

高等学校 教师激励研究

马跃如 ◎ 著



 中南大学出版社

责任编辑：文跃飞
封面设计：易红卫

高等学校 教师激励研究



ISBN 978-7-81105-525-2

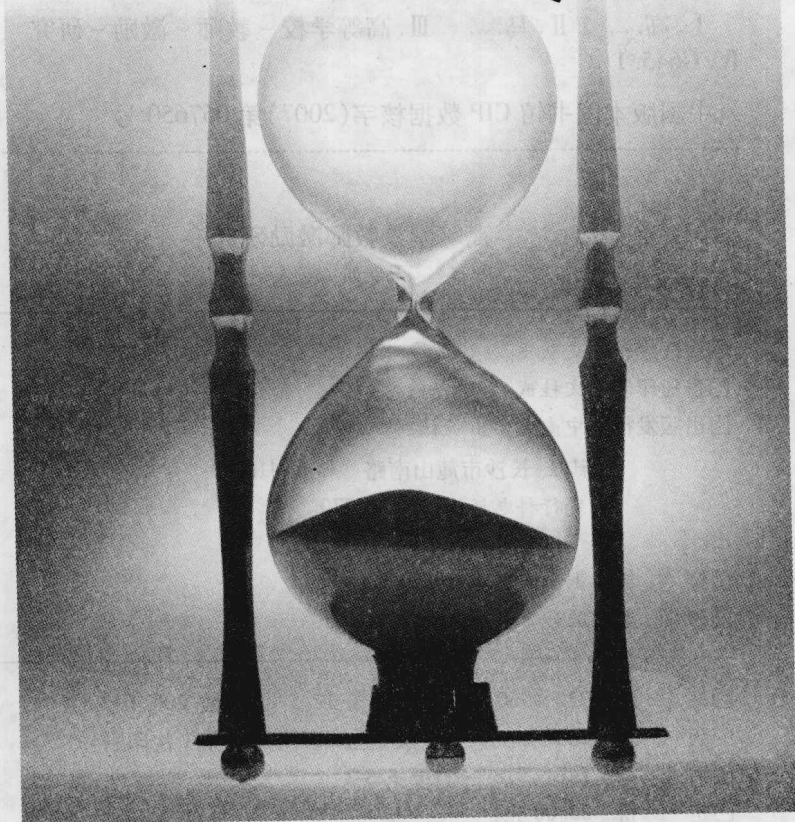


9 787811 055252 >

定价：22.00元

高等学校 教师激励研究

马跃如◎著



中南大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高等学校教师激励研究/马跃如著. —长沙:中南大学出版社, 2007. 5

ISBN 978-7-81105-525-2

I. 高... II. 马... III. 高等学校-教师-激励-研究
IV. G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 067650 号

高等学校教师激励研究

马跃如 著

☐责任编辑 文跃飞

☐责任印制 文桂武

☐出版发行 中南大学出版社

社址:长沙市麓山南路 邮编:410083

发行科电话:0731-8876770

传真:0731-8710482

☐经 销 湖南省新华书店

☐印 装 长沙市华中印刷厂

☐开 本 730×960 1/16 ☐印张 12.5 ☐字数 200 千字

☐版 次 2007 年 6 月第 1 版 ☐2007 年 6 月第 1 次印刷

☐书 号 ISBN 978-7-81105-525-2

☐定 价 22.00 元

图书出现印装问题,请与经销商调换

目 录

第1章 导 论

- 1.1 问题的提出/1
- 1.2 研究内容/11
- 1.3 研究思路与方法/12

第2章 高校教师激励研究的基本理论

- 2.1 心理学激励理论/15
- 2.2 经济学激励理论/35
- 2.3 大学使命与大学治理结构理论/38
- 2.4 管理实践的激励方法/40
- 2.5 激励模型的分类/43
- 2.6 我国学者对激励理论的研究/46
- 2.7 现代激励理论的发展趋势/48
- 2.8 高校教师激励研究现状综述/50

第3章 高校教师激励机制建设的现状分析

- 3.1 高校教师结构现状及其评价/53
- 3.2 高校教师素质现状及其评价/56
- 3.3 高校教师激励现状分析/61

第4章	高校教师激励因素的灰色关联度分析
	4.1 灰色系统(Grey System)概述/67
	4.2 灰色关联分析理论/69
	4.3 高校教师激励因素的实证分析/73
第5章	高校教师激励机制设计
	5.1 激励机制设计的原则/80
	5.2 高校教师激励的程序与方法/84
	5.3 高校科研型教师激励机制模型设计/90
	5.4 激励机制的完善与再设计/93
第6章	高校教师激励的环境影响因素分析
	6.1 高校管理体制及其变革/120
	6.2 高校内部组织结构对高校教师创新激励的影响/122
	6.3 高校文化对高校教师创新激励的影响/128
	6.4 高校人力资源实践对高校教师创新激励的影响/130
	6.5 学科性公司的股权激励/132
第7章	高校教师激励的定酬方法分析
	7.1 高校薪酬/134
	7.2 高校薪酬政策制定及薪酬管理系统/140
	7.3 福利保障激励/149
	7.4 基于绩效的薪酬激励机制的建立/153
第8章	高校教师激励中的教师群体激励研究
	8.1 群体与群体行为/159

8.2	群体规范与群体动力/161
8.3	群体结构与团队的有效性/162
8.4	高校教师群体激励——凝聚力的构建/164
8.5	非对称信息条件下高校教师激励模型构建/168
第9章	高校教师激励中的教师晋升激励研究
9.1	职业管理的含义及其重要意义/172
9.2	职业管理的重要性/173
9.3	职业选择的影响因素/174
9.4	职业生涯的设计——职务晋升激励机制/177
结论/180	
参考文献/182	
后记/191	

第1章 导 论

1.1 问题的提出

早在1995年,江泽民同志就指出:“实施科教兴国的战略,关键是人才”,后来又在党的十五大报告中再次强调:“人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源,要建立一整套有利于人才培养和使用的激励机制。”高等学校(以下简称高校)在实施科教兴国战略,推进国家经济发展中,承担着重要的使命,作为高校主体的教师,其重要性不言而喻。高校经过前一轮外部改革,实现了合并、重组、发展。当前高校改革已从规模型向质量型迈进,开始从宏观改革转向微观纵深层次的研究,高校内部管理改革需要进一步深化,优化教师结构是每个高校面临的主要课题和任务。而高校发展主体——教师(教学与科研人员),承担着为社会培养人才的重任。人才是兴校之基,是第一资源。如合并组建的中南大学将人才置于事业发展的关键地位,提出“人才立校”。作为教育体系中的最高层次——大学教育的实施,毫无疑问离不开丰富的人才资源。谁拥有人才,谁就拥有未来。人才作为管理工作的核心和动力,现代管理已经把它的争夺视为战略竞争的焦点,而高校竞争,其实质表现为师资水平的竞争。正如清华大学原校长梅贻琦先生所言,“所谓大学者,非有大楼之谓也,而有大师之谓也”。21世纪是人才竞争的世纪,谁抓住了人才,谁便抓住了机遇,高校若不从“深宅大院”中走出,则会丧失良好的发展机会。

当前,高校面临着巨大的发展机遇和挑战。高校通过一系列的改革措施,实现招生规模的扩大、科技产业发展和后勤社会化的稳步推进。当然,我们也清楚地看到人力资源管理滞后的一面,如何留住和使用高素质教师已成为现在各高校面临的重大问题。由于聘任制等相关制度还没有立法,一些高校等靠思想严重,计划经济的烙印还残留在高校管理中;由于聘任制不到位,岗位管理意识差,以身份为主的管理还在相当多的高校中发挥

主导作用；由于身份重于岗位管理，使待遇与岗位脱节严重，而与职称挂钩，缺乏人才竞争机制，能上不能下；由于对青年教师缺乏培养、重视，同时待遇较低，造成大量青年教师流失，从而导致学校未来人才断层和结构破坏。这些问题如果不能很好地解决，将影响学校长远发展。新知识、新技术日新月异，改革稍有怠慢就会落后，正如教育部人事司原副司长管培俊同志在《深化高校人事分配制度改革高级研讨班上的讲话》中所指出的有“洞中方七月、世上已千年”之感觉。改革迫在眉睫，一刻都不能停，高校改革要从内部管理抓起已成为大家的共识，高校教师激励问题是学校当前和今后研究的重要课题，是高校改革的核心内容。胡锦涛同志在党的十六届三中全会上明确指出：“创新人才工作机制，培养、吸引和用好各类人才。”这是形势所迫，也是历史赋予我们的重任。从这个意义上说，新经济条件下高校教师激励研究有着重要的现实意义和深远的历史意义。

1.1.1 问题的语义说明

20世纪90年代以来，知识经济初见端倪，综合国力的竞争愈演愈烈，这一竞争的核心就是人才的竞争，因而越来越多的有识之士都认识到，人才已经成为影响综合国力的第一资源。2002年5月28日，江泽民同志在中国科学院第十一次院士大会和中国工程院第六次院士大会上的讲话指出：“人是生产力中最活跃的因素，人力资源是第一资源。”目前，我们国家正处于一个重要的发展时期，科教兴国战略的实施对于高等教育，对于国家创新体系的建立提出了更高的要求，高校在实施科教兴国战略，推进国家社会经济发展中，承担着重要的历史使命。科学技术的进步、社会经济的发展，在很大程度上取决于高等教育的发展水平。而高等教育的发展水平，又在很大程度上取决于建设一支高层次的教师队伍和创新人才队伍，这是一个战略问题，也是高等教育发展的一个“瓶颈”问题。在北京大学百年校庆大会上的讲话和党的十六大报告中，江泽民同志再次向全党、全社会发出科教兴国的动员令，他特别指出：“大学应该成为科教兴国的强大生力军。”党的十六届三中全会上，以胡锦涛同志为总书记的党中央高瞻远瞩，提出了大力实施人才强国的战略，这既表明了我国高校在实施科教兴国战略中的地位和作用日益增强，也高度概括了我国高校所担负的光荣历史使命。

第九届全国人大第一次会议以来，政府加大了实施科教兴国战略的力

度,启动实施“知识创新”工程,批转了教育部《面向21世纪教育振兴行动计划》。尤其在教育投入方面,国务院从1998年起在中央本级财政教育经费支出中,每年增加一个百分点,三年增加三个百分点,三年增加总额为183.3亿元。并且规定教育经费拨款的增长幅度要高于财政经常性收入的增长;对预算执行中超收部分的安排,也要相应增加科教拨款,从而确保实现法定的增长幅度。特别要指出的是,《面向21世纪教育振兴行动计划》(以下简称《行动计划》),是一个针对性、操作性很强的行动计划,如把提高高校的知识创新能力放到突出位置,启动“高层次创造性人才工程”;面向全国高校,跟踪国际学术发展前沿,从国内外吸引一批能够领导本学科进入国际先进水平的学术带头人,按照“选到一个聘任一个”的原则,由国家给予重点资助;为支持“211工程”立项及拥有国家重点实验室的高校尽快取得创新成果,积极落实“长江学者奖励计划”和特聘教授岗位的人选,建立一支具有世界先进水平的中青年学术攻坚人才队伍,等等。总之,为了使我国高校积极参与国家创新体系的建设,《行动计划》的许多措施都正在或即将落实之中。所有这些,不仅为21世纪的中国高等教育事业带来不可多得的良好机遇,也对高校深化校内管理体制改革的,特别是完善教师激励机制,提出了更高的期望和更新的要求。

1. 建立和完善高校教师激励约束机制是社会主义市场经济建设的需要

高校现行的内部管理体制及其运行机制是在计划经济条件下形成的,难以适应社会主义市场经济的要求。这需要我们积极探索,大胆试验,深化改革,从根本上解决体制改革转变中的深层次矛盾和关键性问题。通过深化改革,科学合理地配置高校教育资源,减少人力、物力、财力的浪费,把有限的教育资源用在最有效的地方,用在最能影响学校发展和办学质量水平的提高上,尤为重要和紧迫。

2. 建立和完善高校教师激励约束机制是贯彻落实《行动计划》的需要

《面向21世纪教育振兴行动计划》给高校提出了明确的职责和任务:高校要跟踪国际学术发展前沿,成为知识创新和高层次创造人才培养的基地,为国家现代化建设提供充足的人才支持和知识贡献;要瞄准国家创新体系的目标,培养造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批具有世界先进水平的中青年学术攻坚人才,尽快取得创新成果;要在国家创新工程中充分发挥自身优势,努力推动知识创新和技术创新,为培育国家经济发展新的增长点做贡献。高校要承担和完成好这一历史使

命,必须首先创造良好的学术环境,完善教师激励约束机制。从改革中要效益,在改革中上水平。哪些大学能够在改革方面争取主动,哪些大学就能在新世纪的竞争中处于有利地位。

3. 建立和完善高校教师激励约束机制是深化高等教育体制改革的需要

随着我国高等教育体制改革不断深化,包括高等教育管理体制、办学体制、教学科研体制、拨款体制、人事管理体制、后勤管理体制等方面改革的启动和推进,都需要高校内部管理体制加快改革步伐,与之相适应。同时,“211工程”建设的启动实施,高教专业目录的调整修订,对教学科研组织的重组也产生了很强的动力。这些对高校内部进行资源重组和制度创新提出了更高要求,为高校精简机构、优化教育资源配置、改革人事分配制度、加快高校后勤社会化步伐、提高用人效益和办学效益提供了制度环境上的支持。高校在人力资源开发中只有改变旧的用人体制和分配制度才能顺应这种新的社会趋势,才能更好地适应社会发展和需要。近年来,国内高校多数已进行了以聘任制为核心的用人制度改革和内部分配体制改革,新的用人机制和分配体制在部分高校已逐步形成,事业留人、环境留人、感情留人、待遇留人正有机地结合起来。以人事、分配制度改革为重点的内部管理体制正在高校内部逐步深化。

4. 建立和完善高校教师激励约束机制是促进高校快速发展的需要

高校改革的核心部分是教学科研队伍。近年来,高校内部管理体制的改革虽然取得一些成效,或在某些方面有所突破,然而新的人事、分配体制改革尚未完全涉及教师队伍。新的用人机制与原有的以身份管理为基础的职称制度、工资分配制度等方面还存在着相当程度的矛盾和冲突。从总体上说,高校还比较明显地存在着计划经济体制下形成的种种弊端,突出表现在:教职工目前事实上仍然属于“铁饭碗”状态,坐着“铁交椅”吃着“大锅饭”;学校管理机构“政府化”倾向严重,机构重叠,非教学人员比例过大,冗员过多,人浮于事;用人效益不高,优秀人才和中青年教师待遇偏低,教师工作积极性没有得到充分发挥;学校办社会,大量应当由社会负担的职能没有从学校分离出去,过多地占用了学校编制、经费和精力。这些都严重地制约着学校教育质量和效益的进一步提高,客观地影响着高校自身发展。改革促发展,学校应从人力资源管理出发,以高素质的人才战略带动学校全面发展。

决定高校发展的主体是教师(教学和科研人员),他们所处的位置尤为

关键,就如企业生产人员一样处于单位第一线,但与生产人员不同的是他们之间的劳动差别,企业生产人员是体力劳动者,而教学与科研人员是脑力劳动者,从事的是复杂的脑力劳动,被称为人才资源;学校尤其是高校承担着为社会培养人才的历史使命,这种人才作为特殊商品,对教师要求是更高的,知识面是更前沿的,他们都必须从事具有一定科技含量和创新的劳动,只有这样才能培养出高素质的人才;作为高校的教学和科研人员,他们要不断跟踪、掌握、运用最新的教育思想、科技手段和方法;为了不断提高自身竞争力,他们要不断更新知识,活到老,学到老。其次要看到,知识经济和科教兴国战略对高等教育和高校提出了更高要求,我们正处在知识经济的门坎上。知识经济最本质最核心的东西就是管理创新、知识创新、技术创新。国家创新体系的建设刻不容缓。知识创新靠知识分子,靠创新人才,因此,高等教育义不容辞、责无旁贷。他们一方面是创新者,另一方面是创新人才的培养和支持者,高校具有知识和人才优势,具有多学科综合的得天独厚的优势。高校本身在知识创新、技术创新方面承担着重要的历史使命,既要出人才,也要出成果,这两个方面决定了高校在知识经济时代所肩负的重任。高校作为市场微观主体,应像企业一样参与市场竞争。开展新经济体下的高校教师激励研究,在高校建立新的激励机制是高校主动适应市场经济体制,深化高校内部管理体制改革的重要内容,必将有利于调动教学和科研人员参与教学改革的积极性,产生“1+1>2”的效应,提高教学及管理诸多方面的质量;有利于打破“平均主义”,调整利益分配,体现“效率优先,兼顾公平”的原则;有利于增强高校的活力,形成有序竞争的良好状态与朝气蓬勃的精神风貌;有利于迅速提高高校的适应力与竞争力,使高校行为从“无序”到“有序”。

1.1.2 问题的理论价值

目前,国内学术界对企业激励理论的研究尚处于起步阶段,对高校教师激励问题的研究更是非常稀少,且缺乏系统性,照搬企业理论的多,创新发展的少;经验性总结的多,理论构想的少;尤其是高校教师激励机制设计更是缺乏系统性。本书试图在理论和实证方面做一个框架性研究。

激励是以人本理论为基础的、以人为中心的管理活动,它追求管理活动的人性化。机制则是以制度为导向的、追求管理活动的制度化。在组织中建立科学的激励机制,就是追求管理活动人性化与制度化的平衡。所以

激励是指行为主体采取一定的措施激发个体动机,使个体产生一种内在的动力,并朝着主体所期望目标方向前进的过程。激励机制则可以定义为:在组织系统中,激励主体(即组织或管理者)运用多种激励手段并使之规范化和相对固定化,而与激励客体(即组织成员)相互作用、相互制约的结构、方式、关系及演变规律的总和。一定的激励机制会“自动”地导致激励客体的一定行为,呈现出某种规律性。激励只有形成机制,才能持续有效地发挥作用。

高校教师激励就是激发教师的干劲,以调动教师的积极性、主动性和创造性,激发他们的动机,使之产生指向需要目标的动力的心理过程。而高校教师激励机制是指高校以学校的教育质量和科研成果及社会声誉为激励目的所采取的体系和制度。激励是高校教师管理的核心。人力资源管理学提出从“以物为本”向“以人为本”的价值观转向,反映了高校教师作为一个特殊群体已成为高校办学的主体,是实现教育目标的主导力量。然而,高校高水平师资的缺乏却不是一朝一夕能够解决的,这就向高校教师管理工作提出了更高的要求。如何充分调动高校现有教师的内在动力因素,使教师成为实现目标的主导力量落实在工作的各个环节上,调整年龄结构、职称结构、学历结构,提高师资队伍的科技水平、创新能力以及为人师表的自觉性,是高校教师管理中的一项重要内容。因此,建立合理有效的、科学的激励机制,可以优化高校人力资源、持续地增强教师为提高教育质量而工作的积极性。高校教师作为一个具有高学历、高素质的特殊群体,其群体特殊性具体表现为以下五个方面:

(1)自主意识强。高校是各种人才密集的场所,其教学科研人员拥有知识资本,在组织中具有很强的独立性和自主性。一方面他们需要一个自主的工作环境,不愿意受制于物,不愿俯首听命,不愿被一些僵硬的工作所束缚,喜欢更具张力的工作安排,强调工作中的自我引导;另一方面,向往宽松的组织气氛和自由度更大的工作环境。

(2)较强的成就动机。高校教师的需要往往定位在比较高的层次,他们在意自身价值的实现,并期望得到社会的认可。因此,他们把完成具有挑战性的工作看作是一种乐趣,看重在工作过程中获得的满足感。他们往往热爱教育事业,热衷教学和科研工作,有坚忍不拔的钻研精神。

(3)流动意愿强。在知识经济时代,资本不再是稀缺要素,知识取代了它的这一位置,而教师是知识的所有者,他们不担心被人解雇,他们留

在高校服务并非他们的强烈“需要”，而是他们的一种“选择”，即选择在有利于他们专业知识发挥的高校工作。因此，他们出于对自己职业感觉和发展前景的强烈追求，不希望终生在一个组织中工作，流动意识强。

(4) 劳动过程难以监控，劳动成果难以衡量。教师从事教学和科研工作，主要靠大脑来思考问题，使得他们的价值创造过程是无形的，可能发生在任何时候和任何场所。而且工作并没有固定的流程和步骤，固定的劳动规则并不存在。因此，对劳动过程难以直接监控，工作成果难以衡量。另外，由于知识产出是无形的，教学质量弹性较大，从而导致无法用传统的计划和考评方式对他们的教学成果进行科学管理和评估。

(5) 出现混合式需求模式。教师的成就欲是一种精神追求，而报酬却是生理层面上的需求，传统观念认为前者需求层次高于后者。物质待遇虽是低层次需求，但它本身也是个人价值与社会身份和地位的象征。从某种意义上讲，报酬也是一种成就层次上的满足。从这个角度看，他们的需求层次完全是一种混合式的需求，也就是说满足精神需求与物质需求是混合性的激励因素。

高校教师激励因素，主要研究高校教师教学科研活动的内在联系和客观规律，包含了这样两层意思：一是高校教师是独特的管理对象。其管理对象为高校教学、科研活动中的教师以及教师与组织、环境、事、物的相互联系。高校教师在激励和激励机制下提高，又在利用中增值。这种增值与提高，一方面促进了教师教学和科研能力的进一步增值与提高，另一方面对其他物力资源继续开发的广度和深度、效率与效果，起着决定性作用。二是高校教师激励因素有其客观的发展规律。高校教师激励机制和制度的设计、理念及满意度是随着时代和社会的发展而发展的。高校建立一定的激励约束机制，通过一定的手段调动教职工的积极性，发挥人的创造力，挖掘人的潜力，使教师为学校发挥最大作用。有关高校教师激励因素的基本要求主要表现在以下几个方面：

1. 树立“以人为本”的管理理念

曾任哈佛大学校长的南特说过，“大学的荣誉不在它的校舍和人数，而在它一代一代教师和质量”。教育作为根本的基础，如果缺乏足够的高水平、高质量的教师，就不可能培养出高水平、高质量的学生。人是万物之灵，有思想、有需要，而且还有其个人的利益和权利，因此，在高校管理中，必须牢固树立以教师为中心的管理思想，着眼于教师激励的开

发,致力于人才的合理利用,做到激励约束机制的科学化、民主化、法制化和管理体制的合理化、规范化。创造尊师重教的良好氛围,始终坚持尊重教师的意愿,了解教师的需求,激发教师的能动性和创造性,工作中大胆使用教师,使教师的潜能和积极性得到最大程度的发挥。

2. 建立全员聘任和有效激励的管理机制

聘任制是我国现阶段人事管理改革的总趋势,也是人事管理体制的核心所在。通过聘任制的真正实施,可望彻底改变过去那种吃大锅饭的状况,并真正实现市场经济条件下的按劳分配原则。在高校实施全员聘任制是人事管理的有效手段和人力资源管理过程的主要环节。通过教师职务聘任制过程中的双向选择,实现人尽其才、才尽其用,充分发挥人才资源的作用,以最少的人力资源获得最多的组织利益。在实施聘任制的过程中,要真正体现聘任制的内涵,即按需设岗、择优聘任、坚持标准、全面考核,使聘任工作制度化、规范化、科学化。在实施全员聘任制的过程中,为了稳住和吸引人才,建设一支业务精良、结构优化、积极进取的教师队伍,必须建立起切实有效的竞争激励机制,彻底破除职务和身份的终身制,实行真正的聘任制;按照各个岗位职责的要求,严格考核,使能者有其位、庸者无其岗;对学术带头人、学术骨干给予特殊岗位津贴,拉大收入差距;在分配制度上彻底打破平均主义,大幅度提高聘用教师待遇,真正做到优劳优酬、多劳多得。

3. 实施重点培养和大力引进的开发战略

人力资本是推动国民经济走上可持续发展的原动力,其大小直接取决于人力资本存量的高低和人的健康存量。一般知识和技术存量越高,其生产潜力和能量就越大。人力资本积累与增长的结果,需要通过对人力资源进行培训才能形成。人才的来源无非两方面:一是培养本地人才,开发人才资源和合理使用人才;二是引进人才。作为内地高校,生活条件和物质待遇与沿海地区及大城市无法相比,但是宽松的发挥人才作用的环境是可以通过努力办到的。立足于本地人才资源的开发与合理使用仍然是其人才政策、策略的主体。在对现有人才的开发、培养、使用和管理上,要立足现在,放眼长远。要正确处理好引进外地人才与用好本地现有人才的关系,既要用好引进人才,又要用好留住现有人才。要破除论资排辈的旧观念,树立不拘一格选贤任能的新观念,努力为现有人才的脱颖而出开辟道路。要切实加大对现有人才的开发培养力度,要把开发培养现有人才放在整体

性人才资源开发的重要位置。只有当高校整体实力提高,具备人尽其能的空间的时候,它才会吸引人才,留住人才,并形成人才资源的良性循环。

4. 完善事业留人和感情留人的服务体系

高校人力资源管理的重心——高层次优秀人才,包括高校中的学科带头人、拔尖人才、首席教授、课题负责人等高层次优秀人才。他们在高校的学科建设与发展中起着举足轻重的作用,因为他们拥有很强的知识创新和科技创新能力,因而在高校中有很强的独立性和自主性。高等学校按学科专业门类、科研项目等从事学术活动形成学科带头人、课题负责人和首席教授等学术领导群体。由于他们工作的特殊性,其工作过程难以直接监控,工作成效难以衡量,使得价值评价体系的建立变得复杂而不稳定。为使他们的个人贡献与报酬之间能够达成有效的相关性,这就要求高校必须建立公正、客观的绩效考核体系。高校管理者应摒弃传统的、严格的等级秩序和细致的分工体系下的精确定位,而是按照现代教学的模糊定位,即工作定位与角色定位,对高校高层次优秀人才进行分层分类的管理,在不同层次、不同类别上来确定他们的任职资格、行为标准和工作规范。

5. 营造尊重知识和尊重学者的人文环境

高校要切实加大对现有优秀人才的宣传力度,从而在学校内部形成一种尊重知识、尊重人才的良好风气,使高校人力资源管理与教师主体之间形成一种互惠互利、默契双赢的局面。为此,一方面,应根据学校对教师的要求和教师对学校的期望来确定教师主体与学校双方的权利、义务、利益关系。另一方面,学校与教师一道建立起共同愿望,在此基础之上就双方共同的利益和期望达成共识。学校提供一个培养教师实现自我发展的良好环境,而教师作为学校的主体也积极参与学校的管理。如此,教师对学校的心理期望与学校对教师主体心理期望之间就能达成一种“默契”,在彼此之间建立起信任与承诺关系,并在这种双赢的合作关系之上,实现共同成长和发展。

总之,高校应把人才资源作为最主要的资源。把对人力资源管理系统进行战略性定位,作为学校的质量、规模、效益协调发展的关键因素,并围绕学校的办学目标,合理规划、优化配置人才结构,充分发挥高校人才资源的效益,为现代化建设、为国家科教兴国伟大战略的实施作出更大的贡献。

1.1.3 问题的现实意义

随着我国社会经济的发展,高等学校的社会地位和运行环境发生了变化,高校不再是一般意义上的教学科研单位,它已成为社会生产力和生产关系的重要因素,是国家创新体系和科教兴国的主力军,处于经济社会发展的基础地位。

21 世纪的高校担负着更大的人才培养、科学研究和社会服务的任务。《中华人民共和国高等教育法》指出,高等教育担负着“培养具有创新精神和实践能力的高级专门人才,发展科学技术文化,促进社会主义现代化建设”的重任。大学生正处于树立价值观、人生观、世界观的时期,有较强的可塑性。如何来塑造他们,是关系到教育成败的关键。因此,建立一支素质高、知识面广、业务强的师资队伍是非常关键的。唐代诗人韩愈云:“师者,传道、授业、解惑也。”学校不仅仅是教会学生课本上的知识,而且要教会学生树立远大的理想目标,树立正确的人生观、世界观,做有理想、有道德、有文化、有纪律的“四有”新人,故高校既要有素质高、业务能力强的教师队伍,又要有合格的、高素质的管理者。而且高校面临的将是市场经济下的自主招生、自主管理与双向选择的社会体制,其管理特点将在于自主与创新,努力开拓自我生存与发展的机会。因此,高等学校教师资源的状况和使用效益如何,不仅关系到高校作为一个独立的法人实体的实力与发展潜力,也关系到我国高层次人才资源的培养与利用,关系到国家和社会的进步与发展。所以,建立一支高素质的、业务精湛的高校教师队伍迫在眉睫,不断加强高校教师激励机制建设意义重大。其意义表现在如下三个方面:

(1)加强高校教师激励机制建设有利于促进高校教育教学科研等活动的顺利进行。高校人力资源是高校教学设施、资金、信息和技术资源中最重要的资源。只有合理地组织教师进行教育教学和科研等活动,不断地协调教师之间的关系,高校教师资源要素才能与其他要素更好地有机结合,形成最优的配置,从而保证高校的教育教学和科研等活动有条不紊地进行。

(2)加强高校教师激励机制建设,有利于调动教师的积极性,提高工作效率。高校教师是社会中的的人,他们不但需要衣食住行等物质生存条件,而且有思想、有感情、有尊严。高校可以通过精神激励、物质激励、行