

# 高职院校人力资源管理绩效考核及实施策略

张杨阳

中乾立源工程咨询有限公司

DOI:10.12238/ej.v5i2.902

**[摘要]** 当今社会发展速度日渐加快,人才需求也变得越来越高,而担任人才输出重任的高职院校,也迎来了来自时代的全新发展机遇以及更为广阔的人才培育市场,由此也对高职院校的人力资源管理工作带来了更高的标准和要求,教师的绩效考核工作也受到了行业的广泛关注。通过科学合理的教师绩效评价工作,为高职院校的人力资源管理绩效考核打下了坚实基础,同时也可以通过绩效考核工作,为其他管理工作的落实,提供理论参照依据。通过绩效评价机制的落实,始终秉承实事求是的评价原则,能够了解到校内教师以及其他管理工作人员的教育活动是否精准落实,岗位职责是否有效实施,对于教师教学工作的督促以及管理工作的改善来说,具备着非常重要的现实意义,因此需要进一步强化对高职院校人力资源管理绩效考核的关注和研究,以此来改善绩效考核水平。

**[关键词]** 高职院校; 人力资源; 人力管理; 绩效考核; 考核策略

中图分类号: F062.1 文献标识码: A

## Performance appraisal and implementation strategy of Human resource Management in Higher vocational colleges

Yangyang Zhang

Zhongqian Liyuan Engineering Consulting Co., Ltd

**[Abstract]** Nowadays, the speed of social development is accelerating, and the demand for talents is also becoming higher and higher, and higher vocational colleges, which are responsible for the output of talents, have also ushered in new development opportunities from the times and a broader market for talent cultivation. It has brought higher standards and requirements to the human resources management work of higher vocational colleges, and the performance appraisal work of teachers has also received extensive attention from the industry. Through scientific and reasonable teacher performance evaluation, it has laid a solid foundation for the performance evaluation of human resource management in higher vocational colleges. At the same time, it can also provide theoretical reference for the implementation of other management tasks through performance evaluation. Through the implementation of the performance evaluation mechanism, always adhering to the evaluation principle of seeking truth from facts, it is possible to know whether the educational activities of teachers and other management staff in the school are accurately implemented, and whether the job responsibilities are effectively implemented. , has a very important practical significance, so it is necessary to further strengthen the attention and research on the performance evaluation and evaluation of human resource management in higher vocational colleges, so as to improve the performance evaluation level.

**[Key words]** Higher vocational colleges; Human resources; Human management; Performance appraisal; Assessment strategies

### 引言

现阶段,在我国高职院校的人力资源管理绩效考核中,已经获得了较为可观的发展成果,但是其暴露出来的问题也越来越明显。个别高职院校竞争压力

较大,再加上办学经费投入不足,使得高职院校人力资源管理绩效评价工作开展过程较为滞后,最终的绩效评价质量也较低。而这些因素的存在,也导致高职教育事业的发展 and 建设受到了一定程度的

制约和影响,这些暴露出来的负面问题,需要高职院校的行政管理工作人员进行不断的改革和创新思考,依照问题出现的具体原因,制定针对性的解决办法,促使我国高职院校人力资源管理绩效考

核工作能够有序推进。

### 1 高职院校人力资源管理绩效考核的主要功能

绩效考核工作对于我国高职院校人力资源管理来说,具备着非常重要的作用和优势,其主要的功能展现在以下几个方面:一是控制功能,高职院校通过人力资源绩效考核工作,可以通过相关的有效落实,保持对内部管理工作以及教育工作的控制,始终保持在正确的发展方向上,与此同时,也可以在绩效考核的约束之下,进一步改善管理人员和教育工作者的岗位自觉性;二是激励功能,通过绩效考核工作,展现出教师和管理工作人员在日常工作过程中的工作水平,从而更为客观、公正、平等的对教师的工作能力和内部管理工作人员的管理效能进行分析。基于公平公正这一基础条件,除了能够让教师感受到工作所带来的满足感,更能够促使教育工作者的积极性得到全方位的提升;三是标准功能,人力资源管理绩效考核工作的落实过程中,需要为其提供一个强有力的标准和参照依据,并将其作为对教师和其他管理工作人员的考核标准,制定针对性的激励措施和晋升机制,并依照绩效考核标准来展开人力资源管理工作,这也能够促使人力资源管理工作变得更为标准化和规范化;四是发展功能,高职院校通过绩效考核工作的落实,可以依照最终的考核结果,制定出针对性的发展规划,发现其中的短处和不足,展开针对性的人力资源管理培训,促使教师的个人教学水平和管理工作人员的工作能力得到全方位的提升,为高职院校的可持续发展打下坚实的基础。最后就是沟通功能,绩效考核的主要目标就在于,让考核者和教育工作者展开更为科学合理的沟通,保障互相之间的了解,也正是因为考核过程中可以展开交谈和沟通交流,展现出了沟通功能。

### 2 高职院校人力资源管理绩效考核管理现状

#### 2.1 绩效考核观念相对落后

目前我国高职院校在人力资源管理工作上,还是较为陈旧和滞后,仍然停留

在传统的教师绩效考核上,也就是对教师的教學能力、科研水平以及出勤情况进行相应的考核。这样的评价体系,相对来说叫陈旧,无法从传统的人事管理档案管理等相关工作过程中真正的解脱出来,也就无法将精力和时间放置在人力资源的综合性统筹规划上,无法保证我国高职院校的人力资源管理工作实现健康稳定的可持续发展。

#### 2.2 绩效考核管理流于形式

绩效考核工作流于形式,过度表面化。现阶段高职院校中,仍然有很多人员对绩效考核管理工作认知存在偏差,个别学校从领导层一直到基层员工,都没有了解到绩效考核的价值和优势,更没有了解到绩效考核的主要目标,是为了推动教师在工作能力上得以改善,因此在管理形式上较为滞后,不够科学合理,没有将被考核人员的年终绩效、日常考核、教学任务等进行有机结合,将侧重点放在了薪酬以及人员晋升的等层次上,总的来说,还是更加偏向于人事决策。这就导致展开绩效考核管理的过程中,评价过程较为量化,停留在对教育工作者的打分上,也没有展现出绩效考核对人力资源管理工作的效果,导致绩效管理过度形式化和表面化,脱离了本质和内涵,

#### 2.3 绩效考核指标缺乏系统性和科学性

目前在高职院校人力资源管理绩效考核的过程中,其面临的最大问题就是绩效考核指标科学性不足、系统性不足。绩效考核工作从本质上来说是学校的管理工作中的重点内容之一,因此在对考核指标进行设定的过程中,也需要实现在内部管理全过程的贯穿,贴合高职院校的实际工作内容。但是现阶段很多高职院校在绩效考核工作上,都没有实现考核目标和日常工作两者之间的深度融合,也没有将教育行业的发展背景、文化背景以及现代化的管理概念融入其中,设定的绩效考核目标科学性以及系统性不足,和实际出现了脱节,最终的考核成果也和教育工作者的实际业绩出现了严重不对称,无法通过绩效

考核进一步优化高职院校管理工作和教育工作的综合效能,也无法展开文化内涵的全面建设。

#### 2.4 绩效考核激励机制不到位

通过对教师的绩效考核目标进行科学合理的设定,可以保障考核目标和教师的工作岗位进行有机匹配,使得人力资源管理真正地将价值作为导向,绩效评估体系的建设也能够更为合理。通过对教师的绩效考核,为高职院校的津贴分配提供强有力的财政依据,展现出优秀教育工作者的业绩,进一步激励教师,对人才展开综合性培育,实现个体的持续发展,让学校有效应对竞争越来越激烈的教育行业对其发出的挑战,有效解决教师福利和绩效脱节的问题,进一步提升教师的工作效率。但是综合现阶段在高职院校绩效考核工作上的实际情况分析,在激励机制上设定的不够合理,只是简单的设定一些物质激励,精神激励不足,如进修、培训、晋升、旅游机会等缺乏,激励机制还有很大的完善空间。

### 3 高职院校人力资源管理绩效考核实施策略

#### 3.1 保障民主性,让教师参与到考核制度制定中

在高职院校的绩效考核模式建设过程中,考核制度的建设也只是开始,还需要在其他方向上进行进一步的补充和调整。高职院校的绩效考核体系,包含两个群体,首先是将考核作为主体的管理工作人员,其次是作为被考核对象的教育工作者。基于绩效考核工作的落实,从制度这一层次展开分析,就是管理工作人员对于教师的考核,因此让教师参与到绩效考核机制的设置过程中,是确保教师自身利益的重要途径。因此应该在绩效考核机制的设置过程中,让教师职工积极地参与到其中,通过建立教师代表大会、选取教师职工代表,进一步强化绩效考核机制的民主性和科学性,保障教师的个人利益,避免绩效考核机制设置的泛化和不合理化。

#### 3.2 保障绩效考核计划的合理性,定量评价和定性评价结合

对我国现阶段高职院校绩效考核机制展开综合性分析,高职院校在绩效考核计划的设置上,大多数都是通过图表的模式,将所有的绩效考核指标一一列举,并对不同的指标赋予不同的评价分数。这种绩效考核指标计划,虽然看起来较为直观且一目了然,但是从某种程度上来说,绩效考核指标设置的不够灵活。例如学生对于教育工作者的教学印象好坏、满意度等。因此,在绩效考核计划的实施过程中,应该保障指标设置的有效性和及时性,将制定完善的绩效考核计划第一时间公示在校内,以方便教育工作者参考。同时教育工作者若是对绩效考核计划提出异议,可以依照其异议的合理性,对计划其进行整改和修正,并对绩效考核计划进行全方位的综合分析,明确其中的内容是否存在缺陷和不足,科学合理地运用定性评价和定量评价,通过两种评价模式的深度融合,保障高职院校绩效考核计划的科学性合理性。

### 3.3 保障绩效考核的以人为本

对于高职院校人力资源管理绩效考核工作来说,可以通过SWOT分析模式,对教师展开深入的自我分析,保障个人发展目标和高校发展目标的契合一致,构件正确的绩效考核价值观念。这就要求高职院校的绩效管理工作人员,定期和教师展开深入的沟通和交流,创建出以人为本的教育工作氛围,考核者和教师时刻保持和谐、轻松、愉悦的人际关系,并对他们展开更为系统性的全面考核,在关注教育工作者教学素养的同时,还需要考核教育工作者的道德素养、对学生的服务水平以及在教学技术上的创新能力,让教师既能够积极教书,又能够为我国社会输出更多的高水平、高素养的复合型人才。

### 3.4 绩效考核结果要及时反馈

进一步完善绩效考核,其主要目标

也是为了调动广大教师的岗位积极性,优化我国高等院校在教育工作上的综合内涵以及综合水平,强化对当前地区经济的人才输送能力,改善我国高职院校在教育行业的社会影响力。通过绩效考核工作,让教师及时了解到自己在教育工作上存在的缺陷和不足,因此绩效考核时需要加强对考核结果的反馈关注和重视,只有针对考核结果进行第一时间的反馈,教师才可以依照最终的考核,对自己的教育工作思路和育人工作思路进行及时调整,明确其中存在的问题,与管理部门一同制定出在绩效考核工作上的优化思路,明确后续改进工作过程中的重点内容,为高职院校的绩效改革工作,贡献出自己的力量,全方位改善高职院校教师的工作成效,以此来推动高校实现健康稳定的可持续发展。

### 3.5 大力落实绩效考核的子阶段

目前在我国高等院校的绩效考核工作过程中,其落实状况呈现出两头重、中间轻的问题,忽略了对考核过程的考量,因此需要对绩效考核过程展开综合分析,通过观察、记录、总结、反馈、沟通、建议、指导,展开绩效考核的通盘考量。在观察时期,需要观察我国教育工作者的教学工作态度、教学工作模式,这一阶段,可以使用定性考核模式;记录主要是指对教师的教学活动和教学行为展开书面记录,或对其展开数据信息的综合统计,这一过程中可以用定量考核;总结,是指绩效考核持续一段时间之后,对这一时期的绩效考核进行最终化的记录,将最终的记录成果使用在进行考核的最终结果中;反馈是教师对于绩效考核结果的书面应答,应答既可以表达肯定,也可以表达否定和质疑;沟通是教育工作者在考核和绩效考核工作已经完成之后,对绩效考核机制和考核过程中存在的问题所提出来的优化解决

措施;指导是指教师对绩效考核工作所能够带来的引导,保障我国绩效考核工作落实的科学合理性。

## 4 结论

综上所述,伴随着我国现代教育行业的高速发展和进步,我国高职学校面临的教學压力也變得越来越大,通过在内部展开绩效考核,进一步强化绩效考核管理机制的建立健全,能够保障我国广大教育工作者自身的工作热情被激发推动教育質量全面提高,对于确保我国高职院校实现稳定的可持续发展来说,具备着非常重要的现实意义。与此同时,绩效考核过程中,需要保障考核指标设置的科学性合理性、民主性,让教师积极地参与到其中,以保障我国高职院校绩效考核工作为院校的穩定运行贡献出力量。

## [参考文献]

- [1] 罗少珍. 互联网环境下高职院校人力资源绩效管理优化路径研究[J]. 普洱学院学报, 2021, 37(03): 99-101.
- [2] 赵牡丹. 人力资源管理下的高职教师绩效考核探析[J]. 营销界, 2019, (19): 182+184.
- [3] 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.
- [4] 周安萍. 高职院校人力资源管理创新策略探究[J]. 管理观察, 2018, (25): 132-133.
- [5] 郎松, 张德虎. 绩效考核在高职院校人力资源管理中的应用研究[J]. 长江丛刊, 2018, (21): 247.
- [6] 张洁莹. 人力资源绩效考核与高职院校管理岗位绩效考核之间的借鉴与区别[J]. 现代职业教育, 2018, (03): 228-229.
- [7] 林敏钻. 高职院校人力资源管理对组织绩效的作用分析[J]. 长江丛刊, 2017, (23): 252.