

高职院校人力资源管理绩效考核研究

李亚珍

南昌职业大学

[摘要]随着我国经济科技的不断进步发展,高等职业教育成为教育改革的重要内容,社会不断进步,未来技术型人才的培养成为社会关注重点。高职院校的教育教学面临重大机遇与严峻挑战,高职院校单位的人力资源管理是保证学校教育教学重要的建设内容,结合自身发展现状,完善人才培养机制,提升绩效考核管理制度,健全人力资源管理是强化高职院校管理的重要条件。本文结合绩效考核在高职院校人力资源管理中的重要意义,提出高职院校人力资源管理绩效考核策略研究,以促进高职院校建设完善,培养更多国家需要的优秀人才。

[关键词]高职院校;人力资源管理;绩效考核;策略研究

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.763

引言:

教育制度改革不断深入,现代职业教育成为教育改革发展的主要内容,越来越多的高职业院校建立建设,为了高职教育有更加科学全面的发展,人力资源管理已经成为学校管理的重点,在人力资源管理工作建设中,绩效考核不仅关系到高职院校的健康可持续发展,还关系到教师教学水平提升,关系到技能人才培养的重要内容。当前,各大高职院校竞争相当激烈,主要集中在人力资源管理上,高等职业学校想要实施有效的人力资源管理一定要提高绩效管理效率,建立科学合理的教师绩效考核制度,促进学校建设管理。

一、绩效考核在高职院校人力资源管理中的重要意义

高职院校人力资源管理工作中绩效考核是学校在学校发展大目标指引下,结合一定的学校教育目标与管理要求对教师提出的教学水平管理。高职院校通过加强人力资源管理,提高对教师从招聘、选择、培养、激发等方面提高学校教学水平,满足高职院校发展需求^[1]。在市场经济主导背景下,高职院校通过绩效考核不断规范教师管理,激发教师工作积极性,以人力资源科学管理推动学校教育教学成果。

(一) 促进激励影响

高职院校人力资源管理中绩效考核管理方式与企事业单位的管理方式类似,以教师教学成绩水平等内容进行教学考核,并与教职工工资福利挂钩,可以直接影响教师在日常教学过程的学动力,激发教师对教育教学的投入信念,激励教师不断成长不断进行自我教学水平提升,进而保证学校教育教学成果的有效促进。

(二) 促进教学目标完成

高职院校人力资源管理中绩效考核的不断实施,有利于学校完成既定的教学目标,通过绩效考核,考察教师和相关工作人员对于教学目标和学校建设目标的建设情况,利用公平合理的绩效考核方法,对学校建设工作进行合理科学监督,促进学校建设目标和教师教学目标的顺利完成^[2]。结合绩效考核的测评点,帮助教师更加了解自己的工作情况,提高自身提升目标性与效率,扬长避短促进日常教育教学质量。

(三) 有利于降低人才流动性

加强高职院校人力资源管理中绩效考核建设,可以增加教职工的工作动力,消除人才的不安感,保证教师的稳定性,促进师资队伍建设。近年来,随着高职院校竞争日益激烈,师资队伍水平建设成为高职院校发展竞争的重要内容,加强绩效管理考核,提升教师教学动力,推动学校教育水平正向发展,促进高职院校健康有序建设。合理的薪酬制度、积极的福利设置是高职院校提高绩效考核建设的重要内容,学校可以在原有的薪酬制度下适当加入奖励机制建设,调动教师的工作热情,留住更多优秀教职人才,降低学校师资流动性,推进高职院校的良性建设与发展。

二、高职院校人力资源管理绩效考核工作现状

(一) 缺乏先进的人力资源管理理念

我国现阶段大部分高职院校并没有足够重视人力资源管理工作,人才在社会时代变迁中占据着越来越重要的作用,随着高职院校的市场竞争日益激烈,想要实现可持续发展必须要树立其先进的人力资源管理理念和发展意识^[3]。职业教育发展迅速,配套的教师资源不能满足生源的发展,很多职业院校的教师不是专业的教师人才,临时工现象常见,这样的师资队伍不利于人力资源管理不利于绩效考核制度的完善,与高职院校发展现状严重不符。

就目前阶段来看,相当一部分的高职业院校也并没有意识到人力资源管理工作的重要性,认为提高教师教学水平才是学校建设的基础,但是缺少科学有效的绩效管理,教师队伍建设成效较慢,是阻碍高职院校发展的重要因素。

(二) 缺乏科学有效的绩效考核制度

目前,大部分的高职业院校基本都在沿用传统的人才管理模式,对奖励机制认识不足,对于奖励机制的利用也只停留在通过单一的奖金形式进行激励,激励效果并不理想。对于奖励机制的绩效考核标准和考核形式同样缺乏科学性,一般采用考勤表、出勤率进行工作量与工作贡献的考察,这样的考核形式并不能全面的判断教师对于工作中的贡献,也很难促进职业教育的教学效率提升。部分高职院校对于教师努力程度、绩效与报酬之间的联系没有明确认知,认为教学水平的培养是提高学校建设发展的关键,缺少科学有效的人力资源管理奖励机制,阻碍学校发展。并且部分学校的奖励机制

以精神奖励为主,对于物质奖励并不注重,这使教师在工作中的成长与实际需求不匹配,奖励机制过于单一,造成绩效考核机制建设并不能有效激励教师发展。

三、高职院校人力资源管理绩效考核策略研究

绩效考核在高职院校教育教学中的应用,是经济发展下教育发展的必然需求,科学的绩效考核制度可以帮助激发教师工作积极性,提高教师水平的综合提升,是促进高职院校教育管理的重要内容,也是促进高职院校教育教学成效的重要保障。

(一) 结合学校情况,建设合理,科学的绩效考核制度

高职院校的建设发展中,绩效考核是现代化发展中最为有效的教师管理办法,设计到学校日常规范、教学经营、师资队伍建设和全方面的学校管理。做好人力资源管理绩效考核机制建设,学校结合教学发展规划,对教师队伍进行初步统计,依照学校建设现状,进行绩效考核制度的建立^[4]。在考核制度建立前,学校应充分考虑绩效考核的管理监督人员意见,以及被考核的教职工对象的建议,充分结合制度制定的全面性与科学性,对所有涉及的影响因素进行考察,制定出更合理、科学更有影响力更有建设性的绩效考核制度。

例如,制定绩效考核时对于教育过程的考核评判学校应积极与教师沟通,探讨更为全面合适的考核标准,例如教师备课计划设计在考核总分占比多少,课堂教学效果评价内容包含哪些,作业批改以怎样的标准进行评价,考试分数在绩效考核中占据怎样的影响等,绩效考核制度的制定较为繁琐,设计内容十分广泛,学校应进行充分的走访调查,结合学校发展现状,结合教师实际教学形式,制定出高效合理的绩效考核制度,促进学校建设发展。

(二) 关注绩效全面性,提升考核质量

教师不仅是学生技能的教学者,同样是学生生活辅导者、品德树立者,因此对于教师绩效考核的评价不应仅仅局限于基础教学与专业技能培养,还应关注师德方面的考核。教师对于教育事业的热爱与风险是提高教育教学成果的重要内容,素质教育培养下,教师的品德示范对于学生成长有着至关重要的影响力,教师对学生的关心关爱,也是促进学生性格成长、品质建设的关键因素^[5]。因此,简单的课程量、分数评价等不足以对教师进行全面评价,多劳多得的考核机制不适用于高职院校的人力资源管理建设,考核细则的具体划分,教师师德的全面考察对于学生成长有着重要影响,也是提高职业院校教育教学水平促进学生全面成长的重要保障。

例如,在对教师进行绩效考核工作中,不仅要对学生日常迟到早退,期末学生成绩等进行评价,也可以采取让学生对教师进行评价,考虑教师对学生日常的关心关爱,对班集体的责任意识和对教育工作的热爱,还有日常对学生榜样力量的树立等,结合学生角度完成对教师的全面评价,提升考

核质量,促进高职院校人力资源管理建设有效性,促进学生发展,推动学校建设。

(三) 完善绩效考核途径,加大激励机制建设

绩效考核制度的全面建立后,学校应加强管理的执行力度,不断完善绩效考核途径,以多样的考核形式完成人力资源管理,加大激励机制建设,提高教师能力素质,激发教师对教育事业的投入热情,在主观能动性不断提升的同时,促进教学成绩的不提升。加强高职院校人力资源管理建设,加强绩效考核实施,必须注重激励机制理念和方式的创新,深入职业院校政策改革,建立完善的激励机制,加大理念创新,注重机制完善,建立起完善、全面、多角度的有效激励机制。另外,学校要结合人才发展战略的实施,满足学校发育对于制度改革的创新要求,实现激励机制创新的长远发展^[6]。在激励机制方式创新上,要注重单位实际,增强机制成效,注重形式上的创新与实用,以教师利益为出发,做好需求调查,使激励制度满足教师自身利益和实际需求为出发,注重多样化的激励形式,借助激励机制促进教师能力发展,推动高职院校教育教学水平全面提升。

结束语:

综上所述我们可以得知,高职院校实施绩效考核制度,可以有效促进学校建设发展步伐,激发广大教师的教育热情,提升教学质量。学校要积极结合教学情况,结合学生意见,考虑教师诉求,完成绩效考核制度的制定与实施,以科学、民主、全面、合理的绩效考核制度完成学校人力资源管理,促进高职院校全面发展,促进未来实用性技能人才的全面培养。

参考文献:

- [1]郭芳华.高职院校科研项目人力资源管理中绩效管理存在的问题和解决方案[J].劳动保障世界,2018(36):4-5.
- [2]钟劼.浅议高职院校人力资源绩效管理制度的建设与完善机制探究[J].吉林省教育学院学报(学科版),2010,26(02):139-140.
- [3]陈桃放.互联网条件下高职院校人力资源绩效管理优化策略分析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2019,(13):110-112.
- [4]金声.高职院校与本科院校图书馆绩效管理比较研究——以广东省高职院校与本科院校图书馆为例[J].四川图书馆学报,2013,(04):70-73.
- [5]王梅.高职院校“形成性考核与终结性考核”方式的探索与实践——以《人力资源管理》课程为例[J].科技展望,2015,25(04):266+268.
- [6]李晓霜.企业人力资源管理模式在民办高职院校教学管理队伍建设中的应用——以广东岭南职业技术学院为例[J].佳木斯职业学院学报,2018,(03):1-2.