

教育经济管理中激励机制的定位与实践研究

■ 郑 洁

(西南大学, 重庆, 400715)

一、引言

激励是教育经济管理中非常重要的一部分,高校只有保证其定位准确,加强其在实际工作中的应用,才能够解决各种问题。因此,在教育经济管理中,高校要根据自身实际的教学情况定位激励机制,在实践中,不断培养科研人才及高素质人才。基于此,文章首先分析现阶段教育经济管理中存在的问题,以及教育经济管理中激励机制的定位,然后,重点探讨教育经济管理中激励机制的确立,以及教育经济管理中激励机制的实践探索,旨在为相关人员提供参考。

现阶段,很多高校存在着教育经济管理效果不佳的情况。为此,高校在日常运营过程中,要准确进行激励机制的定位,然后,在工作中加强实践,解决工作中的问题,这对于现阶段的高校工作人员来说是非常重要的。但是,从教育经济管理的现状来看,该工作依然存在很多问题。相关教育工作者要通过问题分析,不断探寻激励机制的定位及实践策略,借此保证相关工作的顺利开展。

二、现阶段教育经济管理中存在的问题

(一) 科研组织不完善

现阶段,科研工作的管理制度逐渐完善,但是一些科研活动依旧存在不合理的情况,这使得科研活动和实际需求不符合,从而造成科研经费的浪费。这就要求高校成立科研组织,不断引进科研人才,保证活动的科学性以及专业性,科研人员尽可能按照预期计划开展科研活动。

(二) 教师的职业素养比较低

教育经济管理中较突出的问题是教师的职业素养问题。一方面,一些教师的教学态度存在问题,部分教师不能全身心地投入教育事业,高校对教师的管理工作也不健全,从而导致教师的职业素养偏低;另一方面,教师在进行科研活动时,没有经验可以借鉴,这也使得相关工作难以开展。

(三) 教育监管制度不健全

在解决教育经济管理问题时,为了不断提升教育工作者的素养与能力,高校就需要不断加强教师的管理工作,通过健全监管制度来保证科研相关工

作的正常进行,从而有效提高学校的影响力。

三、教育经济管理中激励机制的定位

为了提升教师的教学能力以及专业素养,高校需要在充分分析教育经济管理的基础上,精准确定激励机制,可以从以下方面进行考虑。

(一) 根据教学情况制定相关目标

在构建激励机制时,首先,要明确激励目的、条件及具体实施计划,同时,要保证目标和科研活动的大方向是一致的,这样,才能够保证激励机制的有效性。对于相关人员来说,要能够根据教学的实际情况来确定目标,这是因为只有保持目标一致,才能够通过这些激励机制不断提升教师的工作积极性,使其将更多的精力投入到科研工作中,不断提升科研及教学水平。需要注意的是,在这个过程中,一定要保证教师教学工作的有效性,只有这样,才能使激励机制促进学校发展。

(二) 根据教师情况实施相关方法

在确定好激励目标之后,就要不断通过相关方法的实施来解决其中的问题。学校想要很好地发挥激励机制的作用,就要根据实际教学情况,采取一定的方法。部分教师很多时候更加注重精神奖励,例如,很多教师不断开展科研工作,进行相关论文的发表,就是为了能够在职称评比的时候更具优势,而学校就要根据教师的这一心理特点,让教师在教学过程中不断开展科研工作。除此之外,学校在进行科研工作的评价时,要结合实际情况,通过对教师的深入分析,寻找更多的教育潜力股,借此很好地激发年轻教师的斗志,不断提升激励机制的效果。

(三) 根据实际情况制订评价机制

在进行激励机制的构建时,要保证机制的科学性与合理性,这样,才能够保证在激励机制的应用过程中,可以充分调动教师的积极性。而在现阶段,高校想要制订科学合理的激励机制,就要建立科学的评价机制。这对相关教育工作者来说,要根据学校的实际教学情况及教师情况等,制定评价机制。一方面,要制订弹性的评价机制,根据实际情况,将机制运用于实践,并确保取得不错的效果。因为每一位教师的特点都是不同的,所以要想让评价机制

能够符合每一位教师的需求,高校就要制订多元化的评价机制,将各种因素纳入考核机制,合理进行问题的处理,这样才能够保证评价机制的有效性。

四、教育经济管理中激励机制的确立

在制订教育机制时,为了保证其有效性,促进科研工作的顺利开展,可以从以下方面进行考虑。

(一)领导层面

学校领导的对教师的科研工作影响是比较大的,领导的态度在一定程度上,也决定着学校教师的科研水平及高度。对教师来说,在进行科研工作时,最希望的是能够得到领导的认可,同时获得领导的重视,并且希望领导能够多支持自己的科研工作,能够为自己的科研工作提供技术、设备及资金上的支持,以及自己的科研工作能得到领导的肯定。因此,高校领导应该采取有效措施,满足教师在物质及精神上的需求,这样,才能够保证教师有效开展科研工作。

(二)奖励制度

在进行科研工作时,为了保证项目的生命力,教师需要在工作上不断创新。如果说学校的教师创新能力比较低,那么此时的激励机制对于教师的作用效果是比较小的。因此,对于学校来说,可以根据教师的实际科研情况,制订相关的奖励制度,一方面,可以加大奖励力度,让教师觉得自己的付出和所得到的回报是成正比的,能通过科研工作,得到一些比较实在的奖励;另一方面,对教师创新能力上要加强奖励,这样,不仅能够很好地激发教师的创新积极性,才能够保证教师将更多精力投入科研创新工作,保证科研工作的顺利进行。

(三)意识方面

高校在教育经济管理中,确立激励机制时,还可以从意识方面进行考虑,不断加强对教师精神上的奖励。对于很多教育工作者来说,精神上的奖励比物质上的奖励更能够给人满足感,科学的奖励机制能很好地促进教育工作者加强科研工作。为此,学校可以针对教师的实际情况制订奖励制度,通过对教师的深入分析,确定合理数量的职称名额,以及教师级别的评选制度等,这些奖励不仅能够很好地激发教师的工作热情,使其在学校备受关注,还能够让教师在社会上备受尊敬,满足教师的心理需求。

五、教育经济管理中激励机制的实践探索

(一)构建实践模式

高校在进行激励机制的实践探索工作中,为

了保证其有效性,需要不断加强实践模式的构建工作。首先,现阶段,很多教育工作者工资收入比较低,因此,他们的工作热情及工作积极性都会受到很大影响。在这种情况下,很多教育工作者参加培训是为了获取更多的福利。因此,现阶段,高校在开展教育经济管理工作时,为了有效改善这一现状,就要不断进行实践模式的构建。首先,要提高教师参与科研活动的积极性,然后,要对教师给予适当的补贴,不断增强经济管理效果。其次,高校在教育经济管理中制订激励机制时,不仅要教师的物质层面进行奖励,还要对其精神层面进行奖励,营造良好的工作氛围,促进教师之间的合作交流,使其有效解决在工作中遇到的问题。再者,高校在教育经济管理中构建激励机制时,要合理判断激励范围,如果范围过大,就会让激励机制失去其效用,因此,相关人员要做好工作绩效考核工作,以及研究成果的保密工作,避免研究成果外漏,并通过团队打造,让教师充分进行交流,提升科研水平。

(二)激励机制的具体实践

高校在将激励机制运用于具体实践的过程中,可以从以下几个方面进行考虑。一是不断加强领导层的重视,对于在科研工作中取得不错成绩的教师,要公开进行表扬,在精神及物质上给予双重奖励。二是根据实际的教学情况不断完善奖励机制,包括不断分析制度的合理性,是否能够发挥相关作用等,要能够对评级机制进行准确定位。三是在开展教育经济管理工作时,还要不断加大教育资金的投入,社会企业及政府部门不仅要提高对经济管理的认识,还要将更多的教育资金投入建设工作,这样,才能够保证相关工作的顺利开展,并且有效提升其效果。

六、结语

综上所述,高校在日常工作中要注重经济管理问题,根据自身实际情况建立完善的激励机制,这不仅能够提升教师的整体素质,还能够促进人才的全面发展,不断满足社会要求。在实施激励机制时,要能够通过考核激发教育工作者的积极性,使其将更多的精力投入教育事业,促进科研事业的不断发展。

【作者简介】郑洁(1988—),女,重庆北碚人,硕士研究生,助理研究员,西南大学,研究方向为财务管理。