

可以脱离中心工作随意的开展那就是本末倒置。校长作为学校每一项工作的管理中心，就必须以教育教学工作为中心才能管理好学校。学生的成绩以及各项素质能力发展都是以课堂教育这一途径来实现的，校长对教学改革要重视教学管理，规章制度的制定建设都要强化。校长同时也要不断的学习充实自己，让自己的思维向更高的层次提升，把学校的教育教学提高到更高的维度。

三、校长要有很好的协调能力

社会发展的步伐日新月异，教育教学的发展也非常的快速，除了公办学校以外社会的办学力量也越来越多，学校与社会各个层面的联系也多元化。学校的办学力量与生源竞争白热化，校长的协调能力的强弱凸显的尤为重要，校长的公关能力强学校得到的资源才会多，公关对内要团结对外要合作与发展，校长在内外关系的协调管理能力发挥出来。

学校社会与家庭是一个整体，教育教学的主阵地是学校，社会与家庭是孩子学习成长不可或缺的辅助阵地，面对复杂的社会关系管理工作的手段要强硬，要体现出校长是学校的灵魂，是学校管理的心骨，不仅要有个人的魅力展现，还要有调动管理能力，调动出教室的主观能动性，让教师有强烈的工作主动性与积极性。学校教师是一个整体一个团队，队伍是否有创造力战斗力，要看团队的领头羊校长凝聚力，要及时发现团队的优劣势，放大闪光点缩小黑暗面，让每一位教师在这块教育阵地有施展才能的舞台，让其才能得以施展与发挥，让其梦想通过教育教学得以实现，只有这样才能够体现出校长在这个团队中发挥出真正的价值。

四、学校管理中校长需要注意的事项

团队在发展壮大中会有一些矛盾产生，有矛盾就要化解，不然当矛盾激化就不好处理了，每一位教职工在这个团队中都发挥着相应的作用，校长要注意到每位教职工的发展与变化，要以人为本用心去关爱每一位教职工，要尊重每个人的付出，团队有爱有家的感觉才能凝聚到一起，工作的热情与干劲才会足，教职工在这一才会感到工作有价值，教职工的主观能动性上来了工作就会有热情。校长管理是一门艺术，友好是这门艺术的基础，要让教职工在工作中能完成相应的工作目标，而没有工作惰性需要校长经常与教职工有真心的交流与沟通，只有让教职工把团队当家了，才能把校长当成亲人一样把内心的想法真情倾诉出来，工作的研究

与探讨才会得以有效沟通，互相理解与支持的把校长制定目标在轻松愉快中完成与实现。教育教学中学校长不仅仅是管，同时还是一名服务者，为每一位教职工做好服务，让教职工在这个团队工作中有获得感与幸福感，工作起来动力十足。

校长把每一位教师当作家人来看待，每个人又都有每个人的个性，把你当作家人了并不是对你一味地放纵与迁就，而是用制度管人在不违背原则的基础上体现出关爱，校长是以制度约束人以理服人不是以官压人，这是行之有效的管理方式。校长作为学校的领路人，要一碗水端平，要公平公正掌握好管理的度，管理制度的约束同时加以人文关怀，真心与情感融合在管理制度之中，让校长在制度管理中体现出人情味。以身作则是校长首先要做到表率作用，不能只管人不管己，只拿制度说事在管人方面严格执行，到了自己人上就可以网开一面，这样公平公正就体现不出来了，制度要想合理的运转起来要体现全面性，制度第一约束人首先就应该是校长，这样才能正己立人，同时还要有合理的反馈与完善系统，不可有袒护现象，也不能搞小圈子拉团伙结帮派，只有这样管理制度才能正常的运转起来。

五、教学管理需要不断的创新

任何领域都需要开拓创新，教育教学更需要不断地创新，不跟上时代就会落伍，21世纪需要具有创新能力的人才因此教育就要向这方面发展，培养符合时代的人才，因此从初中就要把基础打好，校长的目标导向就要以此为主。创新不是凭空想象也不是突发奇想，创新要立足于学校特点，把本校的实际情况与创新的可能性可能性结合到位。校长不仅要具有创新精神还要有能付之行动可行的目标计划，教师根据目标计划同样也要有所创新，这样才能给受之对象以正确的方向与目标。

一个学校的管理好与坏，通过学生的整体发展情况展现出来，并不是我们口头上说出来的，而是社会与家长传播出来的，如果中学校长认识不够深刻，方向不够准确，报以陈旧思维总是被动的去改变去创新怎么可能收到好的效果，在其位谋其政校长不可一成不变的走老路，跟上时代发展结合实际情况制定管理制度，树立正确的创新办学理念。校长还要有预见未来的能力，打造一所优秀的学校。

总之，校长对学校的管理要有科学性，同时对管理团队也要有艺术性，科学有效的办学让学校不断的发展壮大，在激烈竞争中立于不败之地。

企业人资管理中绩效考核的问题与对策研究

张 巧 王法治

(国网安徽省电力有限公司检修分公司 安徽 合肥 230001)

【摘 要】绩效考核是企业人力资源管理的重要内容，在企业人力资源管理中发挥着重要作用。现阶段，在市场竞争十分激烈的情况下，许多企业提高竞争实力吸引人才，在人力资源管理中运用科学的绩效考核方法调动员工参与企业发展的积极性，取得了较好效果。然而，仍然有许多企业没有意识到绩效考核的重要性，文章提出几种常用的绩效考核方法，并就其在企业人力资源中的应用情况进行分析。

【关键词】绩效考核；企业；人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2019.11.053

引言

现阶段，为了使企业在互联网教育行业占据一席之地，提升企业的综合实力是势在必行的。而想要达成这一目的，加强对人力资源的管理是最科学、有效的方法。基于此，相关人员就需要从总体管理规划和阶段性管理目标入手，制定具有较高可行性和科学性的绩效考核方案，要求相关人员以此为依据来开展各个环节的考核工作。另外，还需对绩效考核进行深层次的研究，保留传统考核过程中具有价值性和可行性的部分。参考成功的人力资源管理案例和绩效考核案例，结合本企业的实际发展需求，科学地对与绩效考核有关的结果应用与改进、反馈与辅导、绩效考核评价、过程监控纠偏、指标分解、绩效策划、战略研讨等环节进行界定和量化。这样才能够为适合企业发展的全新绩效考核体系的构建提供应用的保障。

一、绩效考核在人力资源管理中的重要作用

(一) 绩效考核是人员激励的手段

考核的基本依据是岗位工作说明书，工作的绩效是否符合该职务的要求，是否具有升职条件，或不符合职务要求应予以降免。通过绩效考核，把员工聘用、职务升降、培训发展、劳动薪酬相结合，使得企业激励机制得到充分运用，有利于企业的健康发展；同时对员工本人，也便于建立不断自我激励的心理模式。

(二) 绩效考核是人员培训的依据

通过绩效考核，可以准确地把握工作的薄弱环节，并可具体掌握员工本人的培训需要，从而制订切实可行和行之有效的培训计划，作为人员培训的依据。同时由于实行了科学的评价体系，对员工的工作、学习、成长、效率、培训、发展等进行全方位的定量和定性的考核，可以决定员工的聘用与否。

(三) 绩效考核是确定劳动报酬的依据

绩效考核是现代组织不可或缺的管理工具。它是一种周期性检讨与评估员工工作表现的管理系统，通过绩效考核可以确定员工的劳动报酬。在人力资源管理中，主管要根据岗位工作说明书的要求，来制定薪酬制度，使得员工按岗位取得薪酬，而岗位目标的实现是依靠绩效考核来实现的。因此根据绩效确定薪酬，或者依据薪酬衡量绩效，可以使薪酬设计不断完善、更加符合企业运营的需要。

二、人力资源管理中绩效考核的作用

(一) 能够更好的完善人力资源结构

企业在经营管理的过程中过度注重论资排辈，使得企业内部人员更换频率较低，在经历一段时间的发展之后，企业的人力资源结构变得更加滞后，无法更好的满足企业的发展需求。在企业实施绩效考核之后，在一定程度上打破了企业之前的人力资源滚利模式，为具有能力的企业员工提供了更为广阔的发展平台，能够更好的激发员工工作积极性。同时，通过绩效考核能够及时更换和淘汰不符合企业发展要求的员工，为企业发展激烈更多高素质的员工。

(二) 工作内容的多样性

企业的工作岗位内容分别有管理岗位的，技术岗位的；管理岗位包括技术管理、财务管理、行政管理、设备管理、营销管理等，技术岗位包括机械操作、手工劳动岗

位等多种岗位。因此企业在制定绩效考核时，需密切结合员工本职工作内容特点。

(三) 能够为人员聘用提供重要依据支持

当前，企业招聘人才的标准是德才兼备，单位的用人标准是知人善用。绩效考核是企业用人的重要手段，也是新时期企业进行人员聘用的重要依据，通过有效绩效考核能够更为全面的判断出企业人员的德才情况，进而根据这些实际情况来分析企业人员具体适合怎样的工作职位，有效提升人力资源的综合利用率。

三、绩效考核在企业人力资源管理中的应用优化策略

(一) 制定科学合理的绩效考核体系

企业人力资源考核标准需要根据不同部门的发展特点来进行制定，明确人力资源绩效考核标准，着重考核员工的思想品德、工作业绩和个人工作能力。另外，为了能够提升人力资源绩效考核成效，还需要根据不同部门发展需求来调整人力资源绩效考核内容。企业管理类、技术工作类、通勤类的岗位职责不同，相应的员工绩效考核内容也不同，需要相关人员对这些情况进行分类评估，并对关键的评估指标进行合理量化，减少员工绩效考核评估的主观性和随意性。

(二) 建立完善的反馈机制，重视并灵活运用考核结果

企业需要给予绩效考核结果以充分地重视，避免绩效考核流于形式。管理者应当及时公开绩效考核的结果，让考核的最终结果与薪资待遇相关联，并根据考核结果对企业的人力资源进行科学合理的调整。完善上下级信息交流的渠道，管理者可以通过正式面谈及其非正式沟通，增加内部交流与沟通，使员工对考核周期内自己的工作情况进行复盘与总结，根据绩效考核的结果，找出员工在工作中存在的不足之处，帮助员工解决问题，提高员工的工作水平。

(三) 考核标准力求科学

在设计绩效考核标准时应该注意定性考核与定量考核相结合，尽量做到量化考核指标，提高定量考核的比重，减少考核主观性。对于确定定性考核的考核标准，应该充分做好职工访谈，全面衡量定性考核的可操作性和客观性。考核标准要兼顾基本标准和卓越标准，基本标准满足基本工作需要，保证职工大多数人可以达到，卓越标准要有更高要求，能最大限度起到激励作用。

四、总结

综上所述，绩效考核工作是企业人力资源管理的重要内容之一，因此科学开展企业人力资源管理中的绩效考核工作对于企业健康发展具有重要作用，并且绩效考核需要企业与职工共同努力才能有效完成。

参考文献

- [1] 刘翠萍. 浅谈事业单位人力资源管理中的绩效考核[J]. 现代营销(下旬刊), 2015(04): 89-90.
- [2] 付春华. 浅析事业单位人力资源管理与绩效考核制度[J]. 人力资源管理, 2012(12): 120-120.
- [3] 张伟. 浅谈事业单位如何进行人力资源管理与绩效考核[J]. 中国外资, 2019(20): 132-133.