

高校的岗位考核及其人性化管理

肖裕水

马来西亚世纪大学 马来西亚 哥打白沙罗 999004

【摘要】：大学生一直都是国家储备人才的主要群体，然而高校工作者作为这些国家储备人才的直接接触者，其工作无疑是至关重要的。本文通过研究人性化考核的标准，分析现阶段人性化岗位考核出现的问题，由此找出岗位考核人性化管理的措施。

【关键词】：岗位考核；人性化；管理

Post Examination and Humanized Management in Colleges and Universities

Yushui Xiao

SEGi University Malaysia Kota Damansara 999004

Abstract: College students have always been the main group of national reserve talents. However, as the direct contacts of these national reserve talents, the work of university workers is undoubtedly crucial. By studying the standards of humanized assessment, this paper analyzes the problems of humanized post assessment at this stage, and finds out the measures of humanized management of post assessment.

Keywords: Job assessment; Humanization; Management

1 引言

高校人事管理体制的进一步深化，其核心在于考核，考核作为一个基本工作，直接影响到是否能够实行岗位聘用，也在推动着人事体制的进一步完善。而进行人性化管理的重要内容就是根据已确立岗位职责进行岗位考核。基于此，进行高校的岗位考核机器人性化管理研究是十分有意义的^[1]。

2 人性化考核的标准

好的考核工作标准一定是客观、公正、准确的。在实施人性化岗位考核中，应按照以下几个标准：

2.1 综合性

考试要综合考虑，既要考察专业知识水平，又要考察科研能力，要有思想政治表现，要有职业道德，要有组织纪律，要有团结精神，要有创造力。综合考评能够让应聘者在提升自身专业素质和工作技能的同时，更注重自身的素质和个人素质的提升。

2.2 客观性

考核必须根据事实，以思想、业务水平、工作态度和工作业绩为主要指标，注重工作实绩，对学生在教学、科研、育人工作中的成绩和贡献。

2.3 公平性

考核一定要公平，考核的内容要清晰、合理，要按照一定的标准和流程来考核，要做到客观公正，要把工作业绩和工作责任都纳入考核范围，定性考核要靠群众说话，量化考核要以事实说话，确保考核的客观公正。

2.4 科学性

考核要有科学性，在考核指标体系、考核标准、考核方法

等方面全面体现工作的本质与特征，考核指标要具备一定的可测性和可用性。

3 人性化岗位考核的特征

3.1 岗位任职与岗位考核联系

考核是一种有效的人力资源配置方式，它应与任职相衔接，以达到对人才的充分利用和把握人才与工作的配合，这可以加强合同的经营，提高法律观念；强调动力与紧张共存，提升工作效能。

3.2 考核内容联系到岗位职责及其工作目标

考核内容联系到岗位职责及其工作目标从而可以有效地解决考核工作的主观随意，从而达到客观公正的目的。

3.3 平时考核与年度考核作为岗位考核中的一部分

平时考核是最常见最普遍的考核，也是岗位考核的基础，而年终考评，则是对在聘期内，在任职期间，对其进行绩效评价以及对其在任职期间的工作表现进行全面的评价，并以此来决定其是否继续录用。

3.4 明确岗位考核目标

岗位考核既要考察候选人在当前工作中的政治、思想道德、工作表现，又要考察其是否具有胜任工作所需的德才观和工作能力，更要通过科学的考核，形成优良的指导，使竞争激励机制发挥作用^[2]。

4 现阶段人性化岗位考核出现的问题

人性化岗位考核是指从政治思想、职业道德、工作态度和工作业绩等方面，对其进行综合、系统的评估。实行人性化的工作考评，能够更好地对应聘者的能力、思想、业绩进行评估，掌握其内在潜能、素质和水平的实现。考核工作的工作内容包

括工作职责、工作评价的方法等。评价不能与岗位责任、工作目的相统一,就不能体现岗位、层次的差别,也就没有针对性,也就很难确保评价的客观、公平。岗位的岗位责任和岗位要求各不相同,考核必须客观、公正、科学、准确,合理的岗位责任是考核工作的基础和前提,是评价应聘者的能力的重要依据。在编制工作任务时,除了对相关人员的各项基本条件做出明确的规定之外,还应着重处理好下列问题:

4.1 教学工作者教学量的要求

教学工作者要做好教学的表率,要担负起教学的职责,教学能力、教学数量、教学品质是教学任务的关键和难点。将教师工作任务量化为标准的课时,统一标准,统一量化,便于对工作进行评价。让拥有高学历、有深厚学识、有丰富的教学经历的高级人才,在一定程度上要达到一定的教学任务,并能达到一定的教育水平,同时还要能把握学科发展的方向,成为学科建设、硕士点建设、专业建设和学科建设的领军人物或核心骨干,主动参加和引导年轻的教师和硕士生。高校的德育工作、辅导员工作等都要具备相应的素质^[1]。对试验人员的岗位设置,要有一个明确的规定,并对相应的工作负荷进行合理的规定。

4.2 科研工作的要求

对教学人员科研工作的需求,要按照一定的档次,对高级教学人员科研成果的研究、立项、经费、获奖、鉴定、专利等方面的规定,要鼓励学科,引导方向,对各个层次的职位的教职员工的科学研究得分的要求要全面和具体,便于操作和具体的工作;而低层次职位的教授,提一些普通的研究需求,做一些研究工作,或者有一些学术研究的文章。鉴于研究的滞后与持续性,对教师科研工作的要求参照近三年来的平均水平来要求。

4.3 科研成绩与教学高质量折算

为了确保高校教师在工作中能得到稳定的工作,使其能够更好地进行教育和研究,可以依据我校的现实情况和目前的科研成绩,对教科研的研究任务和研究成绩进行换算。教学任务转化为研究贡献值,以去年老师的平均工作负荷为基础,将其转化为研究贡献值;研究成绩可以折算为教学任务量,按当年的学生成绩计算,超出了科研项目的成绩,折算为教学任务量。

4.4 确定管理人员岗位职责

行政主管对各个部门、部门负责人的工作绩效进行评估,通过工作要点的划分,使各个单位的工作与学校的工作目标紧密结合,从而使工作的重心得以落实。关键与困难在于:管理者的工作职责相对抽象,工作责任的数量不能量化,不能明确

具体的量化目标,工作的强度差异很大,很难反映劳动强度大小。因此对管理人员的岗位基本要求更应该强调有良好的服务意识、态度和奉献精神。

5 岗位考核的人性化管理

5.1 因人而异制度工作职责

例如,在教学与科研工作中,应该着重于教书育人、为人师表、教学科研任务、教学科研工作的成绩。不同级别的岗位,在岗位职责和工作目标上要有质的差别,在高水平岗位,除教学科研工作之外,还要明确其学科建设、课程建设、队伍建设等方面的责任。由于实施了员工分级聘用,在对教教职工的工作条件和管理职位进行了界定之后,着重对各个专业的职务设置和相关的职责进行修改,把教辅人员从教教职工中分离,把其它辅助部门的工作从管理者中分离出来,岗位的责任和精神不变,对应聘的人实施不同的任务和研究任务^[4]。

5.2 确立合理的教学工作量

考虑到各系部的工作要求、人才市场需求、专业教师聚集困难等因素,以及各教学工作者工作量的不统一,对学校各部门实行不同的岗位工作量要求,既体现了人才的市场价值,又有利于人才的职业生涯发展和工作重点的选择;在教学劳动的核算上,采用奖惩合一的方式,用岗位来确立工资,这也体现了联系实际,以人为本的原则;要加强高校师资队伍建设的压力,保障教育质量,保障师资队伍的身体素质,保障师生身心的健康,推动高校各项事业发展,实现高校的和谐发展。

5.3 激励工作能力不足人员

为了提升员工的自尊心,鼓励他们更加卖力,降低他们因为工作能力不足带来的消极影响,进行周期性考评员工工作能力,若工作效率有提升,就进行奖励。

5.4 加强科研人员的岗位考核

为了进一步强化学科建设,提升学校的科学研究能力,在学校消极重点学科设置专门的科研岗位,与普通的教师进行了区别对待,以处理普通人员和特殊人员之间的关系,这也可以加快学校的重点专业的发展。

6 结论

为了完善高校的岗位工作考核,促使高校教学工作持续、快速、稳定发展,岗位工作考核人性化是很有必要的,制度因人而异的工作职责、为教教职工确立合理的工作量、激励工作能力不足教学人员、加强科研人员的岗位考核,这些都是岗位考核人性化管理的有效方法。

参考文献:

- [1] 董鹏刚.高校教师岗位考核管理体系研究——以理工科院校为例[J].西部素质教育,2018(20):107-108.
- [2] 汪玮.高校教师岗位绩效考核关键指标的提取与应用[J].黑河学院学报,2021,12(10):4.
- [3] 何海花.教学型高校教师岗位职责考核问题研究[J].劳动保障世界,2018(3Z):1..