作作为教育教学工作和管理活动开展提供有效支持, 激励模式的构建能够有效激发教职工的工作热情, 增强教职工队伍战斗力, 推动人力资源管理水平的提升。

1 学校与企业在人力资源管理上的区别

人力资源管理是组织管理的基础环节, 对推动组织成员价值的实现起到积极作用, 学校作为教育机构, 承担着重要的教育职能, 具有较强的公益和服务属性, 在人力资源管理方面与企业存在较大的差异。一是管理目标的不同, 企业作为经济组织, 在管理工作中是以经济建设为中心, 发展目标的制定主要是以获得更多的经济收益为主, 需要利用管理手段, 推动职工价值的高效实现, 激发职工的工作热情。而学校作为教育机构, 主要是以提升教学质量为目标, 教师的经济收入相对固定, 管理工作的开展无法形成有效的激励效果, 导致部分教师的工作效率较低, 不能保持积极的工作态度。二是管理方向不同, 企业岗位较为丰富, 职工招聘数量较多, 管理部门主要将精力投入到职工培训和绩效管理, 管理模式较为灵活, 能够根据职工的实际情况进行针对性的培训教育和岗位配置。而学校教育岗位具有较强的专业性, 对教职工的专业素养要求较高, 在管理中重视对人才的招录, 需要其具备较强的学历水平、教师资格和教学能力, 使得教职工在入职时已经具备了相应的岗位工作能力, 在管理中对教职工的培训教育和管理力度相对不足^[1]。

2 激励模式对中学人力资源的价值与意义

激励模式的构建对推动中学人力资源管理水平提升起到关键作用, 一是激发教职工的积极性, 教师是教育教学活动的重要主体, 是保证教育质量的关键环节, 激励机制的科学运行能够有效激发教职工的工作积极性, 通过激励措施的制定, 对其形成有效的督促作用。二是强化教学质量, 激励机制能够对教师的工作热情形成有效的激发, 使其能够主动投入到岗位工作中, 在组织管理中, 绩效考核与激励政策紧密相关, 绩效考核结果是激励政策实施的主要依据, 学校作为教育机构, 教学质量是绩效考核的主要内容, 在激励模式的运行过程中, 能够利用激励措施引导教职工积极投入到教育教学工作中, 推动教学质量的提升。三是保证教职工队伍的稳定性, 激励政策

的缺失容易导致人才流失, 影响教职工队伍的稳定性, 利用激励措施能够有效满足教职工在物质和精神上的需求, 强化队伍向心力, 有效减少人才流失风险^[2]。

3 激励模式存在的问题

3.1 激励模式建设思路较为传统

激励模式的科学构建对推动激励机制的高效运行提供有效的系统支撑, 而当前的学校激励模式较为传统, 管理部门缺乏主动创新意识, 对激励措施和执行过程缺乏有效的优化, 无法有效满足学校发展实际。在激励模式建设中忽视了教职工的主体位置, 对教职工的工作生活情况和思想动态缺乏有效地掌握, 使得激励措施和运行机制缺乏针对性, 无法满足教职工的发展需求, 无法推动以人为本理念的高效落实。

3.2 激励机制不够完善

完善的激励机制是保证激励模式科学运行的重要基础, 学校管理体系相对固定, 使得激励措施相对单一, 对激励机制提出了更高的要求, 需要激励措施与教职工间形成高效的相互作用, 推动激励模式价值的高效实现。但是在实际的激励模式中, 激励机制建设相对滞后, 缺乏长效管理机制, 对相关的激励运行环节中出现的无法做到及时的发现解决, 影响激励运行效果。同时缺乏高效的沟通机制, 激励执行部门与教职工间缺乏高效的沟通交流, 无法对激励效果形成准确的评价, 不能为后续人力资源管理工作开展提供有效的依据^[3]。

3.3 激励措施较为单一

完善的激励措施能够实现对教职工需求的高效满足, 而当前的激励措施较为单一, 主要以物质激励和精神激励为主, 两种激励的配置不够科学, 无法形成较好的激励效果, 学校作为教育部门, 对薪资管理、职称评定和职位晋升等方面有严格的要求, 在物质方面无法形成有效的激励效果。同时精神激励较为固定, 主要是以教师的教学能力为考核标准, 无法有效对教职工形成有效的激励作用。

4 激励模式在中学人力资源中的具体应用

4.1 优化激励模式建设思路

激励模式的科学建设能够有效激发学校教职工的工作热情, 营造积极的教育教学和学校管理环境。管理部门要结合学校发展需求和实际情况, 对激励模式形成正确的认识, 转变传统的人力资源管理思路, 积极引进先进的管理理念和方式方法, 建设符合学校发展需求的激励模式, 对激励措施进行科

(下转第284页)

结合企业情况科学设置组织层级和管理幅度,合理划分管理责任。从上至下,可大致设计为三个层级:高级管理——职能部门(中级管理)——基层实施者,同时各级配置相应的管理人员,明确岗位职责和考核体系,具体设置可以根据企业情况进行动态调整。企业可以从人力资源管理的各项职能工作入手,分别对人力资源规划、招聘和选拔,人力资源开发,薪酬和福利,安全和健康,劳动关系制定相关制度和实施细则,明确工作流程和职责,严格遵照法律法规和有关政策,为人力资源管理体系建设提供制度依据。管理者要认识到专业人才的重要性,大胆地从各类高校引进人力资源管理专业人才,充分发挥他们的专业知识特长。积极营造学习氛围,建立人力资源开发机制,采用鼓励自学、专家培训、管理研究班进修等教育方式,给所有管理人员提供系统学习人力资源管理专业知识的机会,通过以上途径为国有企业人力资源管理体系建设奠定专业技术基础。

再次,完善激励机制,稳定员工队伍。企业要发展,人才是关键。国有企业要深入思考,认真总结,将内部选人、用人机制中不如人意之处予以及时调整,同时要建立激励机制,严格按照考核标准对各级各类人员进行考核,为人员职位晋升、薪酬调整、福利发放和评优选先等相关工作提供客观依据。并依据考核结果对其职位、薪酬等进行调整,营造公平的组织氛围,尽力满足员工内在需求,提升成就感和幸福感。实行“竞争上岗制”激活用人机制,摒弃论资排辈的陈旧理念,激发人员积极性,让管理岗位人员能上也能下,为广大员工尤其是有志有能之士提供广阔的职业生涯通道;采用提高薪酬待遇、员工购买股份、认购期股等经济方式降低人员流动率,另外结合精神奖励来增加员工归属感;建立沟通平台,了解员工困难,给予大力帮助,体现企业的人文关怀。通过以上方法,真正实

(上接第282页)

学优化,推动激励机制的高效执行。要加强与教职工的沟通交流,切实关心其工作生活,准确掌握其思想动态和实际需求,为激励模式建设提供科学依据^[4]。

4.2 完善激励机制

完善的管理制度是保证激励模式高效运行的重要基础,管理部门要充分结合学校人力资源管理特点,对激励管理理念进行科学优化,建设长效管理机制,对相关的激励措施和执行标准进行动态化调整,有效满足教职工的实际情况,提升激励机制的科学性。同时要落实责任机制,明确权责划分,保证绩效考核和激励评定、执行过程能够严格按照制度执行,提升激励模式的公信力和权威性。要完善监督体系,落实信息公开,积极拓宽信息公开渠道,将网络渠道和传统宣传途径进行高效整合,接受广大教职工的监督,积极收集意见建议,对激励模式运行中存在的问题做到及时的发现和解决^[5]。

4.3 丰富激励措施

中学是教育体系的关键环节,学科较为丰富,教职工岗位配置较为完善,相对固定的激励措施无法有效满足教职工的个性化需求。管理部门要提升主动意识,充分结合学校实际情况,对激励措施进行科学丰富,有效提升激励管理的实效性。要根据不同的岗位职能和相应的绩效管理情况,制定层次性的激励措施,有效把握考核标准,对考核结果进行科学分析,控制激励条件难度,有效激发教职工的主动意识。同时要推动物

质激励与精神激励的科学融入,实现两者的有机平衡。对物质激励进行丰富,严格按照政策规定,落实教职工的福利待遇,强化薪酬管理,有效提升教职工的向心力,减少人才流失。要完善精神激励措施,合理制定荣誉奖项,激发教职工的集体意识,引导其积极投入到岗位工作中。要构建完善的正激励和负激励模式,利用负激励对教职工形成有效的督促作用,使其能够主动投入到教育教学工作中,推动教学质量的提升,引导其进行主动学习,努力提升自身专业水平和教学能力。

最后,落实管理责任,加强协调沟通,增强管理执行力。

人力资源部和其他职能部门都是企业组织的有机组成部分,在人力资源管理体系建设中也是分工与合作的关系,只是各阶段各自所承担的责任不同,所以在体系设计之初就要明确各级各部门的管理责任,合理设计组织层级和幅度,便于各部门之间及时沟通,相互支持和配合工作。制度是保障,执行是关键,好制度只有通过执行才能发挥作用。人力资源管理体系建设的制度出台之后,要细化管理责任目标,将责任落实到人,并加强绩效考核,根据考核结果奖励先进、鞭策后进,树立典范,强化管理执行力,让好制度逐步落实,切实发挥制度对国有企业人力资源管理体系建设的保障作用。

7 结语

综上所述,国有企业在市场竞争中占据着重要位置,引领着经济发展方向,但是国有企业在市场竞争浪潮中也如逆水行舟,不进则退。人力资源是保持国有企业竞争优势的宝贵资源,适时获取、大力开发和合理利用人力资源都离不开人力资源管理体系,该体系事关国企发展前途,同时该体系也是一项艰巨的系统工程。所以,国有企业人力资源管理体系建设是当前乃至以后国企领导人所面临的一个重要问题和艰巨任务。

参考文献

- [1] 鲍奇生,夏玉岚.浅谈国有企业人力资源管理[J].煤矿现代化,2003(6):45-46.
- [2] 陈素华.浅谈国有企业的人力资源管理[J].商品与质量,2016(52):64.
- [3] 郑婕,鄂琪.浅谈我国国有企业人力资源管理[J].科技创业月刊,2012(7):117-118.

质激励与精神激励的科学融入,实现两者的有机平衡。对物质激励进行丰富,严格按照政策规定,落实教职工的福利待遇,强化薪酬管理,有效提升教职工的向心力,减少人才流失。要完善精神激励措施,合理制定荣誉奖项,激发教职工的集体意识,引导其积极投入到岗位工作中。要构建完善的正激励和负激励模式,利用负激励对教职工形成有效的督促作用,使其能够主动投入到教育教学工作中,推动教学质量的提升,引导其进行主动学习,努力提升自身专业水平和教学能力。

5 结语

中学激励模式的科学构建对提升学校人力资源管理水平起到关键作用,学校要充分结合学校发展需求,对激励模式进行科学优化,转变传统的激励模式建设思路,完善激励运行机制,丰富激励措施,推动激励效果的提升。

参考文献

- [1] 陶尉.浅论中学人力资源管理中激励模式的有效应用[J].基础教育参考,2019(9):29-30.
- [2] 陈柳云.浅论我国中小学人力资源管理中的激励模式和效率的关系[J].中国科技投资,2017(27):221.
- [3] 陈少玉.浅谈中小学人力资源管理中激励法的运用[J].人力资源管理,2018(4):166.
- [4] 李志成.初中教师激励现状分析及对策研究[D].内蒙古师范大学,2012.
- [5] 夏祯祥.浅议激励理论在中小学教师管理中的运用[J].教育界,2013(9):29.