

不断审视优化,在整个过程中要尊重学生个体,是整个班主任管理内容能够更加具备现代时代特征。

1.3 发挥学生自我约束效能

高中生在自律性上与成人相比还存在一定的差距,但是高中阶段对于一个学生的学习生涯的决定作用也是每一个高中生都明确认知的。所以学生在进行日常的学习和生活中,也会对自己产生自我约束,班主任就要积极的引导学生的自我约束能力,但首先是不能让学生产生对班主任的抵触心理,只有这样他才能够更好的适应班主任的指引和指导。通过尊重学生个性和特点,让学生和教师之间能够形成互相理解互相尊重的氛围,学生才能更乐于去发扬自己的自我约束效能,并且也愿意接受教师更有经验的引导,来提升自我约束的效果。如果师生关系紧张,学生一味的抵触教师的意见和指导,必然会导致学生在学习过程中的自我约束效能降低,如果完全丧失了自我约束,那么学生就无法正常加入学习过程中,整个教学过程会无序混乱,效能低下,严重影响教育活动的进行。

2. 在高中班主任管理过程中构建和谐师生关系的办法

2.1 提升管理意识,注重沟通交流

在高中教育工作体系中,班主任管理工作具有一定的复杂性和体系性,大部分班主任都能主动与学生能进行互动交流,但是很多班主任由于理念意识缺失,缺乏与学生沟通交流的积极性和主动性。高中教育要加强理念上的培养与灌输,不断创

新模式与学生进行沟通,帮助学生形成教育认同意识,引导学生参与到教育中来,提升教育的效率和参与频次,实现现代高中教育管理目标,为学生营造起立体化的科学教育环境,满足高中课程改革目标,实现当代教育目标。在工作开展与决策过程中,要注重讨论、集思广益,广泛征求学生和家长的意见和建议。

2.2 践行生本理念

在构建和谐师生关系过程中,高中班主任要进一步践行生本理念,强化对学生的个体关注。从学生个人特质来看,不同学生在面对外界时,都有自己的思考方式和路径,班主任在开展沟通和管理过程中,要充分注重这种差异性,采取科学的管理策略,并且根据学生的反馈,及时调整自己的管理策略,真正落实并践行生本理念,让个性化管理落到实处,满足新时代学生的多元化需求,帮助学生实现个性化发展,提升学生对自己的认同和接受程度。

关注学生个体需要班主任付出更多的精力,对班级管理灵活度也提出了更高的要求,需要班主任认清管理形势,开展有针对性的教育管理工作。

参考文献

[1]王玲玲.高中班主任管理过程中与学生和谐关系的构建[J].南北桥,2019,(22):193.

[2]胡忠锋,邹兴花.高中班主任管理过程中与学生和谐关系的构建[J].新课程·下旬,2019,(2):222.

绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用研究

何伟

(内蒙古巴彦淖尔市信访局党委政府联合接待中心 内蒙古 巴彦淖尔 015000)

【摘要】伴随着时代的不断发展与进步,在现在这一个阶段中,人力资源管理占据的地位是非常重要的。国家对这一方面的工作也尤为重视。人力资源管理工作可以算得上是社会经济发展过程中的支柱。人力资源管理是否进行有效的分配,直接与经济的健康持续发展相关联。科学技术才是第一生产力,想要经济持续不断的增长,就必须提升科学技术水准,大力培养这一方面的人才。

【关键词】绩效考核;事业单位;人力资源管理

引言

在现在这一个阶段,事业单位迈进了一个蓬勃发展的阶段。在规模方面得到了一定规定扩展,员工的人数有所增加。为此,事业单位对人力资源管理上的要求比以往更加严格,其工作的有效性直接与事业单位的长远发展挂钩,对事业单位的影响巨大。面对这样的一个基本情况,必须对绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用展开研究,将其作用充分发挥出来,切实提升事业单位的管理能力和水准。

1. 绩效考核在事业单位人力资源管理中的积极作用

1.1 完善人力资源制度

在以往的事业单位中,惯性的论资排辈,员工更换的频率比较高。时间久了会发现,单位内部的人力资源体系呈现出落后的状态,进而无法满足现阶段发展的需要。实行绩效考核制度,能够对以往的人力资源管理基本形式进行有效的转变,给到事业单位员工展示自我能力的平台和机会,并且还可以在第一时间找出工作思想怠慢的员工,将其淘汰。在对职工进行聘用的回收,可以通过绩效考核制度,在单位内部实行聘任制度,旨在给事业单位引进一批新鲜的血液。实行绩效考核这一制度,能够实现对于事业单位员工的多方面评价,可以提升员工的专业能力,道德基本素养等。绩效考核制度的实行,对以往的员工管理模式进行了转变,事业单位人力资源管理也因此得到了一定的完善和调整。

1.2 优化职工薪酬管理

在现在这一个阶段中,有一部分的事业单位在薪酬上都是按照年龄分配,这一制度带来的问题就是,有部分的员工存在混日子的嫌疑,等到他们得到了一定的时间,就能取得相对应的报酬,并没有关注这一部分人在工作上的贡献。事业单位不属于营利性质的单位,所以员工的工资与业绩基本上没有多大关联,事业单位员工的工资都是相对应的政府单位部门发放的,在短时间范围内的波动不会太大。实行绩效考核制度,就可以按照“按劳分配”这一原则展开有效的管理工作。确切的说就是工资和绩效产生关系,旨在让员工对工作的进度和效果引起重视,用付出的努力收获更多的果实。这样一来,员工就会把更多的精力和时间放到工作上面去,事业单位的工作效率进而得到有效的提升。与此同时,还能够让事业单位的服务性质得到质的提升,给事业单位带来不错的经济和社会效益。

2. 在事业单位人力资源管理中发挥绩效考核功能的途径

2.1 重视绩效考评跟进

为了避免绩效考核走形式,作用发挥实效,就必须在其具体实施之后持续跟进。准确的讲,就是通过上下级之间的交流,将绩效目标确定以后,在员工工作环节加强其行为的监管和控制,然后实现阶段性的一个考评制度,旨在督促员工实现基本目标。为此,还必须要制定出来一个动态的考评制度,也就是指的是对机动性和临时性业务实施不定期的考核方式。并且,对绩效考核制度进行一定的优化处理,确保人事部门能够依照相关的制度去展开工作,对员工的工作监管到位。采用这一系列的举措,能够让员工积极配合绩效考核工作的展开,便于其作用的有效发挥。

2.2 灵活应用绩效考评结果

能不能灵活的使用绩效考核结果,直接决定了绩效考核功能的发挥。因为,除了让考核的结果和员工的工资挂钩之外,还需要对单位的人力资源体系做出适当的调整。准确的讲,就是可以按照考评出来的结果进行职员岗位方面的有效调整,通过职位轮换帮助员工找到一个合适的岗位,进而不断提升其整体的素养。另外,为了更好的激励员工,还可以构建一个互动反馈平台,方便巩固考核人员和被考核工作人员的具体知识掌握,进而为职员做好工作提供一个有效的指导。为此,还必须构建一个反馈体系,允许部分对考核结果不认可的员工申请。通过这一形式,考核人员也能够明确指出员工需要做出改变的地方,给予其一定的指导工作,便于今后的自我优化和调整。

2.3 选用科学的考核方式

为了确保绩效考核的功能最大化,就必须确保考核方式带有一定的科学合理。对于事业单位来讲,在对员工进行管理的时候,还是要依照事业单位的具体情况去对方法进行选择。在现在这一个阶段中,经常使用的方式不外乎有两种:绝对法、相对法。

绝对法主要就是以评级量表法为主要,能够把员工的业绩,态度,能力分成多个等级。相对法包括对比法和排序法等等,各有各的优势和特点。基于整体而言,事业单位要实施分类逐层考核基本制度,使用多样的形式展开工作。为了让考核的结果更加具有合理性,必须要坚持使用定性、定量相统一的方法,并给大众提供参与机会,方便获取更多的有价值的考核资料。使用这一种方式,就能够构建出一套科学有效的评价制度,进而对员工展开有效的考核。

2.4 实施以岗定薪,制定岗位薪资制度

在单位内部的人力资源管理过程当中,如果要想将其功能充分发挥出来,事业单位就必须实施以岗定薪,制定相关的岗位薪酬制度。这样就可以更好的把职工利益和单位的效益有效结合在一起。为此,按照相关部门的发展要求,对重点岗位和任职资格给出一定的评价,并且还应当稳定相对应的福利政策,进而制定出科学的绩效考核制度,薪酬,福利等制度,用这样的方式提升薪酬制度的科学合理性。

结束语

综上所述,在事业单位发展的这一个过程当中,实行绩效考核制度,会让人力资源管理工作过程之中的各方面问题得到有效解决,是对事业单位薪酬制度进行革新的一种有利保障,不但可以让员工的工作积极性高涨,同时也可以促进事业单位工作的有效性。为此,绩效考核制度在事业单位人力资源管理工作中发挥出来的作用是非常明显的。

参考文献

[1]张善华.绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用思考[J].中外企业,2020(05):126.

[2]王珊珊.对绩效考核在事业单位人力资源管理中作用的探讨[J].劳动保障世界,2019(35):6.

[3]李敏.绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用思考[J].财经界,2019(12):253.