

# 试析高校人力资源管理中的绩效考评

全静

(新乡职业技术学院 河南 新乡 453000)

摘要:随着经济社会的不断发展,高校之间的竞争愈加激烈,师资力量是提高高校的核心力量的关键,各个高校应不断对人力资源管理进行强化,尤其是提高对绩效考评的关注度,使其能对教职工的真实情况进行反应,从而更好的对教职工进行调动、管控,创建一支优秀、专业的师资队伍。本文主要综述了目前高校中绩效考评存在的问题,并针对性的探讨优化绩效考评的方法。

关键词:高校;人力资源管理;绩效考评

和企业相同,高校也希望校内的职工能在积极工作的同时不断提高自身的综合素质、业务水平,而实现上述目标的关键就是保证教职工的个性化的需求得到满足,以此提高员工对高校的信赖度,激发工作的积极性。目前高校的人力资源管理中主要的形式就是绩效考评,通过考评了解教职工的工作成绩、状态、工作完成度以及教学科研等时机情况,为以后对教职工进行更加合理、科学的管理提供依据。目前大部分高校中均存在绩效考评体系不完善的情况,因此应探究一种切实可行的优化绩效考评的方法,用以提高其有效性、可行性。总而言之,绩效考评是目前各个高校中的研究重点,高校的管理层需要明确绩效考评的重要性,依据自身的实际发展需求、人力资源管理要求等不断对绩效考评进行优化。

## 一、概述绩效考评

第一,定义和目的。绩效考评是重要的一项人力资源管理中的评估制度,具体指一定时期内,企业以员工对工作完成的结果、过程中的态度、工作实绩等为依据,通过科学的定性、系统的原理以及定量分析的方法全方位、多视角的进行评价。由此可见绩效考评实施时会依据企业的人力资源管理需求进行,高校可以对此进行借鉴、应用,因为企业和高校之间都是追求效率的,严格贯彻以人为本的理念,因此高校可以对企业成熟的绩效考评理论进行借鉴,对绩效考评体系进行合理、科学的规划,保证绩效考评的有效落实<sup>[1]</sup>。

第二,评价方法和标准。通常绩效考评针对的是个人的工作时,多通过目标考核方法进行评估,而针对设计因素较多的较为复杂的部门单位绩效通常需要选择多种适合的评价方法进行评价。通常绩效考评的评价标准有非计量指标和计量指标两种,其中多通过统计方法对计量指标进行评价,也可以通过工作方法的选用进行评价,即通过教学计算和实际观察推算出较为理想的一个状态,并将其当做评价的标准。非计量指标多一句指标的公认水平和函数得出。

## 二、高校人力资源管理中绩效考评的作用

高校的人力资源管理中,绩效考评应用的主要目的就是提高教学质量,但此目的达成涉及的方面较多,即提高教职工在工作中的热情,提高其综合素质和对工作的重视度。

第一,有利于教师工作积极性的提高。教职工工作的主要动力来源是工作热情,如果实际工作中没有工作热情,则无法保证工作效率和态度的高水准。大部分教师在长期工作中因内容的不变性消磨了自身的工作热情,因此工作效率和态度均较低。而应用绩效考评可以有效避免上述情况,如果教师的绩效考评效果好,会获得相应的奖励,因此教师会在如何提高自身的工作质量和绩效评价方面热情度较高。

第二,有利于教师综合素质的提高。教师是高校工作的一个执行者,其自身的综合素质对教学质量的高低有直接影响,因此现代高校均希望教师有较高的综合素质水平,而绩效考核的应用可以将上述目标实现。

第三,有利于教师工作重视度的提高。教师对工作的重视程度同样会对教学质量造成影响,但目前普遍存在高校教师不太重视工作的情况,认为自己只要做好自己的分内之事即可,影响了教学质量的发展。而绩效考评的应用可以提高教师的重视度,教师本身的个性化需求需要通过绩效来实现,因此其会对自身的工作质量进行不断的提高,只有这样才能实现自身的需求;如果不重视自身工作质量的提升,会在绩效考评中垫底,由此可能会面临人事调整或处罚,大部分教师不愿接受此类惩罚,因此就会提高对工作以及工作质量提高的重视度。

## 三、绩效考评中存在的问题

第一,没有科学设置绩效考评的主体。处于公平、民主性的考虑,通常被考评本人的下属、领导和同时组成了绩效考评的主体。从科学角度将,目前较多绩效考评主体设置普遍存在不足之处,例如和被考评人接触少的学生进行考评,而接触多的未能参加考评,因此一定程度上会对考评的有效性造成影响。

第二,考评体系倾向性明显。公平、客观的进行绩效考评,从而对教师进行综合的评价,不仅对合理落实人力资源管理有利,同时也有利于教师对自身不足的正确认知。通过多某些高校的绩效考评体系的分析可以看出,考评指标体系有较强的倾向性,通俗讲就是考评体系通常由高校中的管理层进行制定,因此考核的实施标准相对来讲会偏向管理层,一定程度上会将管理层的要求反映出来,因此无法公平公正的对教职工进行评价,缺乏一定的公正性,导致教职工消极怠工,不利于高校的发展<sup>[2]</sup>。

#### 四、优化绩效考评的方案

目前高校人力资源管理中普遍存在绩效考评不民主、科学以及合理的情况,同时也没有有效的进行落实,因此需要探究更加有效的方法用以优化绩效考评,保证其得到有效落实的同时为人力资源管理的顺利开展创造条件。

第一,创建系统性、针对性的考核体系。对教职工进行考核的内容就是具体的考核体系,其对考核结果能否将教师的真实情况全面的反应出来有直接影响,是绩效考评中的一项重要内容。为了保证有效实施系统性、针对性的考核体系,提高绩效考核的实际应用效果,应在创建考核体系之前全面了解教职工的工作内容、性质、身份角色以及支撑水平等,并以此为标准对各项考核内容进行合理的设计和规划,并明确各项的权重关系,保证考核内容的针对性;从人力资源管理的标准、高校的教学需求出发对德、廉、能、绩、勤等指标进行合理的设置,避免发生缺失问题。另外可以通过现代化技术的应用,创建完善的人事测评或考核系统,提高人事测评的效果,加强信息之间的交流,促使教职工能自己、及时的完成各项岗位职责。

第二,创建以人为本的理念。想要保证绩效考评水平的提高,使其能真正的发挥作用,顺利、合理、科学的落实,首先应改变以往的人力资源管理理念,树立一人为本的现代管理理念,注重教职工的人文关怀,以此提高绩效考评的科学性、民主性以及有效性。分析原因是以人为本的理念可以更好的保证教师的发展,依据教师的个人发展需求和高校的发展需求对评价内容、标准进行合理、科学的设置,公平公正的进行绩效考评,综合考核教师的工作表现、完成度、科研成果、工作状态的同时更加注重教师的精神、人文以及物质精神是否能得到满足,进而对教师进行客观的评价,如此

可以保证教师在发展中不断将自身的不足进行弥补,保证高校更加关怀、尊重教师,有利于构建更加专业的、优秀的师资队伍<sup>[3]</sup>。

第三,进行动态化的绩效考评。在人力资源管理相关理论和需求的支持下,高校中的绩效考评应具有一定的动态性,以此才能保证更加贴合教职工的工作,能真实的反应出教职工的情况。基于此应进行动态化的绩效考评,也就是对某个教职工的实施阶段进行动态的考评,例如测评不同空间或时间段的工作行为、态度和成果,在此基础上严格依据考评标准对教师进行综合评价,从而对教师的实际情况进行客观的了解,促使人力资源管理的作用得到充分发挥,推动高校的长久发展<sup>[4]</sup>。

第四,对考评对象进行区分。重点的业务工作可以由学校中的考评组织以及教职工的直接领导进行考评,而日常的工作部分可以由其直接上级进行考评,另外可以通过员工互评的方式对工作关系和态度进行考评,最大程度降低考评误差。

综上所述,高校人力资源管理中绩效考评较为重要,有利于高校的长久发展。因此高校需要明确自身绩效考评中存在的不足,通过动态化的绩效考评、坚持以人为本、对考评对象进行区分等方法真正的对高校的绩效考评体系进行优化,使其能真实、客观的反应出教职工的实际情况,从而保证人力资源管理的有效落实。

#### 参考文献:

- [1] 胡昭. 绩效考核在高校人力资源管理中的应用研究[J]. 科技风, 2019, 16(17):1.
- [2] 程碧花. 高校人力资源管理绩效评价体系构建研究[J]. 辽宁省交通高等专科学校学报, 2020, 22(5):4.
- [3] 石晶. 浅析绩效考核在人力资源管理中的作用[J]. 经济技术协作信息, 2020,20(11):1.
- [4] 南风敏. 浅析事业单位人力资源管理中的绩效考核问题[J]. 商讯, 2020,205(15):198-199.