

陕西应用技术型民办高校绩效考核对教师流动意愿影响研究

田 沛

西安培华学院, 中国·陕西 西安 710125

【摘要】陕西应用技术型民办高校众多, 在校学生规模很大, 面临的竞争日益白热化。应用技术型本科高校要在激烈的竞争环境下获得更好的发展空间, 关键还在于提升师资实力。因此, 应用技术型本科高校要转变思路, 陕西应用型民办高校要注重师资建设, 解决绩效考核存在的问题, 优化绩效考核体系, 增强整体师资队伍实力, 实现学校的可持续发展目标。本文首先分析陕西应用技术型民办高校教师绩效考核现状, 然后分析陕西应用技术型民办高校教师流动状况, 重点分析陕西应用技术型民办高校绩效考核对教师流动意愿影响, 最后尝试探索陕西应用技术型民办高校教师绩效考核优化对策。

【关键词】陕西; 应用技术型高校; 民办高校; 绩效考核; 教师流动; 意愿影响

Research on the Influence of Performance Assessment on Teachers' Flow Willingness in Applied Technology Private Colleges and Universities in Shaanxi

Tian Pei

Xi'an Peihua College, Xi'an, Shaanxi, China 710125

[Abstract] Shaanxi has a large number of applied technology private colleges and universities, and the scale of students in the school is very large, and the competition they face is becoming increasingly fierce. In order to obtain better development space in the fiercely competitive environment, the key to applied technology-based undergraduate colleges lies in improving the strength of teachers. Therefore, application-oriented undergraduate colleges and universities should change their thinking, and Shaanxi application-oriented private colleges and universities should pay attention to the construction of teachers, solve the problems existing in performance assessment, optimize the performance assessment system, enhance the strength of the overall teaching staff, and achieve the school's sustainable development goals. This paper first analyzes the status quo of teachers' performance assessment in Shaanxi's applied technology-based private colleges and universities, then analyzes the flow of teachers in Shaanxi's applied technology-based private colleges and universities, and focuses on the impact of performance assessment on Shaanxi's applied technology-based private colleges and universities on teachers' willingness to flow, and finally tries to explore Shaanxi's applied technology-based private colleges. Optimizing countermeasures for teacher performance appraisal in colleges and universities.

[Key words] Shaanxi; Applied technology colleges and universities; Private colleges and universities; Performance appraisal; Teacher mobility; Willingness influence

【基金项目】本文属于陕西省教育科学“十三五”规划2020年度一般课题阶段性成果, 课题名称: 陕西应用技术型民办高校绩效考核对教师流动意愿影响研究; 课题编号: SGH20Y1452。

前言

近年来, 关于民办高校教师绩效管理和绩效考核方面的文献不少。原敏(2021)提出, 应用型高校要改变传统的绩效管理, 创新绩效管理, 建立OKR绩效管理^[1]。张帅(2020)指出, 民办高校要构建科学有效的绩效评价体系, 打造优秀的教师团队支撑民办高校的可持续健康发展^[2]。张海涛、张建军、青国霞, 等(2021)指出, 对高校教师进行绩效考核, 促进教师科研创新, 高校需要建立科学、合理的绩效考核体系, 帮助教师产生突破性的创新行为。吕慈仙、智晓彤(2020)指出, 高校的科研绩效考核模式影响教师的创新行为, 教师的创新能力能够调节科研绩效考核模式与教师个人创新行为, 因此, 高校要建立多元化的科研考核体系, 激发高校不同教师的创新潜能。葛洪雨(2021)指出, 民办高校的发展水平关键在于教师水平, 民办高校要打造热爱教学、综合素质强的教师队伍, 高质量的教师队伍离不开民办高校教师的绩效考核, 民办高校要加强科学、合理的绩效考核体系建设。已有的文献探索了民办高校教师绩效考核的现状及其存在的问题、民办高校教师绩效考核的影响因素、民办高校绩效考核优化的对策等, 为本文的研究奠定了一定的理论基础。

1 陕西应用技术型民办高校教师绩效考核现状

陕西应用技术型民办高校主要包括西安培华学院、西安欧亚学院、西安外事学院、西京学院、西安翻译学院、西安交通大学城市学院、西安建筑科技大学华清学院、西安明德理工学院、西安思源学院、陕西国际商贸学院等。陕西这些应用技术型民办高校基本都很重视教学方面的绩效考核, 一方面重视教学工作量的安排, 基本每年教学工作量安排在240-360之间, 教学任务比较繁重, 另一方面, 陕西应用技术型民办高校注重教学评价, 教学督导评价、同行评教、学生评教多个方面进行评价, 但是对于评教结果注重负向激励, 正向激励较少。随着近年来民办高校综合实力排名, 陕西应用技术型民办高校逐渐重视科研实力提升, 陕西应用技术性民办高校重视对教师的科研考核, 并且一些应用技术型民办高校科研方面建立了全面的考核指标和量化分数。以西安某民办高校为例, 将老师分成不同的职级, 不同职级的教师要求完成对应的科研积分义务。科研积分可以从教学成果(教育教学改革项目、应用型课程建设、课程思政、教学创新竞赛、编写教材、教学团队、教师名师、教学成果奖等)、科研成果(纵向课题、横向课题、学术论文、专利、成果转化等)、指导学生

竞赛获奖(互联网+大赛、“挑战杯”学术竞赛、专业竞赛等)、班级建设获奖等。科研积分来源渠道多元化,每一个积分对应一定的经济奖励,当教师完成了义务积分之外超过的积分能够得到一定的奖金,一定程度上激发了陕西应用技术型民办高校教师科研的热情,形成了一批批科研成果,但是科研积分考核制度也产生了一定的负面影响,加速了一些教师的流动行为。

2 陕西应用技术型民办高校教师流动状况

陕西应用技术型民办高校教师流动性较大,每年引进人才数量大,但是每年流出人数也是持续增加,“双师”型教师流动大,新进教师流动率高,人才隐性流失较为严重,陕西一些应用技术型高校因为教师的流动影响了学校的正常教育教学状况,不利于民办高校可持续发展。

2.1 流出人数也是持续增加

陕西应用技术型民办高校教师每一年度都会对外进行人才引进,每年人才大量引进,也是因为每年流出人数不少,需要引进大量的教师进行空余岗位的人才补充,新进教师缺乏对于应用技术型民办高校的适应性,再加上新进教师不理解绩效考评,陕西应用技术型民办高校的新进教师流动率高

2.2 “双师”型教师流动大

陕西应用技术型民办高校流失的教师群体中,“双师型”教师流动性大,教师考取到一定的职业资格证书就会选择新的企业,到社会上寻找新岗位,主要原因还是由于应用技术型民办高校教师对于绩效考核不满意,造成巨大其巨大得工作压力,造成陕西应用技术型民办高校教师流失。

2.3 人才隐性流失较为严重

陕西应用技术型民办高校重视对教师的绩效考核,从教学和科研两个方面重点进行考核,囿于客观条件,应用技术型民办高校教师绩效考核在科研方面并不是人人尽如人意,挫伤了在校教师工作方面的积极性,造成人才隐性流失较为严重。

3 陕西应用技术型民办高校绩效考核对教师流动意愿影响

有人说过,绩效考核是一把双刃剑,既能给组织带来积极影响,不科学、不合理得绩效考核也会给组织带来极大得负面影响,增强组织人才流失意愿。陕西应用技术型民办高校绩效考核对教师流动意愿产生一定的影响,教学科研任务过重加剧了教师流动意愿,增强新入职的部分青年教师的流动意愿,过度的科研绩效考核形成教师的职业倦怠等。

3.1 教学科研任务过重加剧了教师流动意愿

陕西绝大部分应用技术型民办高校对教师有教学工作量的要求,基本都是在240学时-360学时/年,同时,一些应用技术型民办高校对于教师还有行政工作要求,不少教师负责和专业内部的行政性事务工作,占用教师大量的时间,并且严重影响教师的创造力,在完成繁重的教学任务的同时,又要完成琐碎的行政工作,难以完成科研任务,没有完成科研积分,绩效考核的结果影响年终考评、职称评价、职级晋升、岗位调动等,教学科研任务过程过重,以及严格的惩罚后果加剧了应用技术型本科高校教师流动意愿。

3.2 增强新入职的部分青年教师的流动意愿

陕西应用技术型民办高校绩效考核对教师流动意愿有很大的影响。一些青年教师刚刚入职民办高校不久,要接受学校的新职工培训的同时,还要完成定额的工作量,这些教师对于新职场环境还没有完全适应过来,又面临科研绩效考核科研积分难以完成,增加了年青教师工作压力,不仅挫伤了青年教师在民办高校长期发展的信心,增强了年青教师流动的意愿。

3.3 过度的科研绩效考核形成教师的职业倦怠

陕西一些应用技术型民办高校注重科研绩效考核,而实际上,应用技术型民办高校的科研条件较差,能够对接的科研资源有限,影响应用技术型民办高校的科研成效,难以产生高质量的科研成果,对于应用技术型民办高校教师的科研能力提升

没有促进,反而增加了应用技术型民办高校的工作压力,不少教师甚至对教学形成了职业倦怠,这部分教师造成了应用技术型民办高校隐性的教师流失,不利于应用技术型民办高校的可持续发展。

4 陕西应用技术型民办高校教师绩效考核优化对策

为了更好地达成教师绩效考核目标,陕西应用技术型民办高校要持续不断地优化绩效考核,建立完善的教师绩效考核指标体系,加强对教师绩效考核指标体系的解读与培训,要科学艺术地对绩效考核结果进行反馈与应用等。

4.1 建立完善的教师绩效考核指标体系

陕西应用技术型高校针对教师要建立完善的科学合理的绩效考核指标体系,从教学、科研、学生管理、社会服务四个维度进行绩效考核指标确定。在教学层面,主要通过教学工作量和教学工作质量两个方面进行考核,要科学合理地确定教师的工作量,教学质量评定的维度也要多元、科学、合理;在科研方面,需要根据教师的教学工作量与科研工作量来进行确定,如果教师教学任务工作重,可以确立为教学型教师,科研考核要求就要放低;如果教师教学任务较轻,可以确立教师为科研型教师,增强科研考核要求,从横向课题到账金额、纵向课题的级别、纵向课题的到账经费、发表论文的级别、专利类型等方面来进行考核,兼顾教师的科研与教学,但是也要做到教学与科研的有效平衡。在学生管理方面,主要从班级建设、学风建设、指导学生论文、指导学生竞赛等方面进行考核评价;社会服务主要组织学生社会实践活动、志愿服务等,提高学生育人全过程全员参与性。

4.2 加强对教师绩效考核指标体系的解读与培训

陕西应用技术型民办高校制定绩效考核制度教师的参与性较低,并且民办高校的绩效考核制度实施的稳定性较差,教师对于绩效考核指标体系不是很熟悉,因此,陕西应用技术型民办高校要加强对教师绩效考核指标体系的解读与培训,加深每一位教师对绩效考核指标体系的认知,更重要的是明白自身所需要完成的教科研任务,从而实现教师的目标管理,帮助应用技术型民办高校教师更好地完成工作目标,从而达成应用技术型民办高校绩效管理优化的目标。

4.3 要科学艺术地对绩效考核结果进行反馈与应用

陕西应用技术型高校每一年度都会年终绩效考核,不少教师看到绩效考核结果后缺乏自我的反思,对职业行为不加以改善,甚至可能还出现主动离职行为。因此,陕西应用技术型高校需要科学艺术地进行绩效考核结果反馈,助力更多的教师关注绩效考核后续行为,注重考核结果之后教师的心理状态、情绪变化、思想改变等,及时疏导教师受到绩效考核之后心理障碍和负面情绪,帮助他们制定全新的工作计划,并且能够全身心地投入到工作重;同时,陕西应用技术型高校要注重对绩效考核结果的应用,奖绩效考核结果应用到教师的岗位胜任、职称评定、评优评先、薪资晋级、津贴发放等方面,进而增强应用技术型民办高校对绩效考评的重视。

5 结论

总而言之,陕西应用技术型民办高校要奖绩效考核创新作为学校人力资源管理创新的重要组成,改变教师职业心态,改善教师工作绩效表现,建立一套科学合理的绩效考评体系,适应应用技术型民办高校的实际情况,助力教师的成长与发展,提升教师的综合素质,实现应用技术型民办高校学校发展目标和教师个人目标高度统一,从而促进应用技术型民办高校良性可持续发展。

参考文献:

- [1]原敏. OKR 视角下的应用型高校青年教师绩效管理研究[J]. 沈阳工程学院学报:社会科学版, 2021, 17(4): 54-57.
- [2]张帅. 民办高校教师绩效考核优化研究[J]. 智库时代, 2020(10): 231-232.