

激励机制概述

激励通常是以一种特定的方式展开管理,通过精心设计的策略和方法,让员工在单位中进行更多的工作投入。激励制度符合人的欲望需求,它能够巧妙地利用人对于奖励的期待,从而提升他们的工作积极性,这样对提升工作效率意义重大。激励机制是一种组织体系,它能够用不同的方式对激励对象展开激励,形成了一种结构化的规则和模式,能够大幅提升激励效果。激励机制包括精神激励、荣誉激励以及报酬激励等内容,主要是从“财”和“名”的角度入手,以此实现对人才的管理和激励,让更多员工参与到效仿活动中,大幅提升员工的工作积极性和主动性,促进单位发展。通过激励,可以激发员工的内在动力,使他们更加专注于工作目标,同时也能增强团队的凝聚力和向心力。此外,一个有效的激励机制还能帮助单位吸引和留住优秀人才,为单位的长远发展奠定坚实的人力资源基础。

激励机制的基本原则

在展开事业单位人力资源经济管理的激励机制实践时,必须遵循相应的激励机制基本原则,这样才能保证激励工作的效果。一般来说,事业单位的激励机制可以分为有形激励和无形激励,有形激励一般是指一些物质性激励,这也是激励的基础。无形激励则是指一些成就、地位、社会认同等感,这也是激励的根本。通过两者结合,能够大幅提升激励工作的效果。因此,事业单位经济管理部门在展开激励工作时,要尝试将有形激励和无形激励融合起来,以此提升激励效果。另外,事业单位在展开绩效考核时,可以尝试将正面动机和负面动机结合起来,当员工的表现符合单位的预期要求时,可以对他们进行相应的激励,若是他们的表现不符合预期,则可以对他们进行处罚,这也是公平性合理性原则的重要表现。

另外,在展开事业单位的激励工作时,要秉承适时原则。在对员工展开激励时,要选择正确的激励时间,这样能进一步提升员工的工作热情,让他们的工作效率进一步提升。另外,在展开激励工作时,领导要做好员工的调查工作,保证激励内容符合员工的需求和期待,这样才能保证激励效果,提升激励的实际作用。

激励机制在事业单位人力资源经济管理中的实践问题

一、缺乏激励机制标准

在展开事业单位人力资源经济管理激励机制实践时,缺乏一个激励机制标准,这样会对实际的激励效果产生很大不良影响。实际上,具体化的激励机制标准是对员工展开激励的基础,员工能够明确自己的行为会获得哪些激励,这对提升他们的工作积极性意义重大。但是,很多事业单位在展开人力资源经济管理激励机制实践时,制定的激励机制标准较为宽泛,各

激励机制在事业单位人力资源经济管理中的实践探析

□ 王胜斌

励工作缺乏客观性,员工难以凭借自身的工作获得想要的薪资待遇。另外,一些单位在展开激励机制的制定时,并没有设立一个合理、科学的工作流程,这样会对激励的落实产生很大影响。部分事业单位的激励机制考核存在一定的随意性,甚至很多单位的激励评价表格是由员工自己填写、互相评价。同时,由于事业单位的考核和年终奖有关,这样会导致员工之间无论是互相评价还是自我评价,都不会过度扣分,部门的大部分员工分数都比较高,这样很难突出激励的价值,甚至一些员工会将其当成一种固定的福利。若是长期开展这种良莠不分的表面化激励,很容易导致激励机制丧失作用,不利于提升员工的工作水平。

激励机制在事业单位人力资源经济管理中的实践策略

一、完善激励机制标准,开展多样激励措施

为提升激励机制在事业单位人力资源经济管理中的实践效果,必须建立一个更为标准的激励机制,这样才能为之后各类工作打下坚实基础。同时,工作人员还应积极引入多元化激励措施,以此提升员工的工作满意度,保证激励工作效果。在展开激励机制标准的制定时,不要局限于工作量,应从不同的角度、层面展开思考与分析,考核机制不能太死板,这样才能保证考核质量。在展开激励措施的研究时,应从员工的实际需求出发,尊重他们的情感需求,定期对员工的需求展开调查,这样方可大幅提升激励的效果,让正向作用更明显。现阶段,很多事业单位并没有将绩效评估的重点引入到实际工作中,这样会导致绩效评估体系不够合理、科学,极大影响了实际评估效果。在实践活动中,对于评估数据的分配不够合理,难以结合市场的实际变化选择适合的激励手段,对于员工的需求分析不够深入,这样会对后续激励工作开展产生阻碍作用。为此,事业单位应重视对激励措施的拓展与优化,结合员工的需求展开革新工作。在展开激励机制的引入前,可以对员工的需求、实际工作情况等展开分析,以此保证激励机制符合员工的实际情况,在激励评价方面,事业单位领导除了可以考察员工的工作态度、工作能力,还可对他们的综合素质、道德品质等展开评价,以此帮助员工获得更长远、全面发展,提升其工作综合水平。通过展开更为灵活、科学地激励,能够让员工的工作效率、工作主动性进一步提升,助力事业单位更长远发展。

二、激发员工主动性,坚持公平正义

为提升激励机制在事业单位人力资源经济管理中的实践效果,必须重视对员工主动性的激发,这样才能大幅提升工作开展效果。在以往的激励活动中,很少有单位能够对员工展开有效督促,监督理念、激励

制度不够合理,激励评价中难以坚持公平公正原则,这样会对员工的工作主动性产生很大阻碍作用,还会影响他们对激励机制的重视程度。为此,在展开实际工作时,单位领导应坚持公平公正原则,做好对员工的考察工作,将考核与激励机制更有效融合,保证员工工作的合理性和激励的多元化,这样才能促使事业单位得到进一步发展。另外,事业单位在展开激励工作时,应避免出现朝令夕改的情况,这样不利于单位的内部团结,也会影响领导威严的树立,极大影响了单位的未来发展与进步。领导干部应对自己提出更高的要求,这样才能更好地为员工做榜样,提升员工的工作质量。在日常工作中,单位领导要赏罚分明、以身作则,对于表现优异的员工要及时给予奖励,让他们的工作积极性进一步提升。此外,员工若是遇到生活、工作中的问题,单位可以为他们提供一定的帮助,这样才能让员工全身心投入工作中,提升其工作效率。

三、展开优质培训,营造良好氛围

为提升激励机制在事业单位人力资源经济管理中的实践效果,必须重视对良好氛围的营造,这样才能让员工在工作中更好地感受到工作的价值和意义,这对员工发展、单位进步有极大促进作用。为此,事业单位应结合实际情况,定期对员工开展思想教育培训和良好氛围构建工作,保证各个方面的工作顺利开展。同时,事业单位应重视对员工激励意识的养成,避免其出现“当一天和尚撞一天钟”的思想,这样方可促使其更为主动,积极地参与到工作中。管理层可以通过展开思想素质培训稳定员工情绪,使其更主动地参与到自我提升中。另外,事业单位可以结合实际情况定期举办一些专业培训活动,构建一个更为完善人才管理制度,采用更为合理化、个性化的评价激励手段,让单位现有制度与管理制度结合,大幅提升对员工的管理水平。在对员工进行培训时,事业单位要重视对互联网技术的引入,还可利用微课等方式,引导员工完成更高水平的知识探索,让他们的道德品质、综合素养等得到进一步发展。通过提升员工的思想素质,能够为之后激励机制的实践打下坚实基础,大幅提升事业单位后续工作开展质量。

总结

综上所述,为提升人力资源经济管理激励机制实践效果,事业单位可以从完善激励机制标准,开展多样激励措施;激发员工主动性,坚持公平正义;展开优质培训,营造良好氛围等层面入手分析,以此在无形中促使事业单位人力资源经济管理激励机制实践质量提升到一个新的高度。

(作者单位:河南省学生资助中心,河南 郑州 450045)

大学生就业创业教育中职业素养培养体系的构建与实践研究

□ 李丹 张新民

在应届大学生数量逐年递增的大环境下,大学生就业问题已经成为社会的关注焦点之一。因而高校应重视大学生就业创业教育,帮助各专业学生正确认识对应行业的就业形势,掌握更多有利于就业创业的能力素养。对此,高校应在就业创业教育中构建并实践职业素养培养体系,推动职业素养培养嵌入各专业的人才培养框架。而不同高校的就业创业教育开展现状存在差异,高校应实事求是地分析、把控职业素养培养体系在就业创业教育中的构建实践过程。

关键词:高等教育;就业创业教育;职业素养;教育创新

引言

随着国内就业形势日益严峻,职业素养逐步成为各行业企业筛选求职者的重要素养之一,对大学生就业行业而言尤为关键。一般而言,可以认为职业素养是指大学生在职业行为、职业意识、职业作风以及职业道德等方面的综合表现,可以直观地影响到学生在就业创业中的实际表现。大学生就业创业教育正是面向学生就业的教育,由此出发构建并实践职业素养培养体系具备现实意义,因而高校可以从下述三方面出发创新探索。

立足于职业规划教育落实课程思政

通过有效的思政教育,高校可以帮助大学生促进现实认识,积极思考,更加现实地基于自身实情与需求尝试完成职业规划。在国家和教育部门高度重视思政教育的当下,高校在就业创业教育中同样需要敦促教师落实课程思政。而在构建职业素养培育体系的过程中,高校同样可以选择课程思政作为有效切入点,在职业规划教育中落实课程思政,帮助更多大学生基于自身实情尝试完成职业规划。一方面,高校可以围绕校企合作育人,邀请企业导师参与就业创业教育,围绕真实企业工作所需的职业道德落实课程思政,同时帮助各专业大学生对真实工作环境形成认知,为学生完成职业规划提供必要的支持。另一方面,高校应增强就业创业教育的实践性,由带队教师组织学生分小组参与企业实习,敦促带队教师引导学生发现真实工作中的职业道德,在帮助学生完成职业规划之余,赋能学生的职业素养培育。

引入专业技能提升与职业道德培养

大学生就业创业是关系民生福祉、社会和谐和经济社会高质量发展的关键问题,因而高校应在就业创业教育中增强职业素养培育,引导更多大学生主动地发展职业素养,适应严峻的就业形势。在实际构建职业素养培育体系时,高校可以从专业技能提升与职业道德培养两方面出发,全面创新大学生就业创业教育。一是专业技能提升。高校应常态化跟进各专业实践教学的落实情况,帮助学生通过实践形式熟练掌

握专业知识与技能。同时,高校还应敦促负责就业创业教育的教师与专业其他教师增强合作,共同开展面向学生专业技能提升的教育活动,帮助学生在实践中提升专业技能。二是职业道德培养。高校应敦促各专业教师在教学中融合真实的职业场景,帮助学生熟悉责任意识、敬业精神和团队协作观念等职业道德,依托于职业道德培养,推动学生在职业素养培育过程中发挥主观能动性。

依托于职业素养培养调整教育评价

教育评价在大学生就业创业教育中意义重大,在引入职业素养培育后,高校还应相应地调整教育评价,引导大学生端正就业心态。通过有效的教育评价,大学生可以明确自身在就业创业学习中取得的成果,调整后续的学习思路,教师也可以了解学生在接受就业创业教育中的表现,把控就业创业教育的全过程。在构建职业素养培育体系后,就业创业教育难免发生一定的改变,需要高校依托于职业素养组织教师增强教研力度,推动教育评价适应各专业就业创业教育的现实状况,增强教育评价在学生接受就业创业教育过程中的引领效果。具体而言,高校应敦促教师在就业创业教育评价中加入职业素养的评价项目,引导学生重视职业素养培育,同时基于自身实际情况调整学习思路。同时,高校还应将学生职业素养培育纳入教师教学评价当中,推动更多教师主动地在就业创业教育中渗透职业素养培育方面的引导,帮助各专业学生基于自身专业学习有序培育对应行业的职业素养。

结语

综上所述,随着社会经济转向高质量发展,社会各行各业的市场竞争越发激烈,带动就业形势日益严峻。因而,高校应重视就业创业教育创新,帮助大学生更好地基于所学专业培养职业素养。为此,高校应优先立足于职业规划教育落实课程思政,同时引入专业技能提升与职业道德培养,探索如何依托于职业素养培养调整教育评价,更加科学地从大学生就业创业教育出发,构建并实践职业素养培育体系,引导大学生在接受就业创业教育的过程中取得全面发展。

参考文献:

- [1]肖旭,吴泉兴.基于“互联网+”视域下思政教育对大学生创业就业的价值研究[J].就业与保障,2022,(06):130—132.
- [2]郭秀丽,张丽萍.高校思想政治教育与大学生就业创业教育融合发展的价值与路径研究[J].牡丹江教育学院学报,2022,(01):91—93+128.
- [3]张俊武,陈庆玲.大学生思政教育与就业创业指导的融合探析——以安徽工贸职业技术学院为例[J].重庆科技学院学报(社会科学版),2016,(04):95—97.

(作者单位:衡水学院)

产教融合视域下思政教育助力应用型人才培养的策略研究

□ 刘明宝 曹宝月 周春生

以往,高校在对人才进行教育培养的过程中较为注重专业技能的培养,忽视培养学生的职业素养。在产教融合的视域下,为了更好地适应人才供应跟市场需求间的平衡,实现高等教育改革的创新,进一步探索思政教育对应用型人才的培养策略尤为重要。

加强校企合作,共同制定思政教育计划

在产教融合的背景下,为了进一步培养应用型人才,高校应当注重校企合作的重要性,邀请各知名企业的代表参加高校的课程思政研讨会。在会议的过程中,一方面,高校可以通过相关政策文件和思政案例,向企业代表展示高校在思政教育课程中所取得的效果,并积极解答企业代表对未来高校思政课堂建设的疑问和看法,以此不断加强企业对高校思政教育的了解和提高企业对参与思政课程合作的主观意愿。另一方面,高校需要充分听取企业对于思政课程的看法和建议,通过集思广益的方式,不断落实和细化思政课程的方案,为后续思政课程的开展指明方向。此外,高校在开展思政课程工作时,需要注重企业的重要性,让企业充分参与到思政课程的建设工作中,进一步加强校企合作,使得课程思政能够朝着更为规范化、标准化、全面化的方向发展,从而为培养应用型人才提供强有力的支持。

从实际出发,细致落实思政课程工作

高校需要充分认识到思政课程对于培养应用型人才的重要性,并将思政课程的开展视为教育工作的重点,充分发挥校企双方间的优势。在结合双方优势、短板互补的情况下,校企合力充分推动思政课程的细致落实。比如,高校可以引进企业入驻校园共建众创空间,强调校企合作合作培养应用型人才的重要性,提高学生的就业意识和创业思维,不断提高创新创业能力,为学生未来的就业之路拓宽渠道。同时,在产教融合的背景下,除了需要进行理论知识的教学之外,还需要有效整合校内外资源,不断培养学生的工作胜任能力,从而有效实现课程与职业要求的衔接,有效实现课程思政助力应用型人才培养的教育效果。此外,高校还需要注重以学生为中心,建立多元化、全面化的评价体系,通过分析思政课程开展过程中的客观评价结论,不断析生思政课程开展过程中所存在的成果和弊端,从而有针对性地针对思政课程工作进行改进,以此进一步明确思政课程助力应用型人才培养的方向。

加强师资协同合作,打造思政课程建设核心支柱

高校在开展思政课程的过程中需要注重教师的力量,通过加强师资协同合作,内外培养的方式,建设具有思政课程教学胜任力的师资队伍队伍。一方面,高校需

要加强企业核心工作人员与校内思政教师的协同合作。高校需要邀请企业中工作年限高、职业技能强的优秀工作人员前往高校担任高校的特聘教师,由该特聘教师负责思政课程教学中专业性和实践性较强的知识,从而有效平衡思政课程中理论知识与实践性知识的比重,在有效培养学生理论知识的同时,也能兼具培养学生的职业道德素质和职业技能。另一方面,高校要推动校内思政课程教师与专业课程教师间的协同合作。在产教融合的背景下,为了有效培养应用型人才,高校需要组建思政课程互助小组,该小组由一名思政课程教师和多名专业课程教师组成,并由思政课程教师担任该小组的组长。在成立该小组后,组长需要定期培养召开课程研讨会议,各小组成员对在开展思政课程中所遇到的问题进行充分的讨论,并积极发表自己的意见,提出自己的建议。在进行探讨的过程中,思政课程教师需要充分发挥自身的专业才能,帮助专业课程的教师找准思政课程教育与专业课程教育间的关联性,从而不断培养教师的思政课程胜任能力。

明确思政课程的育人目的,提高学生的职业道德

为了充分发挥思政课程的教育效果,进一步培养应用型人才,高校在开展思政课程建设工作时,需要进一步明确思政课程的育人目的,全面提高学生的职业素养和职业道德。教师在开展思政课程教育的过程中,需要创设真实的职业场景,让学生能够在模拟的职业场景中增强自身解决问题、团队合作等方面的能力,使得日后在进入职场工作后,能够更加适应职场工作节奏,更加从容地面对日后职场工作中所遇到的困难和阻碍。上述课堂教学活动,能够在一定程度上培养学生独立思考、勇于创新的能力,成为未来社会所用的应用型人才。

结语

产教融合为思政课程的开展提供了新的实践场所,而思政课程教育又为应用型人才注入了灵魂。在产教融合的教育背景下,高校需要高度重视思政课程的育人工作,不断加大高校跟社会各界企业间协同合作的力度,有效培养学生的综合素质,全面培养应用型人才。通过校企合作、课程创新、建设师资力量、培养学生职业道德等方式,将思政教育课程与学生的职业发展进行紧密结合,不断培养专业技能和职业品德兼具的新时代应用型人才,为经济社会的高质量发展提供坚实的人才支撑。

[本文系基金项目:2023年陕西省教育厅陕西省高等教育教学改革项目(矿业类“艰苦”专业实施精准思政培育勇挑行业重担的时代新人的路径探索)编号:23BY160]

(作者单位:商洛学院化学工程与现代材料学院,陕西 商洛 726000)