

“放管服”背景下高职院校绩效考核分配体系的研究

邵千城

西安铁路职业技术学院 陕西西安 710026

摘要: 在高职院校中根据绩效考核来进行工资的分发已经持续了很多年,因为绩效考核是事业单位分发工资的一个主要途径,在高职院校中利用绩效考核来进行分配,这在一定程度上保障了分配制度的公平性,因为大家都是根据自己的实力来进行工资的分配的,能者多劳,挣得自然也就比他人多。同时,我国高职院校也在使用该种制度的过程中不断地对其进行了改进,以此来让绩效考核分配体系能够更加的完善,也能够使其适应高职院校中的一些分配规则和制度。但是在探索的道路上仍旧走了许多弯路,出现了很多问题,导致绩效分配制度在高职院校当中没有得到很好的应用,同时也使得高校中处于不同职位的教师工资水平差异较大,因此也引起了一部分老师的不满,这也是由于我国高职院校在实行绩效分配制度的时候,也是一边探索一边实行的,所以会导致这一政策的实施的过程中没有那么完善。因此,本文将结合实际探讨一下在“放管服”背景下,高职院校进行绩效考核分配体系的研究。

关键词: “放管服”背景下; 高职院校; 绩效考核分配体系

Research on the Performance Evaluation and Distribution System of Higher Vocational Colleges under the Background of “Streamline the government, delegate power, and improve government services”

Qiancheng Shao

Xi'an Railway Vocational and Technical College, Shaanxi, Xi'an 710026

Abstract: The distribution of wages based on performance appraisal in higher vocational colleges has been going on for many years, because performance appraisal is the main way for institutions to distribute salaries. To a certain extent, it guarantees the fairness of the distribution system, because everyone distributes wages according to their own strength, and those who can work harder will naturally earn more than others. At the same time, our country's higher vocational colleges also use this system in the process of continuous improvement to make the performance assessment distribution system can be more perfect. It can also adapt to some distribution rules and systems in higher vocational colleges. However, there are still many detours to exploration, and many problems have arisen. As a result, the performance distribution system has not been well applied in higher vocational colleges. Therefore, it has also caused dissatisfaction among some teachers. It is also because when my country's higher vocational colleges implement the performance distribution system, they are also implementing it while exploring, so the process of implementing this policy will not be so perfect. Therefore, this article will discuss the research on the performance appraisal distribution system in higher vocational colleges under the background of “delegating

课题名称: 西安铁路职业技术学院“放管服”背景下高职院校绩效考核分配体系的研究——以西安铁路职业技术学院为例(项目编号:XTZY21J03)

作者简介: 邵千城,男,1995-12,汉,内蒙古赤峰市人,本科,助理实验师,研究方向:人力资源管理、绩效考核分配、档案管理。

power, delegating power and serving” in combination with the actual situation.

Keywords: under the background of “Streamline the government, delegate power, and improve government services”; higher vocational colleges; performance appraisal distribution system

引言:

所谓“放管服”主要是指企业单位要能够做到简政放权、放管结合和优化服务,以此来营造一个公平和利于竞争的便利环境,绩效考核制度比较看重工作者的个人能力。在进行工资的分配时,有自己的一套完整的评估体系,同时也有着一定的标准和要求,在工作人员达到某一个标准和要求时也展现了自己的个人能力之后,才能够进行相应门槛工资的分配,这也是一种可以激励员工不断提升和进步的分配制度。而绩效考核分配体系在高职院校当中的应用,也可以使高职院校中的教师形成一个良性竞争的趋势,可以在一定程度上让教师转变自己的教学方式,提升自己的教学能力,最终实现高职院校所制定的一系列教育目标,因此绩效考核分配体系在近几年也受到了高职院校的欢迎。但是由于使用手段的不够成熟,所以绩效考核分配制度在和高职业院校相融的过程中出现了一系列的问题。

一、在高职院校中开展绩效考核分配体系体现的原则

(一)体现了管理学的原则

在高职院校中开展绩效考核分配体系体现的第一个原则就是管理学原则。绩效考核分配体系在高职院校中的应用,就是巧妙地利用了管理学当中的心理作用,因为对一个事业单位来说,对员工进行管理不是一件容易的事情,每个员工都有自己独特的办公特点和处事方式,所以说要想对员工进行激励,让其能够去提升自己的工作效率和能力也是需要一定技巧的。但是如果大家都拿着同等的工资,那么就不能去激励员工更好的提升自己,并为事业单位进行服务。而绩效考核分配体系会在一定程度上激励员工,因为绩效考核分配体系是在分发基本工资的基础之上,再对员工的个人能力和对事业单位所做的贡献进行进一步的考核,然后为其分发额外的奖金和工资。所以说能者多劳,多劳多得,员工为了获得更多的工资,就会不断的使自己得到提升。

(二)体现了经济学的原则

在高职院校中开展绩效考核分配体系体现的第二个原则就是经济学的原则。因为绩效考核分配体系是按劳分配的,谁为院校所做的贡献最多,谁的能力越高,谁获得的绩效工资就越多。充分的体现了价值规律,劳动

力所创造的价值越高,那么他将获得越高的工资。因为绩效考核分配体系从本质上来说,就是根据劳动者所开展的一些劳动行为和创造的一些劳动成果来进行工资的分配的。而在高职院校中实施绩效分配制度,实质上就是对高职院校中教师的教学成果和教学行为进行评估,以此来选择出贡献最大的教师,为其分配较多的资金。所以说在高职院校中实施的绩效考核分配体系,也在一定程度上体现了经济学的原则,而在上文中也提到它也体现了管理学的原则。所以说它是科学的,是值得信任的,不仅可以在一定程度上提高高职院校中教师们教学的积极性,而且也可以激励教师让其为学校创造更多的价值。

二、当前在高职院校中实施绩效考核分配体系时的问题

(一)部分高职院校中的教师对绩效考核分配制度不了解

当前在高职院校中实施绩效考核分配体系是存在的第一个问题就是,有部分高职院校中的教师对绩效考核分配制度不够了解,认知不清晰。认为绩效考核分配体系和自己平时的一些教学行为,没有太大的关系,而是只看重期末考核的成果。所以会使部分高职院校中的教师存在一个普遍的现象,就是在平时不太注重自己的教学行为,会产生怎样的教学成果,而在进行期末考核前一段时间内疯狂抱佛脚,来使自己的教学成果更加显眼,如果没有达到自己预期的考核效果的话,还会产生沮丧的心理。但是高职院校当中的绩效考核分配体系,不单只看最后的教学成果。它是包括四个重要项目的,分别为计划绩效、绩效辅导、绩效考核和反馈绩效这四个重要的组成项目缺一不可。但是当前有一部分的高职业院校中的老师,却忽略了前三个绩效考核的项目,认为前三个绩效考核的项目是没有必要的,这也在一定程度上体现了这些高职院校中的老师对绩效考核制度的不了解,认知不清晰。所以说为了解决这一问题,还是要加强高职院校中的教师对学校的绩效考核分配体系的认识的。

(二)落实绩效考核体系时的权责部门各自的职责不清晰

绩效考核分配体系在制定了大体的实施计划和考核标准之后,是要下发给各个院系和专业的,但是当前在

高职院校中接受考核分配体系的实施计划和考核标准的权责部门,却存在着职责划分不清晰状况,这也是当前在高职院校中实施绩效考核分配体系时存在的第二个问题。因为学校在下发给不同的院系和专业之后,是需要这些权责部门进行进一步的分发的,把这些不同的考核体系和标准分发给不同专业的教师们。但是当前却由于高校中一些负责进行绩效考核标准分发的权责部门,没有划分清楚各自的职责范围,而导致每个教师不能够及时地接收到考核的标准和信息。没有把庞大的考核标准和体系进行分解和细化,所以就使得这些考核标准和计划在到达,各个专业和院校教师手里的时候不够清晰和明确。

(三) 进行绩效考核的准则不够明确

在对高职院校中的教师进行绩效考核时,都有着一定的准则。因为绩效考核制度承袭自企业单位,所以在考核准则方面并没有很大的变动,还是从教师的德行、能力、出勤率和成绩这四个方面,来对教师的绩效进行考核的。但是由于利用绩效考核的时间长,所以在考核的过程中并没有实际的参考物,而是指片面的根据这四个方面来对教师进行绩效考核,可能会是考核结果不够准确,不符合教师的实际教学情况。最终导致最后的绩效考核成果没有实际上的意义,因为这四个准则比较笼统,并没有进行具体的细化。所以会导致考核人员在对教师进行考核的过程中,只片面的根据自己一些已有的经验和对教师本人的了解来进行定论,这样会使得最终考核的结果有着较强的个人意志,失去了绩效考核分配体系的公正性,所以在进行绩效考核时,一定要使其准则足够明确,要对其进行细化。

(四) 绩效考核的激励手段过于单调

当前高职院校在进行绩效考核时,所采取一些激励手段有些过于单调,这也是高职院校中实施绩效考核分配体系是存在的第四个问题。根据调查和研究来看,大部分高职院校在对教师进行激励时所采用的方式,仅仅只局限在为高职院校中的教师分配工资上,也并没有采取其他方式,忽略了不同教师的需求。不是所有的教师都对自己的薪酬有要求的,比如说有的教师希望能够对自己的职位进行一定的调整,去教授别的专业,或者是还有的教师希望可以继续参加学校的教育培训,来提升自己的教学水平。但是学校却忽略了不同教师的不同需求,而是笼统地只采用分发薪酬这一方式,但是这一方式对一部分的老师并没有很大的激励作用,所以只会导致绩效考核工作在实施的过程中教师参与的积极性较低。

三、解决高职院校在实施绩效考核分配体系存在问题的措施

(一) 学校要制定明确的考核标准

那么为了使高职院校中的教师能够明确绩效考核分配体系都包含了哪些内容,以及其实施的主要步骤,可以采取的措施有:第一个,学校要使老师明确在院校中开展绩效考核分配体系的管理目标。因为有些教师就是对绩效考核分配制度不够了解才使分配体系的实施存在问题的,比如说制定年度计划绩效考核评价表,在绩效考核评价表中列出绩效考核的一些标准和内容。并要根据各个院系的的教学特点和教学工作的开展,来制定不同的考核标准和内容,以此来生成不同院系和专业的考核任务,这可以在一定程度上提高绩效考核分配体系的准确度和科学性。使每位教师都能够深刻地意识到绩效考核分配体系是如何实施的,以及其包含了哪些内容,并让他们按照计划表上的考核标准进行不断地提升;第二,学校也可以举办相关的讲座,为那些不明白为什么要对学校实施绩效考核分配体系的教师进行讲解,提升他们的理解,让他们进一步的明白在学校中开展绩效考核制度的益处;第三,学校也可以对教师进行集体的培训,在培训的过程中,教师就会明白绩效考核分配体系不止包括期末的总结也是需要过程的,减少他们对学校开展绩效考核分配体系工作的误解。

(二) 明确不同权责部门的职责范围

为了能够使进行绩效考核的标准和要求在进行细分之后,再落实到各个专业的教师身上。就必须要求学校中接受绩效考核标准的权责部门,能够明确自己的职责范围,这其中所采用的最有效的方式还是要数沟通,要善于沟通,使各个权责部门之间有正常沟通的渠道。这就需要学校为这些选择部门提供沟通的机会,比如说规定这些权责部门每周都要举报一次商讨会,在商讨会上去对自己部门所负责到工作任务进行讨论和总结,这样的话也会明确各个权责部门的权利范围。确保其工作的顺利开展和办事效率提高,以此来让他们能够更好地去对学校绩效考核分配的标准进行细化和分发。

(三) 细化绩效考核的准则

当前在高职院校中对教师进行绩效考核时的四大准则分别为,教师的德行,能力,出勤率和成绩。那么要想解决高职院校在实施绩效考核分配体系时存在的问题,就要细化这些进行绩效考核的准则,保证考核结果不受个人意志所支配,体现绩效考核的公平性。首先,需要做到的就是对大准则进行细化。比如说把教师的德

行这一项进行细化,可以分为教师对待学生的态度,教师的为人处世等,而在把教师的能力进行细分时,可以分为教师的教学能力,教师实施教学策略师的实践能力等几个不同的方面;其次,应当扩大进行评选的受众群体,不能够只局限于最后的考核人员。因为他们毕竟对教师日常的为人和教学态度不够了解,比如说可以让学生对班上的教师进行测评,还可以让教师之间互相进行测评,以此来提高考核的民主性,因为教师所教授的学生和朝夕相处的同事,才是最了解他们的人;最后,考核人员在进行最终考核定论的时候,要根据这些不同的测评结果和结合详细的考核标准,来对教师的综合素质进行考核。

(四)使激励的方式更加多样化

那么为了激励高职院校中的教师积极地去参与学校的绩效考核,以此来不断地提升自身的教学素质,就要求学校要使进行绩效考核,激励的手段更加多样化。比如说可以针对不同时期制定不同的激励手段和方式,例如在第一个阶段所采用的激励手段是薪资报酬加岗位的调整,然后对教师可以进行调整的岗位进行公示。在第二个时期,可以采用薪资报酬加继续教育的机会等,在对教师进行激励时,还是要对老师们的需求进行了解。那么在制定激励方式之前就可以面向院校中的老师分发调查问卷,去了解他们内心深处最需要的东西,在达到他们的预期之后,教师就会积极配合考核了。

四、结束语

总而言之,在高职院校中开展绩效考核分配体系有着很重要的意义,因为这样做不仅可以使高职院校中的教师,不断地去提升自身的教学素质,为学生提供更高

质量的教学课堂,而且也可以促进学校全面的提升。同时采用绩效考核的分配体系也符合社会发展的规律和趋势,能够比较科学和公平的为高职院校中的教师进行薪资报酬的分配。最主要的是可以在一定程度上对高中营销中的教师产生激励作用,让他们对自己所从事的这份事业有工作的热情,本文对高职院校中的绩效考核分配体系进行了研究和分析,相信可以促进高职院校更好的应用绩效考核分配体系。

参考文献:

- [1]易普金.高职院校分配奖励性绩效工资中存在的问题及改进建议[J].人才资源开发,2018(04):23-24. DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2018.04.013.
- [2]黄娟,邵千城.“放管服”背景下高职院校绩效工资分配制度的探索与研究[J].老字号品牌营销,2022(04):60-62.
- [3]李云峰.高职院校绩效工资实施过程中的问题和对策研究——以湖南省属高职院校为例[J].湖南大众传媒职业技术学院学报,2014,14(04):86-88. DOI: 10.16261/j.cnki.cn43-1370/z.2014.04.022.
- [4]滕芳.高职院校院系两级管理模式下绩效考核和收入分配改革研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2020,19(02):113-115.
- [5]谢更兴.“双高计划”背景下高职院校人事激励机制的建立[J].闽西职业技术学院学报,2020,22(02):89-92.
- [6]王亚男,秦道炬.公办高职院校绩效工资方案思考——以威海4所公办高职院校为例[J].投资与合作,2021(12):217-218.