

心理契约视阈下高职教师队伍的建设与激励机制

吴珊珊

(浙江广厦建设职业技术学院 浙江东阳 322100)

[摘要]在当前我国持续深化的教育改革背景下,高校教育获得了较好发展,办学规模与师资力量不断增长。随着当前高校不断扩招,高职院校规模的扩大、学生扩招,对高职院校师资规模与力量提出了挑战,而高职院校高职教师在教学当中主要是要培养高等职业人才,相较普通高校而言具有自身的教育教学特色。本文重点阐述心理契约视阈下高职教师队伍的建设与激励机制,以期为我国的高校教育的发展提供一些有益的借鉴与参考。

[关键词]心理契约;高职教师;队伍建设;激励机制

[中图分类号] G640

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-5918(2018)05-0029-03

doi: 10.3969/j.issn.1671-5918.2018.05.013

[本刊网址] <http://www.hbxh.net>

引言

在当前我国高职院校中,师资队伍建设与激励机制是一项重要的工作。高职院校长期沿用以往传统的人才管理机制,而这一机制在管理理念与管理方式等方面具有较多弊端,因此,必须在高职院校当中与时俱进的改革人才管理机制。而在企业当中备受推崇心理契约的管理原则能在企业科学合理实施人才管理,但是在高职院校当中,却较少将心理契约运用于教师管理工作当中。在高职院校将心理契约策略运用于教师队伍的建设与激励机制当中,能较好地管理与建设教师队伍,促进高职院校的整体教学效率与教学质量提升。

一、心理契约理论

心理契约即为组织与员工彼此之间为了较好地满足自身实际需求而产生的相互期望,是一种隐性的无形的期望。“心理契约”当中的无形规约,可让员工在处于动态的前提条件之下能与企业持续性的保持较为良好的关系。让企业能够科学合理的开发与利用企业的人力资源,并能够有效地将员工个人的发展置于企业整体发展当中,构建起具有较强创新力与生命力的企业。在企业整体的人力资源管理当中,必须有效贯彻落实心理契约管理。而在企业人力资源管理工作当中所涵盖的各项工作内容都与心理契约管理紧密关联。

心理契约是上世纪60年代出现的一种企业管理理念,其是对于企业管理者与员工当中的一种关系的描述。随后,心理契约被定义为一种潜在的契约关系,即为在管理者与员工的关系当中,企业与员工经过事先约定的未进行明确表述的双方对彼此所具有的多重期望。发展至上世纪80—90年代阶段,学术界对于心理契约的研究成果认为心理契约是组织与员工处于相互互动的关系的情境当中,员工个体对组织与员工之间所应承担的责任与义务的一种理念体系。此种认识是从微观的视角来界定心理契约的,更为注重员工应对组织承担的相应责任,也更明确的认知与了解员工自身的责任。本文中所应用的“心理契约”理念,较注重教职员工的心理契约,也即员工的视角单方面来看待组织与员工各自所应承担的相应责任。

在企业当中组织与个体之间的心理契约有以下特点:

(1) 具有较强的主观性。由于心理契约是当事人双方的一种潜在的,未以书面形式来进行体现的契约,仅仅是以双方内心当中以心理期望的形式而形成的一种契约,对当事人双方而

言,共同期望彼此去遵守并执行契约关系。而在心理契约较为注重的是当事人的内心当中的主观性的感知,作为个体通常会以自身主观意识来看待与体验其与组织所形成的关系。因此,会导致个体的期望会与组织所做出的相关诠释具有一定差异性。

(2) 具有变化性。心理契约从根本上是源自于个体与组织之间的一种对于彼此之间所存在的心理期望,其必然会伴随着社会发展、工作实际需求的变化、个体与组织的发展而出现相应的变化。因此,会导致出现个体在长期服务于某个组织时,其心理契约就必然会涵盖更大的领域以及更多的内容。另外,会使个体与组织彼此间形成更多的潜在性的相互期望。

(3) 具有双边性。由于心理契约是由组织与个体之间相互构建而成的关系,必然会体现出特定的双边性。而此种双边关系,其一是个体对自身对于所处的组织当中,能对于获得发展与提升等实现目标维度的相应期望。其二则是对于组织而言,期望个体能承担相应的责任、对企业具有更多的忠诚度。从某种意义上而言,在心理契约当中,组织与个体之间都具有较强的主体性,双方处于平等一致的地位。因此,组织与个体对于实现彼此期望的过程当中,必须注重进行平等协商,有效满足相互期望,使双方达成共识,构建起高效务实的工作氛围,体现出心理契约所具有的激励性与实效性。

二、当前高职教师队伍流动性与积极性问题

当前高职教师队伍是高校师资队伍的主要构成部分,是高职院校教育教学的中坚力量。近几年来,社会出现了整体人才流动的趋势,在高职院校高职教师队伍建设发展当中出现了较多现实问题,尤其是高职教师队伍具有较大流动性的问题,对高职院校高职教师队伍建设发展产生制约,直接影响了高职院校教育教学工作正常开展。如何有效解决好当前高职教师队伍具有较大流动性与积极性的问题已成为当前高职院校亟待解决的问题。下文,笔者针对高职院校教学特点,结合自身工作经验,对该问题产生原因进行了深入分析研究,主要有以下方面:

(一) 高职院校对高职教师队伍的重要性的重视不够

长期以来,高校未能能够深入的认知到高职教师队伍的重要性,重视不够。当前我国教育体制改革的持续性深化发展的趋势,高职院校不断进行扩招以及基础性建设与设施建设方面的投入较大,高职院校的教育教学资金运用十分紧张。另外,一

收稿日期:2018-1-5

作者简介:吴珊珊(1983—),女,浙江东阳人,浙江广厦建设职业技术学院助理研究员,研究方向:人力资源管理。

些高职院校的领导层对于高职教师队伍的建设的重要性与必要性缺乏客观全面认识,未能较好的意识到高职教师队伍建设对于高职院校整体的教育教学工作具有推动作用,制约了高职院校良好教育教学环境的塑造。

(二) 缺乏有效的制度保障,发展前景不明确

当前在高职院校当中,高职教师队伍建设缺乏有效制度保障,让高职教师感到发展的前景不明确,缺乏职业的认同感。这也是当前高职院校高职教师队伍具有较大流动性的主要因素。首先,在一些高职院校当中,未建立健全高职教师队伍的招聘、聘任、培训、晋升与晋级、绩效考核、薪酬福利等管理制度,也未进一步形成科学合理的体系,缺乏有效的制度保障,高职教师难以获得工作成就感;其次,未明确高职教师地位,发展的空间有限。在晋升与晋级方面,未能够形成科学合理的绩效考核与综合评价体系,难以客观全面的进行考核与评价,也难以较好地体现出公平公正的原则。再次,在一些高职院校高职教师在薪资福利方面与社会经济发展不匹配,使高职教师对薪酬体系感到不满意,而日益增大的工作压力也在一定程度上使高职教师产生换岗的心理。

三、绩效考核陷阱(高职教师职业倦怠)

所谓职业倦怠,即为因为个体因未能对所承受的工作压力进行较好的缓解,正确应对在工作当中遭受的困难与挫折,从而导致自身出现身心疲惫的状态。具体而言,教师职业倦怠即为教师未能有效的应对教学工作产生的压力时,出现的一种极端生理与心理的过激反应。教师产生职业倦怠的根本性原因涵盖了:职业因素,包括教师对于外在期望、角色转换冲突、期望与现实的差距、职业的低创造性。工作环境,包括教学环境、教师评价、人际关系、团队建设、工作氛围,个人因素,包括人格特征、工作能力、综合素质、执行力、创新能力等。而绩效工资的科学性与合理性是教师是否会产生职业倦怠的原因之一。如果出现绩效考核的不合理,就必然导致出现绩效考核陷阱,从而让高职教师职业倦怠。因此,对于高职院校而言,必须实施科学合理、客观全面的绩效考核与评价机制。在高职教师的招聘、聘任、培训、晋升与晋级、降级、奖惩、绩效、薪酬福利等方面,必须以绩效考核来作为重要依据。此种考核与评价机制具有较强合理性,可借助科学合理的绩效考核与评价机制来有效促进教师工作主动性与积极性,从而对高职教师的教學的能力与水平进行客观全面考评。

例如,为有效调研当前高校当中高职教师存在的职业倦怠情况,从某地2所“211工程高校”进行抽样调查,在接受问卷调查的300名男女高职教师中,共发放问卷调查300份,收回292份有效问卷。调查实际分析研究结果:(1)教师认为存在职业倦怠的占接受调查总人数的占比比值为82.5%;(2)教师不喜欢教师职业的占接受调查总人数的占比比值为33%;(3)教师质疑学校教育教学评价合理性的占接受调查总人数的占比比值为76%;(4)教师不满意自身当前的绩效工资占接受调查总人数比值为71%。可见,高校是否能够构建科学合理的考核评价,对高职院校高职教师是否会产生职业倦怠有直接性影响。

当前,由于社会经济发展影响、高职院校自身建设与发展等诸多因素的共同影响,造成高职教师产生了较为突出的职业倦怠问题,这必然会对影响与制约到高职院校的整体发展。因此,想要有效消解高职院校高职教师职业倦怠问题,首先应立足当前高职院校发展的趋势,以及教师在教学工作当中所存在的工作心理状态、工作压力等实际,积极构建科学合理的教

育教学考核评价体系,进一步改进完善高职院校激励考核机制,使当前的高职院校教育教学考核评价体系较好地体现出公平公正原则,从而让考核评价更具有实效性,消除绩效考核陷阱,降低高校高职教师产生职业倦怠的几率,在心理契约的有利影响下,发挥教师对于绩效考核期望作用,让高职教师积极主动投入到教育教学工作中。

四、建设与激励机制

(一) 高校高职教师队伍的建设的现状

第一、高职院校的办学规模迅速扩大,高职教师数量不足。

随着高职院校扩招的发展趋势,高职教师数量不足成为了一个困扰高校教育教学整体工作推进与发展的瓶颈问题。高职院校的高职教师是高职院校发展的中坚力量,但他们的薪酬福利相对普通教师要优厚,对于高职院校自身而言,就会陷入发展的悖论中。要让高校自身获得可持续性发展,必须充分发挥出高职教师在教学工作的引领作用,但高职院校在培养与引进高职教师的工作中会受到各方面条件制约,显现出“控制箱发展”的现状。

第二、高职教师队伍不稳定,人才流动性较大。

由于高职院校在发展过程当中,未注重高校的基础设施、院系设置等硬件的建设,忽视了对于师资力量的人才软件的建设。高职教师队伍建设主要存在下述问题:(1)缺乏相关政策倾斜与扶持,造成高职教师队伍建设的先天不足。(2)由于高职院校需要建设的方面较多,造成对高职教师队伍建设的资金投入不足。(3)绩效考核评价机制存在不合理性,使高职教师普遍会产生职业倦怠,影响日常教育教学质效。因此,导致高职教师队伍不稳定,人才流动性较大,影响高职教师队伍建设健康有序发展。

(二) 高职教师队伍建设的激励机制

第一、加强政策扶持引导力度,建立长效激励机制。高职院校要立足自身发展实际,来制定科学合理的高职教师绩效评价体系以及完善的激励机制,例如,首先,教师职称评聘的标准必须做到标准化、统一化,构建高职教师的良性的发展与竞争机制,影响到促进教师的工作积极性。其次,高职院校必须贯彻落实所制定的激励措施,有效的保障高职教师获得优厚的福利待遇,最大限度解决教师后顾之忧,让教师能够全身心地投入到教育教学工作当中,有效推进高职院校自身的整体工作的发展。

第二、建立择优聘用的良性竞争机制。高职院校应建立择优聘用的良性竞争机制,在教学岗位聘任与职称评聘时,必须贯彻落实择优聘用的用人理念,在教学岗位聘任时参考竞聘教师的师德情况、绩效考核评价,教学能力与水平、教学工作表现,在教学职称评聘方面,加大教学在职称评聘中的权重考核,将教学能力与水平作为一个考核的重点指标。高职院校必须采用科学合理的职称评聘制度,建立良性竞争机制,促进教师积极主动投入教学工作中。对于工作绩效好、有较大贡献的教师破格聘用,充分发挥出教师的工作创新性与积极性。

第三、建立健全科学合理的薪酬制度。高职院校应深入理解与掌握心理契约在高职院校的发展的实际情况,并将心理契约贯彻落实到高职教师激励机制中,建立健全科学合理的薪酬制度,将高职教师的薪酬、奖励、福利与绩效考核结果进行有效挂钩,对于绩效考核成绩优异的高职教师,必须给予相应工作津贴,并提供较多的培训机会,提升其综合素质与教学水平,给予其提供更多的发展空间;还可采取“奖金”薪酬措施,

在基于高职称教师原有薪资水平之上,依据教师的教学能力与水平评价、绩效考核、同事评价、学生评价来发放奖金,有效激励高职称教师的工作积极性,发挥心理契约在高校的激励作用。

结 语

在当前高职院校的高职称人才管理与运用中,由于其而高职院校高职教师,在教学当中主要是要培养高等职业人才,因

此,相较普通高校而言,具有自身的教育教学特色。必须充分立足于心理契约视阈下高职教师队伍的建设激励机制,较好的运用心理契约策略来开展高职称教师队伍建设和建立健全科学合理的激励机制,高校应客观全面的认知与了解到高职称教师的实际需求,在心理契约的有效引导下充分发挥出高职称教师的作用,有效的提升高校整体教学质效,促进我国高职教育教学可持续性发展。

参考文献:

- [1]金亮.基于心理契约理论的高职院校师资队伍管理研究[D].南京:东南大学,2016.
[2]李雪松.工作压力与高职教师心理契约:心理资本的调节作用[J].南方职业教育学刊,2011,1(4):66-69.

The Construction and Incentive Mechanism of Higher Vocational Teachers' Team under the Threshold of Psychological Contract

WU Shan-shan

(Zhejiang Guangsha College of Applied Construction Technology ,Dongyang Guangdong 322100 ,China)

Abstract: In the background of deepening reform and development of education ,higher education in China has made progress. The enrollment scale has expanded ,the quantity and quality of faculty has been improved. However ,the quantity and quality of higher vocational college faculty will be challenged by the expansion of its enrollment and scale. The role of higher vocational college faculty is to cultivate higher vocational talents. With its characteristics of education ,higher vocational colleges differs from regular undergraduate institutions. This paper focuses on the higher vocational college teachers' team construction and motivational mechanism under the connotation of psychological contract ,hoping to provide a valuable reference for the development of China's higher education.

Key words: psychological contract; higher vocational teachers; team building; incentive mechanism (责任编辑:封丽萍)

(上接第28页)

- [4]宋元林.中国传统文化与思想政治教育研究[M].长沙:湖南大学出版社,2012.
[5]刘玉凤,王洪波.中西方文化冲突与博弈下的外语类大学生价值观念重构思考[J].人力资源开发,2015(16).

A Study on the Status Quo and Solutions of Cognition and Identification of Splendid Chinese Traditional Culture among Foreign Language Majors ——Taking Xi'an International Studies University as a Sample

SUN Yun-zeng

(Xi'an International Studies University ,Xi'an Shaanxi 710128 ,China)

Abstract: The author ,with a sample of 200 students majored in foreign languages from Xi'an International Studies University ,elaborates to analyze the cognition of foreign language majors towards splendid Chinese traditional culture ,the cultural influence by the countries and regions with different languages and the attitude towards excellent Chinese traditional culture and foreign cultures. Affected by foreign cultures at different ranges and levels ,foreign majors agree on the influence brought by the inflows of foreign cultures and are willing to learn and carry forward the splendid Chinese culture to the outside world. The discussion of study ,based on the status quo of Chinese traditional culture and the influence of foreign cultures ,is conducted to explore a more suitable path of the education mode on fine Chinese traditional culture for foreign language majors ,which will benefit more on the integration of the splendid Chinese traditional culture into foreign language majors' ideological and political education tasks.

Key words: splendid Chinese traditional culture; foreign language majors; cognitive status quo; solutions study

(责任编辑:章樊)