

doi:10.3969/j.issn.1674-117X.2021.01.004

公平理论视角下高校教师激励机制的挑战与进路

刘宇文, 王 方

(湖南科技大学 教育学院, 湖南 湘潭 411201)

摘 要: 高校教师激励机制建设是高校生存发展面临的核心问题, 是激发教师内在动力、促使高校内部治理有序的重要途径。基于公平理论视角对高校教师激励机制进行审视, 就目前部分高校的实际情况来看, 高校教师激励机制在分业绩、分层次、分年龄和分学科激励方面面临着诸多矛盾和挑战。高校应构建“一化三公”教师激励机制, 即“系统化、公正、公平、公开”的激励机制, 具体而言, 即构建以“大同小异”激励为核心的系统化激励机制, 建立以“四有”好老师标准为导向的公正激励机制, 完善以全面系统激励为架构的公平激励机制, 健全以激励全过程阳光运行为表现的公开激励机制, 以有效促进高校教师激励机制的公平运行。

关键词: 公平理论; 高校教师; 激励机制; “一化三公”

中图分类号: G645.1

文献标志码: A

文章编号: 1674-117X(2021)01-0029-07

引用格式: 刘宇文, 王 方. 公平理论视角下高校教师激励机制的挑战与进路[J]. 湖南工业大学学报(社会科学版), 2021, 26(1): 29-35.

Challenges and Approaches of University Teachers' Incentive Mechanism from the Perspective of Equity Theory

LIU Yuwen, WANG Fang

(School of Education, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan Hunan 411201, China)

Abstract: The construction of incentive mechanism for university teachers is the core problem facing by the survival and development of universities, and it is an important way to stimulate the internal motivation of teachers and promote the orderly internal governance of universities. Based on the perspective of Equity Theory, this paper examines the incentive mechanism of university teachers. According to the reality of some universities, the incentive mechanism of university teachers is facing many contradictions and challenges in terms of performance, level, age and discipline. Universities should build a special teacher incentive mechanism combining “systematization, fairness, equity and openness”. Specifically, universities should build a systematic incentive mechanism with the incentive of “being largely identical with only minor differences” as the core, establish a fair incentive mechanism with “Four Haves” standard as the guidance, improve the fair incentive mechanism with comprehensive system incentive as the framework, improve the open incentive mechanism that

收稿日期: 2020-11-07

基金项目: 湖南省哲学社会科学基金资助重点项目“‘双一流’建设进程中高校教师激励的法治化研究”(17ZDB009)

作者简介: 刘宇文(1972—), 男, 湖南安仁人, 湖南科技大学教授, 博士生导师, 研究方向为高等教育管理;

王 方(1977—), 男, 湖南新化人, 湖南科技大学教师, 研究方向为教育教学心理。

encourages the entire process of transparent operation to effectively promote the fair operation of the incentive mechanism for university teachers.

Keywords: equity theory; university teachers; incentive mechanism; “systematization, fairness, equity and openness”

高校教师激励机制是高校内部管理的重要组成部分,是实现高校教师激励的关键保证。激励公平是教师高效工作的重要动力。公平的教师激励机制不仅能有效减少教师内部矛盾,而且能更好地激发高校教师的工作热情和创造能力。我国有着深厚的公平思想底蕴,“公平”已成为教师心中的共识,但教师激励机制的公平性实现却仍然面临着诸多挑战。在实践中,部分高校绩效考核仅仅流于形式,过度偏向某些方面而忽视其他方面,较难切实与教师激励挂钩,使教师产生强烈的不公平感,极大地影响教师的工作积极性,致使教师的发展面临壁垒,甚至导致教师产生离职行为。基于此,本文从公平理论视角对高校教师激励机制的公平性进行重新审视,分析高校教师激励机制公平性所面临的挑战,探索高校教师激励机制公平性的进路,以为促进高校教师激励机制的公平运行提供参考。

一 公平理论对激励机制的影响

(一) 中国古代公平思想对激励机制的影响

我国是崇尚公平的国家。自古代起,我国社会中便蕴含着丰富的公平思想,这些思想对现代社会激励机制仍然具有重要影响。首先,我国古代公平思想追求组织公平,设想国家公平正义和社会大同。孔子认为“大道之行也,天下为公,选贤与能,讲信修睦”(《礼记·礼运》)^[1],追求建立财富分配公平的小农社会,其思想激励着世代的人们努力奋斗。其次,我国古代公平思想重视制度公平,强调建立公平的制度来激励人们。韩非子提出“巧匠目意中绳,然必先以规矩为度;上智捷举中事,必以先王之法为比”(《韩非子·有度》)^[2],认为国家要以法治思维和法治方式制定详细的规章制度,确立公平的制度基础和平衡的自由范围;管子认为“正也者,所以正定万物之命也”(《管子·法法》)^[3],指出公平是一种尺度,要做到公平,就要使用正确的标准

来测定万物。再次,我国古代公平思想强调执法公平,追求建立公平公正的诚信社会。管子认为“令重于宝,社稷先于亲戚”(《管子·法法》),认为管理者在执法时必须一视同仁,依照制度公平地对待君臣,不能有所偏倚。总之,我国古代公平思想在组织公平、制度公平和执法公平等方面对激励机制产生了深远的影响。

(二) 近代公平理论对激励机制的影响

近代以来的公平理论,又称社会比较理论,是一种研究人的动机和知觉关系的激励理论,侧重于研究工资报酬分配的合理性、公平性对职工工作积极性的影响,由美国心理学家约翰·斯塔西·亚当斯于1967年提出。公平理论假定:人的工作积极性不仅与个人实际报酬的多少有关,而且与人们对报酬的分配是否感到公平密切相关。人们总会自觉或不自觉地将自己付出的劳动及所得到的报酬与他人付出的劳动及所得到的报酬进行社会比较,也会把自己现在付出的劳动和所得到的报酬与过去付出的劳动和所得到的报酬进行历史比较,并对公平与否作出判断。公平感直接影响职工的工作动机和行为,它反映了“每一个人都应公平地得到报酬”这种古老的原则是否得到贯彻,及其在激励方面的作用。具体在教育领域,公平理论是指教师个人对自身的工作投入和实际收益进行比较后所获得的对公平的判断。公平从来都是相对的、历史的、具体的,不存在绝对的、永恒的公平。公平分为客观公平和主观公平。在教育领域,客观公平是指在社会特定历史时期,绝大多数教师从理性的视角出发客观上所认为的公平性,包括结果公平、程序公平和互动公平三个方面^[4-5]。结果公平是针对收益结果而言的,是教师对自身收益结果的一种公平性知觉;程序公平是指教师对确定结果的程序、方法的公平性知觉;互动公平是指教师与管理者之间的互动关系引起的公平性知觉,包含人际公平和信息公平。客观公平从普遍意义上影响着教师激励机制的运

行,影响高校的发展方向。主观公平是指由于教师个体差异导致对客观公平性产生的稳定的、个性化的公平性知觉,带有教师显著的个人偏好,包括奉献型、索取型、理性型三大类^[6-7]。主观公平既直接影响着教师激励机制,又对客观公平与教师激励机制的关系起着调节作用。随着人们对公平的关注度不断提高,公平理论对教师激励机制产生的影响越来越大,高校教师对公平的需求与日俱增,尤其在高校人事制度、分配制度、职称评审制度、进修培训制度与岗位聘任制度等方面对公平的要求极为强烈。但现实中,我国部分高校教师激励机制还存在诸多不完善的地方,使得高校教师激励机制公平性面临着较大的挑战。

二 高校教师激励机制公平性面临的挑战

(一) 高校教师分业绩激励机制公平性面临的挑战

1. 高校教学业绩激励机制不健全

部分高校未从学校办学层次出发建立健全的教学业绩激励机制^[8]。一方面,部分高校过分追求教师科研业绩的激励与评定,相对忽视了教师教学业绩的激励与评定,实践中没有落实教学业绩激励;另一方面,部分高校在执行教学业绩激励的过程中,由于对教学业绩缺乏科学的评价标准,导致教学业绩激励评估产生偏差^[9-10]。例如在概念上将教学工作量等同于教学业绩,在评价标准上将教学课时量的多寡等同于教学业绩的高低。这种只看数量、不重质量的评价标准使得高校教学业绩激励机制没有发挥应有的激励功能,既无法展现高校教师在教学中的价值,也无法激励教师加强师德师风、树立积极的教学态度、改善教学方法以及提高内隐能力等,反而给高校教师带来极大的不公平感,挫伤了教师的工作积极性,进而严重影响高校的人才培养质量^[11]。

2. 高校科研业绩激励机制不完善

高校要做到公平地激励教师,需要在制度上保证评价指标公平。虽然论文、“帽子”、职称、学历、奖项等五项指标在一定时期对教师激励起到了相对积极的作用,然而部分高校过度激励科研业绩,将这五项指标推向了极端,严重违背了教师激励公平原则,破坏了高校的学术氛围,损伤了教师积极性。同时,高校科研业绩激励在实际执行中

也较少做到公平。比如部分高校过度拔高科研业绩在学校激励中的作用,在职称评审、绩效分配、评奖评优、进修培训等过程中过度以科研业绩作为衡量标准,违背了教师激励公平原则,严重影响了教学质量;部分高校过度重视科研数量在教师激励中的作用,把科研业绩过分量化,重项目申请、轻项目成果,重论文数量、轻论文质量,引发学术泡沫化,导致教师激励不公平。

3. 高校业绩激励机制缺乏系统性

高校业绩激励机制必须公平合理,但是部分高校将科研业绩作为教师激励的唯一标准,缺乏系统性的教学、科研业绩激励制度,从而导致教师道德标准缺失、科研异化等。由于教学活动需要长时间投入和积累,收益却较低,常被教师忽视。相较而言,科研活动耗时短、效益高,既能为高校带来更高的声誉,又能为教师增加更多收入,因此教师纷纷将精力投入科研活动;更有部分教师过度追求个人利益,利用科研积累的资本,频繁跳槽,引发高校间的恶性竞争,导致部分高校人才流失严重,加剧了高校间发展不平衡。这些现象都反映了高校教师业绩激励机制缺乏系统性的问题,其严重违背了系统全面激励教师的公平性原则,导致高校教师激励机制不公平。

(二) 高校教师分层次激励机制公平性面临的挑战

1. 高校一般人才激励机制不科学

由于社会需求、学校发展历史、学科差异等多方面的原因,高校师资队伍形成了多层次、宽领域的不同人才体系,各层次人才始终处于动态变化之中,高校应建立系统化的教师激励机制,公平地激励各层次的教师;但是部分高校不从学校发展历史及现状出发,不考虑自身发展经济实力,而只是一味地通过高薪激励高端人才,忽视对一般人才的激励。高校教师激励机制对高端人才的过度倾斜和对一般人才的忽视形成鲜明对比,严重挫伤了一般人才的积极性,致使部分教师产生极大的不公平感以及消极的心理和行为,甚至引发教师的离职行为,严重影响学校的发展^[12]。

2. 高校高端人才激励机制不健全

高端人才是高校发展的核心力量,也是高校竞争的主力军,高校教师激励机制需要向优秀人才倾斜,这诚然有一定道理;但是部分高校高端

人才激励机制不健全,缺乏成熟的考核评价机制以及有效的目标考核管理,使得高端人才激励缺少有效的监管机制,造成高端人才激励执行过程中存在不公平现象,使教师产生不公平感。比如部分高校在高端人才评价考核上主要以科研业绩作为考核指标,忽视教师道德品质、教学素养、操作能力等指标;在科研激励上注重论文、著作、项目、获奖、专利等科研成果数量,忽视对其学术与实际应用价值的衡量;评价考核中对不同学科、领域的教师采用统一的考评模式,忽视不同学科、领域之间的差异性和不可比性。部分高校对高端人才缺乏有效考核,重受聘前已有成果,轻受聘后目标考核,甚至不考核,使未聘上的教师产生极大的心理不平衡感。

3. 高校分层激励机制缺乏整体性

由于各类高校发展水平、发展定位不同,其人才层次分类差异较大,因此各高校首先要根据自身发展特点对人才激励进行恰当的分层和统筹,在有效激励高端人才的同时,对一般人才也产生示范激励作用,而不是消极影响。部分高校对教师激励公平观念淡薄,不具体分析本校的发展实际情况,盲目借鉴与本校不同发展特点高校的做法,导致在高端人才与一般人才激励上产生不公平性,对双方发展都带来消极影响。比如部分高校忽视学校已有一般人才各方面的历史贡献,过度看重高端人才的科研贡献,盲目高成本引进高端人才,使一般人才产生极大不公平感;有的高校忽视高端人才发展的动态性,以各种特殊待遇引进高端人才,挤占大量学校资源,给一般人才成长造成不利影响,导致学校自身培养的潜在高端人才流失。

(三) 高校教师分年龄激励机制公平性面临的挑战

1. 青年教师激励机制过于片面

青年教师的全面发展至关重要,关乎学校的人才培养质量和未来发展水平。部分高校缺乏全面系统的教师激励机制,使青年教师产生不公平感,导致青年教师发展功利化、片面化。青年教师通过长时间的努力取得博士学位,普遍期待在工作中有所作为,实现自身价值;但现实中青年教师在工作初期往往很难在教学和科研工作中获得成就感,导致青年教师产生不公平感,片面追求功

利化发展。比如青年教师入职后需承担大量的教学任务,在教学工作上花费大量时间,但在各项待遇上却远低于高职教师,在学术话语权上也不及中老年教师,于是部分青年教师教学态度敷衍,把更多精力投入科研中,以期尽早提升职称、提高收入。

2. 中老年教师激励机制过于单一

随着高等教育的发展步伐加快,高校教师学历层次也普遍有所提升。目前能够进入高校从事教学工作的人员一般都需博士学位,部分博士还具有海外博士学位或海外留学经历。由于历史性原因,有一部分中老年教师在其刚进入高校时,只有本科或硕士研究生学历,但他们在长期的教学和科研工作中为高校发展作出了巨大贡献。目前部分高校教师激励侧重科研业绩,激励标准相对单一,甚至没有针对中老年教师特点和需求制定相应的激励机制。这样一来,这部分中老年教师尽管教学经验丰富,但由于专业基础、科研水平、年龄等因素,在当前激励机制下继续晋升职称的可能性较小,待遇也相对较低。由于部分高校忽视了对这部分中老年教师的激励,使得他们感觉自己被学校所抛弃,从而产生极强的不公平感与无助感,在教学科研工作中态度消极、放弃努力。

(四) 高校教师分学科激励机制公平性面临的挑战

1. 人文学科激励机制过度标准化

我国是人文学科繁荣、历史底蕴深厚的国度,但随着西方自然科学的传播,人文学科在一定程度上被忽视。人文学科领域的教师不但需要具备广博的专业知识理论,还需要拥有丰富的社会阅历与人生感悟,这些都需要教师长期、全面的积累和毕生的努力与奋进。部分高校忽视人文学科与自然学科的差异性,采用统一的激励标准,缺乏全面、系统的差异化教师激励机制。这种在高层次人才聘任、职称评定、评奖评优等方面实施相同标准或极少体现差异的评价与激励机制的做法,使得人文学科的教师产生强烈的不公平感,其对教师群体的成就感、进取心、责任感以及专业发展带来消极影响,无法起到有效的激励作用,最终阻碍人文学科的发展,不利于高校人文学科领域人才的培养,也不利于我国人文学科的繁荣发展。

2. 自然学科激励机制过度功利化

自然科学主要追求真理的客观性。自然科学分为基础学科和应用学科两大类,基础学科科研成果产出相对较难,学校投入经费也相对较少;应用学科科研成果产出相对较易,学校投入经费也相对较多,在产学研合作中更易获得较多的横向科研经费。基于此,高校应建立全面系统的教师激励制度。目前高校发展越来越市场化,高校之间的竞争表面上是学校综合实力的竞争,本质上是学校经济实力的竞争。基于这种市场化发展趋势,部分高校越来越追求以经济产出为导向,在教师激励上也明显呈现功利化趋势,这导致基础学科教师产生极大的不公平感,从而影响基础学科的发展。

三 高校教师“一化三公”激励机制的进路探索

激励是效率与公平的双向耦合。从我国高校教师激励机制公平性面临的挑战可知,公平是教师激励机制充分发挥效力的重要基础;公平的教师激励机制能使教师产生满意感,有效提高教师的工作积极性。基于此,本文通过构建高校“一化三公”教师激励机制,即“系统化、公正、公平、公开”的激励机制,培养教师正确的公平观念,促进高校教师激励机制的公平运行。

(一) 构建以“大同小异”激励为核心的系统化激励机制

1. 以同质激励为前提,积极探索大同行激励机制

“大同小异”的系统化激励机制是指以高校教师这个大同行的基本相同特点为基础实施标准化教师激励,以高校不同业绩、不同学科、不同层次、不同年龄等小同行的各自相同特点为依据实施差异化教师激励,以高校特色人才的特点为依据实施个性化教师激励,构建起全方位、宽领域的系统化高校教师激励机制。高校教师激励主要是激励教师在教学、科研等方面充分发挥自身专业优势,挖掘自身潜能,为学校和社会作出贡献。由于高校的特殊性,高校教师与其他行业人员有诸多不同。高校可根据教师团体的共性,即教师的同质性,深入了解教师这个大同行的发展特点、需求特点、工作特性,针对性地制定教师激励机制,

从而构建系统化的高校教师激励机制,在整体上保证高校教师激励机制的公平性。

2. 以差异激励为补充,积极探索小同行激励机制

平均分配是教师激励不公平的突出表现,不仅不能激励教师,而且会使教师产生不公平感。基于群体业绩、年龄、层次、学科等差异,高校激励机制的设计必须遵循差异化原则,重视激励手段与激励方法的差异化,构建系统化激励机制下的小同行激励机制。小同行激励机制要在教师大同行激励机制之内再进行分层激励,即按业绩、年龄、层次、学科等小同行进行细化,分类、分层进行激励。例如,高校中不同发展层次的学科教师在工作中所付出的努力成本与实现的收益成果并不一致,优势学科教师所拥有的教学团队、实验设备、科研成果积淀都是弱势学科教师所不可企及的。因此,高校对于不同发展层次的学科教师应实施差异化激励机制,在职称评定的设计标准、教学奖励和科研奖励的评价等方面都要考虑差异化原则,设置分类激励模式,从而实现优势学科稳健发展的同时,弱势学科也能得到快速发展。

3. 以特色激励为先导,积极探索个性化激励机制

在不断注重个性化发展的今天,高校要想引进、培养和留住高端特色人才,就更需要“不拘一格降人才”,充分尊重教师发展的个性特色。高校要在公平激励的基础上制定个性化的教师激励机制,即学校和教师通过协商达成能够满足双方需要的个性化工作安排。个性化契约是个性化激励机制实施的具体途径,是在法律允许范围内制定吸引、激励和挽留教师的人才管理措施,其能使学校和教师实现双赢。个性化激励机制能满足教师的多元化发展需求,调动教师的工作创造性与积极性,使其产生满足感、成就感和公平感^[13]。此外,个性化激励机制对工作结构和人才管理方式进行创新,更有利于高校吸引和留住特色教师。

(二) 建立以“四有”好老师标准为导向的公正激励机制

1. 关注教师心理需求,开展教师扶助

公平从来都是一个相对的概念及状态,既有相对客观公正的标准,又与个体的主观衡定相关。

学校方面应公正对待高校教师具有差异性情绪心理需求,对自我实现需求较高但又未能及时得到满足的教师予以扶助,以防其产生消极心理或进行恶性竞争;对于自我实现需求较低、不思进取的教师同样要给予扶助,高校应帮助其进行自我探索并建立职业生涯规划,激励其积极成长。学校要帮助教师合理地进行自我评价、正确地看待他人评价,正视自己的不足,引导教师选择适当的参照者。高校要以“四有”好老师的理念教育教师,使其形成正确的公平观念,引导那些获得相对较高报酬的教师不张扬、不夸耀、不打击他人,对其他教师提供积极扶助,向其他教师传授工作经验,帮助其他教师改进工作方法、提高工作效率,充分发挥其榜样作用。

2. 营造公正环境,激励教师坚守初心

高校应积极向教师宣传公正的激励机制,公开教师激励机制的制定标准、实施流程等,切实营造良好、公平、公正的环境。高校要坚持正确的办学方向,以“四有”好老师价值观为指导,加强师德师风建设,引导教师为教育事业无私奉献,将师德师风建设与激励机制公平性有机结合起来,充分发挥师德师风在激励机制公平性建设中的引导作用。高校可通过营造良好的校园人文环境,将公平观念融入学校文化和教师个人价值观之中,切实提高教师思想道德素养,通过公正的激励机制引导教师回归初心和本分,潜心教书育人。高校要营造争当“四有”好老师和你追我赶、公平竞争的良好氛围,引导教师形成正确的公平观念、比较意识,尽可能避免过度功利性思想对教师精神的腐蚀。

(三) 完善以全面系统激励为架构的公平激励机制

1. 加强公平观念在教师激励机制中的指导作用

我国著名哲学家王阳明先生提出知行合一的思想,这一思想对高校教师激励机制同样适用。在高校教师激励中仅有公平观念和认知是不行的,还需要进一步将公平观念转化为公平的激励机制。吕忠梅提出的“价值观念—道德权利—法定权利的制度进路”思想,为这种转化提供了理论依据,公平观念的制度化的法律化是必须的。高校的管理者必须通过全面调查了解,分析大同行、小同行以及个性化教师的特点和需求,从全局性的视

角,全方位、系统化地制定高校教师激励机制。管理者要克制私心、克服困难,尽可能地既突出重点又兼顾全局地制定公平的激励机制,真正将公平观念融入教师激励机制当中,为高校教师激励公平提供制度保障。在制度制定过程中要以公平观念为指导,重视激励机制的标准设置,根据系统化、差异化、个性化原则制定激励机制,为教师平等表现与公平竞争提供公平的制度保障。

2. 加强全方位宽领域公平激励教师的制度建设

高校应系统、全面地把握制度建设,使之尽可能地覆盖所有学科、所有教师,而不是仅仅面向小部分群体。高校在教师激励机制中要明确公平激励的基本原则,依据工作岗位对高校实现整体战略目标的重要性的贡献率来制定激励机制,在薪酬激励、职称评审、人才推荐、评奖评优等制度中体现公平观念,兼顾教学业绩和科研业绩、青年与中老年教师、高端人才与一般人才、人文学科与自然学科教师。同时,高校可针对各类别、各年龄、各学科、各层次教师的差异,制定相应的激励机制,确保激励机制的公平性。高校激励机制公平性应综合考虑完成岗位工作所需要的知识和技能水平的高低,从事岗位工作时所处的外部客观环境和岗位对实现高校发展战略目标的重要性的贡献度,充分肯定教师的成绩与贡献,给教师相应的鼓励与奖励,使其实现公平性发展,以保持激励机制的长久性与有效性;并通过公平的激励机制体现民主化与公开化,促进教师的多元化发展。

(四) 健全以激励全过程阳光运行为表现的公开激励机制

1. 建立完善结果评估体系,实现教师激励机制结果公平

结果公平状态,就是个人将自身的投入产出比同其他人的投入产出比进行比较而得出自己的比率与其他人的比率相等时产生的一种积极的心理平衡。在对高校教师进行一般激励时,激励的机制运行必须避免由于某些人为因素而导致的倾斜,尽可能使差距保持在一个合理的范围之内,保证激励结果的相对公平,以提高高校教师对激励机制公平的满意程度,进而提升高校教师对组织的忠诚度,促进高校教师群体积极行为的发生。在此基础上,建立公开透明的结果公示执行制度。

以高校教师绩效评估结果为例,为避免晕轮误差、近期误差、刻板印象、自我对比等造成激励结果“大锅饭”或“不匹配”现象,应建立和公开适合本校的绩效考核评估体系,通过校准会议等形式对评估结果进行校准,从而保证在评估结果公正的基础上高校教师激励机制结果的公平公正。

2. 严格规范执行程序,促进教师激励机制程序公平

教师激励制度的公平固然重要,但如果执行不公,同样达不到公平激励教师的效果。高校要制定严格的公平执行程序,将高校的执行权力关在程序的笼子里,确保教师激励制度运行程序公平^[14]。程序公平是教师激励制度有效执行的重要保障,高校必须严格按照程序公平来执行。在实施过程中,不能因为某些人为因素而偏向或侧重某类群体,从而导致激励机制的实施程序不公平。在不同时期,分配程序对于不同教师应保持一致性,在分配过程中应该摒弃个人的私欲和偏见,依据正确的信息准确制定决策,同时决策应有可修正的机会。分配程序代表和反映所有相关人员的利益,因此其必须符合能够接受的一般道德与伦理标准。高校应通过程序公平,使教师感受到决策过程是公开透明的,从而增加教师对学校的认同感和归属感,完善教师的绩效行为。

3. 持续畅通反馈途径,确保教师激励过程互动公平

教师激励机制的制定和实施,在严格按照程序运行的过程中更需要监督,良好的制度需要在阳光下实施,需要广大教师积极监督,需要高校和教师之间有效互动。高校应确保信息的公开透明,保障全体教师的知情权、参与权和决定权,增强教师工作积极性和主动性,充分发挥学术委员会、评审委员会、教代会的作用,确保教师激励机制的制定、执行和监督过程公开公平公正。高校在确定教师考核目标时,要鼓励教师参与其中,使其明晰自身的工作职责,了解自身现状与学校要求间的差距并及时进行调整,以达到既定目标。高校绩效考核应本着公开、公平、公正的原则,在实施前进行充分的宣传和必要的培训,在实施

过程中严格规范操作,在考核结束时加强绩效反馈,充分发挥岗位考评的激励作用。在教师激励机制制定和运行的每一个环节,应持续畅通地发挥好内、外部监督反馈途径的效用,以确保教师激励过程的互动公平。

参考文献:

- [1] 王晓青. 传统文化中的公正思想及其现代价值转换[J]. 河北大学学报(哲学社会科学版), 2013, 38(2): 83-86.
- [2] 张 波. 从韩非子的“法术势”思想谈领导把握公平与平衡的尺度[J]. 领导科学, 2016(22): 4-6.
- [3] 王新军. 《管子》公平观对员工激励的启示[J]. 管子学刊, 2013(4): 12-15.
- [4] 戴孝悌. 地方高校高层次人才流失的原因及应对策略[J]. 福建论坛(社科教育版), 2008, 6(10): 124-126.
- [5] 谭 帅, 郑永安, 张 璐. 基于双因素理论的高层次人才管理机制探索[J]. 生产力研究, 2015(11): 135-138.
- [6] 方学梅. 公平敏感性、他人情绪对公平判断的影响[J]. 心理研究, 2016, 9(1): 39-45.
- [7] 周 浩, 龙立荣. 公平敏感性研究述评[J]. 心理科学进展, 2007, 15(4): 702-707.
- [8] 刘宇文, 彭 科. 法治化视野下高校教师激励机制探析[J]. 高等教育研究, 2018(12): 47-54.
- [9] 李 超, 戴 玲. 基于期望理论的高校教师教学激励机制探索[J]. 大庆师范学院学报, 2018, 38(3): 125-128.
- [10] 吴晶晶, 高 山. 基于三维度激励模型的高校教师激励机制研究[J]. 当代经济, 2017(1): 92-95.
- [11] 童国良. 从激励原理的公平理论来重新认识高校教师课堂教学的地位和重要性[J]. 高教学刊, 2015(18): 210-211.
- [12] 曾 丽, 林创伟. 双一流建设背景下高校教师激励机制研究[J]. 文教资料, 2017(26): 132-133.
- [13] 熊 静, 叶茂林, 陈宇帅. 同事个性化契约对员工工作退缩行为的影响: 基于公平理论的视角[J]. 心理科学, 2018, 41(4): 929-935.
- [14] 吕忠梅, 鄢 斌. 代际公平理论法律化之可能性研究[J]. 法学评论, 2003, 21(5): 144-152.

责任编辑: 徐海燕