基于教育集团发展教师薪资体系构建研究

Research on the Construction of Teacher Pay System Based on Education Group

范华东
Fan Huadong
（黑龙江科技大学 管理学院，黑龙江 哈尔滨 150022）
（Management College，Heilongjiang University of Science and Technology，Heilongjiang Harbin 150022）

摘 要：伴随着我国教育事业的快速发展，我国越来越重视对教师队伍的打造和培养。教师的薪资问题也被提到了台面之上，如何制定一个合理的薪资体系，吸引更多的教师加入到教育集团中。不仅是当前众多学校需要考虑的问题，也是社会需要考虑的问题。今天，本文也是基于教育集团发展如何合理地进行教师薪资体系的构建来进行探讨。

关键词：教育集团；教师队伍；薪资体系构建

Abstract: With the rapid development of education in our country, our country pays more and more attention to the building and training of teachers. The problem of teachers' salary is also mentioned above the table, how to make a reasonable salary system and attract more teachers to join the education group. It is not only the problem that many schools need to consider at present, but also the problem that the society needs to consider. Today, this article is also based on the development of education group how to reasonably carry out the construction of teacher pay system.

Keywords: Education Group; Teachers; Construction of Pay System
【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.26.224

从目前情况来看，我国高校教师薪酬绩效激励考核制度普遍存在基本教师工资水平偏低、薪酬绩效激励考核功能严重弱化、不够公平全面、绩效考核过分强调企业化等突出问题。例如，从许多职业学校的实际工作情况上来看，校内教师岗位津贴在学校个人基本货币工资薪酬核算中的平均所占比例已经达到50%以上，有的甚至已经超过70%，达到80%-90%，学校制定设立教师绩效带薪工资的主要初衷虽然是对学校教师的基本专业技能、岗位职责、是否称职、工作学习业绩等各个方面因素进行绩效评估，但是其实际效果却不尽如人意，绩效带薪工资制度流于形式，并未切实保证做到公平公正通过考核。那么下面，我就自己所有的学习和得到的一些相关专业知识，来谈一谈基于中国教育科学集团事业发展如何合理的方法进行高校教师职业薪资保障体系的合理构建。

1 国外学校教师薪资体系构建的主要特征

1.1 市场化程度高

美国高校的企业薪酬管理水平高度走向市场化，并与国际市场完全基本接轨。在美国，不同的职业地区、不同的职业学校、不同的研究学科专业领域、不同的企业职务管理级别，都可以对应不同的职业工资水平。另外，学校教师所处不同地域由于经济发展水平的不同，使得学校教师的平均薪酬高于平均水平不同，如东部沿岸地区和西部太平洋北部沿岸地区教师薪酬相对较高，而南部沿岸地区教师薪酬则相对较低。私立高等学校因其强大的社会经济管理实力，其专任教师的平均工资薪酬待遇水平也往往远远高于其他公立大学。由于就业市场的推动作用，学校只有用一种相当于或者远高于就业市场平均价格的固定薪酬待遇才能够聘雇到专业教师，所以经常会在这类学校中经常出现一些年轻专业教师的平均薪酬与高中低年资专业教师的平均薪酬相差无几的特殊情况。因此，市场的各种人力资源薪酬需求分配关系越来越复杂成为影响确定美国高校专任教师职业薪酬待遇水平的重要因素之一。

1.2 注重工作绩效

在国外学校十分注重对于教师的工作绩效，他们认为，教师的工作绩效是评价教师工作内容的最根本的依据，所以不论是在薪资体系的构建还是在福利的待遇上，他们都是从工作的绩效上来进行考量的。教师的个人贡献决定了教师的薪资体系也决定了教师是否能够加薪，所以每年，各大学校都会组织相应的工作绩效考核，考核每位教师年度或季度的工作状况，并根据教师实际的绩效考核来确定相应的奖励方案。这样的薪资方案不仅仅可以最大程度上激励教师的工作热情，也能避免有些教师拿着工资去不干事的问题。绩效考核的出现，可以让许多教师有更大的热情，投身到教学的任务中，从而去换取高额的薪资。这也是一种比较好的激励教师投身于教学的方式，但也会出现一些其他的问题，那就是许多教师会过度的注重自己的科研，而很少将自身的精力投入到对学生的教学过程中去，这和我国高校由于绩效考核导致教师“重科研，轻教学”的现象颇为相似。

1.3 以协议工资为主

在国外的众多高等学校中，教师的国际薪资协商体系一般是以实行协议性的工资体系为主的，这本身就是决定教师是否可以与其他学校或学科院系一起来直接进行薪资协商，最后最终确定自己的协议薪资。从社会经济学的一个角度看，协议中的工资制度确实反映了非生产等级制的劳动力基本理念。在美国企业文化中，个人职业成就的基本概念应该是基于个人能力而不是基于地位。根据最大边际平均生产力水平理论，高等教育本身是一个劳动力密集的教育部门，人的劳动成本只是占高校总成本的一个主体组成部分，因此在工资报酬上学校给予每位高校教师与其自身最大边际生产力水平相应的以上学年度为工资核算单位的固定薪资，高校教师可以最大化有限度地以此获得投资回报。在实行协议固定工资的工作制度下，教师的实际薪资一般来说会较为稳定，不过会需要额外的钱来增加自己的实际工作量或用来直接提高自身的实际薪资。同时，单一的教师工资制天制也能利于让每位教师在不同的工作岗位上也能具有不同的教师薪资福利待遇，能根据自身的本科学历以及教学能力水平要求来综合制定不同的教师薪资待遇体系。这样的绩效薪

资保障体系下,教师不仅仅可以更放松,也具有更多的话语权。

1.4 福利待遇多样化

在当前的高校教师福利待遇中,福利待遇的结构多样化仍然是一个主要的表现特征。在国外的众多高等学校中,教师的社会福利待遇都已经是很好的,他们不仅可以具有基本住房养老保险、医疗保险等福利待遇,在抚养子女和老人家庭生活方面都可以享受着一定的社会福利待遇,教师还可以能够根据自身实际的福利需求情况来自行选择不同的教师福利待遇。通过这些社会福利的优惠待遇和社会保障,也可以让国外许多高效的体育教师们避免受到了家庭和社会经济发展状况的双重困扰,积极专心的努力完成自己的体育教学科研工作。哈佛大学被误认为"福利不仅仅保证了教师的财产安全和生活享受,对教师的薪酬总收入也发挥了不可忽视的作用"。据美国教授联合会 aaup 的一项调查结果分析显示,2012-2013 年间美国私立普通大学给每位兼职教师的平均工资薪酬社会福利经费支出大约占全校教师平均薪酬的 28.1%,可见薪酬福利支出是美国一流大学教师薪酬的重要一个补充组成部分。

2 如何构建科学合理的教师薪酬激励体系

2.1 坚持薪酬激励体系的五个原则

激励管理体系的五大性原则也就是主要指劳动公平性、激励性、竞争性、经济性以及劳动合法性。对于高校教师的企业薪资管理体系来说,最重要的也就是遵循公平性这个原则,公平性也是薪资管理体系创设建立的重要基础。只有一个教师对自己的教师薪资管理感受到公平之后,他们才能体会对其在现有的教师薪资管理体系中所表现创造出来的认同感和工作满意感。所以说,公平性这个原则已经是各个高等学校正确考虑完善教师职业薪资待遇体系的一个首要考虑原则,只有充分的认识坚持教育公平性这个原则,才能进一步的正确考虑其他的四个重要原则。对于公平激励性和公平竞争性薪资原则来说,其实这也是一个较为相似的基本原则,他的主要研究内容就是如何激发高校教师从事工作的职业责任心和工作积极性,从而不断提高自身的公平薪资,这也是完全建立在薪资公平性的基本原则之上的。不仅如此在我们制定中学教师的专业薪资管理体系时,还非常需要充分的仔细考虑到所制定的教师薪资管理体系内容是否能够符合一个教师的实际日常生活及他的教学工作任务, 如果教师的薪资过低, 就会失去多学校丧失优秀的人才,所以,高校薪资体系的经济性和合法性也是必须需要考虑的原则。

2.2 定期开展教师薪酬调查

充分的了解每一位教师的需求,才能更好地满足每一位教师的期望。无论是对于教师还是相应的研究机构来说,都可以定期地开展教师对于薪资的满意程度以及理想的薪资范围。根据相应的薪资调查内容可以充分的了解,到教师理想的薪资,要求,并根据教师实际的需求来合理的制定出相应的薪资体系。同时,还可以对全国范围内各大学校的教师薪资体系,做一个总体的调查,这些是为了更好地制定出一个较为合理和科学的薪资体系。这样的调查最好是一年一次,毕竟社会经济的发展是一个十分快速的过程,教师的薪资体系也需要根据时代经济的发展及时地进行调整。

2.3 设计具备教师岗位特点的薪酬体系

根据教师岗位的劳动特点,可以制定符合教师岗位要求的薪资体系。对于当前的教师来说,他们一般是一个具有自主意识强、高学历、高素质的群体。在这样的群体的特点下,我们需要对教师的薪资体系重新进行规划。他们一般具有较高的实践自我理想及社会需求的心理,在这样的心理状况下,需要能够制定出一个符合教师心理需求和兴趣带的薪资体系, 帮助教师实现个人的理想和社会的理想。让教师能够在合理的薪资体系的状况下,实现自我的价值。

2.4 建立科学的薪酬激励管理体系

系统创新思维, 科学规划建立企业薪酬管理激励绩效管理体系。以满足适合高校教师专业教学与教育科研的不同岗位发展特点需求为发展导向,科学规划建立以教师岗位建设管理体系、能力素质评价管理体系、绩效考核管理体系建设为主要支撑的,兼具外部岗位竞争性、内部工作公平性、个人利益公平性的教师薪酬待遇激励机制管理体系。最终通过建立一套科学完善的高校企业人力资源运营管理体系,为高校企业留住大量核心人力资源,提升自身核心竞争力。除此之外,还希望可以通过制定一些针对优秀教师的薪资福利保障体系,将这些福利体系作为教师薪资保障体系的另外一种体现形式,充分的直接考虑到一个教师的实际日常生活及他的教学工作生涯。当前的兼职教师在社会薪资福利待遇保障方面,还仍然存在着许多的不足,学校仍然可以考虑给予兼职教师一定的社会福利, 例如从兼职教师的薪资角度上来考虑兼职教师的家庭住房问题,教师抚养子女的良好上学条件问题等等。对于不同就业年龄段不同就业类型的优秀教师, 可以同时给予不同的就业福利待遇体系,这样也样才能最大的限度吸引优秀教师的专业人才队伍,鼓励未来更多的优秀教师直接加入就业到高等教育培训行业中。

3 结束语

以上就是,基于教育集团长远发展,提出的关于教师薪资体系构建的几点建议和看法。总的来说,教师的薪资体系在当前我国社会发展中还存在着许多的不足之处,相关的福利待遇也没有真正的落到实处,这就让许多教师在实际教学的过程中,还面临着许多后顾之忧。教育的快速发展,也为当前许多教师带来了相应的机遇,国家也应该重视对教师薪资体系的构建,帮助教师更好地进行相应的教学任务,提高国家的教学水平。

参考文献

[1]朱熠晟,吕柳.新时代背景下人力资源管理的特点与趋势[J].经济研究导刊,2019(06):119-122+146.

[2]郝家龙.科研人员薪酬体系国际比较研究框架[J].山西高等学校社会社会科学报,2017.

[3]齐欣.人力资源管理系统组织文化分析及阐述[J].现代商业,2018(08):54-55.

[4]李燕萍,沈夏珏.高校薪酬体系构建:国内实践和国外经验[J].中国高等教育,2016.

作者简介:范华东(1981-),男,汉族,山东邹城市人,研究生,硕士,研究方向:人力资源管理与企业文化创新。