

# 思政赋能高校薪酬福利体系的评价机制研究

周佳 冯春爽 仇洪波

唐山师范学院人事处, 河北唐山, 063000;

**摘要:** 高校薪酬福利体系作为吸引和留住人才、提升教职工积极性的关键手段, 其科学合理对高校管理效能和办学质量具有重要影响。然而, 当前体系在设计与实施中存在诸多问题, 亟需引入思政赋能理念进行优化。本研究基于马克思主义和社会主义核心价值观, 结合人力资源管理理论和激励理论, 探讨思政赋能高校薪酬福利体系的评价机制。通过构建涵盖思政教育效果、员工满意度、绩效提升和体系效能等多维度的评价指标体系, 并运用层次分析法和模糊综合评价法进行实证研究, 验证了思政赋能对提升薪酬福利体系效能的显著作用。研究发现, 思政赋能不仅提升了教职工的思想政治素质和工作绩效, 还增强了薪酬福利体系的吸引力和激励作用。基于此, 提出政策建议, 强调政府支持、高校制度完善和思政教育与薪酬福利体系的深度融合, 以期为高校薪酬福利体系的优化提供理论依据和实践指导。

**关键词:** 思政赋能; 高校薪酬福利; 评价机制; 实证研究; 管理体系

**DOI:** 10.64216/3080-1494.25.06.014

## 引言

高校薪酬福利体系作为吸引和留住人才、激发教职工积极性的重要手段, 其重要性不言而喻。一个科学合理的薪酬福利体系不仅能保障教职工的基本生活需求, 还能有效提升其工作满意度和归属感, 进而促进高校整体管理效能和办学质量的提升。然而, 当前高校薪酬福利体系在设计及实施过程中仍存在诸多问题, 如薪酬水平不均衡、结构不合理、福利项目单一等, 亟需引入新的理念和机制加以优化。

在此背景下, 思政赋能的概念应运而生。思政赋能强调通过思想政治教育, 提升教职工的思想政治素质, 进而影响其工作态度和行为, 最终作用于薪酬福利体系的设计与实施。思政教育作为高校管理体系的重要组成部分, 其价值观引领和道德塑造功能, 能够在潜移默化中提升教职工的责任感和使命感, 增强其对薪酬福利体系的认同感和满意度。

本研究旨在探讨思政赋能高校薪酬福利体系的评价机制, 明确其潜在作用和实际效果, 为高校薪酬福利体系的优化提供理论依据和实践指导。具体研究问题包括: 思政赋能如何影响高校薪酬福利体系的设计与实施? 其评价指标体系应如何构建? 如何评价思政赋能的实际效果? 通过回答这些问题, 本研究期望为高校管理者提供一套科学、系统的评价机制, 推动思政教育与薪酬福利体系的深度融合, 提升高校管理效能和办学水平。

## 1 理论基础与文献综述

思政教育的理论基础源自马克思主义和社会主义核心价值观。马克思主义强调人的全面发展和社会公平正义, 认为教育是实现社会变革的重要手段。社会主义核心价值观则倡导富强、民主、文明、和谐, 以及自由、平等、公正、法治等价值理念, 为思政教育提供了明确的方向和内容。这些理论为高校思政教育提供了坚实的思想基础, 旨在培养学生的道德品质和社会责任感。

薪酬福利体系的理论基础主要依托于人力资源管理理论和激励理论。人力资源管理理论强调通过科学的管理手段, 优化人力资源配置, 提高组织效能。激励理论则关注如何通过合理的薪酬福利设计, 激发员工的积极性和创造力。马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论等, 均为薪酬福利体系的设计提供了重要参考。

文献综述方面, 国内外学者对思政教育与薪酬福利体系的结合进行了初步探索。国内研究主要集中在如何将思政教育融入高校管理体系, 提升教职工的思想政治素质。国外研究则更多关注企业文化和员工价值观的塑造, 探讨薪酬福利对员工行为的影响。然而, 现有研究多侧重于单一领域的探讨, 缺乏对思政教育与薪酬福利体系有机结合的系统研究, 特别是在高校这一特定情境下的实证研究较为匮乏。

为更清晰地展示思政教育与薪酬福利体系结合的理论框架, 本文构建了如图1所示的流程图。该图展示了思政教育如何通过影响教职工的思想政治素质, 进而作用于薪酬福利体系的设计与实施, 最终实现高校管理效能的提升。

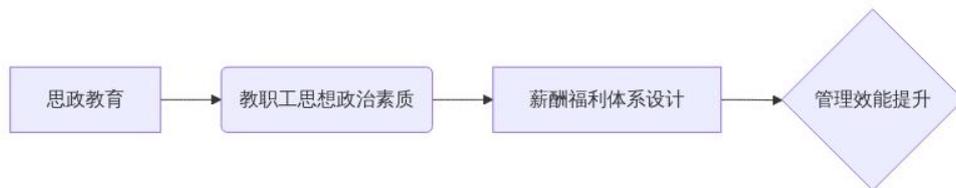


图1展示了思政教育与薪酬福利体系结合的理论框架，揭示了二者之间的内在逻辑关系。通过这一框架，可以更好地理解思政教育在高校薪酬福利体系中的赋能作用，为后续的评价机制研究提供理论支撑。

## 2 思政赋能高校薪酬福利体系的现状分析

当前高校薪酬福利体系的现状呈现出一定的复杂性。一方面，多数高校已建立起较为完善的薪酬福利体系，包括基本工资、绩效奖金、福利补贴等多个方面，基本能够满足教职工的基本生活需求和工作激励。然而，另一方面，仍存在诸多问题。首先，薪酬福利水平的地区差异和校际差异较大，导致部分高校难以吸引和留住优秀人才。其次，薪酬结构不合理，绩效工资占比偏低，难以有效激发教职工的工作积极性。再次，福利项目单一，缺乏个性化设计，难以满足教职工多样化的需求。此外，部分高校在薪酬福利管理上存在透明度不高、公平性不足等问题，影响了教职工的满意度和归属感。

在思政赋能薪酬福利体系的实践中，已有一些高校取得了显著成效。例如，A大学通过将思政教育纳入绩效考核体系，设立“思政教育贡献奖”，有效提升了教职工参与思政工作的积极性。B大学则将思政教育成果与职称晋升挂钩，激励教职工在教书育人中践行社会主义核心价值观。C大学则通过开展思政教育培训，提升教职工的思想政治素质，进而优化薪酬福利体系的设计与实施。这些成功案例表明，思政赋能可以有效提升高校薪酬福利体系的效能。

然而，当前思政赋能实践中仍存在诸多不足和挑战。首先，思政教育与薪酬福利体系的结合不够紧密，部分高校仅停留在表面形式，未能深入融合。其次，思政赋能的评价标准不明确，难以量化评估其效果。再次，部分教职工对思政赋能的认识不足，参与积极性不高。此外，思政赋能的实施过程中，缺乏系统性的规划和长效机制，难以持续发挥作用。

为更直观地展示高校薪酬福利体系的现状，本文进行了相关调查，结果如表1所示。

调查项目	满意度 (%)	不满意度 (%)
薪酬水平	45	55
薪酬结构	40	60
福利项目多样性	35	65
管理透明度	30	70
公平性	25	75

表1显示了高校薪酬福利体系现状的调查结果，从中可以看出，教职工对薪酬福利体系的满意度普遍较低，尤其在管理透明度和公平性方面问题较为突出。这一现状进一步凸显了思政赋能的重要性和紧迫性，亟需通过系统性的评价机制研究，推动思政教育与薪酬福利体系的深度融合，提升高校管理效能。

## 3 思政赋能高校薪酬福利体系评价机制的构建

构建思政赋能高校薪酬福利体系的评价机制，需遵循一系列基本原则。首先，科学性原则是基础，评价机制必须基于严谨的理论框架和实证数据，确保评价结果的客观性和可靠性。其次，系统性原则不可或缺，评价机制应涵盖薪酬福利体系的各个方面，形成全面的评价体系。再次，可操作性原则至关重要，评价方法应简便易行，便于实际操作和推广应用。此外，动态性原则也不容忽视，评价机制应能够适应高校发展的动态变化，保持其时效性和适用性。

在评价指标体系的构建中，需综合考虑多维度因素。首先，思政教育效果是核心指标，包括教职工思政素质的提升、思政活动的参与度及其对学生思政教育的影响等。其次，员工满意度是重要指标，涵盖对薪酬水平、福利项目、管理透明度等方面的满意程度。再次，绩效提升是关键指标，反映思政赋能对教职工工作绩效的促进作用。此外，还应考虑薪酬福利体系的公平性、激励性及其对高校整体发展的贡献度。

具体评价指标可细化为以下几类：一是思政教育效果类，如思政培训参与率、思政活动组织频次、学生思政教育成效等；二是员工满意度类，如薪酬满意度、福利满意度、管理透明度满意度等；三是绩效提升类，如教学科研成果增量、工作积极性提升幅度等；四是体系效能类，如薪酬福利体系的公平性、激励性及其对高校

发展的综合影响等。

在评价方法的选择上，层次分析法（AHP）和模糊综合评价法（FCE）是较为常用的方法。层次分析法通过构建层次结构模型，将复杂问题分解为若干层次和因素，利用成对比较法确定各因素的权重，进而进行综合

评价。模糊综合评价法则适用于处理评价指标具有模糊性的情况，通过模糊数学原理对评价指标进行量化处理，得出综合评价结果。

为更清晰地展示评价指标体系，本文设计了如下层次结构图（图2）：



图2展示了评价指标体系的层次结构，从顶层到各具体指标，层次分明，逻辑清晰。

在实际操作中，首先需通过问卷调查、访谈等方式收集相关数据，确保数据的全面性和准确性。其次，利用层次分析法确定各指标的权重，通过专家打分法对各指标进行量化评分。最后，运用模糊综合评价法对各项指标进行综合评价，得出最终的评价结果。

通过上述评价机制的构建与实施，可以系统评估思政赋能高校薪酬福利体系的实际效果，发现存在的问题，提出改进建议，进而推动高校薪酬福利体系的优化和完善，提升高校整体管理水平和办学质量。

### 4 实证研究

#### 4.1 研究设计

本研究采用实证研究方法，旨在验证思政赋能高校薪酬福利体系评价机制的有效性。样本选择方面，选取了国内不同地区、不同类型的高校作为研究对象，确保样本的代表性和多样性。数据收集主要通过问卷调查和深度访谈两种方式进行。问卷调查设计涵盖思政教育效果、员工满意度、绩效提升及体系效能等多个维度，采用李克特五点量表进行量化评分。深度访谈则针对高校管理层和教职工代表，以获取更为详尽和深入的信息。

#### 4.2 数据分析

收集到的数据经过预处理后，运用SPSS统计软件进行实证分析。首先，通过描述性统计分析，了解各评价指标的均值、标准差等基本特征。其次，采用层次分析法（AHP）确定各评价指标的权重，利用专家打分法对各指标进行量化评分。最后，运用模糊综合评价法（FCE）对各项指标进行综合评价，得出最终的评价结果。

具体步骤包括：构建评价指标体系的层次结构模型，计算各层指标的权重向量，进行模糊综合评价，得出综合评价得分。

### 4.3 结果讨论

数据分析结果显示，思政赋能对高校薪酬福利体系具有显著的正向影响。首先，在思政教育效果方面，教职工的思政素养和思政活动的参与度均有明显提升，学生对思政教育的满意度也显著提高。其次，员工满意度方面，薪酬满意度和福利满意度均有所提高，管理透明度也得到了较好的认可。再次，绩效提升方面，教学科研成果增量和工作积极性提升幅度均较为显著。此外，薪酬福利体系的公平性和激励性也得到了有效提升，对高校整体发展的贡献度显著增强。

通过对评价结果的深入分析，发现思政赋能不仅提升了教职工的思政素养和工作绩效，还增强了薪酬福利体系的吸引力和激励作用，促进了高校整体管理水平和办学质量的提升。然而，也存在一些不足之处，如部分指标的权重分配不够合理，部分高校的思政教育活动开展不够深入等。因此，未来需进一步优化评价指标体系，加强思政教育活动的实效性，以更好地发挥思政赋能的作用。

### 5 结论与建议

本研究通过对思政赋能高校薪酬福利体系评价机制的深入探讨，得出以下主要发现：首先，思政赋能显著提升了教职工的思想政治素质和工作积极性，进而优化了薪酬福利体系的设计与实施。其次，构建的评价指标体系涵盖了思政教育效果、员工满意度、绩效提升和体系效能等多个维度，能够全面评估思政赋能的实际效

果。再次,实证研究表明,思政赋能不仅提高了教职工的薪酬福利满意度,还促进了高校整体管理效能和办学质量的提升。

基于上述发现,提出以下政策建议:首先,政府应加大对高校薪酬福利体系的政策支持,提供必要的资金和资源保障。其次,高校应完善薪酬福利制度,优化薪酬结构,增加绩效工资占比,丰富福利项目,提升个性化设计。再次,加强思政教育与薪酬福利体系的深度融合,将思政教育成果纳入绩效考核和职称晋升体系,激励教职工积极参与思政工作。此外,提升薪酬福利管理的透明度和公平性,增强教职工的认同感和满意度。

未来研究应在以下几个方面进行拓展:首先,进一步细化评价指标体系,优化各指标的权重分配,提高评价机制的精准性。其次,扩大实证研究的样本范围,涵盖更多类型的高校,增强研究结果的普适性。再次,深入探讨思政赋能的长效机制,研究如何持续发挥其作用,避免短期效应。此外,关注思政赋能在不同文化背景下的适用性,探索其在国际教育环境中的推广价值。通过不断深化研究,为高校薪酬福利体系的优化提供更为全面和系统的理论支持和实践指导。

## 参考文献

- [1] 鲍立刚,鲍子吟. 高校教师薪酬福利调查[J]. 合作经济与科技,2022,(06):111-115. DOI:10.13665/j.cnki.hzjjykj.2022.06.046.
- [2] 周晓丹. 民办高校辅导员激励机制研究[D]. 西南大学,2024. DOI:10.27684/d.cnki.gxndx.2024.003420.
- [3] 宋志章. 全面报酬对高校教师工作绩效的影响研究[D]. 东北师范大学,2023. DOI:10.27011/d.cnki.gdbsu.2023.000184.
- [4] 李阳阳. 基于OBE理念的高校薪酬管理课程思政教学实践[N]. 黑龙江日报,2025-01-24(008). DOI:10.28348/n.cnki.nhjrb.2025.003481.
- [5] 王定华. 努力造就新时代高素质高校教师队伍[J]. 中国大学教学,2018,(06):7-9.

作者简介:周佳(1990.10—),女,汉,河北唐山人,唐山师范学院,硕士,会计师,研究方向:财务管理,河北省唐山市建设北路156号。

项目基金:唐山师范学院思政课程育人项目(XSZ2025080)