

新时代绩效考核在高校人力资源管理中的应用探究

姚献鹏

(河北工程大学 河北 邯郸 056000)

摘要:目前,在社会发展进步中,人力资源已经成为十分重要的资源,做好人力资源管理对促进社会发展进步来说有着较大价值。同时,越来越多的人重视与人力资源管理有关的问题。在高素质人才培养中,高校发挥重要作用,也是重要的主阵地,为促进高校人力资源管理工作良好开展,就需要重视绩效考核的应用。通过绩效考核,可以提升高校人力资源管理效果。本文主要分析新时代下,绩效考核应用于高校人力资源管理中的价值,探索应用的原则,提出优化绩效考核管理理念、合理构建绩效考核制度、完善考核内容标准流程等应用策略。

关键词:新时代;绩效考核;高校;人力资源管理;应用

引言

在高校人力资源管理中,要想实现相关管理工作在新时代下的良好开展,就需要注重绩效考核的应用。因为通过绩效考核可以将学校教职工的工作状态有效呈现出来,尤其是教职工的工作内容、质量等。从而更为有效地评价教职工,促进人力资源管理监督和激励等相关工作的合理开展。在绩效考核的具体应用中,还需要围绕相应的应用价值、原则、策略展开合理分析。

一、新时代绩效考核在高校人力资源管理中的应用价值

其中高校人力资源管理中绩效考核的应用价值主要体现在以下几方面:一方面,可以帮助高校人力资源管理进行人力资源规划,以及更好地招聘相关人员。在高校人力资源管理中,良好的绩效考核系统能够助力高校有效评估员工的知识掌握情况,还有相应的技能水平。进而将有效地预测结果提供给人力资源的供给,提升人力资源管理的效果。而且良好的绩效考核也可以使高校及时获取人力资源,然后将人力资源用在需要的时间与岗位方面。同时,现有高校面临的主要问题是人,尤其是对人员的任用存在很多问题。而要想提高人员招聘和选拔方面的效果,就需要发挥绩效考核的作用。因为基于科学与合理的绩效考核,能够综合评价应聘人员 and 高校现有员工的政治素质、业务能力等,也可以更好地帮助高校领导实现知人善用。并且绩效考核能够充分细化高校的用人标准,使高校的用人标准更加明确,还可以使高校有效选拔到合理的员工,并引导员工有效融入工作环境中,尽最大的努力来服务高校发展。总的来说,在高校的人力资源规划,还有招聘相关人员过程中,绩效考核发挥较大的助力作用,甚至可以使高校的用人标准方面更为明确。另一方面,在高校的人力资源管理中,绩效考核的应用可以促进奖惩工作的全面开展。因为对高校的奖惩工作开展来说,绩效考核是主要依据。在员工激励过程中,奖励和惩罚是重要内容。并且人力资源管理中的重要原则也是奖惩分明,为了更好地将高校的奖惩分明工作落实,提升工作效率,就需要加强绩效考核的科学性、公平性,积极结合绩效考核结果,对相关员工的奖惩等级进行判断。与此同时,人力资源管理中的绩效考核综合各个因素,在对员工进步给予肯定的基础上,还会将员工的不足更好地指正出来,帮助员工改正相应的错误,确定未来的发展与奋斗方向。甚至也可以将更好的工作环境提供给员工,为员工之间的有效竞争、公平竞争提供良好的保障。

励过程中,奖励和惩罚是重要内容。并且人力资源管理中的重要原则也是奖惩分明,为了更好地将高校的奖惩分明工作落实,提升工作效率,就需要加强绩效考核的科学性、公平性,积极结合绩效考核结果,对相关员工的奖惩等级进行判断。与此同时,人力资源管理中的绩效考核综合各个因素,在对员工进步给予肯定的基础上,还会将员工的不足更好地指正出来,帮助员工改正相应的错误,确定未来的发展与奋斗方向。甚至也可以将更好的工作环境提供给员工,为员工之间的有效竞争、公平竞争提供良好的保障。

二、新时代绩效考核在高校人力资源管理中的应用原则

(一)人文性

新时代背景下,绩效考核与高校人力资源管理的结合,需要坚持人文性原则。因为人力资源管理的基础是將人当作重点,所以在绩效考核学校的教职工时,就需要高校积极落实人文性原则。并且也只有使教职工在进行绩效考核期间,充分体会到学校对自己的关心和保障,才能有效地改变绩效考核认知与态度,明确考核对自身发展的重要意义,进而有效地将个人发展和学校发展有机融合。同时,在人文性原则引导下,高校需要将更多的展示舞台提供给教职工,也需要对教职工的工作环境进行改善,使员工的精神与物质方面需求得到满足。如此一来,才可以使教职工更好地热爱相关工作。

(二)公平性

对高校人力资源管理来说,绩效考核的公平性发挥重要作用,也是促进各项工作有效开展的关键。因为公平性会对教职工的工作热情和主动性产生很大影响,所以高校在绩效考核工作开展中,就需要结合公平性原则加强绩效工资规定的制定,还要有效了解不同教职工对公平性的不同认知和了解。从而防止出现教

职工错误认识绩效公平性,以及对相关公平性不满的情绪。另外,在有效配置绩效工资过程中,也需要将多劳多得的相关原则呈现出来。如此,才可以让教职工对个人的付出有充分的认识,并尽可能地将自身工作热情体现出来。

三、新时代绩效考核在高校人力资源管理中的应用策略

(一) 优化绩效考核管理理念

为促进新时代绩效考核与高校人力资源管理的融合,需要从对绩效考核管理理念的优化角度出发,改变以往的管理理念,使人力资源管理呈现出更好的发展优势,增强绩效考核的有效性。一方面,高校需要通过绩效考核管理理念创新的形式,将绩效考核的作用体现出来,也要对绩效考核管理的具体作用有足够的认识。并且坚持做到有效创新,进而才可以实现管理水平的提升。另一方面,高校需要在人力资源管理中,对目前学校所面临的的具体情况进行分析,并第一时间改变传统思想观念,加强绩效管理制度的设计。同时,也需要引导人力资源管理人员充分地把握与控制整个绩效考核,将新的管理理念融入进去,最大化地发挥绩效考核对人力资源的管理作用,促进人力资源管理获得理想成效,并使绩效考核工作得到良好的发展。除此之外,要想使员工主动地融入绩效考核中,也需要在人力资源管理中,对实际的考核价值进行宣传,尤其是要传播绩效考核对个人的影响。通过绩效考核才能使个人的能力和素质更好呈现出来,并结合自身的不足,促进个人能力和素质的发展。以此提高个人发展的整体水平和效率,更好地为高校各项工作的实施提供服务。

(二) 合理构建绩效考核制度

新时代下,高校人力资源管理的发展和实施离不开绩效考核。因为绩效考核是帮助高校人力资源管理工作有效开展的重要方式,也是使高校奖惩工作合理开展的主要路径。而要想体现出绩效考核的作用,就需要高校合理构建绩效考核制度。一方面,要想使绩效考核自身的作用体现出来,就需要加强绩效考核制度的构建。因为这样可以将科学地指导提供给绩效考核工作,提高相关工作的效果。并且在相关工作的执行中,高校也需要引导考核人员按照考核制度对各项工作进行执行,不断地将考核的规范性和有效性体现出来。另一方面,在相关考核制度的构建中,高校需要通过相应的制度来保障考核对象的考核信息真实性、时效性。进而才可以使考核结果的信度更强,提升考核结果的有效性。还要在制度的引领和约束之下尽可能地做到考核信息的公开透明。进而避免考核结果受到不利影响,确保高校对相关人员的公平性和有效性考核,提升人力资源管理的整体效果。

(三) 完善考核内容标准流程

现如今,完善的考核内容标准和相关流程是保障绩效考核效果的关键。所以高校人力资源管理工作要想运用绩效考核,实现对人员的有效考核与培养,就需要将指导思想放在公平公正方面,运用这样的思想来约束和规范绩效考核过程、结果。并且也只有将公平公正的指导思想落实,才可以将考核的真正作用体现出来,保障绩效考核的有效性。一方面,在完善考核内容标准和流程中,高校需要对以往的考核内容标准和流程进行创新,也要要求有关部门和人员结合流程进行考核工作,从而促进工作的井然有序执行。另一方面,人力资源管理中,相关人员需要对绩效考核有充分的认识,也需要对考核内容标准和流程方面的复杂性有充分的考虑。然后在相关工作开展中,根据考核内容和流程可能遇到的相关影响,对考核内容和流程进行完善。如此,才能确保考核的客观公正,最大化地避免因为考核内容和流程失误而使得绩效考核的执行面临诸多困境。以此提升绩效考核的效率,推动高校在人力资源管理方面的良好开展,增加实际的工作质量。

结语

在新时代下,高校人力资源管理的发展需要注重绩效考核的应用。因为通过绩效考核,可以促进人力资源管理的创新发展,还能使工作效率得以提升。在运用中,需要高校人力资源管理从优化绩效考核管理理念、合理构建绩效考核制度等方面出发,以此实现对绩效考核的有效使用。

参考文献:

- [1]刘晚霞.浅议人事管理信息系统在高校人力资源管理中的应用[J].数字通信世界,2023,(09):89-91.
 - [2]李国荣.贵州高校人力资源管理中的沟通问题研究[D].贵州大学,2022.001810.
 - [3]薛鹏.新时代事业单位绩效考核在人力资源管理中的作用探究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022,(07):85-87.
 - [4]张岩.“双创”视域下高校人力资源管理中的问题与对策研究[J].辽宁经济职业技术学院.辽宁经济管理干部学院学报,2021,(02):33-35.
 - [5]王骁.从数字化到智慧化:高校人力资源管理系统的应用现状与发展趋势[J].人力资源,2020,(02):68-69.
- 姚献鹏,男,汉族,1990-02,河北邯郸人,河北工程大学,本科学历,硕士学位,研究方向:主要从事人力资源管理方向研究。