

绩效考核在高校人力资源管理中的实际应用

曲晓娇

长春理工大学 吉林长春 130000

摘要:当前人力资源已经成为社会发展进步的重要资源。绩效考核是人力资源管理过程中的重要部分,对于提高管理质量以及效率起着重要的作用。目前绩效考核已经成为高校人力资源管理的重要组成部分,随着时代的发展,高校要重视对于人力资源管理中绩效考核工作的内容、效果,合理应用绩效考核机制,有效督促教职职工投入到工作中,拥有丰富管理经验,对绩效考核的实际应用展开深入的研究,合理配置高校人力资源,提高考核水平,发挥评价激励作用,构建完善的人力资源管理模式,促进人才的有效利用,提高教师和管理人员的工作效率。

关键词:应用;高校;人力资源;绩效

The Practical Application of Performance Appraisal in College Human Resource Management

Xiaojiao Qu

Changchun University of Science and Technology Changchun 130000

Abstract: At present, human resources have become an important resource for social development and progress. Performance appraisal is an important part of the process of human resource management, and it plays an important role in improving the management quality and efficiency. Performance appraisal has become an important part of university human resource management, with the development of The Times, universities should pay attention to the content of human resource management, performance appraisal mechanism, effectively urge staff into work, have rich management experience, the practical application of performance appraisal research, reasonable allocation of university human resources, improve the assessment level, evaluation incentive, build perfect human resource management mode, promote the effective use of talents, improve the work efficiency of teachers and managers.

Keywords: application; university; human resources; performance

引言:

当前人力资源管理是高校内部管理中的重要组成部分,为了摆脱人力资源管理模式的障碍,要重视对人力资源的调整,将考核纳入到人力资源管理过程中,重新调整管理思路和管理路径,明确新时代人力资源管理的新内容、新方法、新要求、新标准,构建完善的人力资源管理模式,要进一步借助人力资源管理中绩效考核内容来提高管理水平,更好的促进高校的可持续健康发展。

一、绩效考核与高校人力资源管理的相关概述

绩效考核既是人力资源管理工作的核心内容,也是重点难点。人力资源管理最早应用于企业的发展运营工

作。绩效考核是重要的考核制度,通过考核能够了解员工的工作状态、工作水平。而且随着时代的发展,高校的人才竞争越来越激烈,如何分配现有的人力资源,调动员工的激情,调动员工的工作热情,成为人力资源管理的重要性工作。通过绩效考核能够建立科学完善的考核制度,根据现有的员工具体情况和工作状态进行反馈,对教职职工的工作状态进行评价,可以更好的调动教职职工的工作积极性。随着学校的发展,要进一步提高教学质量,促进科学成果的转化,通过绩效考核可以完善绩效考核评价制度,能够顺应时代的发展节奏,对教职职工进行充分的应用。在现有人力资源条件上,调动人员的积极性、主动性,使这些员工更加清晰的认识自我,不断完善自我,提高自我。随着教学改革不断深化,高校要将人力资源管理理念应用于内部管理机制中,

作者简介:曲晓娇(1984.10-),女,汉族,吉林长春人,大学本科,研究实习员,研究方向:人力资源管理。

可以进一步实现内部管理及完善。综合考虑不同的影响因素,激发员工的工作热情。促进高校积极健康的发展。在高校推动人力资源管理与创新过程中,要坚持绩效考核的主阵地,构建完善的绩效考核评价体系,依据现有的条件对管理模式不断调整和优化,发挥人力资源管理的推动作用和价值,使教学员工能够获得更好的满足感、认同感。

二、绩效考核在高校人力资源管理中所存在的主要问题

(一)对教职员师德考核重视程度不够,考核的内容较为繁杂

当前高校在发展过程中,会设置较多复杂的目标,考核内容没有及时考虑到内容便利性,由于复杂的内容细节导致员工情绪产生抵触,限制了员工的发展。考核内容虽然详细,但十分繁杂,打击了教职员的工作积极性,影响教职员的个人发展。在内容制定的过程中划分为多个模块,过分的将考核指标详细列出来,使教师员工在开展过程中增加了恐惧感,日积月累产生疲惫心理,而且部分员工对于工作制度的考核会产生逆反心理,产生消极情绪,降低员工的工作效率。若员工考核指标太过详细、复杂,无法进一步得到创新发展,与设置人力资源考核制度的初衷相违背。在考核过程中,只重视员工师德考核,对于其他方面的内容重视程度不够,重数量轻质量的情况较为严重,考核评价急功近利,考核内容较为单一。

(二)缺乏考核的反馈

现阶段大部分高校绩效考核工作是教职工是否达到相应的考核标准,设定了明确的考核标准。但内容非常完整,结果是依照考核标准来进行,但是在实际过程中高校人员考核的结果没有针对进行解释以及处理,考核过程中考核反馈的重要性没有进行做出相应的评价工作。教职工不知道自己的工作状态,没有明确根据考核结果来提高自身的工作状态,没有及时应对自己的考核结果,无法做出正确有效的应对调整,不利于高校以及教职员工的长期发展。

(三)考核缺乏规范性

考勤体系的制定、考评指标都包含着个人意愿。在实际过程中,绩效考核制度在实施过程中存在的不规范性,大多数人员是根据学校发展的实际情况制定考核标准,但考核过程中存在的管理人员的主观感受,而且学校领导会请外边专业人员进行考评制度的建立,建立过程中没有充分考虑各种影响因素,掺杂着领导层的主观意识,在实际情况过程中教师都是通过学校来批评自己的工作付出是否得到相应的匹配,长期以来,忽略了

考核过程中员工的感受,影响了员工的积极性。

(四)在绩效考评过程中存在较强的民主性

考评结果具有较强的民主性,在绩效考评过程中会涉及到较多人员,多方面通过考评人员的共同参与,因此会存在一些民主性。在实际过程中由于参与绩效考评的人员与被考核人员存在一定的联系,在考评过程中存在主观意识,考核过程中缺乏对考核工作过程的考核,不具有针对性,不具备科学性,考核结果的价值性不高,考核结果不具备显著特点。

(五)缺乏健全的制度对绩效管理进行约束

在绩效考核过程中,部分高校考核制度缺乏有效的约束,在整个过程中没有针对教职员进行良好的量化指标分析,对员工的考核没有结合岗位职责,忽略了工作责任,严重影响了教职员的工作积极性以及参与性。

三、绩效考核在高校人力资源管理中的应用策略

(一)注重多元化的考评方式

绩效考核对管理人员提出的一定的要求,为了凸显人力资源管理模式的重要价值,高校要必须完善现有的考评方式,朝着多元化的方向发展,使考核具有一定的目的性。要通过利用各种手段提高人力资源管理的水平,要将绩效考核结果切实应用到教学教职员的个人培训、待遇、薪资构成等方面,在考核过程中要重视对于重点业务为考评对象,注重不同考核指标的具体内容、形式、要求。在考核过程中,领导要重视对于重点考核内容的研究,实现不同考评方式之间的多元化组合,了解员工的工作状态和工作能力,保证后期工作执行的科学性、针对性,同时要调整考核结果,及时反馈给各位教职员中,确保各类教职员能够了解自身的表现,让每位工作人员能够产生更多的工作能力以及工作兴趣。在人力资源管理过程中要创新元素,关注绩效考核,提高对员工的吸引力,做好结果反馈后的各项安抚工作,给予教学工申诉辩驳的权利。通过反馈后,认为有异议或者有失公允的考核结果进行调研。学校要重视对客观合理的分析解读,通过一部分时间了解各种考核方式的具体内容及操作要求,满足现代化的考核方式,不断合理配置与应用人力资源,实现人力资源模式的有效发挥,帮助员工更好的解决实际问题。

(二)优化绩效考核的内容标准与流程

绩效考核的过程和结果都要以公平公正作为指导思想,高校要立足于自身实际,从自身的发展阶段以及办学特色出发,制定绩效考核的内容。高校要进一步顺应高等教育发展规律,不断优化考核流程,严格按照流程去实施绩效考核工作,构建相应科学合理的考核制度,不断提高教职员的的教学教育质量,为培养德智体美全

面发展的人才为目标。人力资源管理人員要意识到绩效考核重要意义,充分考虑绩效考核的内容以及复杂性,综合结合不同因素去优化考核内容与流程,在绩效考核过程中要重视对于学校领导、学生代表的参与,可以以一个学期为考核周期,采用季度、月度考核相结合的方式,逐步使考核绩效更加客观公正,有效防止部分失误导致绩效考核在具体进行过程中出现的固定问题,可以采用行政打分法、等级评估法的方法进行绩效考核。在绩效考核内容制定过程中,要与高校发展目标和教学工的任务具有一致性,使高校管理与绩效考核内容具有相适应性、匹配性。在考核内容过程中要从语言表达、知识结构、教学态度、教师著作、科研项目、工作态度、业绩能力等方面进行制定完善。

(三) 规范实施绩效考核,增强绩效考核的实施力度

实施的规范性是绩效考核作用有效发挥的途径。在考核计划内容标准确定后,要严格按照相应的标准进行,落实好绩效考核细则。高校要想提高绩效考核的规范性,就要立足于实际情况,针对问题做好全方面的监控,教研主任、系主任、科室主任作为主要的绩效考核的承担责任,应切实发挥好自身的工作职责,吃透绩效考核导向内容精髓,做好沟通交流工作,要及时监控好学院部门以及办公室的各个岗位,对于考核内容与环节进行全面的把控,要深入沟通考核详细资料,帮助被考核对象做好考核信息的完整性、准确性,要重视对于考核内容与环节的全面控制,不断提高考核工作的重要性,从根本上解决相关的问题。此外,在绩效考核过程中,做好安排工作,全过程参与绩效考核制度的宣传,切实做好绩效考核的公开整合,使被考核者认真对待考核工作,明确工作方向。在考核过程中,保持规范操作^[9]。在绩效考核工作开展之前,可以加大培训工作,让教职员工真正理解考核的重要性和意义,提高自身的认识,意识到绩效考核的目的,发挥出其工作的价值,进一步促进员工主动、积极的参与绩效考核工作,推动高校得到讲课的发展。

(四) 加强对绩效考核方式的监督

在新时代高校要重视绩效考核方式的监督工作,做好绩效考核监督可以从以下几个方面进行,其一,通过绩效考核结果不断来提升监督力度,考核结果教职员工与高校的发展具有重大的影响,因此高校要重视对考核结果的监督以及根据其结果反馈来不断提升监督力度,让考核能够最大程度做到公平、公正,同时可以对考核制度制定奖惩措施,避免考核绩效中不合理的现象发生,让绩效考核结果公式出来,确保绩效考核公平公正的落实;其二,要明确绩效考核责任,高校的绩效考核各个科室部门都要做好相对应的工作,领导层要及时传达考

核思想理念,通过逐层考核不断进行责任分解,全方位组织审查,人力资源部门要对各个部门做好分析与各级领导要做好沟通与确认,部门之间要做好责任目标的划分,对考核的规划要做到公平公正,确保绩效公正合理性;其三,做好高校绩效考核监督的制度保障,在进行人力资源管理中,可以通过绩效考核制度来保障人力资源管理体系的完善,通过加强绩效考核的监督制度在一定程度上可以促进绩效考核的公平公正,促进高校健康的发展。

(五) 合理运用信息化技术

当前社会不断进步,信息化时代的到来能够突破时空的限制,高校在人力资源管理模式中要借助信息化创新管理模式,提供技术支撑。在绩效考核过程中,人力资源管理工作人员要及时了解信息化手段,借助大数据、人工智能、物联网等手段构建科学完善的考核管理制度,要借助先进的设备在应用中提高管理的效率以及质量,不断对人力资源进行合理的配置与应用,营造良好的轻松氛围。而且随着时代的不断发展,要重视绩效考核在高校人力资源管理中的有效应用,可以通过评价体系的进一步完善,使人力资源考核得到了广泛的应用,重视信息手段中各种信息资料的收集,保证信息的准确性,对信息进行分析解读,实现灵活应用,为高校的发展提供更多的依据,摆脱传统人力资源管理过程中的束缚,积极发挥人力资源管理的重要作用。

四、结束语

综上所述,当前教育不断深化改革,在高校人力资源管理过程中,对于绩效考核有着重要的影响。绩效考核不是单纯的以考勤为核心的制度作为关键的手段,而是通过科学合理的设计绩效考核体系,掌握绩效考核方法,切实满足高校教学的现实需求。新时代背景下,高校要重视人力资源管理中绩效考核工作的顺利执行,构建完善的绩效考核内容,标准规范性的实施绩效考核内容,明确绩效考核的目标,运用好绩效考核的结果,并做好及时的反馈工作,为学校的发展作出贡献,使高校人力资源管理更加科学化。

参考文献:

- [1]罗丽霞.绩效考核在人力资源管理中的价值及应用[J].中国集体经济,2022(15):103-105.
- [2]贾丽荣.绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用[J].投资与合作,2022(04):153-155.
- [3]王天晓.绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用及应用[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(04):90-92.
- [4]罗卫江.绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(01):64-66.