

# 基于管理考核平台数据运用的若干思考

简顺展

(厦门工商旅游学校 福建 厦门 361024)

**【摘要】**由于历史原因是,翔安职校正式编制教职工只有17人(不含外借4人),其他均系非在编临时聘用人员。非在编临时聘用人员占所有教职员工的五分之四。如何建立一种客观、公正、科学的考核机制,关系到整个教职工工作积极性的激励,也关系到一校多种人员结构管理的合理性、科学性。为此,结合学校的特点,尝试寻求基于数据平台的数据考核载体,是学校发展的一种客观需要。结合厦门市职业院校卓越校长专题研修班的学习体验,在今后的管理工作中,结合本交实际,提出基于管理考核平台数据运用的若干思考。

**【关键词】**管理考核;运用;思考

## 一、优化现有考核手段的必要性

学校教育教学管理工作,离不开阶段性的考核,以确保工作重心不偏离。在日常管理过程中,我校采取了学生通过网络平台测评老师、人脸识别系统考勤教职工、一卡通考核学生出勤、学业水平测试平台综合考核学生等等的考核办法,除此之外,更多层面的工作考核,还停留在人工的、纸质的评价式考核,存在着数据获取的主观性、片面性、单维性,不利于客观、公正地评价教师、职工及学生。因此,优化考核手段,应用更多的平台数据进行考核,势在必行。在运用数据平台考核过程中,应更多的关注数据的关联性,避免信息出现孤岛,以达到数据收集的最大化。

## 二、重视考核数据量化的可操作性

任何好的思路、好的设想,如果仅仅停留在理论层面上的研究,无法落地到管理的实践环节,那无异于一纸空想,无利于学校管理水平的提高。我校目前已经使用的管理平台有学业水平综合测试、学生网络测评教师、人脸识别考勤、通过OA办公等平台。平台使用过程中,因为不同平台的供应商二次开发的时间问题,平台中还有当一部分内容的考核数据无法真正意义上实现数据量化,要依赖文字描述的方式进行考核,存在了考核人员的主观因素,将影响考核数据的公正性。因此,利用管理平台考核时,应尽最大可能地改造或二次开发非可量化环节,实现数据量化的最大化、可操作性,实现数据考核的精细化、数字化,减少人的主观因素对考核数据的影响。

## 三、丰富现有考核数据收集广泛性

大量数据的收集,是为了更具有代表性的给学校管理提供数据参考,同时,也是为了更加公正地考核和评价学校的教育教学管理的绩效。分析学校目前的考核指标内容,存在着部门独立、单一成块,而且指标粗放,内容较少的现象,评价考核时,经常出现部门数据不共享、不互通的情况,数据公示后,教师、学生意见较多的负面情绪。因此,有待于进一步丰富考核数据,更为广泛的收集综合信息,确保让数据服人,减少负面影响。

## 四、严格管理过程数据收集的公正性

在管理实践中,由于历史的原因及总校与分校之间制度文化、管理文化的差异,在实施过程中和考核中,往往发生了同一事件在不同时间由不同人员考核时,尺度出现的偏颇,影响了考核的公正性,引发了考核人员与被考核对象之间的矛盾,这种矛盾又因为不同考核人员的不同时段考核的对象不是单一而是部分批量。但是,客观上确实存在不同考核人员的主观因素而影响了数据的公正性。此种数据影响了被考核对象对考核的认可度,无法正面激励教职工及学生的工作、学习的积极性,考核的杠杆失去原本有效的的作用。因此,通过数据平台,严格相关考核数据收集的公正性,是目前学校管理应该重视的问题。

## 五、细化考核数据分配比例的合理性

任何管理绩效的考核均离不开考核数据的分配。学校根据不同时段的工作中心或工作重点,习惯性的会对不同时期的考核分

值有的放矢地进行适当的动态性的调整,以达到阶段性工作绩效的提升。如,开学初星级班级评比,是按照考核分值分配,考核仪容仪表检查和班级出勤。如不合格和缺席会导致班主任在当月考核中出现班级考核分数较低的情况,而当月考核分数过低,将影响其年度评优评先,这样也直接影响了班主任的个人付出而带来的负面影响,也会发生工作懈怠或不主动作为、得过且过、听之任之、甚至置之不管的情况等出现班级管理的不稳定因素及安全隐患。因此,考核数据的分配应根据鼓励更多人做好工作的标准,细化、合理分配,以激励或提高班主任工作的积极性及创造性。同理,在其他部门业绩考核及人员工作绩效考核时,也应注意此类问题。

## 六、力争数据评估记载过程的直观性(可视化)

可视化的原则,原本来自于企业管理过程的程序化操作流程。可视化过程的展示,可以让更多的人,在平时工作中较为直观的感知自己所从事工作的流程,避免了程序的错误,导致不良结果的不可逆。都是人工、纸质的,不是同时间的考核数据,容易滋生考核对象与对象之间、考核人员与被考核对象对考核结果的猜疑。通过数据平台的记载,所有过程数据可以通过自身的账号实时进行查阅,体现了数据的可视化和横向对比可能,健全了数据思辨机制的可追溯性,消化内部矛盾,形成正面激励机制。

## 七、树立数据考核的权威性和尊重被考核对象的主观能动性

学校考核过程中,因为部门考核权限的授权问题,容易出现各个部门对数据的敬畏程序不同,而经常性私自修改的现象。因此,在平台数据录入之后修改授权时,就坚持修改权限的多方制约机制,即采取多重管理人员权限分离的管理办法,通过考核小组人员的多方授权,确保考核数据的权威性。同时,建立健全数据考核的申诉机制,尊重被考核对象的主观能动性,允许被考核对象对数据的质疑,在尊重事实的基础上,对考核过程中确实出现不合理、不公正、数据漏登、数据错登等情况,通过考核小组的集体查证,允许在考核数据公示的有效时间内,根据客观实际进行修改。优化人机对话的可弥补性,使所有考核的数据让被考核对象信服。

以上是本人基于发展中的我校的管理考核平台数据运用的若干思考,巧用大数据管理学校的趋向性,肯定是未来学校管理的重要手段,在管理过程中,还将关注管理平台数据存储的安全性、持续运用数据管理学校及被管理对象人性矛盾挑衅可能性,尽可能避开考核人员的主观情感因素,坚持管理数据的客观、公正、实时、量化、可视化、权威性、充分尊重被考核对象个体对学校发展所付出的努力,实现管理成果的最大化,有力推进发展中的学校健康发展。

## 参考文献

- [1]周信柳. K公司绩效管理体系研究[D]. 南京理工大学, 2018
- [2]邹建民. 关于“3+1”干部考核管理体系的几点思考[N]. 运城日报, 2018-11-07(007).