

激励理论视域下高校师资队伍构建研究

褚瑞莉 著



九州出版社
JIUZHOU PRESS

- 本书是陕西省教育厅专项科研计划项目“陕西地方师范类院校教师职业发展途径研究（编号：17JK0255）”的阶段性成果。
- 陕西省教育科学“十三五”规划2017年度课题“大数据背景下促进大学英语教学效果的 Wechat 模式研究”（编号：SGH17H145）。
- 本书由渭南师范学院学术专著出版基金资助出版。

激励理论视域下高校师资队伍构建研究

褚瑞莉 著

图书在版编目 (CIP) 数据

激励理论视域下高校师资队伍构建研究 / 褚瑞莉著.

— 北京 : 九州出版社, 2018. 5

ISBN 978-7-5108-7191-7

I. ①激… II. ①褚… III. ①高等学校—师资队伍建
设—研究 IV. ① G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 122881 号

激励理论视域下高校师资队伍构建研究

作 者 褚瑞莉 著
出版发行 九州出版社
地 址 北京市西城区阜外大街甲 35 号 (100037)
发行电话 (010) 68992190/3/5/6
网 址 www.jiuzhoupress.com
电子信箱 jiuzhou@jiuzhoupress.com
印 刷 定州启航印刷有限公司
开 本 710 毫米 × 1000 毫米 16 开
印 张 13.5
字 数 248 千字
版 次 2019 年 3 月第 1 版
印 次 2019 年 3 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5108-7191-7
定 价 51.00 元

Preface 前言

当今社会是一个科技信息化、经济全球化、政治多极化和文化多元化的新时期。国家与国家之、大学与大学之间、人与人之间的相互依赖程度越来越高，相互影响也越来越大，这是一个竞争日趋激烈的、充满机遇与挑战的时代，是一个快节奏、高速发展的时代。在这种形势下，社会发展一切为了人，一切依靠人。一切都离不开对人的潜能挖掘，即对人的有效激励。

科学技术的迅猛发展愈加突出了高等教育的重要地位。目前，以信息技术、生物技术、新材料技术和新能源技术为代表的高新技术推动了人类社会从后工业经济时代迈进知识经济时代。随着以知识资源为依托的新经济时代的到来，高等教育已经广泛渗透到影响国家核心竞争力的各个领域，成为提高国家核心竞争力的重要手段，而一个国家的核心竞争力是由该国的经济实力、政治实力、科技创新实力、国防与军事实力、文化教育实力、资源储备实力以及民族凝聚力等多重因素所决定的，而这些因素的背后都与高等教育发展息息相关，与人才资源密切相连。高校教师作为高校人力资源最重要的组成部分，它的数量和质量决定着高校的活力和发展水平，它是培育高等教育核心竞争力和赢得持续性竞争优势的关键。建立科学的激励机制，充分发挥教师的才能，是高校人力资源管理的核心和关键。

基于此，本书从激励理论的相关内容入手，分析了我国高校教师队伍建设现状，高校教师队伍建设激励存在的问题，并针对存在的问题提出解决的对策，建立一套完整的适合高校自身实际情况的激励机制，引导教师将自身的职业生涯规划与学校的长期发展紧密结合，提高学校的影响力和竞争力，从而促进高校的可持续发展。

本书可以为专业从事教育理论研究的相关人员提供参考，可以为从事实务工作的人们提供帮助。本书在编写过程中得到了大量专家教授的帮助，在此表示感谢。由于时间仓促，专业水平有限，书中若存在不妥之处，敬请读者和同道批评指正。

第一章 导论 / 001

- 第一节 国内外高校教师管理研究现状 / 001
- 第二节 激励理论在高校教师队伍建设中的应用 / 007

第二章 激励理论综述 / 014

- 第一节 激励理论的起源与发展 / 014
- 第二节 现代激励理论基础 / 031
- 第三节 现行激励理论研究的问题与发展趋势 / 041

第三章 高校教师素质及其培养分析 / 044

- 第一节 高校教师素质的内涵表现 / 044
- 第二节 高校教师素质的机构分析 / 047
- 第三节 高校教师素质的培养方式 / 055

第四章 高校师资队伍建设规划 / 061

- 第一节 高校师资队伍建设的内涵与意义 / 061
- 第二节 高校师资队伍建设的内容与程序 / 064
- 第三节 高校师资队伍建设的原则与方法 / 068
- 第四节 高校师资队伍的结构及其优化 / 071

第五章 高校教师分类及激励现状 / 083

- 第一节 高校教师的分类依据 / 083
- 第二节 高校教师分类及激励的选择 / 085
- 第三节 高校教师激励现状分析 / 090

第六章 高校教师激励理论的实证分析 / 095

- 第一节 教师职业激励的实证分析 / 095
- 第二节 教师经济激励的实证分析 / 120
- 第三节 教师环境激励的实证分析 / 144

第七章 高校教师激励机制的构建方法 / 169

- 第一节 总体思路 / 169
- 第二节 构建原则 / 170
- 第三节 实现途径 / 172
- 第四节 激励模式的选择 / 174
- 第五节 制定激励政策应注意的问题 / 177

第八章 高校教师队伍建设的政策建议 / 179

- 第一节 加强教师的思想政治教育管理 / 179
- 第二节 加强教师的法治管理制度 / 183
- 第三节 优化教师队伍人文环境建设 / 189
- 第四节 创建骨干队伍以及学科梯队 / 194
- 第五节 完善高校教师培训机制 / 195
- 第六节 高校师资队伍建设的创新理念 / 200

参考文献 / 207

第一章 导论

第一节 国内外高校教师管理研究现状

一、高校教师管理研究

高校教师管理一直是高等教育管理研究中的重点,研究问题涉及教师队伍的思想建设、学术能力发展、综合素质提高等方面。当前我国高校教师管理的研究成果,大致可归为以下几类。

(一) 关于高校教师队伍建设的宏观调研报告

从1985年以来,教育行政主管部门定期组织了高校教师队伍建设的专题调研。1997年,原国家教委组织开展了新中国成立以来规模最大、涉及人员最多、参与最积极、技术手段最先进的高校教师队伍建设专题调研,调研内容包括:教师队伍总量、教师队伍结构、教师工作状况、教师培训情况、教师队伍稳定状况、教师待遇、教师思想政治状况以及教师队伍管理工作状况,获取了大量的统计数据和资料;并在此基础上进行了翔实的分析研究,归结出高校教师队伍建设中一些重大的具有根本性的问题。例如,教师队伍整体素质有待进一步提高,骨干教师和学科带头人队伍的新老交替面临着严峻形势,学科结构有待调整,高校教师培训未能形成有效机制,培训经费紧张等;进而提出了加强高校教师队伍建设的政策建议,包括从战略高度重视高校教师队伍建设,以观念的转变为先导,改革高校教师队伍管理模式,加大骨干教师队伍和学术梯队建设的力度,加强教师队伍的制度建设,深化教师队伍建设的内部管理体制的改革,加强教师职业道德建设,采取有效措施,优化教师资源配置和外部环境,提高教师待遇等。

1993~1994年,世界银行部门研究考察团在对我国高等教育进行考察和调研的基础上,形成了《中国高等教育改革》研究报告。其中,包括了对高校教师发展的调研,提出采取措施吸引和保留合格且经验丰富的教师,注意在聘用女教师和少数

民族教师方面的公平性等建议,并提出了教师队伍发展的计划建议,具体包括以下内容:提高教师队伍的整体水平,减少内地高校的人才流失,提高女教师素质,改善基础学科和服务领域的教学条件,减少并消除教师队伍中的近亲繁殖现象等。

这些调研报告为高校教师个人发展和队伍建设的宏观政策分析提供了基础性素材和研究基础,从不同角度分析了高校教师队伍建设政策发展的重点,为政策的改革与完善提供了依据。

(二) 关于高校教师管理的目标与对策研究

教师队伍的管理应与高等教育事业的发展和学科建设的发展目标相适应,既要保持原有重点学科发展的优势,又要考虑新兴学科、交叉学科发展的需要。现有研究认为,高校教师管理的具体目标可以概括为两方面:一方面是整体队伍的结构优化,包括年龄结构、学历结构、职务结构、学缘结构、学科(专业)结构、素质结构以及师生比、教学科研比等宏观结构的优化;另一方面是建设一支新世纪学术带头人,特别是优秀中青年学术带头人队伍的目标,这是教师队伍管理的核心任务。

在建设对策上,则应坚持培养与引进并举的方针,广开渠道;强化竞争机制,公开招聘,公平竞争,创造良好的成才环境;进一步完善教师专业技术职务聘任制,强化岗位意识,按需设岗、择优聘任,坚持“公开条件、公平竞争、公正评价”和“透明、科学、法治”的原则;重点支持和培养21世纪学术带头人,加强敬业精神和团队意识的培养;促进合理流动,优化队伍结构。

(三) 关于高等教师管理的模式与运行机制研究

高校教师的管理应建立依法治教、开放的、动态的、竞争的模式,严格遵照《教育法》《教师法》《高等教育法》以及《教师资格条例》,在教师资格认定、甄选任用、职务聘任、培养培训、流动调整、考核奖惩、工资待遇、申诉仲裁等主要环节上,实现依法管理、依法治教,使教师管理走上法制化、规范化的道路。高校要依法实施用人自主权,实行开放式的动态管理,对教师的聘任要实行合同制的聘用方式,通过多种途径实现教师资源的合理配置和高效使用。

此外,建设一支高水平教师队伍,还要有高校内部先进的运行机制。高校内部要在法律法规的范围内,建立与外部环境相适应的适合自身发展的各种制度,利用这些制度的功能及其内在联系,形成自己的运行机制。

(四) 关于高校教师队伍全面素质与测评技术的研究

从现代教育思想和教育实践看,人的知识、能力和素质是相互依存、不可分割的,加强知识、能力和素质的一体化,应成为面向未来的教育目标。这种一体化的教育观念可以用综合素质或全面素质来概括。作为一名高校教师应具备的全面素质可以归纳为思想道德素质、文化素质、科学素质、身心素质、业务素质。具体包括:

基础知识、专业知识、科研能力、管理能力等。

而如何选拔和合理利用人才,是教师管理的核心。近年来,各行各业日益重视人才测评的研究与应用,也引进和开发了一些测评体系和测评软件,但高校教师素质测评远未形成较完整的体系。因此,研究我国高校教师应具备的个体素质特征,探讨适合我国国情的高校教师素质测评方法,是深化高校人事制度改革的需要,可以为高校招聘优秀人才、优化队伍结构、合理使用人才提供较科学的评测方法和手段。

(五) 关于高校教师队伍建设的比较研究

在比较研究中,从国内外一流大学的人力资源管理与开发的现状出发,通过分析国内外一流大学人事部门运行机制的主要特点,揭示了人事管理改革与发展的主要趋势。

(六) 关于高校教师队伍建设的体系化成果

在高校教师队伍建设的系统化研究中,国家高级教育行政学院的曾绍元先生(1996)做出了突出贡献。他先后主编了《高校教师队伍建设概论》和《中国高校教师队伍建设和发展》等著作,系统回顾和总结了我国高校教师队伍建设和发展的历史、经验,客观地介绍和分析了我国高校教师队伍建设和发展中的政策法规及实施情况,同时研究分析了我国高校教师队伍建设和发展的目标和前景,对高校教师队伍建设各专题进行了系统梳理,为高校教师队伍建设的理论研究提供了基础性框架。纵观上述文献可知,我国现有高校教师队伍建设研究具有以下三个方面特点:一是研究视角普遍地集中于学校范畴,针对高校如何加强和改进教师队伍建设进行分析,提出建议,缺乏宏观层面的政策分析;二是研究的问题大都处于操作性层面,如教师聘任的具体办法、考核内容、程序等,内容多为学校教师队伍建设中大量鲜活的实例,具有现实针对性,但重复较多,系统研究的文献较少;三是研究者中相当多的是学校管理者,研究视角较多从管理者出发,缺乏多视角、深层次的分析。

二、激励在高校教师管理中的应用研究

高校教师作为激励问题研究对象的时间要远远滞后于企业员工。在早期,经济学家和管理学家对企业性质、组织模式、制度安排问题已拥有丰硕的研究成果后,众多非营利性组织才开始进入各国学者的研究视野。

(一) 国外研究现状

与国内高校相比,国外大学管理层对教师激励的关注远没有那么迫切。激励在教育管理中的应用研究不少,但绝大多数集中于教学过程中对学生的激励,以高校教师为激励对象的研究成果屈指可数。究其原因,高等教育相对发达的美国、日本

及欧洲各国的大学已存在数百年,高等教育市场和高校教师市场已发展成熟,各大学也拥有比较成熟的教师聘用和管理办法。在既定的管理框架内,大学通过合同聘任教师,通过聘用制度约束教师,并建立了一套较为完整的,包括较高的经济待遇、丰富的精神奖励、灵活的学术假期制度和充足的培训及晋升机会的激励机制,除此之外还有教师的自我激励。因此,在西方高等教育比较发达的国家,教师聘用制度是高校教师管理制度的核心,也是促使教师进行自我激励的主要手段,见表 1-1。

表 1-1 国外高校实现教师自我激励的聘用制度

国 家	教师聘用制度特点
美国	专职与兼职相结合
	考核遵循“非升即走”原则,对于业绩优秀的教师给予终身职务(Tenure)
	聘用助理教授以上职位时实行公开招聘
	严格筛选,把住教师入口
德国	教授是教学、科研的核心力量,实行职位终身制
	助教构成流动的、非正式的教师队伍
日本	由专、兼职相结合的教员组成教师队伍
	按讲座制或学科制配备教师,以教授为核心
	讲师职位多由兼职人员承担,因此队伍中有一个流动层
	教授、副教授的补充,实行全国范围公开招聘
	国立大学、公立大学规定了严格的教授退休年龄(60~65岁)

尽管国外学者对相关的研究不多,但总体而言,其对激励的一般性应用研究仍处在前列,且研究成果具有较普遍的适用性,如 Andersen J.A.、Zurbruggen E.L.、Sturman T.S. 从计量角度对 D.C.McClelland 的成就动机理论的应用检验, Dollisso A.D.、Martin Robert A. 应用 Maslow 的需要层次理论对教育项目中的学习者激励效度的实证研究, Barbuto Jr J.E. 应用 MSI 模型对农村成年劳动者激励因素的分析等。尤其是部分针对公共服务部门、无边界组织和学习型员工构建的相关激励模型,如应用在教学领域的 ARCS 模型(Attention-Relevance-Confidence-Satisfaction Motivation Model, 见表 1-2),应用在知识型团队中的 CANE 模型(Commitment and Necessary Effort

Model), 对本书的相关研究也具有一定的指导和借鉴意义。

表 1-2 ARCS 模型的激励因素分类

一级指标	二级指标		
注意力 Attention	知觉激活 Perceptual Arousal	探究激活 Inquiry Arousal	多变性 Variability
相关度 Relevance	目标设置 Goal Orientation	动机匹配 Motive Matching	熟悉性 Familiarity
自信心 Confidence	学习必备 Learning Requirement	成功机会 Success Opportunities	责任感 Personal Responsibility
满意度 Satisfaction	内在增强 Intrinsic Reinforcement	外在收益 Extrinsic Rewards	公平感 Equity

(二) 国内研究现状

在研究类型上, 现有的国内研究成果大多是结合既有西方激励理论, 从激励模式、激励对象、激励方法、激励因素等角度探讨这些理论在我国高校中的适用性, 并进行局部改造。近年来较有代表性的研究成果见表 1-3。

表 1-3 近年来我国高校教师激励主要研究成果回顾

学 者	研究内容	主要结论
徐宏毅、周祖德	委托-代理理论与高校教师激励机制的建立	用委托代理、声誉理论研究和揭示高等院校教师激励机制的内在规律
		提出修正的工资激励模型及“知本市场”理论
潘开灵	我国高校教师激励因素分析	借用并修改了知识型员工激励要素与模型, 提出了适合中国高校教师的因素分析模型和多角度激励方法原则
许长青	激励理论在高校人力资源管理中的运用研究	在高校人力资源管理中, 应充分运用激励理论来调动高校教师的积极性
		在运用中应注意对失误进行调适
赵蒙成	高校教师激励系统的构建	实行人本管理、科学设岗和柔性的分配制度

续 表

学 者	研究内容	主要结论
殷进功、汪应洛	我国高校教师激励因素及其相互关系分析	构建了高校教师激励因素的作用模式和作用关系分析模型
		对模型中的激励要素之间的相互关系进行了分析
张维迎	高校教师激励制度改革方式的探讨	若干改革的新思路：如教师实行聘任制和分级流动制；学科实行末位淘汰制；招聘和晋升中引入外部竞争机制；原则上不从本院系应届毕业生中招聘新教师等
杨春华	中外知识型员工激励因素比较分析	阐述了国外知识型员工激励因素的相关实证研究
		通过对国内 7 家高科技企业中的知识型员工进行调查，实证分析了我国知识型员工的激励因素
		对比分析了中外知识型员工激励因素的差异
谢薇	国内外高校教师激励机制的发展现状分析	应在聘用、使用、培养和晋升的完整过程和竞争范围、激励手段、激励方式等方面进行全方位的激励
		激励机制应以激励为主、约束为辅，建立在公开、公正和公平以及制度化和适度竞争的基础之上
		激励机制的构建及运行须考虑社会经济发展水平、社会保障、教育经费投入等因素的制约
石鸥、王昌善	高校激励教师教学积极性机制的研究	目前高校教师激励机制包括用人制度和分配制度，表现为教师职务聘任制和岗位津贴制，存在观念转变难、政策不配套、操作欠科学、激励效果有限等不足
		应加快立法，构建多元激励的机制
吕静宜	高校教师激励体系剖析与建构	激励教师应首先从教师地位、收入分配、能力识别、动机评判几方面正确认识；政策制定上应慎重实施，循序推进，不能简单化
张鑫、冯跃、李国昊	基于波特－劳勒综合型激励理论的高校激励机制	分析了影响努力、绩效、奖酬、满意的激励因素
		构建基于波特－劳勒综合型激励理论的高校激励机制
王学东	内激励在提高高校教师积极性中的作用分析	高校教师激励应内外激励相结合、以内激励为主
		运用罗伯特·豪斯综合型激励模式探讨通过强化内激励，提高高校教师工作积极性的途径

续 表

学 者	研究内容	主要结论
赵恒平、 汤梅	高校教师激励效能最大化及其权变分析	基于高校教师激励的实效性，引入权变理论揭示高校教师激励效能最大化的变量匹配关系
		提出高校教师激励权变性的核心在于高校教师激励方式和激励环境等节制变量的匹配适宜性
刘英岩	心理契约在高校教师激励中的应用	探讨心理契约对教师工作的积极作用、心理契约违背对教师的影响等问题
		高校需采取有效的管理措施将教师的心理契约从交易型或变动型引导为关系型或平衡型，才能够从根本上稳定教师，激励教师努力做好教学和科研工作

可见，我国对激励理论及其在高校教师队伍建设中的应用研究才刚起步，具有较高学术价值的文献不多。在现有的研究成果中大部分是运用经济学、管理学理论来对改革的意义进行分析。至于结合西方薪酬理论、激励理论和我国高校实际的系统的理论与实证研究还比较少。尤其在以下几方面，尚属空白。

- （1）教师激励的普遍提高与重点支持，即激励的公平与效率关系的研究。
- （2）激励的强度与广度结合问题的研究。
- （3）激励的动态化过程剖析。
- （4）高校教师最优行为与高校目标“激励相容”问题的探讨。

总之，目前我国尚未形成适合于自身高校教师特点的激励理论，研究方法倾向于定性化的简单研究。如何在前人的基础上，研究和处理好上述问题，对我们加强高校教师队伍建设，缩短与国外先进高校的差距，有着重大的现实意义和深远的历史意义。

第二节 激励理论在高校教师队伍建设中的应用

高校教师队伍的优化建设使高校教师的工作积极性被充分调动起来了，通过激发高校教师的信息动机使教学行为得到优化，在增强其工作责任感的同时，调动其工作的积极性和主动性，促使其积极主动地探讨教学工作的优化途径，实现其创造能力的提升。激励理论的应用是优化高校教师管理工作的有效途径，能够使高校教师始终处于积极拼搏的状态，为高校教育教学工作的高效开展奠定了坚实基础。

一、高校教师激励机制的研究内容与应用原则

（一）研究内容

高校教师激励机制研究属于人力资源管理范畴,研究内容涉及管理学、经济学、人才学、心理学、社会学等学科,旨在以现代管理的系统原理、动力原理和人本原理为指导,构建具有高校特色的教师激励机制。研究内容包括:①激励、激励机制、激励理论的深入解析;②我国高校教师队伍建设现状的调查及现有激励资源分析;③高校教师职业特点、需要结构、个性特征及其环境影响因素剖析;④构建高校教师激励机制的方法探讨;⑤高校教师有效激励的制度安排;⑥高校教师激励机制的实证研究。

（二）高校教师管理工作中应用激励理论的主要原则

1. 坚持平等、尊重的激励管理原则

在高校教师管理工作的过程中,平等与尊重是最为基本且关键的原则,由于中国是一个较为民主的国家,所以平等与尊重是公民能够享受的基本权利,也是教师的基本心理需求,对调动高校教师工作积极性具有非常重要的作用。由于高校日常工作的主要内容就是教学和科学研究,而作为教学与科研的力量源泉,高校教师的工作质量和效率直接影响教育目标与管理目标能否充分实现。在高校整体管理工作中,学校管理层与教师处于管理与被管理的关系,虽然二者在职务与工作任务方面存在较为明显的不同,但是在个体人格方面却是平等的。因此,高校管理层应该给予教师充分的尊重,从其真实需求出发,加强对他们的人文关怀,将“以人为本”的管理理念融入高校教师管理工作中。在工作中给予他们支持和指导,在生活中为他们提供一定的帮助。

2. 坚持以表扬鼓励为主的激励管理原则

鼓励和表扬是促进高校教师挖掘自身潜力的重要前提,通过这种方式和方法能够培养高校教师的创造力。由于高校教师承担着教书育人的责任,其为人师表意识使他们非常重视自身的声誉以及与他人的人际关系。因此,在高校教师管理工作的开展过程中,应该以表扬和鼓励为主,将精神激励与物质激励有效结合在一起。同时,高校管理层还应该建立较为完善、科学的教师评价体系,进而对高校教师的教学工作进行客观的评价,使其能够及时改善自身的教学工作。另外,学校还应该为教师创造更多参与管理工作的机会,使学校管理层能够了解广大教师的所思所想,进而实现高校教师管理工作的优化。

3. 坚持个体、整体相结合的激励管理原则

高校发展目标的实现离不开校内广大教师队伍的努力拼搏。因此,若想谋求进

一步的发展,高校就应该加强自身教师队伍的管理工作,使教师个体与教师团体之间的激励关系得到充分协调,进而确保激励的整体效应。在高校教师管理工作中融入激励理论时,学校管理层应该优化组织结构,妥善协调好各方的关系,使教师的教学工作得到有效安排,促进高校教师队伍的优化建设。同时,高校管理层还需要加强教师与其他教务人员的整体互动式发展,促使他们共同努力和进步,为推动高校健康、长远的发展提供充分保障。

二、激励理论与人力资源开发与管理

在所有资源中,人力资源是第一资源。在当代经济发展中,具有知识与技能的劳动力已经成为生产力的核心,成为国家之间竞争的最重要因素。在经济全球化和国际经济一体化的形势下,国家之间的竞争与其说是人才的竞争,还不如说是人力资源管理的竞争。如何充分发挥现有人力资源的潜能、积极性和创造性,是人力资源管理的首要任务。因此,激励理论就成为人力资源开发与管理研究的重要内容。

(一) 人力资源开发与管理概述

1. 人力资源和人力资源开发与管理的概念

人力资源有广义和狭义之分。广义上讲,只要是智力正常的人都是人力资源。狭义上讲,人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力的人的总和。它包括质量和数量两个指标。

所谓人力资源开发与管理,主要指的是对人力这一资源进行有效开发、合理利用和科学管理。从开发的角度看,它不仅包括人力的智力开发,也包括人员的思想文化素质和道德觉悟的提高;不仅包括人力的现有能力的充分发挥,也包括人力潜在能力的有效挖掘。从利用的角度看,它不仅包括人才的发现、鉴别、选拔、分配和合理使用。从管理的角度看,它包括人力资源的预测与规划,也包括人力的组织和培训。

人力资源开发与管理的主要内容包括:系统设计与职务分析、建立人力资源发展规划、人力资源的招聘与培训、制定员工职业生涯计划、绩效考评、薪酬与激励、公平就业与职业安全、人力资源投资等。

2. 人力资源开发与管理的作用

(1) 人力资源开发与管理对于开发人的智能、调动人的积极性和创造性、推动经济和社会的发展具有重要作用。生产力是推动经济和社会向前发展的基本动力,而人是生产力中最基本、最活跃、最关键的因素。提高人的素质,充分调动人的积极性、创造性,合理利用人力资源,是提高生产力水平的主要途径。这些都离不开对人的开发与管理。在人力资源开发与管理过程中,通过考核、奖惩、晋升、工资、

福利等活动,来激发各类人员的积极性和创造性,合理地满足员工的物质需求和精神需求。

(2) 人力资源开发与管理是挖掘人才资源、加强人才建设的重要途径。一个国家的经济发展水平取决于这个国家的人才资源与物质资源以及两者的结合状况。因此,人才的挖掘、培养和科学合理的使用是人力资源开发与管理的基本任务。虽然我国的人力资源较丰富,但由于经济和科学文化落后等原因,公民的受教育程度以及智力、能力的开发程度与现代化建设的要求仍有很大差距,因此挖掘、开发和培养人力资源,对我国经济和社会的发展将起决定作用。高效的人力资源管理是国家稳定、团结的重要保证。

(二) 激励理论对人力资源开发与管理的启示

激励作为一种机制已经融入了现代管理的范畴。那么,怎样理解激励机制和组织管理者、员工三者之间的关系呢?从上述不同的激励理论我们不难总结出,无论是从内容激励方面还是过程激励方面,激发员工工作的积极性,才是组织管理过程中应该重点把握的环节。而员工积极性的大小,则取决于组织目标能够在多大程度上符合员工的需要。管理者要使员工协调好满足自己的需要与实现组织目标之间的关系,首先要明确组织内部能动发展与员工自身需求这种互赢互利的关系。

1. 员工潜能的发挥与提高工作绩效

开发人的潜能是人力资源开发与管理的重要内容。激励是从人的内部状态出发,把人的动机系统激发起来。因而,激励可使员工最充分地发挥其技术和才能,变消极为积极,从而保持工作的有效性和高效率。美国哈佛大学心理学家威廉·詹姆士的研究结果已经证明了这一点。

2. 调整员工的行为与管理目的

人力资源开发与管理的最终目的,就是创设满足员工各种需要的条件,激发员工的动机,引导员工的行为,使之达到组织的目标。在日常管理工作中,我们不难发现,员工对工作的态度有好好有差。管理者总是希望好的更好,差的变好。为了达到这一目的,就需要针对不同的被管理者,采取不同的激励对策,如对工作中取得卓越成绩、为组织做出贡献的员工给予一定的奖赏,进行强化激励和荣誉激励。对表现一般的员工或较差的员工可采取目标激励、民主激励、支持激励和情感激励。通过向他们宣传组织的长期政策和计划,或倾听他们对组织的意见和建议,帮助他们及时解决生活和工作中存在的困难和问题,拉近管理者与被管理者之间的心理距离,增强员工对管理者的信任度。

3. 人才稳定与组织发展

随着市场经济的发展,人才的竞争已到了白热化的程度,谁拥有人才,谁就拥

有市场,也就会在竞争中立于不败之地,这已成为广大管理者的共识。因此,通过一些有一定诱惑力的激励政策和机制,把具有一定才能的、组织所需要的人才吸引进来,并长期为组织工作。近几年来,各行各业的管理者们都试图探索出一条引进人才和留住人才的好办法、好机制,如目前采用较多的“政策留人、事业留人、待遇留人”的策略与按岗定薪,竞争上岗的机制等,对吸引和稳定人才都起到了积极作用。

4. 互动与组织向心力

管理者面对不同的激励个体和群体采取不同的激励策略,无论是民主激励、待遇激励还是情感激励,都可增强员工的凝聚力和组织的向心力,进而使员工自觉自愿地为实现组织的目标而创造性地做好本职工作。通过在组织内部设立合理化建议奖,开展业务交流和评比,鼓励员工以组织的发展为己任。这些措施一方面激发了员工的创造性和革新精神,另一方面员工会对组织产生认同感,无形中把自己的利益同组织的利益联系起来,愿意为组织的发展付出自己的努力。

三、激励理论在国外高校教师队伍建设中的应用

各国的发展经验表明,国家要实现发展,首先必须提高人力资源的素质,巩固人才的基础。而要提高人力资源的素质,就要大力发展教育。而教育的发展水平、人才的质量,又在很大程度上取决于教师队伍的整体素质。所以,各国都把教师队伍建设摆在“四大建设”(教师队伍建设、学科建设、实验室建设、校园建设)的首位,并作为一项常抓不懈的工作。高校教师的激励问题是各国大学普遍关注与研究的重要课题。在此对美国、加拿大高校教师队伍建设中激励的运用情况进行比较,从而对新时期我国高校教师队伍的培养提出建议,促使我国高校教师队伍建设持续健康发展。

(一) 激励理论在美国高校教师队伍建设中的应用

由于美国是联邦政体,教育体系实行分权制,教育与教师管理权在州政府、地方政府及社区。故美国高校没有我国意义上的“高校教师队伍建设”,各高校都根据本校的实际来制定教师的任职、评估标准以及促进教师专业发展的相关机制与措施。其主要是依靠一种有效的激励机制,使教师在教学、科学研究等各项活动中实现了有序的竞争,使教师队伍总是处于不断激发的状态,并充满生机和活力,使得潜力得以挖掘,水平不断提升。下面简要介绍激励理论在美国高校教师队伍建设中的应用情况:

1. 自主灵活的工资激励制度

美国高校没有全国统一的教师工资制度。工资的决定权在各州和各高校董事会。