第一图书网, tushu007.com

<<高校教师激励研究>>

图书基本信息

书名：<<高校教师激励研究>>

13位ISBN编号：9787109127708

10位ISBN编号：7109127702

出版时间：2008-8

出版时间：中国农业出版社

作者：王勇明

页数：263

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

<<高校教师激励研究>>

内容概要

高校教师是高等学校的办学主体，是人才培养、知识创新的重要力量。
学校组织管理效能的高低和整个教育教学质量的好坏，关键在于是否充分调动了广大教师的积极性。
激励是管理学、组织行为学的重要研究领域，寻求和设计一种科学的激励机制则是组织管理的核心内容。
在我国高校，激励问题的研究取得了许多的成果，激励被看做是调动教师积极性的重要手段。
王勇明博士所著的《高校教师激励研究》一书在广泛吸收他人研究成果的基础上，围绕高校教师需要的实现及影响教师行为的因素、激励目标与激励因素之间的关系等方面进行了独到的探索，提出了一些较为现实且不乏创新的思路与建议，对于从事该项研究的同志不无裨益。
该书的最大特点是不仅在宏观层面上对教师需要与教师激励的关系作了论述，还在微观层面上运用大量的调研数据对教师激励及其效用作了详细的佐证。
综观全书，教师需要及需要的满足贯穿教师激励研究始终。
《高校教师激励研究》研究表明，现实生活中高校教师的需要具有多样性与多层次性；薪酬满意的需要、环境和谐的需要、教师职业发展的需要既是高校教师的主导需要，也是高校激励教师的主要因素。
研究发现，教师主导需要的满足程度对教师积极性发挥均有正向的影响作用，教师积极性依次来自于职业发展、薪酬满意、环境和谐的激励力量；教师需要的满足程度还对教师流动行为产生直接的影响，不同职务教师群体需要的满足程度越高，该群体流失人员在总流失人数中所占的比例往往会越低；改善教师激励的制约条件，满足教师的合理需要，充分调动教师积极性，是高校教师持续激励的关键，也是组织管理的目标。
《高校教师激励研究》在理论分析与实证研究的基础上，开发出高校教师激励模型，模型所确立的激励主体与激励客体之间的关系不仅可以描述与解释激励因素与激励目标间的数量变化，还可以预测激励的未来发展趋势、指导组织的激励机制设计；研究并提出了高校教师持续激励的政策性建议与措施，有助于给组织的有效管理与激励提供参考。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

王勇明，男，1975年参加工作，1982年毕业于南京农业大学植物保护专业，获农学学士学位，1989年获西南师范大学法学学士学位，2007年获南京农业大学管理学博士学位。
曾任南京农业大学团委书记、党委宣传部副部长、党委办公室副主任、校工会主席、校人事处处长等职，现任南京农业大学植物保护学院党委书记、副研究员。
主要从事高校人力资源管理与研究工作。
出版专著1部，参编教材1部，参与、主持多项省部级科研课题，在各级学术刊物上发表论文近10篇。

<<高校教师激励研究>>

书籍目录

序前言第一章 绪论第一节 问题的提出一、高等教育从社会边缘走入社会中心二、高校管理的危机三、教师激励的缺陷第二节 研究目的与意义一、研究的目的二、研究的意义第三节 研究内容与《高校教师激励研究》结构一、研究的内容二、《高校教师激励研究》的结构第四节 研究方法与技术路线一、研究方法二、技术路线第五节 可能的创新与不足一、可能的创新点二、研究的不足之处第二章 文献回顾与研究现状第一节 激励理论综述一、内容型激励理论二、过程型激励理论三、行为改造型激励理论四、综合性激励理论第二节 高校教师激励研究现状一、国外研究概述二、国内相关研究第三节 结论与启示第三章 研究设计第一节 问卷设计与样本选择一、调查问卷设计二、调查样本选择三、问卷发放与回收第二节 信度与效度检验一、信度检验二、效度检验第三节 需要辨析与变量选择一、教师需要辨析二、研究变量选择第四章 教师职业激励实证研究第一节 教师职业特点与效用一、教师职业特点二、教师职业效用与成本第二节 教师择业行为与职业发展一、意愿流动与教师价值取向……第五章 教师经济激励实证研究第六章 教师环境激励实证研究第七章 教师激励模型构建与实例验证第八章 研究结论与政策建议附录1“ 高校教师激励研究 ”教师个人调查问卷附录2“ 高校教师激励研究 ”学校调查问卷主要参考文献后记

章节摘录

3.教师激励研究。
是高校制度创新的内在要求。
是规范内部人力资源管理的必然结果　　由于大多数高校还不具备吸引一流人才的条件，教师也还没有真正成为令人羡慕的职业，工作生活条件还不尽如人意，福利待遇相对偏低，在很多情况下，教师所付出的劳动与他们所获取的报酬相去甚远，他们所具备的才能与他们所得到的承认也极不相称。
处于市场经济背景下高校建设与发展过程中所出现的各种不和谐因素制约或挫伤了教师特别是中青年教师从教的积极性，给高校的加速发展带来了负面影响。
高校在吸引及留住人才方面处于相对劣势，在稳定人才、用好现有人才方面又因教师队伍管理缺乏有效的激励、竞争机制而日渐成为目前加强高校教师队伍建设所要潜心研究与解决的突出问题。
激励，特别是教师激励越来越受到管理者与被管理者的普遍关注。
然而，激励，尤其是高校教师激励，一直是人力资源管理中的难题。
由于管理者与教师之间的信息不对称，特别是因教师劳动特殊性带来的劳动成果计量的复杂性，并且掺杂着环境的不确定性，激励性薪酬设计的量化标准很难把握，无差别的分配方式不公平，显然不合理，简单的计件制分配滋生“急功近利”，同样导致激励效用递减。
又由于教师个体差异性、心理需求的多样性，特别是教师职业发展不同阶段对自身成就的理解，以及教师对“岗位目标链”及职业生涯的期望，不同年龄、不同职务教师需要的动机往往极为复杂，单一的激励手段其激励效果难以持久。
因此，开展教师激励问题研究，将为构建新型人力资源管理模式提供完整的理论基础，建立健全一套有利于人才培养和使用的激励机制，将大大丰富并发展高校教师激励的理论与实践。
通过教师激励制度设计，创新激励内容与方式，管理激励，营造有利于更多的优秀人才脱颖而出的竞争公平的环境，充分调动教师的工作积极性、主动性、创造性，既是高等教育适应市场经济的客观要求，也是高校规范内部管理的必然结果。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com