

The Application of Incentive Mechanism in Human Resource Management of Universities

Chao Zhang Qinqin Li

Hebei Oriental University, Langfang, Hebei, 065000, China

Abstract

With the deepening of educational reforms and the rapid development of higher education institutions, universities have recognized the importance of incentive mechanisms while integrating them into human resource management based on their specific circumstances. In light of this, the article, grounded in literature review and practical experience, first elucidates the value of incentive mechanisms in university human resource management, then focuses on five scientifically sound and actionable application strategies, aiming to provide support for fostering sustainable development in higher education institutions.

Keywords

incentive mechanism; university; human resource management; application; value; key points

激励机制在高校人力资源管理中的运用

张超 李芹芹

河北东方学院, 中国·河北 廊坊 065000

摘要

随着教育改革的深入推进和高校的快速发展,各高校在认识到激励机制重要性的同时,需要结合自身实际情况在人力资源管理工作中充分运用激励机制。有鉴于此,文章基于文献资源研究与自身工作实践,首先阐述激励机制在高校人力资源管理中的运用价值,接着重点探讨其五项科学可行的运用要点,以期为推动高校良好发展提供一些助力。

关键词

激励机制; 高校; 人力资源管理; 运用; 价值; 要点

1 引言

结合实践来看,激励机制是在组织人力资源管理中通过制度化的薪酬、绩效、职业发展与文化认可等手段,形成“努力—绩效—回报”闭环的体系。对于高校而言,通过在人力资源管理中科学运用该机制将有助于推动教学质量提升以及实现良好发展。对此,下文就激励机制在高校人力资源管理中的运用展开探讨,以供参考。

2 激励机制在高校人力资源管理中的运用价值

激励机制在高校管理中具有多维度、可操作的现实价值:首先,制度性激励通过完善分类分层的职称评价与岗位聘任,为教师职业发展提供明确路径与可预期的收入增长,提升队伍稳定性与归属感(政策推进明确要求分类评价与职称制度改革)。其次,差异化的薪酬与绩效分配将有限资源向教学一线、基础学科与承担急难险重任务的人员倾斜,有

助于纠正“唯帽子”“唯论文”的单一导向,优化学术劳动的内在激励结构,从而促进教学与科研责任的均衡承担。第三,强化公开透明的考核与参与机制(如教代会参与、考核结果与分配公示),能降低分配异议、增强政策合法性与教职工信任,提升制度落地效率^[1]。第四,结合协议工资、年薪制、岗位津贴与科研奖励的组合式激励,可兼顾短期绩效与长期职业成长,在保障基础待遇的同时实现差异化激励,便于高校根据办学定位与学科需求实施精准用人策略。最后,配套的人才服务与职业发展支持(导师制、在岗培训、学术贡献认定机制)是把激励机制转化为实际动力的关键环节,要求人资在制度设计时同步建设操作性强、可监测的实施与反馈体系,从而在高校治理体系下形成既公平又效率的激励闭环。

3 激励机制在高校人力资源管理中的运用要点

3.1 构建差异化薪酬与绩效分配体系

高校应建立以岗位职责与工作量为基础、兼顾学科贡献与教学质量的差异化薪酬框架。第一,明确基础工资、岗位津贴与绩效工资构成与比例,并在制度文本中细化各

【作者简介】张超(1985-),女,中国河北廊坊人,硕士,中级经济师(工商管理),从事人力资源管理研究。

项收入与岗位职责的对应规则,实行岗位分类管理与分档计酬,按教学岗位、科研岗位与管理岗位设定参考比例区间,建立岗位工作量与教学任务清单,以学时、实验指导、研究生培养与学业辅导等可核算项形成量化基数并定期校准,以保证基础保障与激励性支付的可核验性、可追溯性与稳定性,同时可采用年薪制、协议工资或项目工资等多样化协议以适应不同岗位流动性。第二,构建以教学投入与教学质量并重的绩效考评框架,采用课堂观察、同行评议、学生学习成果、课程建设成果与教学改进档案等多源资料进行加权评估,运用规范化评分量表和标准化抽样程序降低评价误差,并将考评结果经系部复核后分解到年度绩效分配公式中,明确质量扣减与加成项,设立复议与申诉通道,并在年度考评之外设置教学卓越与长期贡献奖励,以形成短期与长期相结合的激励节奏。第三,针对科研型与教学型单位分别设计绩效路径,科研导向单位应以成果影响力、专利转化与团队贡献为主评维度,并采纳代表作或成果包的评价方法,推行项目结算与团队分配规则,设置团队嘉奖与个人基础奖励并行的机制,教学型单位则将课程体系建设、教学改革项目、课程经费获取与学生服务纳入中长期激励计划,并设立导师津贴与课程保障基金以稳定教学主力^[2]。第四,设立专项经费池与嘉奖基金,用于对承担重点教学任务或取得显著成果的个体与团队给予短期与中期激励,并配套明确财务拨付、审批与信息公开流程,在校内建立绩效资金使用的内部审计机制、定期公示制度和教师代表参与的监督委员会,以确保分配规则透明、公正且可追溯。

3.2 完善职称评审与岗位晋升的多元化通道

高校需在职称与岗位设置上构建多轨并行的职业发展通道以满足不同类型教职员工的职业预期。第一,建立教学型、科研型与管理型并行晋升路径,明确每条路径的量化考核指标与评审节点,教学型以课程建设档案、课程观摩评价、教学改革项目与学生学习成效为主证据并规定代表作目录并在评价中占比六成,科研型以主持纵向项目、横向经费、论文与专利的组合分值和同行评议为主证据并设置人才加速通道,管理型以岗位职责履行、行政与治理指标、对外服务合同与绩效目标为考察点,同时制定跨通道流动的最低换轨资格与等效评估办法并明确材料格式与解释程序,评审委员会应由校内同行与校外专家组成并坚持回避制度。第二,实施国内评价与国际交流并举的考核机制,将国际学术交流、国际合作成果、国际期刊与海外访学时纳入定量评价项,对国内产业合作、地方服务与教学成果设立等效计分规则并通过外部同行复核保证可比性,建立申报前咨询与答辩机制以保障信息对称与评审公正,并对重大成果设立等值转换表以便评审时参照并公示转换规则以接受监督。第三,针对青年教师设立职业保障措施,实行试用期分段考核与导师制并行的培养体系,试用期内分年度考核并给予定向培养计划与科研启动经费,导师承担近三年发展规划指导与教学督

导并负责阶段性评估,学校在人才岗位配备、课程安排与科研时间上给予阶段性减负并配套评价豁免条款与阶段性岗位晋升路标以降低早期人才流失。第四,优化聘任合约与续聘条款,合同中明确聘期长度、考核周期、岗位职责、晋升条件与续聘激励,推行以聘期考核结果作为续聘与岗位调整依据的机制,建立透明的奖惩条款与退出程序并设立岗位竞聘与调动规则以规范岗位流动与长期稳定,并明确信息公开渠道。

3.3 实施精细化教学与科研评价反馈机制

激励的有效性依赖于评价体系的准确性与反馈及时性,因此高校应建立覆盖教学、科研与社会服务的精细化评价体系。第一,构建基于同行评审与教学观摩的教学质量评价机制,实行定期课堂随访与随机抽样观摩相结合的制度,设计涵盖课堂观测、学生学习效果与教学设计三维指标库,并对每项指标制定可操作的评分细则与分值区间,推行匿名同行评审与教学观摩录像复核相结合的流程,由学院轮值评审组负责校内初审并提交学校专家复核,评审前需开展评分校准培训以保证一致性,评价结论以书面报告形式向教师反馈^[3]。第二,科研评价在计量成果基础上并重科研产出转化、团队贡献与跨学科协同,建立可核验的转化指标体系,包含成果转化合同额、技术入股与专利授权转移等实证项,设置团队贡献系数并要求项目提交成员贡献说明与材料证据,对跨学科项目采用联合评审并允许不同学部采用差异化权重,评审意见须包含改进建议。第三,建立常态化反馈与改进机制,采用阶段性通报、专题辅导与年度闭环复核的组合方式,将评价结论与聘期考核、岗位晋升、培训资源与科研配额直接联动,学院需在限定时限内提交逐条整改清单、中期验收材料与教师个人改进计划,学院人事部门负责复评并在人事档案中记录整改结果,连续不达标者实施差别化管理并限期改选岗位。第四,设置第三方学术监督与校内学术规范委员会并明确职责分工,外聘评估机构承担抽查与程序合规性审计,校内委员会负责指标甄别、规则修订、申诉受理与违纪查处,建立公开的规则变更记录与异议处理程序,规定利益冲突回避机制与评审轮替制度,并定期发布教学与科研质量汇总报告,采用学生问卷与学习成果跟踪作为补充证据,以制度化安排防止评价指标被工具化或被短期利益驱动评价周期一般为学期或年度视具体指标而定。

3.4 实施分类支持的职业发展与能力建设计划

为实施分类支持的职业发展与能力建设计划,提出四项可操作性举措。第一,建立学科需求导向的在岗培训体系,按学科发展阶段划分培训模块,形成岗前、在岗、晋升本三期课程包,课程内容涵盖课程设计、教学法与科研方法,采用案例驱动与小班研修并结合同行互评,明确学时要求、闭卷或实践考核标准与学分认定,培训成果作为岗位级别调整与绩效分配参考。第二,推行导师制与职业生涯规划服务,实行“双导师并行”制度,由教学导师负责课堂能力建设与

教学设计督导,科研导师负责项目申请与学术产出指导,为青年教师制作个性化成长路线图并设定三年滚动目标,构建季度汇报与年度三方评估机制,评估结果直接联动岗位聘任与激励性津贴^[4]。第三,推进学术与教学双向流动,建立定期轮岗与短期互派制度,设置教学实践岗与科研回流岗并规定最短任期与考核指标,实施按贡献度计算的资源倾斜与结构性绩效补偿,鼓励科研人员承担课程建设任务并对教学成果实行量化计分。第四,设立中青年人才专项支持计划,明确资助目录、经费标准与申报评审流程,成立学院级评审委员会并纳入外部专家,实行配套经费与配对资助,优先资助国内外访学、联合课题与产学研合作,规定成果验收标准、知识产权归属及成果转化入账办法,建立经费后评估与分级入账机制,并以项目成果触发岗位晋升、住房或科研启动经费等长期激励,要求项目导师公示进展并归档成果材料以便年度绩效采纳。各项制度须在人事编制内制度化并纳入年度预算。

3.5 强化制度透明度与参与性治理机制

为强化激励制度透明度与参与性治理,应在制度制定、信息公开、周期性评估与独立监督四个方面实施具体操作。首先,制度制定环节应建立教职工代表参与机制,明确代表产生程序、任期与议事权限,并在筹备阶段公布议程与资料,重要分配方案以征求意见稿形式进入教代会或工会代表大会讨论,成立由党政负责人、教代表与人事专家组成的起草与审查工作小组,实施滚动征询、意见汇总与书面回应制度,形成决策档案以备内部审计与外部监督。其次,信息公开应细化为规则公开、过程公示与结果公示三类,公开内容包括评价指标定义、计分细则、分配计算表与个人与科室最终数额,公示应采用统一表式并附说明性注释,明确公示时限、异议受理窗口与复议流程,保存公示记录与异议材料以实现追溯与核验。第三,绩效与激励措施需纳入定期评估框架,将指标完成情况、同行评估意见与教职工满意度调查并列为评估维度,按年度或半年汇编评估报告,报告应包含方法学

附录、数据说明与修订建议,评估结论进入下一轮制度修订流程并提交教代会审议,评估过程应设定明确统计口径与抽样方案以保证可比性与可重复性。第四,针对分配争议构建独立仲裁与监督通道,明确受理条件、举证规则与办结时限,成立含工会代表、校外仲裁员与无利益相关专家的复核委员会,赋予其出具裁定并建立强制性执行与信息公开机制,必要时将争议事项提交校内纪检或法律顾问复核,确保程序合规且具有可执行力^[5]。与此同时,应在试点单位开展代表能力培训与规则宣讲,制定实施手册与问答汇编,明确各方权责与操作节点,建立定期回溯与问责清单,以便在推广过程中及时修正制度文本与操作流程。

4 结语

综观中国高校激励机制的运用,应坚持制度设计的系统性与本土化相结合的原则。制度安排既要符合高校教育职能与公共属性,又要兼顾对不同类型人才的差异化激励。实施过程中应将薪酬分配、职称晋升、评价反馈、能力建设与治理透明度等要素协同推进,形成可闭环运行的激励体系。未来高校应在保障用人自主的基础上,通过制度创新与政策对接,持续优化激励路径,以支撑高校人才队伍的长期稳定与高质量发展。

参考文献

- [1] 李梓慧,李雪晶.激励机制在高校人力资源管理中的运用研究[J].广东经济,2025,(14):77-79.
- [2] 孔颖.激励机制在高校人力资源管理中的运用探究[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2023(3):4.
- [3] 刘洋,刘雨.激励机制在高校人事管理中的实践探究[J].科研成果与传播,2023(2):2020-2023.
- [4] 李梦琛.激励机制在高校人力资源管理中的应用[J].国际援助,2024(14):95-97.
- [5] 谢金兰.激励机制在高校人力资源管理中的实践[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(10):0112-0115.