

<<高校教师分类激励机制研究>>

图书基本信息

书名：<<高校教师分类激励机制研究>>

13位ISBN编号：9787509609989

10位ISBN编号：7509609984

出版时间：2010-6

出版时间：经济管理出版社

作者：张欣

页数：183

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>

<<高校教师分类激励机制研究>>

前言

教育大计，教师为本。

有好的教师，才有好的教育。

提高教师地位，维护教师权益，改善教师待遇，使教师成为受人尊重的职业。

严格教师资质，提升教师素质，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。

这是国家中长期教育改革和发展纲要中对教师队伍建设提出的高标准。

教师是高校办学的主体。

高等学校教师队伍建设只有主动适应全面提高高等教育质量，提高人才培养质量，提升科研水平，增强社会服务能力，优化结构、办出特色的总体要求，全面提升高校教师的素质和水平，才能顺利完成纲要提出的战略任务。

本书作者把高校教师作为研究对象，需要用科学发展观作为指导原则，采用组织科学系统研究的方法，把教师系统看成开放系统和环境之间有着各种能量的交换。

这是一个整体发展的复杂系统，限于研究的时间和精力，该成果将注意力集中在复杂性和实现机制这一局部子系统的研究上。

鉴于复杂性，作者对教师队伍采用分类方法；在实现机制上也仅仅把着眼点放在激励机制上。

<<高校教师分类激励机制研究>>

内容概要

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。
教师是教育事业的第一资源，有了高素质的教师队伍，才能培养出全面发展的合格人才。
随着我国高等教育发展进入大众化阶段，高等教育工作的重点已经由数量的扩张转向质量的提高，高校人力资源管理部门应以当前事业单位人事制度改革与教师岗位分级聘用为背景，深入研究教师队伍建设的理论创新与实践创新，结合高校教师职业生涯和自身需求特点，构建个体行为与组织目标激励相容的高校教师分类激励机制，以教师队伍建设推进人才培养。
本文的探索，对于进一步深化教育改革，提升高等教育质量和办学效益，对于创新型国家战略目标的实现以及高等教育的全面、协调、可持续发展，具有重要的理论价值和现实意义。

<<高校教师分类激励机制研究>>

书籍目录

第一章 绪论第一节 研究意义第二节 相关概念界定第三节 国内外高校教师管理研究现状评述第四节 高校教师激励机制的研究内容、研究方法及技术路线第二章 理论概述第一节 西方激励思想的萌芽与发展第二节 现代激励理论研究概述第三节 现有激励理论研究的趋势和不足第四节 本章小结第三章 高校教师分类及激励现状第一节 高校教师的分类依据第二节 高校教师分类及激励的选择第三节 高校教师激励现状分析第四节 本章小结第四章 高校教师激励机制的构建方法第一节 总体思路第二节 构建原则第三节 实现途径第四节 激励模式的选择第五节 制定激励政策应注意的问题第六节 本章小结第五章 以岗位聘用为核心的北京市某高校教师激励机制构建第一节 样本高校教师队伍建设情况简介第二节 构建以岗位聘用为核心的激励机制的背景分析第三节 激励对象的个体需求剖析第四节 激励目标的设定与分解第五节 现有激励政策的整合与分类第六节 以激励为目标的教师岗位聘用实践第七节 本章小结第六章 基于QSIM算法的高校教师激励定性模拟研究第一节 定性模拟理论与QSIM算法第二节 定性模拟模型设计第三节 模拟结果第四节 本章小结第七章 机制设计理论下高校教师个体行为与组织目标激励相容的实现第一节 高校教师激励的二重性第二节 机制设计理论与激励相容命题的提出第三节 高校教师个体行为与组织目标激励相容的模型构建第四节 高校教师个体行为与组织目标激励相容的实现途径第五节 实现激励相容需注意的其他问题第六节 本章小结第八章 高校教师队伍建设的政策建议第一节 更新观念，改革教师队伍的管理模式第二节 加强法治，完善教师队伍的管理制度第三节 采取措施，优化教师队伍的建设环境第四节 加大力度，建设学科梯队和骨干队伍第五节 积极探索，建立高校教师培训机制第九章 结论参考文献

<<高校教师分类激励机制研究>>

章节摘录

在员工中间培养主导价值观。

行为导向一般强调全局观念、长远观念和集体观念，这些观念都是为实现组织的各种目标服务的。

(3) 行为幅度制度。

行为幅度制度是指对由诱导因素所激发的行为在强度方面的控制规则。

根据斯金纳的强化理论，按固定的比率和变化的比率来确定奖酬与绩效之间的关联性，会对员工行为带来不同的影响。

通过行为幅度制度，可以将个人的努力水平调整在一定范围之内，以防止一定奖酬对员工的激励效率的快速下降。

(4) 行为时空制度。

行为时空制度是指奖酬制度在时间和空间方面的规定。

这方面的规定包括特定的外在性奖酬和特定的绩效相关联的时间限制，员工与一定的工作相结合的时间限制，以及有效行为的空间范围。

这样的规定可以防止员工的短期行为和地域无限性，从而使所期望的行为具有一定的持续性，并在一定的时期和空间范围内发生。

(5) 行为归化制度。

行为归化制度是指对成员进行组织同化和对违反行为规范或达不到要求的处罚和教育。

组织同化 (Organizational Socialization) 是指把新成员带入组织的一个系统的过程。

它包括对新成员在人生观、价值观、工作态度、合乎规范的行为方式、工作关系、特定的工作机能等方面的教育。

组织同化实质上是组织成员不断学习的过程，对组织具有十分重要的意义。

一个完整的激励机制应是上述五方面要素的总和。

其中诱导因素起到发动行为的作用，后四者起导向、规范和制约行为的作用。

<<高校教师分类激励机制研究>>

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>