

练和提升并高度重视教师队伍的选拔与组建,为小学生的教育提供最为优质的师资力量。

在新课程改革的大背景下,想要对小学的教育管理模式做出有效的改革,首先要提高教师的水平,加强教师的训练及其技能的提升,不仅能够从根本上提高教师的教学水平,也能在一定程度上提高小学生的教育水平,因此,学校一定要高度重视教师队伍的建设。比如,在进行教师队伍建设的进程中,学校可以先对教师进行一次大规模的选拔,通过成绩考核、教学方式比拼和教学技能展示等多个环节选拔符合要求的教师。然后,学校再统一对这些教师进行上岗培训,让他们能够真正的具备良好的教育水平,为进行小学教育管理模式的创新提供有利的先决条件。

2.2 加强校园管理,完善校园设备

齐全的校园设备对学校教学工作的开展具有很大的促进作用。如果一所学校的教学设备陈旧、简陋,办学条件有限,那么校园管理工作实施起来就有可能障碍重重,将严重阻碍学校管理工作的规范进行;如果从学校的设施条件入手,完善和改革校园的教学设备和环境设施,那就能改善学校环境,提高教学质量。在笔者看来,校园文化是一所学校文化积淀的表现,通过自身的反思和努力可以使校园文化的建设不断深入,环境设施得到改善,教学资源得到丰富,教学质量也能极大提高。

2.3 规范校规校纪,加强管理

俗话说:没有规矩,不成方圆。在当前的教育大环境下,大多数中小学都是根据旧时的规章制度来运行管理的。学校的管理者并没有根据学校的实际情况,对学校的规章制度进行细致的整合和调整。正是如此,学校旧时的管理体制存在或多或少的漏洞,不利于学校工作的开展。只有切实可行的规章制度,才能使学校朝着正确的方向前进,使学生与学校的步调保持一致。因此,根据学校的实际情况制定相应的规章制度是当前迫在眉睫的事。

在教学活动、校园活动等场所要严格执行校规校纪。小学生由于年龄较小、

自我判断能力不足而对校园的规章制度不以为然。学校应该根据小学生的年龄特点和行为习惯对学生做出软硬兼施的管理,同时也要遵照学校的规章制度对学生进行日常行为规范的要求。旧时规章制度的漏洞导致出现了很多违反规则的现象,这就给学生树立了不良示范。因此,无论是教师还是学生,都应该严格遵照校规校纪办事,这样校规校纪才能为学校的管理发挥其真正的作用。

2.4 改变传统教学理念,深化教学改革

首先,任课老师要转变教学观念,学校要多为老师组织一些教学观摩或教学经验交流会,使得老师不再只单纯注重学生成绩的高低。老师在教学方式上,要多倾向于学生自主教学,要以培养学生学科核心素养能力为课堂教学目标,提高学生的动手实践能力,建立起以学生为本的人才观和教学观。

其次,学校要鼓励老师多尝试不同类型的课堂教学方式,提高多媒体资源的利用率,切实贯彻教学改革的每项政策,提高学生的学习积极性和自主性,建立一个高效、科学的课堂教学。

最后,学校要建立一个科学化的成绩考察制度,着重对学生的实际问题解决能力进行考察,要通过科学化的考核提高本校的教学质量。

结束语

总而言之,小学生正处在性格形成和习惯养成的最佳阶段,对他们进行良好且合理的教育不仅能够帮助他们养成良好的学习习惯,促使他们更加高效的进行相关知识和能力的提高,也能在很大程度上促进小学生良好人格的形成,促使他们逐渐成长为德、智、体、美劳全面发展的综合性人才。

参考文献

- [1]陈贵安.提高小学学校管理质量的重要意义[J].时代教育,2013(12).
- [2]徐华清.论小学学校管理规范化问题及措施[J].教师博览(科研版),2015(2).
- [3]张标.浅议如何促进小学管理的有效性[J].华夏教师,2014(08).

人力资源管理中绩效考核问题分析

郭花萍

(孝义市工伤保险管理中心 山西 孝义 032300)

[摘要]绩效考核作为人力资源管理工作方法,提升绩效考核水平是完善事业单位人力资源管理机制的重要方面,因此在事业单位发展过程中,人力资源管理工作环节中需要关注绩效考核环节。基于此,本文主要分析人力资源管理中绩效考核中存在的不足以及问题解决措施,旨在给人力资源管理工作者提供参考意见。

[关键词]人力资源管理;绩效考核;问题分析;优化措施

引言

人力资源管理旨在提升事业单位内部人才竞争力,促进单位内部人力资源的优化配置。事业单位日常工作活动中,要将人力资源管理制度落到实处,其中绩效考核环节常常被忽视,导致无法起到激励员工的作用,使单位人力资源管理实效性大打折扣。为了转变这种现状,当前我国在事业单位人力资源管理工作中应该将绩效考核改革融入重点工作中去。

1. 人力资源管理中绩效考核存在的不足

1.1 管理者对绩效考核重视不足

科学的绩效考核制度是事业单位在人力资源管理活动中衡量员工工作能力的标准,也是员工薪酬水平的标尺。然而,部分事业单位管理者对于单位内部的绩效考核制度建立、完善和落实都重视不足,很多事业单位的人力资源管理工作主观性较强,其实和绩效考核制度落实不到位有很大关系。另外,人力资源部门也受知识、技术以及职权等因素的影响,对于员工的考核依然采用传统的方式,只是形式化的考核,没有发挥绩效考核的优势。

1.2 不合理的绩效考核标准产生消极影响

建立完善的绩效考核标准是一项系统工程,单位领导需要长期努力。在事业单位员工数量逐渐增加的情况下,绩效考核标准要具有合理性和公平性,且针对岗位差异绩效考核标准也要有所变化,但实际情况下一些事业单位的绩效考核标准单一、死板,没有体现公平性。

1.3 绩效考核反馈不够及时

事业单位人力资源管理工作中,绩效考核结果需要及时反馈给员工,保证绩效考核结果公布的实时性。但是很多事业单位绩效考核结果对员工没有及时反馈,员工也不能结合绩效考核结果做出工作反思,这种情况下优势无法得到发扬,劣势无法得到弥补,绩效考核的实际作用并没有得到全面发挥。

2. 人力资源管理考核工作策略

2.1 建立完善的绩效考核体系

在我国,“勤、德、绩、能”考核模式属于一种综合考评体系,但部分考核指标与实际工作不相符。设计绩效评估指标时,要根据不同地区、部门及层次实际情况,考评内容重要增加相关评估维度,以及适用于机动考察、临时偶然等方面的动态评价指标体系。每个评估维度都要具体量化到二级、三级甚至四级指标,并制定相应的具体评估标准^[1]。对于关键指标量化,尽可能量化,实则无法量化的要通过描述性语言进行说明。此外,还要合理选择指标权重设置方法与模式,其中一级指标权重确定要根据价值取向与组织目标,二级指标则要根据被考核人员职位性质与高低,将职位分析作为设置的根本依据。

2.2 增强事业单位人资绩效考核意识

要想从根本上提高人资管理效果,需要正确认识绩效考核。面对日益激烈的市场竞争环境,人资管理工作要积极引入市场化的竞争意识,树立正确的人资绩效考核理念与意识^[2]。首先,要明确的给自己一个定位,在人资管理工作中开展绩效考核,并非为了单纯的推广绩效考核形式,主要是通过绩效考核模式提高员工办事效率及整体工作效率,提升人员工作效率与主动参与意识,全面促进单位体制改革,充分发挥其对社会经济发展的作用,使单位自身具有的社会价值与效益得到充分发

挥。其次,要正确认识绩效考核对单位整体及个人发展的重要作用,通过加强人资管理,逐步改善传统行政管理中的消极工作作风,在此基础上提升员工工作积极性与效率。

2.3 加强事业单位绩效考核的管理力度

为了保证绩效考核的质量,必须加强对事业单位绩效考核管理的力度。首先,事业单位在制定考核指标和考核标准时,应与本单位的战略目标结合起来,既要全面考虑员工的素质,也要用战略眼光看待事业单位的绩效考核工作,并在实践中不断完善绩效考核制度,使之更好的服务于本单位的发展^[3]。然后,需要管理者带领所以员工参与绩效考核的工作,并对不同员工采取不同指标、不同的标准进行考核,同时也要考虑员工的思想状态和人际关系,使考核方式多元化,争取做到全面、客观、公正。其次,对于员工根据自身岗位内容签订个人绩效承诺书的,需要有奖惩机制,表现好的予以奖励,表现差的则需要改正自身的不足,完善自身。最后,对于人力资源管理工作人员,需要接受监督,工作要做到公开透明^[4]。全面强化较小管理工作,才能保证绩效考核的质量,提高员工的工作积极性,全面促进事业单位的发展。

2.4 及时反馈绩效考核结果

绩效考核的出发点就是要提高员工的积极性,同时也能使员工进行自我认识,保持优势,改正不足。关于事业单位绩效考核反馈不及时这个问题,笔者认为首先应该保持全面客观的考核结果,如此进行反馈才有参考价值。然后,在得到绩效考核反馈时,应该及时反馈给员工,对于员工不明白的地方要及时进行沟通,不能得到结果后就不管了。其次,员工要积极的根据自己的考核结果,认真对待自己的绩效考核结果,对于不正确的地方,需要及时沟通,对于考核反映的不足要及时改正。最后,需要将绩效考核与激励制度结合起来,保证员工有更充足的动力改正自身的不足,保持自身的优势。同时,在员工为单位作出贡献时应得到相应的报酬,保证单位和员工能够实现双赢。

结语

综上,人力资源绩效考核工作质量对于事业单位的生存发展有着决定性影响,因此在新的发展形势下,作为事业单位领导者和人力资源管理岗位负责人,要认清形势,突破传统工作模式局限,重视起人力资源绩效考核工作。本文尝试分析了人力资源管理中绩效考核中存在的不足以及问题解决措施,希望上文提出的意见有实践价值。

参考文献

- [1]陈艳红,雷立兴.人力资源管理中绩效考核问题研究[J].商场现代化,2017,32(13):132-134,137-138.
- [2]孙立山,张慧琴.人力资源管理中的绩效考核研究[J].现代商业,2017,21(07):267-268,270-271.
- [3]刘秀娟.事业单位人力资源管理中的绩效考核研究[J].事业单位文化(中旬刊),2017,21(10):158-159,163-164.
- [4]王树印.对人力资源管理绩效考核评估优质高效的研究[J].科技创新与应用,2015,23(23):235-237,240-241.