

高校人力资源管理中薪酬管理体系的现状

郭小瑜

西安外国语大学 陕西西安 710061

摘要: 作为高校管理工作重要内容,其薪酬管理体系很大程度上体现着高校人力资源管理水平。尤其合理薪酬福利制度能够帮助高校吸引并留住人才,是使高校核心竞争力提升的关键方式。但就实际情况分析,目前高校在人力资源管理中薪酬管理体系仍存在多方面问题,严重影响实际激励效果,不利于激发高校内部教师潜力与创造力。本文首先阐述现阶段薪酬管理体系的基本意义,在探究高校人力资源管理中薪酬管理体系存在问题基础上思考其相应优化对策,以为高校薪酬管理相关工作提供一定参考建议。

关键词: 高校; 人力资源; 薪酬管理体系; 现状; 优化对策

The present situation of salary management system in human resource management of colleges and universities

Xiaoyu Guo

Xi 'an International Studies University, Xi 'an 710061, China

Abstract: As an important part of university management, the compensation management system largely reflects the level of human resources management in universities. A reasonable compensation and benefits system can help universities attract and retain talent, and is a key way to enhance their core competitiveness. However, in practical analysis, there are still many problems with the compensation management system in human resources management in universities, which seriously affects the actual incentive effect and is not conducive to stimulating the potential and creativity of internal teachers in universities. This paper first elaborates on the basic significance of the current stage compensation management system, and then explores the corresponding optimization strategies for the problems of the compensation management system in human resources management in universities, in order to provide some reference suggestions for university compensation management-related work.

Keywords: colleges and universities; Human resources; Salary management system; status; Optimization game

一、高校人力资源管理中薪酬管理体系的意义

(一) 有利于推动高校发展

人力资源管理是高校重要管理内容,而薪酬管理则是体现着高校人力资源管理水平以及实际发挥的作用,对推动高校发展发挥着重要作用。主要是合理科学的薪酬管理体系制度能够进一步发挥对高校教师、专业人才的激励效果,引导其在高校发展中发挥自身价值与作用,深入挖掘人才潜力,进一步减少了人才管理成本,降低人力资源管理开支,同时能够加强高校教学质量、工作服务水平提升,强化教师工作热情,因而对实现其稳定发展具有重要意义。

(二) 有利于加强高校内部薪酬制度公开透明化

在当前人力资源管理中高校注重薪酬管理体系的优化能够对内营造公开透明薪酬制度,为内部教师提供良好竞争氛围环境。一般情况下,高校薪酬管理体系下教师职

工薪资待遇情况需要人力资源管理部门进行公开,在此基础上人力资源管理部门与高校教师能够形成良好沟通。即部分教师对自身或他人薪资产生疑问时可直接与人力资源部门沟通,由人力资源部门工作人员耐心解释,获得教师理解,确保其认可薪酬管理制度,或对于不合理薪资部分,则可与广大教师交谈,在了解教师基本需求基础上积极调整优化,从而提升内部教师薪酬制度满意度,并积极接受人力资源管理工作,有效解决教师与薪资之间矛盾,使其能够全身心投入到高校教学工作中。

(三) 有利于提升高校整体竞争实力

随着当前教育事业的快速改革优化,各界对高校各方面工作提出了更高标准与要求。同时目前民办独立院校的兴起与发展进一步加大了高校生源竞争与就业竞争压力。但高校对人力资源管理中薪酬管理制度的确定与改善,能够在提升高校内部教师幸福感与归属感基础上使其

对自身教育事业责任心不断增强。同时高校薪酬管理制度的完善性与合理性，能够吸引更多专业教师人才进入高校内部，进一步增强了高校整体竞争实力，使其抵御外在压力能力不断提升。

二、当前高校人力资源管理中薪酬管理体系现状分析

（一）薪酬管理分配方式较为单一

现阶段，高校人力资源管理中导致薪酬管理体系缺乏合理性的重要问题之一则是薪酬管理分配方式单一，缺少针对性。就薪酬管理体系根本而言，其主要是对高校内部教师展开激励，充分发掘教师教学潜力，提升教师价值，强化教学质量，优化高校办学模式，这在一定程度上使得教师薪酬管理应多元化、多样化，且具有全面性与针对性。但实际上当前大部分高校薪酬、薪金等计算方式较为传统落后，教师工资结构具有单一化，因此难以发挥实际激励效果。与此同时部分高校人力资源管理工作中对薪酬福利管理弹性不足，在落实中较为死板，并未结合实际情况灵活变通，难以符合当前高校发展趋势。除此外，部分高校对教师福利待遇仍较为落后，主要以传统加班补贴、住房补贴等为主，缺少现代化福利待遇给予，进一步降低了教师工作积极主动性。

（二）内部公平与外部竞争缺乏

缺乏内部公平与外部竞争是当前高校人力资源管理中薪酬管理体系存在的另一重要问题。结合相关数据可明显看出，一般高校职称教师与普通教师两者间收入差距相对较小，但实际上不同其在高校中付出劳动价值差别明显较高，在此情况下容易使得部分高职称教师产生自身付出劳动与收益不成正比等意识。甚至部分高职称教师认为自身薪资水平应高于其他同类教师，因此在一定程度上使得部分教师负面情绪较为强烈，不利于在高校内部形成高质量教师团队，长此以往，加大了高校人才流失，对高校稳定发展造成严重限制作用。

（三）过于重视外在经济收入，激励效果较低

当前高校人力资源管理中薪酬管理体制其重要特点之一即为外在经济报酬，结合相关研究表明，就业于高校教师其多因为高校工作稳定性相对较强，除此外人际关系处理较为简便，并且在工作中能够获得良好声誉，在此基础上工资薪酬与住房等重要性质偏低。综合而言，即是高校教师更注重其工作环境与性质。但实际上目前高校在薪酬管

理激励方面，更注重对教师薪资水平提升，并未结合不同教师个人需求制定符合实际情况的激励方式，如物质激励、精神激励等，不仅难以凸显不同激励方式对教师的积极作用，同时不利于满足教师内在需求，从而导致教师工作激情与热情逐渐降低，人力资源管理中薪酬管理工作形式化严重。

三、高校人力资源管理中薪酬管理体系具体优化对策

（一）创新应用多种薪酬管理分配方式

对人力资源管理中薪酬管理体系的优化，重要一点则是对单一分配方式优化改革，并使之能够达到以下目标：一是为高校提供具有良好市场竞争力的薪酬，帮助高校建立高素质稳定教师队伍，有效吸引现代化人才；二是实现组织内部公平，科学界定高校内部各岗位价值，使其与教师能力匹配，并能显著激发教师工作热情与兴趣，促使绩效提升；三是薪酬管理分配应与教师实际工作相结合，以此调动教师工作动机，对表现突出、业绩优秀教师给予合理奖励与鼓励；四是实现教师个人发展目标与高校总体发展目标协调统一。为实现以上目标，高校在人力资源管理的薪酬管理体系优化过程中应合理设置教师薪资比例，结合岗位与教师个人能力合理拉大分配差距，以此有效调动高产出、高效率人员积极性。一方面可提升岗位聘任福利，转变职务岗位终身制或所有制，形成人员可进出、岗位可上下以及职务可高低激励竞争机制，在此基础上构建与教师成长与才能发挥的制度环境，促使高校办学效益与整体水平有效提升。另一方面积极改革发展高校内部分配制度，将教师薪资收入水平与其岗位职责、工作业绩等融合，坚持按劳分配、优劳优酬原则。

（二）制定并完善内部公平性与外部竞争力薪酬管理制度

现阶段下，高校应对自身有全面认识，了解自身发展目标、综合实力以及人力资源管理水平各方面内容，制定与实际相符的具有特色的薪酬管理制度，不仅体现内部公平性，还应加强外部竞争力。为此在内部高校应能将教师职位岗位评价作为薪酬管理基础，根据不同教师、不同职称级别教师岗位以及专业素质、付出劳动等中展开评价分析，以此保证薪酬福利管理合理性与准确性。为提升内部薪酬管理制度公平性，高校还应职位岗位评价标准、评价内容等及时公开，接受内部教师监督，并根据教师建议

与需求不断对评价完善调整等，从而保证内部薪酬管理制度规范性与科学性。在外部，高校应与当地其他高校展开横向对比，了解其他院校对教师薪酬福利待遇等基本情况，根据对比结果合理调整高校内部教师实际待遇水平，从而确保具有较强外部竞争实力，以此有效吸引并留住高素质人才。

（三）实行全方位薪酬战略，提升薪酬激励作用

在高校人力资源管理中应用薪酬管理制度吸引并留住更多高素质专业教师人才，除以基础工资渐涨等方式外，还应实行内外兼顾，根据不同教师特点、特长、兴趣爱好等给予对应激励方式。为此高校可在人力资源管理薪酬管理制度优化时实行全方位薪酬战略，对职工从个人发展以及工作环境各方面均有效落实。如对教师可提供进修激励奖励，即对表现突出且能力出众等教师提供外出学习机会，使其通过高校进修奖励不断提升自身技能，一方面促使教师综合竞争实力提升，另一方面则使教师能够对外出所学知识合理应用到高校教学发展中，进而实现教师个人发展与高校发展同步。此外还可通过提供良好工作环境实现对高校教师激励鼓励。一是做好物质奖励，即对存在工资水平较低教师，高校可通过制定相关任务为教师提供相应福利待遇，如餐费、交通补助费等。二是注重精神嘉奖，如举办表彰大会、颁发荣誉证书，组织非物质性活动等，强化高校教师精神层面成就感，以此提升教师积极认真工作的思想意识。

（四）完善考核制度，加强晋升奖励

对高校人力资源管理中薪酬管理体系合理优化，还需要根据教师职业发展需求为其提供良好晋升环境，以晋升有效调动并激发高校教师创造力与能力提升。但给予晋升奖励前，应对现有考核机制不断完善，除对教师个人能力展开考核评估外，还应注重对教师思想观念、工作态度等各方面展开评估分析，在此基础上帮助教师明确自身素质与晋升职位要求之间存在的差距。与此同时高校可对能力突出人员且符合晋升标准人员展开系统化培训教育，如

加强思想政治教育、教学技能培训、工作方法指导等，以此促使其竞争水平不断提升，并在高校内形成良性竞争。在此基础上确保晋升教师能够满足岗位需求，同时提升教师在晋升岗位适应性，使其获得工作成就感与自豪感，并在岗位晋升中各方面福利待遇提升，激发其他教师学习积极性，发挥岗位晋升这一薪酬管理作用价值。

四、总结

总而言之，新时代下高校在发展中面临多方面压力，为满足自身发展需求，提升对外界服务能力，使高校教学质量、教学规模不断提升扩大，还应注重高校人力资源管理工作，尤其加强对薪酬管理体系制度的优化改革。结合高校现状、高校教师特点与需求合理应用多种薪酬分配方式，加强薪酬管理内部公正性以及外部竞争性，借助物质、精神、职位晋升等多个薪酬激励措施有效激发教师工作积极主动性与工作热情，使其对高校产生归属感与认可感，从而达到留住人才、提升人力资源利用率，降低人力资源成本的发展目标。

参考文献：

- [1]刘辉.激励性薪酬，高校人力资源管理法宝[J].人力资源,2021(18):66-67.
 - [2]李庆珍,贾娜琳捷.高校人力资源管理中的激励机制——以薪酬激励为例[J].人才资源开发,2021(04):31-33.
 - [3]王娜.民办高校人力资源管理中的薪酬福利管理[J].经济研究导刊,2017(33):116-117.
 - [4]李如妍.浅谈高校人力资源管理中的薪酬福利管理[J].学园,2017(33):167.
 - [5]张云云.论高校人力资源管理中的薪酬福利管理[J].财会学习,2017(07):182.
 - [6]巩霞.中美高校人力资源管理比较研究[D].山东大学,2006.
- 郭小瑜（1983.05—），女，汉族，陕西西安人，本科学历，西安外国语大学，助理研究员，研究方向：人力资源管理