

激励制度在职业院校人力资源管理中的作用

张玉军

(濮阳技师学院,河南 濮阳 457000)

摘要:近年来,随着我国市场经济的全面发展,人才需求也逐渐提升,促使职业院校的竞争日益激烈,推动职业院校的整体改革。本文关于职业院校人力资源管理展开充分探究,从激励制度入手,简要阐述了激励制度实行的具体作用,分析了当前职业院校人力资源管理中激励制度实施现状。主要强调了激励制度在职业院校人力资源管理中的实际对策,确保激励制度得到全面落实,为职业院校管理提供充分参考。

关键词:激励制度;职业院校;人力资源管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.34.067

引言

在职业院校办学过程中,人力资源管理是重点内容之一,随着各院校的快速发 展,不断优化人力资源管理,积极发挥激励制度的作用,采取一系列的激励措施,实施相关制度内容,以提高教职人员的积极性以及主动性,调动教职人员的热情,充分激发其自身潜能,从而有效促使其高质量完整相关工作,增强整体的工作效率,不断提高职业院校的竞争力,满足个人发展的基本需求,促进职业院校的良好发展。

1 激励制度实行的具体作用

1.1 凝聚教师人才

人力资源是职业院校发展过程中的重要资源,对院校办学有着关键作用,促使知识文化得到广泛传播,有效推动我国经济以及生产力的 高效发展。教师是职业院校办学中的主要实施者,是社会阶层中的重要部分,由此,对其展开管理工作较为重要。现阶段,职业院校在开展人力资源管理过程中,逐渐重视激励制度,不断实施相关制度内容。通过实行激励制度可有效为教职人员创造良好的工作环境,满足教职人员的相关需求,符合职业院校发展的基本标准。在激励制度的实行下,可充分提高教师团队的凝聚力,促使教职人员在开展教育工作时能够更加和谐,充分实现其自身的价值,培养高质量的优秀人才,确保教职人员能够在教学工作中投入大量精力。同时,在实施激励制度过程中,还可有效提升教职人员的专业水平,逐渐丰富其知识储备,使其更好地完成教学工作,有助于提高职业院校的教学质量,对院校整体发展有着较大优势,进一步实现职业院校办学的基本目标,确保其达到优质的办学效果。

1.2 激发人员潜能

在激励制度下,其所包含的内容相对较多,职业院校在人力资源管理过程中,通过对当前院校发展的整体情况以及教职人员的实际想法进行思考,从而制定详细的激励制度,对教职人员的整体发展有着较大帮助,为其提

供广阔的发展空间。在激励制度的运用下,能够充分激发人员的潜能,使其主动投入到教学工作中,提高整体的教学水平,有助于推动职业院校的快速发展^[1]。在职业院校人力资源管理中,激励制度方式较为有效,能够有效带动教职人员的积极性,促使其配合相关工作的开展。在激励制度的影响下,教职人员通常会追求高层次理论,不断根据教学内容要求进行全面调研,以制订全新的教学方案。相关管理人员可结合院校发展状况采取合理的管理方式,对职业院校的发展起到重要作用。同时,激励制度还可满足个人发展需求,提升教职人员的整体层次,使其具有良好的发展趋势,促使其在教育事业中发挥自身优势,确保职业院校逐渐向现代化方向发展,充分展现激励制度的实际作用,提高职业院校的办学水平。

1.3 提升专业水平

在职业院校的发展过程中,通常会培养出较多的优秀人才,对社会发展有着较大帮助,由此人力资源管理尤为重要,人力资源管理工作的开展直接关系到职业院校的整体办学能力。在激励制度的实行下,促使教职人员不断提升自身的专业水平,使其朝着更高层次发展,职业院校逐渐重视高质量教师团队的培养,以提升教职人员的综合素质。并在激励制度的运行下,能够有效吸引大量的教职人员加入职业院校办学工作中,促使其积极参与教学活动,以改善当前的教育模式以及教学条件,确保整体的教育理念发生较大改变,有助于教育方式的全面创新,对职业院校的发展有着较大益处,可有效在市场发展中提升职业院校的竞争力,充分满足市场发展的总体需求,确保职业院校发展更加长远,提高院校的整体发展水平。职业院校发展期间,做好人力资源管理工作,积极落实激励制度,以优化院校办学模式,促使职业院校整体发展方式产生较大变化,有助于促进职业院校的优质发展。

2 职业院校人力资源管理中激励制度实施现状

在我国目前经济发展下,人力资源管理受到各行业的关注,为了提升各行业整体发展力,创造更多的经济效

益,由此逐渐重视人力资源管理,积极开展相应的管理工作,利用激励制度,确保管理工作得到有效落实,符合人力资源管理的基本标准。由此,在职业院校办学发展过程中,不断开展人力资源管理工作,并对激励制度内容进行全面改善,在激励教职人员的过程中,最大限度地激发其主动性。通常情况下,人力资源管理的特点主要在于主动性以及创造性,可有效使职业院校教学工作的有序开展,取得良好的实施成果^[2]。

然而,职业院校在实行激励制度的过程中,仍然存在着较多的问题,对职业院校人力资源管理造成较大影响,不利于职业院校办学工作的有效开展。在激励制度的实施过程中,激励制度内容尚未完善,激励方式较为单一,职业院校未能结合具体管理情况以及相关问题进行深入分析,致使部分制度内容较为落后,与院校人力资源管理不相符,影响整体的管理效果,降低人力资源管理效率,致使相关教学工作无法得到正常开展,造成教学水平逐渐下降,职业院校难以在社会市场中得到长远发展。同时,在人才机制的制订过程中,未能根据规定标准,合理制定激励制度内容,导致人才引进未能达到预期效果,人才运用不够合理,缺乏多样性以及灵活性。大部分职业院校的激励制度较为形式,未能将相关制度内容落实实处,职业院校对人力资源管理工作较为忽视,从而导致整体的管理水平不断下降。并且,在教职人员的工作过程中,其压力相对较大,通常与竞争压力以及工作压力有着较大关联。在长期压力的影响下,致使教职人员对工作逐渐降低热情,投入力度也不断减小,未能在教研工作中发挥自身作用,导致教育质量受到严重影响,降低职业院校的竞争力,不利于院校的总体发展。此外,激励制度的内容也不够合理,未能重视教师培训工作,致使教师的专业水平有所下降,缺乏对教职人员的管理,职业院校的人力资源管理意识较为薄弱,未能及时采取有效的管理措施,致使教职人员在实际工作中出现一系列问题,影响教育工作的有效开展。

3 激励制度在职业院校人力资源管理中的主要措施

3.1 完善绩效考评制度

目前,我国不断加强对教育工作的重视,推进职业院校的全面改革,为了提升教学质量,充分注重人力资源管理工作。通过对教职人员的合理分配,提出较高的要求,促使其在教育工作中能够取得良好的表现,由此职业院校逐渐对人力资源管理工作展开深入分析,积极深化管理工作内容,充分运用激励制度的优势,以确保人力资源工作的顺利开展,提高职业院校的管理效率,满足教育发展的基本要求。为此,在激励制度的应用过程中,职业院校应当积极完善绩效考评制度,根据当前我国教育行业的实际要求以及院校办学的具体状况,从而逐渐改进绩效考评内容,确保相关制度符合院校人力资源管理标准。在绩效考评制度的设定下,可从岗位职责、教学情况、专

业能力等多方面进行考察,以了解院校教职人员的实际情况,不断对教职人员日常工作表现进行深入分析,构建相应的考核平台,实时反映教职人员的基本情况^[3]。通过对相关动态数据信息的了解,可以有效对教职人员做出准确评判,并积极与职工进行沟通交流,掌握教职人员的实际想法,从而有效保证考评工作的合理性以及真实性。职业院校还需将考评内容以及考评结果进行公开,促使教职人员能够根据绩效考评结果进行有效分析,由此提升自身的工作水平。

3.2 优化院校人才机制

职业院校在办学发展过程中,应当充分重视人力资源管理,根据相关管理标准,合理开展管理工作,以推进职业院校的有序发展。在人力资源管理过程中,激励制度具有重要作用,能够有效为管理工作开展提供良好的制度保障,充分激发教职人员的动力,使其积极参与到相关工作中,以提高教育质量。为此,在激励制度的实施下,职业院校应当不断优化人才机制,合理运用相关人才,明确具体的人才利用标准。根据教职人员的实际优势以及工作态度,从而为其分配合理的岗位,促使其能够在相关职位中展现自身优势,带动整体的工作效率,确保职业院校教学工作的顺利开展。同时,在人才机制的制定过程中,职业院校应当充分挖掘教职人员的自身潜能,使其在工作中展现自身能力,从而有效提高人才的利用效率,避免出现人力资源浪费的情况,影响整体教育工作的开展。并且,还应当充分发挥人才教职,逐渐完善人才结构,制定详细的奖惩制度。针对优秀的教职人员,应当对其进行适当奖励,为其颁发优秀证书,并提供良好的发展机会,促使教职人员更加热情对待教育工作,不断投身于教育事业中。针对违规的教职人员,也应当采取相应的惩罚措施,使其充分认识到自身的不足,从而逐渐进行改正,由此可充分保证职业院校的人才质量。

3.3 强化聘用制度改革

职业院校在开展人力资源管理工作,还需对内部管理情况进行详细探究,了解当前院校内部人才应用状况,并对各专业整体教学展开深入分析。由此掌握教职人员的整体工作情况,并根据职业院校的发展目标以及市场发展趋势,不断强化聘用制度改革,合理制定相应的用人计划,实施激励制度,有效推进职业院校在市场中的良好发展。在办学过程中,职业院校应当根据整体工作要求,积极引进大量的优秀人才,结合具体的用人标准,选用相适宜的教职人员。在优秀人才的选拔过程中,应当对其进行严格要求,利用竞争的方式,促使教职人员具备相应的危机感,有助于其在日常工作中不断提升自身水平^[4]。在选聘过程中,可根据人才素质、综合能力、思维方式等多方面进行考量,并采取择优录取的方式,促使教师团队逐渐壮大,提高整体的师资水平,对教育工作的开展起到良好作用。同时,在聘用过程中,还可采取轮岗方式,以了解

教职人员的实际水平以及能力,从而为其安排相适宜的岗位,充分利用教职人员的自身特点,增强其积极性,使其针对教育工作进行主动探索研究,有效提高整体的教育水平,促进职业院校的长远发展。

3.4 培养教职员工技能

在激励制度的实施过程中,职业院校还应当制定培训制度,随着我国教育行业的改革发展,不断提出新的教育要求以及教学内容,要求教职人员应当积极落实相关教育政策。并根据相关教育要求改善教学方式,确保达到与时俱进的效果,满足现代化的教育需求,有助于工作的高效开展。为此,在激励制度的运行过程中,职业院校可积极开展培训工作,定期组织教师根据相关教育政策进行深入调研,充分研究相关政策内容,了解当前教育的主要形势,并采取全新的教育手段,推进教学工作的开展。同时,在培训过程中,还应当根据专业性质,强化教职人员的专业能力,使其掌握更多地专业知识,不断将相关知识进行有效传递,充分提高教职人员的专业水平,保证教学工作质量。并且,开展培训工作时,还要求教职人员应当掌握相关技能,改变其传统的教学思维,使其能够对教学方式进行全面创新,实现教育工作的根本目标。此外,职业院校在开展人力资源管理工作中,充分运用激励制度,为教师提供良好的发展空间,使其具有外出培训的机会,确保教职人员不断提升自身能力,具备专业素质,促使教职人员能够在规定期限内完成工作任务,达到既定目标,以提高职业院校人力资源管理效率,发挥人力资源优势,降低各院校发展差异。

3.5 注重人员管理工作

人力资源管理是职业院校发展中的重要工作内容,应当引起职业院校的高度重视,并对人力资源管理工作中充分分析,认识到激励制度在管理工作中的作用,由此不断利用激励制度,合理开展人力资源管理,提升管理质量。职业院校在实施激励制度的过程中,应当积极转变自身意识,明确激励制度应用的重要性,从而结合院校发展情况合理运用相关的制度内容,逐渐完善激励制度,确保制度内容得到全面优化。同时,在教育行业的发展下,教职人员所面临的压力也相对较大。由此为了缓解教职人员的压力,增强员工的积极性,从而职业院校不断注重对教职人员的激励,根据教职人员的工作内容以及绩效考核的具体结果,为其设置合理的薪酬,提高教职人员的满意度,可有效使其在日常工作中充满动力^①。在薪酬的设置过程中,应当将其与教师的能力进行挂钩,充分增强教职人员的主动性,根据相关教学内容以及教育目标,改善教学模式,为院校发展奠定良好基础。并且,职业院校还需设定不同的福利制度,结合教职人员的自身行为以及优异表现,从而推行相应福利,对其具有良好的激励作用。从物质以及精神两个方面,带动人员的积极性,使其在教育工作中保持高度热情,有效提高人力资源管理水

平,强化教职人员的创新能力,充分整合各类制度资源,从而为职业院校办学发展创造全新的人文环境。

结束语

总而言之,激励制度在职业院校人力资源管理中有着重要意义,职业院校需加强对激励制度的关注,了解该制度的实施效果,不断对当前制度实施情况展开分析,结合人力资源管理要求,明确具体的管理标准。由此逐渐完善激励制度内容,合理运用相关激励制度,构建绩效考评机制,根据用人标准做好选聘工作,招收大量的优质人才,提高教师团队质量,进一步促进职业院校的持续稳定发展。

参考文献

- [1]陈凤英,肖凤翔.高等职业教育教师制度建设的合理性审视与变革之策——基于合理性的研究视角[J].中国职业技术教育,2021(33):52-59.
- [2]李焯.“双高计划”背景下高职院校教师专业技术岗位等级激励机制的探索与研究——以上海工艺美术职业学院为例[J].创意设计源,2021(5):76-80.
- [3]王红梅.高职院校产业教授选聘及制度供给的理路分析——以江苏为例[J].中国职业技术教育,2020(15):77-81.
- [4]李鸿浩,陈兆刚,赫惠新.职业倦怠视域下高职青年教师激励机制研究——以菏泽地区高职院校为例[J].科技创新导报,2020(31):201-204.
- [5]唐宁.高职院校如何将管理对象转变为治理主体?——基于高职院校内部治理逻辑的专业评价激励制度设计[J].职教论坛,2020(9):25-30.

作者简介:张玉军(1974.12-),女,汉族,籍贯:河南省濮阳市,职称:经济师,学历:本科,研究方向:人力资源管理。