

高职院校行政管理人员绩效考核办法探究

张立云

(江苏工程职业技术学院 江苏南通 226001)

摘 要:现如今,随着教育观念的逐渐重视,我国高职院校的发展得到了一个实质的进步,而如何提高高职院校的教育管理水平,已然成为一个重要的课题,在高职院校中进行管理的主要人员都是行政管理人员。因此在对高职院校的管理进行加强的同时,首先应对行政管理人员进行绩效考核,从而使行政管理人员能够在工作的过程中拥有一个稳定和高效的工作状态,使高职院校的管理更加的规范化。基于此背景,本文对高职院校行政管理人员绩效考核办法进行探究。

关键词:高职院校 行政管理人员 绩效考核

中图分类号: G710

文献标识码: A

文章编号: 1672-3791(2018)06(c)-0136-02

高职院校在我国已经是教育中不可忽视的一部分,为我国各行各业输送着不同类型的人才。在如今的高职教育的发展中,很大一部分都归功于行政管理人员的努力,而行政管理人员的来源也是不尽相同的,其中以本科和专科的毕业生为主,其次就是硕士和博士的研究生。而在整个高职教育的系统工作中,行政管理人员是它们的指挥官,对其前行的方向、活动的组织和人才的规划都有着重要的作用。也正是这个指挥官决定着整个高职院校的工作水平。同时也影响着高职教育的成长过程。而在高职院校的发展过程中,如何形成一个规范而有效的绩效考核体系来提高管理工作者个人工作效率,是一个重要而影响深远的课题,同时也对高职院校的未来发展起着决定性的作用^[1]。

1 高职院校行政管理人员绩效考核存在的问题

1.1 绩效考核体系还不够完善

在个人的绩效考核中,最为常见的便是年度绩效考核了,而在整个考核中,考核的过程和最终的考核结果都只能由相关部门的高层对考核的行政人员作本次考核的测评,因此往往会存在测评过程不规范,考核的内容模糊等问题。而在很多的高职院校中,往往会将学生入学时的学费上缴程度作为一个依据,使绩效考核中存在着较大的重复,增加了高职院校的行政管理人员的负担,这对绩效考核的建设是不利的。在我国的高职院校中,人力资源管理部门所进行的工作基本和人事管理相同,因此在对岗位的理解和工作的分析上都存在着不足^[2]。无法在制定个人绩效考核时将岗位工作的具体需求作为一个参考,在高职院校中,行政管理人员的工作内容和工作职务是不一样的,导致他们的考核标准无法做到准确的判断。而在对整个考核结果进行测评时,测评人员只会根据自己本身的工作经验和对考核人员的第一印象进行评估,从而使绩效考核的体系存在漏洞。

1.2 绩效考核定位不明确

在如今的高职院校中,绩效考核的定位往往是不明确的。一方面,绝大多数人对于绩效考核是处于一种应付的态度,从而导致绩效考核只是一种形式,参考人员并没有因为考核而去认真的学习。另一方面则是为了奖金而进行

考核,使绩效考核的制度更像是一个奖金的分配制度。而这样一个设定,导致很多参与考核的人员对考核本身并没有过多的在意,更多的是将自己的注意力放在了奖金的数额和分配上,从而忘记了绩效考核的真正目的。

1.3 考核的方法太少

绩效考核的方法在现有的统计中有上百种之多,高职院校所采用方法是以述职报告法和经验判断法为主,在中层的绩效考核中,最为常见的就是在年终时填写一份年度考评表,通过近似流水账的方式对自己这一年工作当中的大小事进行一个记录。另一种就是写述职报告,对自己的工作进行一个总结,然后上交到高层领导,并对其进行评价,通过事先确定的考核项目和指标,对考核的内容进行优秀、合格、基本合格 and 不合格四种评价,而一般行政管理人员的绩效考评则是由个人上级通过主观印象进行一个直接的评定,可以说述职报告法更多的是一种表面工作,而对于一般行政人员运用的经验判断法从根本上来讲是不公平和不严格的,根本无法起到考核的真正作用。

1.4 绩效改进动力薄弱

现如今,在高职院校的不断努力下,其本身的工作性质和工作内容都有着不同程度的改变,但是在绩效考核诞生后,就很少对其进行一个全面的整理和规划,很多高层的领导干部认为绩效考核只是做到一个奖惩的作用,最终能起到这个作用就可以了。所以,绩效考核的改进应得到一个应有的重视,很多理念都需要有一个改变,不应该只重视绩效考核的结果,更多的是在绩效进行中的过程,使绩效考核能够起到一个提高行政管理人员工作能力的作用。

2 加强高职院校行政管理人员绩效考核的对策

2.1 完善考核体系,重视结果的反馈

在高职院校的人力资源部中,对绩效考核的前期准备是较为充分的,但往往也忽略了最后的结果反馈。而在绩效考核体系中,最后结果的反馈是极其重要的。在考核结束后,人力资源部门可组织对考核人员的交谈,通过本次考核的结果,提出相应的问题,同时也应该让考核人员提出自己的看法和对本次考核的评价,使他们能够认识到自

(下转138页)

已在考核过程中出现的问题,从而能够在下次的考核取中有所进步,这样不仅使考核人员更加重视本次考核,又能加大参考人员对考核的信任感。

3.2 明确考核定位,整合考核体系

绩效考核的诞生其主要原因是为了提高行政管理工作人员的能力,因此在如今的绩效考核中,我们更应该明确绩效考核的真正目的。通过人事的努力,将绩效考核进行一个归纳和整合,使每个部分的工作任务和考核的内容相近,同时,对考核进行一个不同程度的任务分类。在人事进行初步测定后,再和各个不同的部门高层进行一个商定,使绩效考核的内容能够更加的完善和多样化。而这样一个设定的主要目的则是为了能够使绩效考核本身能够更好的体现在日常的工作中,从而提高绩效考核的作用性。

3.3 综合多种考核方法,提高考核质量

在经营管理方面,高职院校和企业生产有着许多相似的地方,所以在考核方式上可以借用现代企业中的绩效管理方法来对高职院校进行绩效考核^[3]。在中层干部的考核中,可以对分管领导的工作能力、态度和资历进行评分;而同级别的评分内容将包括在工作中对同事的交流、对工作任务完成度和对团队的把控。下属评分的主要有对公司制度的遵守、个人能力、团队合作等。在多个方面对考核进行一个明确的划分,提高考核的质量。

3.4 增强绩效管理动力

现如今,为了提高绩效管理的工作效率,更多的是应该对高层人员的管理理念进行一个改进,使考核的真正

目的能够在高职院校的未来中体现再来,提高绩效考核的重要性。

而在另一个方面,在对行政管理进行绩效考核时,应该以其本身的工作职能作为一个参考,使考核的内容能够和本身的工作相结合,使考核的功能能够得到体现。所以进行绩效考核同时,要以实际行动为标准,使行政管理人员的工作效率能有一个较大的提升。

4 结语

因此只有对高职院校行政管理人员进行一个高效的绩效考核,使绩效考核在高职院校中能够得到足够的重视,这样才能够更好地培养高职人才,使高职院校中的管理教育得到一个大的提升。现如今,绩效考核在高职院校还应当有进一步提高,只有认识到绩效考核的真正意义,保证绩效考核能严格遵循相关程序开展,就能更好地提升高职院校的整体竞争力^[4]。

参考文献

- [1] 陈燕.高校行政管理人员绩效考核保障机制的构建[J].文学教育(下),2016(4):154.
- [2] 王欢.普通高校行政管理人员绩效考核研究[J].课程教育研究:学法教法研究,2016(22):19.
- [3] 陈燕.高校行政管理人员绩效考核中存在的问题及对策研究[J].知识文库,2016(2):54-55.
- [4] 张宁.地方高校二级院系行政管理人员绩效考核体系的构建与创新[J].办公室业务,2016(15):144.

(上接136页)

理转变成开放式管理,从而使人事档案可以更好的为医疗提供服务。

2.2 注重对人事档案信息化硬件设施的建设

在信息时代背景下,硬件设施建设是人事档案信息化建设的重要保障。因此,医院需要注重对人事档案信息化硬件设施的建设,加大对硬件设施资金的投入。医院可以设立一个专门的人事档案管理室,并保证人事档案管理室具有防火、防潮和防尘的基本条件。医院可以把人事档案办公室与人事档案阅览室分开,并且,医院还需要为人事档案管理部门配备足够的信息化硬件设施,例如计算机、复印机、扫描仪、打印机等等,使人事档案通过统一的数据格式存入到计算机中。此外,医院可以创建一个人事档案信息化网络共享平台,医院各个部门可以在平台中查询想要的人事档案信息,使人事档案信息实现共享,提升人事档案信息的使用率。

2.3 培养人事档案管理工作人员的综合素养

人事档案管理工作人员的综合素养直接影响着医院人事档案信息化建设。在新形势下,人事档案管理工作对工作人员提出了更高的要求,不仅需要其具备档案管理的专业知识,还需要其具备较强的计算机操作技能和收集、整理、处理信息的能力^[5]。因此,医院可以定期开展档案管理专业知识的培训班,鼓励档案管理工作人员参加,并且还需要定期开展计算机操作技能培训班,使档案管理工作人员可以熟练的运用信息化手段对人事档案进行管理。医院需要积极宣传人事档案管理工作的重要性,使医院全体

工作人员可以积极主动的配合人事档案管理部门工作。此外,医院还需要注重提升人事档案管理工作人员的职业道德素质,使其可以具有强烈的服务意识与责任感,根据医院相关规定,严格对档案进行管理,使人事档案可以充分发挥出自身的作用和价值,更好的为医院提供服务,使医院可以长期稳定的发展。

3 结语

总而言之,在新形势下,医院人事档案信息化建设是非常重要的。想要使医院人事档案管理充分的发挥出自身的作用和价值,医院需要结合自身的实际情况,加强对人事档案信息化建设的重视程度,注重对人事档案信息化硬件设施的建设,培养人事档案管理工作人员的综合素养。只有这样才可以有效的促进人事档案信息化建设,使医院可以长期稳定的发展。

参考文献

- [1] 杨晓云.新时期医院人事档案管理信息化建设的路径分析[J].经贸实践,2017(13):195.
- [2] 张豫.试论医院人事档案管理信息化建设[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2016(1):36.
- [3] 张妍.医院人事档案管理信息化建设[J].办公室业务,2015(17):98.
- [4] 范林.强化医院人事档案信息化建设的策略[J].黑龙江档案,2015(2):81.
- [5] 栗敬东.关于医院人事档案管理信息化建设的问题探讨[J].财经界:学术版,2014(18):285.