

需求理论下高职院校青年教师激励机制建设研究

于浩淼

(辽阳职业技术学院,辽宁省辽阳市 111004)

摘要: 激励机制是高职院校青年教师管理机制的重点,而需求理论则在青年教师激励机制建设中发挥着指引性作用。为进一步完善高职院校青年教师激励机制,更好地发挥激励机制在高职院校教师发展以及职业教育事业发展中的作用,以马克思物质需求理论、马斯洛需求层次理论以及波德里亚个性需求理论为依据,对高职院校教师激励机制进行分析,发现其存在教师需求不甚明确、考核机制亟待完善、激励形式效果不显等问题,并提出科学构建青年教师需求体系、持续完善青年教师考核机制、多维创新青年教师激励形式等对策。

关键词: 需求理论;青年教师;激励机制

中图分类号: G472 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008—3898(2024)01—0123—03

随着《国家职业教育改革方案》等纲领性政策的出台,我国职业教育发展步入了新的阶段。职业教育发展是一项系统性工程,师资队伍建设则是其中重要的一环。作为高职院校教师的重要组成部分,青年教师是育人队伍中的新鲜血液,是高职院校教育的重要后备力量,在高职院校教学、科研等活动中发挥着中坚作用。然而,当前青年教师的履职情况并不乐观,不少青年教师出现了职业倦怠、专业发展乏力的现象,部分青年教师更从高职院校流出。激励机制不完善是导致青年教师履职不佳的主要因素。因此,要以需求理论为指引,加强高职院校青年教师激励机制建设,增强青年教师工作投入度,促进青年教师发展。

一、需求理论

需求理论是围绕人的需求而提出的理论统称,其中,比较具有代表性的需求理论主要有三种:

第一,马克思物质需求理论。马克思关于人的需求的观点,建立在其辩证唯物主义、历史唯物主义之上。在马克思看来,物质的生产,包括自然界物质的生产、社会物质的生产,从这个角度而言,在和人相关的所有内容中,首先需要明确的便是和人的肉体需求以及基于肉体需求而产生的其他需求的关系。马克思物质需求理论将人的需求分为三个层次:第一个层次是生存的需求,即基本需求,如吃穿住行以及其他一些东西;第二层次是生存需求满足后而产生的新需求,如接受教育的需求等;第三层次

则是社会交往需求,即社会性需求。

第二,马斯洛需求层次理论。马斯洛需求层次理论是研究组织激励时影响最大、应用最广的一种有效激励理论。马斯洛从人本哲学的角度出发,将人的需求划分为五个层次:一是生理需求,生理需求是人最为基本的需求,同时,生理需求得到满足也是其他需求的前提;二是安全需求,安全需求同样属于基础需求的范畴,并且根据马斯洛的观点,安全需求包括两个方面的内容,其中最基本的是个体身体层面的安全需求,然后是社会层面的安全需求;三是社交需求,马克思认为“人是社会关系的集合”,而社交需求则是人作为社会关系下个体的需求,每个人都希望与他人交往,并在交往中获得友爱和归属的需要;四是尊重需求,尊重需求包括个体层面的自尊需求、被他人以及社会尊重的需求两个方面;五是自我实现需求,自我实现是一个不断深化且发展的过程。

第三,波德里亚个性需求理论。无论是物质需求理论,或是需求层次理论,均是从群体或者社会的角度来研究人的需求,阐明人类需求中的共性内容。然而,在现实层面,个体的需求却未必完全一致。波德里亚在《消费社会》中提出了个性需求理论。个性需求理论推动了需求的研究从社会学层面向经济学层面的转变,并且,从当前社会发展的态势来看,个体需求呈现出多元化、个性化的特征。

二、需求理论下高职院校青年教师激励机制建

建设的必要性与困境

(一)需求理论下高职院校青年教师激励机制建设的必要性

第一,应对青年教师流动性强的必然要求。近年来,高职院校青年教师流失率明显提高,这既与青年教师个性意识强、择业观念多元有关,也与高职院校青年教师管理机制,特别是激励机制不完善紧密相关。一些高职院校,忽略了青年教师的需求,导致青年教师的正当需求得不到回应,加剧了青年教师的流出意愿。需求理论下高职院校青年教师激励机制建设能够通过激励机制的完善更好地满足青年教师的需求,从而增强青年教师的凝聚力、向心力。

第二,青年教师专业发展的客观需要。青年教师的职业发展,既是青年教师实现个人价值的必由之路,也是高职院校发展的关键环节。从主观的角度而言,青年教师年轻、富有锐气,对专业发展的渴求度较高;从客观的角度而言,受外部环境的制约,不少青年教师专业发展受限,乃至产生了教学能力不足、发展动力欠缺等问题。需求理论下高职院校青年教师激励机制建设能够有效破除制约青年教师专业发展的因素,为青年教师专业发展保驾护航。

第三,职业教育高质量发展的主动追求。职业教育是我国教育体系的重要组成部分,肩负着职业技能型人才培养的重任。当前,我国正处于产业转型升级期,各行各业对从业人员的岗位能力和综合素质,均提出了更高的要求。职业教育也要响应时代发展的诉求,不断提高人才培养质量。师资队伍是职业教育人才培养的主体,教师队伍建设是重中之重。需求理论下高职院校青年教师激励机制建设能够推进教师队伍建设,助力职业教育高质量发展。

(二)需求理论下高职院校青年教师激励机制建设的困境

第一,教师需求不甚明确。需求理论下高职院校青年教师激励机制建设以明确青年教师需求为先决条件,然而,多数高职院校对青年教师的需求并不了解。高职院校在激励机制建设中,并未通过有效的沟通交流来把握青年教师的需求情况,也没有结合需求层次理论、个性需求理论等,对青年教师的需求进行有效分析。

第二,考核机制亟待完善。考核是青年教师激励的前置环节,当前,高职院校青年教师考核机制并不完善。不少高职院校在青年教师考核中存在着唯论文、唯课题的现象,仅仅关注了青年教师发表了几篇论文,承担了几项课题,忽略了青年教师其他方面的表现,不仅使青年教师对考核产生了极大的负面心理,也诱使青年教师做出一些不合理行为,如学术

不端等。并且,现行的考核机制,在考核主体、考核透明度以及考核结果的应用方面,也存在着诸多不足。

第三,激励形式效果不显。青年教师激励形式主要包括物质激励、精神激励、事业激励三大类,但各类激励形式的效果并不显著。从物质激励的角度而言,青年教师的岗位基本工资偏低,难以满足青年教师的需求,且绩效工资占比不高,削弱了青年教师的工作积极性;从精神激励的角度而言,不少高职院校并未认识到精神激励的重要性,没有对表现优秀的青年教师予以精神激励,影响了青年教师的归属感;从事业激励的角度而言,青年教师普遍面临着培训进修机会少、岗位晋升受限等问题。

三、需求理论下高职院校青年教师激励机制建设策略

(一)科学构建青年教师需求体系

对青年教师需求的全面、准确把握,是需求理论下高职院校青年教师激励机制建设的先决条件,对此,要从以下三个方面采取好措施,科学构建青年教师需求体系。

第一,夯实青年教师需求调研工作。沟通是激励机制的重要环节,“通过各种形式的沟通,能够让教师更理解学校激励机制构建的初衷”^[1]。要高度重视青年教师的沟通工作,并将青年教师需求调研作为沟通的重点,责成相关部门负责人与青年教师开展访谈,了解青年教师的需求以及青年教师对当前激励机制的看法,为激励机制建设提供依据。

第二,准确把握不同需求的关系。青年教师的需求并非单一的、静态的,而是一个复杂动态的系统。因此,在青年教师需求体系的构建中,不仅要注重需求的全面性,更要准确把握不同需求的管理。一方面,根据需求层次理论,将青年教师需求划分为不同的层次,明确青年教师最为急迫、最有待满足的需求;另一方面,根据双因素理论,将需求分为保健需求、激励需求两大类,明确不同需求的定位。

第三,为青年教师画像。不同青年教师的需求,既有共性的一面,如普遍希望提升薪酬待遇,改善物质条件,也有差异性的一面,如有的青年教师渴望教学、科研能力的提升,有的青年教师则希望得到领导、同事、学生的认可。随着现代信息技术的不断发展,特别是大数据技术的发展,为教师个性化需求的分析提供了巨大的技术支持。要借助大数据技术,充分利用好调研而来的资料,为青年教师画像,根据需求的差异性,将青年教师划分为不同的类型,为后续激励工作的开展奠定良好的基础。

(二)持续完善青年教师考核机制

考核机制问题是青年教师激励机制中的典型问题,对此,要从以下三个方面持续完善高职院校青年教师考核机制,充分发挥好考核在激励机制建设中的先导性作用。

第一,转变考核理念。青年教师是高职院校最为宝贵的财富,他们自身的发展与高职院校的发展乃至职业教育的发展具有密切关系。同时,青年教师从业年限较短,也面临着专业底蕴不深厚、教学技能不扎实等问题。要从以人为本的角度出发,树立青年教师发展导向的考核理念,彻底摒弃以往考核中唯论文、唯课题的错误倾向,立足青年教师的需求以及个性特征、岗位属性及学科发展情况,强化绩效考核评价对青年教师发展的导向及助推作用。

第二,优化考核模式。传统的考核模式存在很大的局限性,要着力构建多元考核模式,一方面,拓展考核主体,将青年教师自身、学生等纳入考核主体中,改变以往考核主体单一的弊端;另一方面,健全考核指标体系,结合青年教师的岗位工作以及发展需求,设置更为完善的考核指标体系。同时,针对考核中存在的透明现象,要推动青年教师考核的公开化,重点做好考核结果的公示工作,自觉接受广大师生的监督,确保考核工作的公正性、公平性。

第三,加强考核结果应用。青年教师考核必然会有相应的考核结果,而考核结果应用则是衔接考核机制与激励机制的关键。要深刻认识考核结果在青年教师激励机制中的作用,将考核结果作为实施激励的主要依据,并根据青年教师的需求结构,发挥好考核结果在不同需求满足中的作用。

(三)多维创新青年教师激励形式

激励的形式多种多样,不同的激励形式能够满足青年教师不同的需求。对此,要多维创新青年教师激励形式,“构建集物质激励、精神激励、事业激励于一体的多元化激励机制”^[2],更好地发挥激励机制的作用。

第一,发挥好物质激励的基础性作用。与资深教师相比,青年教师普遍经济压力较大,物质需求是他们最为主要的需求。要切实发挥好物质激励的基础性作用,结合区域经济发展水平,合理确定青年教

师的薪酬,并完善薪酬增长机制,确保青年教师的薪酬增幅高于区域人均收入的增幅。同时,要强化绩效薪酬的占比,使青年教师能够多劳多得。

第二,发挥好精神激励的作用。精神激励在青年教师激励中同样发挥着重要的作用,根据需求层次理论,当人的生理需求、安全需求等基本需求满足后,便会产生尊重、自我价值实现等高层次的需求。要重视精神激励的作用,对岗位表现优秀的青年教师,予以不同形式的精神激励,如在校报、橱窗栏张贴优秀青年教师的事迹,召开优秀青年教师表彰大会等。

第三,注重专业发展激励的作用。青年教师有较强的专业发展需求,希望通过专项培训、进修、访学等提升自身的专业水平。要立足青年教师的需求,将专业发展作为重要激励形式,根据青年教师的履职情况,推进青年教师参与专业发展项目。

第四,注重岗位晋升激励的作用。岗位晋升是事业激励的重要形式,一些青年教师对岗位晋升有较高的需求,希望在教学、科研、行政等领域担任管理职务。要注重岗位晋升的激励作用,逐渐优化用人机制,根据考核结果,合理选用优秀青年教师到管理岗位任职,满足青年教师需求的同时,优化人力资源配置。

需求理论下高职院校青年教师激励机制建设既能应对青年教师流失的问题,也能促进青年教师专业发展及职业教育高质量发展。因此,要立足青年教师激励机制困境,从科学构建青年教师需求体系、持续完善青年教师考核机制、多维创新青年教师激励形式出发,健全青年教师激励机制。

参考文献

- [1]郭二军. 民办高校青年教师激励机制的价值意蕴与实践路径[J]. 黄河科技学院学报,2023(09):23-27.
- [2]陈江波,潘敏纯. 组织行为学视角下“双高”院校青年教师激励机制研究[J]. 柳州职业技术学院学报,2022(04):98-102.