

民办高职院校绩效管理问题及对策研究

冯道森

泰国格乐大学 曼谷市邦肯区 10220

【摘要】本研究针对民办高职院校绩效管理存在的问题进行深入探讨,并提出了相应的对策。研究发现,民办高职院校在绩效管理中普遍存在着指标设置不合理、评估过程不透明、反馈机制不健全以及激励措施不到位等问题。针对这些问题,本文提出了明确绩效指标、建立科学评估体系、强化绩效反馈与沟通、完善激励机制等对策。这些对策的实施将有助于提升民办高职院校的管理效率,激发教职工的工作积极性,进而促进学校整体办学水平的提升。本研究对于民办高职院校改进绩效管理工作具有一定的理论指导意义和实践参考价值。

【关键词】民办高职院校;绩效管理;评估体系;激励机制

Research on the Problems and Countermeasures of Performance Management in Private Vocational Colleges

Feng dao sen

Krirk University Bangkok, Bangken District 10220

【Abstract】This study delves into the challenges faced in performance management within private vocational colleges and proposes corresponding solutions. The study found that there are common problems in performance management in private vocational colleges, such as unreasonable indicator settings, opaque evaluation processes, inadequate feedback mechanisms, and insufficient incentives. In response to these problems, this article proposes countermeasures such as clarifying performance indicators, establishing a scientific evaluation system, strengthening performance feedback and communication, and improving incentive mechanisms. The implementation of these strategies will help improve the management efficiency of private vocational colleges, stimulate the enthusiasm of faculty members, and further promote the overall improvement of the school's educational standards. This study has certain theoretical guidance significance and practical reference value for private vocational colleges to improve performance management.

【Key words】private vocational colleges; Performance management; Evaluation system; excitation mechanism

前言

随着教育的不断深化,民办高职院校作为我国高等教育体系中的重要组成部分,其办学质量和管理效率日益受到社会各界的关注。绩效管理作为民办高职院校管理工作中的关键环节,对于提升学校整体办学水平、激发教职工工作积极性和推动学校可持续发展具有重要意义。然而,当前民办高职院校在绩效管理中面临着诸多问题和挑战,如指标设置不合理、评估过程不透明、反馈机制不健全等,这些问题严重影响了绩效管理的效果,制约了学校的发展。因此,本研究旨在深入探讨民办高职院校绩效管理中存在的问题,并提出相应的对策,以为民办高职院校改进绩效管理工作提供理论支持和实践指导。本研究期望通过系统分析和实证研究,为民办高职院校的绩效管理改革提供有益的参考和借鉴。

一、民办高职院校绩效管理的现状

民办高职院校的绩效管理是提升学校整体运营效率和教职工工作积极性的重要手段。然而,目前民办高职院校的绩效管理现状并不乐观。

(一) 绩效指标设置缺乏科学性和针对性

在民办高职院校的绩效管理中,量化指标,如教学课时数和科研成果数量等,往往被视为评估教职工工作绩效的主要标准。这种过度依赖量化指标的倾向,虽然便于统计和比较,却忽视了教职工的职业成长和学生满意度等软性指标的重要性。

对于教职工的职业成长,它涉及教师的专业技能提升、教育理念的更新以及个人职业发展规划等多个方面。这些方面的进步往往难以用具体的数字来衡量,但却是提升学校整体教学质量和科研水平的关键。如果绩效管理过于注重量化指标,可能会抑制教职工的职业成长动力,进而影响学校的发展。学生满意度是衡量教学质量和学校声誉的重要指标。然而,在现有的绩效管理体系中,学生满意度的评估往往被边缘化,未能得到充分重视。这导致学校可能无法及时发现和解决教学中存在的问题,从而影响了学生的学习体验和学校的声誉。

(二) 绩效评估过程不够透明和公正

在民办高职院校的绩效评估过程中,公开透明机制的缺乏确实成为了一个亟待解决的问题。由于缺乏透明的评估标准和流程,教职工往往对绩效评估结果持有质疑和不信任的态度。这种不信任感不仅影响了教职工的工作积极性,还可能导致他们对学校的忠诚度下降,甚至引发内部矛盾和冲突。一个公开透明的绩效评估机制应该包括明确的评估标准、公正的评估过程以及及时的评估结果反馈。学校应该通

过公告、会议等多种形式，向教职工清晰地传达评估标准、流程和结果，确保每位教职工都能了解和认同评估的公正性。同时，学校还应建立有效的申诉机制，允许教职工对评估结果提出异议，并及时进行复核和调整，以维护教职工的合法权益。

（三）绩效反馈机制不健全

绩效评估在民办高职院校中本应是一个促进教职工成长和提升工作质量的工具，然而，当评估结束后，许多学校却未能及时给予教职工有效的反馈和指导。这种反馈机制的缺失，使得教职工难以了解自己的具体工作表现和存在的问题，从而难以进行针对性的改进。没有及时的反馈，教职工可能会对自己的工作表现产生困惑，不清楚哪些方面做得好，哪些方面需要改进。这种不确定性可能导致他们无法有效地规划自己的职业发展，也无法针对自己的弱点进行有针对性的提升。长此以往，教职工的工作热情可能会受到打击，影响整体的工作效率和学校的长远发展。因此，民办高职院校应高度重视绩效评估后的反馈和指导环节，确保每位教职工都能及时了解自己的工作表现，得到有针对性的建议和引导，从而不断提升自己的工作质量和效率。

（四）激励机制不到位

激励机制在民办高职院校的绩效管理中具有至关重要的作用。然而，许多学校在这方面却显得捉襟见肘，缺乏有效的激励手段，如薪酬奖励、晋升机会等。这种激励机制的缺失，直接导致了教职工工作动力的不足，严重影响了绩效管理的实施效果。薪酬奖励是激励教职工最直接、最有效的方式之一。然而，在一些民办高职院校中，薪酬体系往往与绩效脱节，未能充分体现教职工的贡献和价值。这使得教职工在工作中缺乏积极性，难以发挥他们的最大潜能。晋升机会的缺乏也是影响教职工工作动力的重要因素。在一个缺乏晋升渠道的环境中，教职工很难看到自己的职业前景，自然也难以全身心地投入到工作中。

二、民办高职院校绩效管理存在的问题

民办高职院校作为高等教育体系的重要组成部分，其绩效管理对于提升学校整体运营效率和教职工工作积极性至关重要。然而，在实际操作中，民办高职院校的绩效管理存在一系列问题，严重影响了其效果。

（一）指标设置不合理

在民办高职院校的绩效管理中，指标设置是至关重要的一环。然而，很多学校在设置绩效指标时，过于偏重于量化指标，如教学课时数、科研成果数量等，这些指标虽然便于统计和比较，但却忽视了教职工的职业成长和学生满意度等软性指标。过于追求量化指标，会导致学校过度关注短期的业绩，而忽视了长远的发展。教职工的职业成长，包括专业技能的提升、教育理念的更新以及个人职业规划等，是提升学校整体教学质量和科研水平的关键。而学生满意度则直接反映了学校的教学质量和服务水平，是评价学校声誉和竞争力的重要指标。

（二）评估过程不透明

绩效评估作为民办高职院校管理的重要环节，其公开透明性对于维护教职工的权益和激发工作积极性具有重要意义。然而，现实中，绩效评估过程的不透明性成为了民办高职院校普遍存在的问题。在缺乏公开透明的评估机制下，教职工往往对评估标准、流程和结果缺乏清晰的了解。他们不清楚评估是如何进行的，也不清楚自己的表现如何被评定。这种不确定性导致了教职工对评估结果的质疑和不信任，降低了他们对绩效评估的认同感和参与度。同时，不透明的评估过程还可能引发内部矛盾和冲突。教职工之间可能因为对评估结果的不满而产生争议和分歧，破坏了团队的合作氛围。这种不信任和矛盾不仅影响了教职工的工作积极性，还可能对学校的整体稳定和发展造成负面影响。

（三）反馈机制不健全

绩效评估在民办高职院校中扮演着至关重要的角色，它不仅是对教职工工作表现的评价，更是提升教学质量和促进学校发展的重要手段。然而，在实际操作中，很多学校却忽视了绩效评估后的反馈和指导环节，导致教职工无法及时了解自己的工作表现和存在的问题。在缺乏有效反馈的情况下，教职工只能凭借自己的猜测和感觉去判断自己的工作表现，无法准确了解自己在哪些方面做得好，哪些方面需要改进。这种不确定性不仅让教职工感到困惑和迷茫，更可能打击他们的工作积极性和自信心。同时，缺乏反馈和指导也使得教职工难以进行针对性的改进。他们无法针对自己的弱点制定有效的提升计划，也无法及时调整自己的工作方法和策略。这种情况下，教职工的工作质量很难得到提升，学校的整体发展也会受到影响。

（四）激励机制缺失

激励机制在民办高职院校的绩效管理中占据核心地位，它直接关系到教职工的工作动力和学校的发展潜力。然而，现实情况却显示，很多民办高职院校在激励机制方面存在明显的不足。薪酬奖励作为最直接的激励手段，在民办高职院校中往往没有与教职工的绩效紧密挂钩。薪酬体系缺乏弹性，未能根据教职工的贡献和绩效进行差异化调整，导致教职工普遍缺乏工作积极性。同时，学校晋升机会有限，职业发展路径不明确，使得教职工难以看到自己在学校的未来前景。这种激励机制的缺失，对教职工的工作动力产生了严重影响。在缺乏有效激励的情况下，教职工可能只是机械地完成任务，缺乏创新和进取的精神。这不仅限制了教职工个人的发展，更对学校的整体竞争力构成了威胁。

（五）缺乏沟通与协作

在民办高职院校中，绩效管理的实施常常局限在人力资源部门之内，被视为该部门的独立职责。这种观念导致了绩效管理与学校整体运营之间的脱节，使得绩效管理的效果大打折扣。由于缺乏与其他部门的沟通与协作，人力资源部门往往难以全面了解学校各部门的实际运作情况和教职工的具体需求。在制定绩效指标和评估标准时，可能忽视了某些关键因素，导致绩效管理与学校的发展目标不一致。由于缺乏跨部门的合作与支持，绩效管理过程中可能出现的问题和困难难以得到及时解决。例如，当教职工对评估结果提出异议时，如果人力资源部门无法与其他部门进行有效沟通，就

很难对问题进行妥善处理。

三、民办高职院校绩效管理的对策

(一) 建立科学合理的绩效指标体系

民办高职院校在构建绩效指标体系时,确实需要紧密结合自身的办学特色和发展目标。量化指标,如教学课时数、科研成果数量等,能够直观地展示教职工的工作量和学术贡献,对于学校的整体发展至关重要。然而,仅仅依赖这些量化指标是不够的。教职工的职业成长、学生满意度等软性指标同样重要,它们能够反映教职工的专业素质提升、教学方法改进以及对学生的关怀和指导情况。

因此,民办高职院校在构建绩效指标体系时,应坚持量化与质性相结合的原则。通过设计科学、合理的软性指标,如教师培训计划完成情况、学生参与度和反馈等,来全面、真实地反映教职工的实际工作表现。这样的指标体系不仅能够激发教职工的工作热情和创新精神,还能够促进学校的教学质量和整体发展。同时,学校还应定期对绩效指标体系进行评估和调整,以确保其始终与学校的办学特色和发展目标保持一致。

(二) 加强绩效评估过程的公开透明性

公开透明是确保绩效评估公正性和有效性的关键。民办高职院校应通过多种渠道公开评估标准、流程和结果,让教职工对评估过程有清晰的了解。这不仅能减少误解和猜疑,还能增强教职工对评估的信任感。同时,公开评估结果可以让教职工看到自己在团队中的位置,明确自己的优势和不足,进而制定改进计划。为了保障教职工的权益,学校还应建立有效的申诉机制。当教职工对评估结果有异议时,他们可以通过这一机制提出申诉,并提供相关证据。学校应设立专门的申诉处理小组,对申诉进行及时、公正的复核。如果发现评估过程中存在错误或不公,学校应立即进行调整,确保教职工的权益得到保障。

(三) 完善绩效评估后的反馈和指导机制

绩效评估的结束并不意味着整个过程的终结,实际上,这是改进与提升工作质量的起点。民办高职院校在完成绩效评估后,有责任也有义务及时给予教职工反馈和指导。这种反馈不应是简单的评分或排名,而应包含对工作表现的具体分析,指出教职工在哪些方面表现出色,哪些方面还有待提高。通过这样的反馈,教职工可以清晰地了解自己的工作表现,从而明确下一步的努力方向。同时,反馈之后还需要有具体的指导。学校应根据教职工的工作表现,提供个性化的提升建议。这些建议可以是教学方法的改进、科研能力的提

升,也可以是团队合作和沟通能力的增强等。通过具体的指导,教职工不仅可以更快地提升自己的工作水平,还能感受到学校的关心和支持,进而增强工作动力和归属感。

(四) 建立有效的激励机制

激励机制是激发教职工工作动力的关键所在,对于民办高职院校而言尤为重要。一个有效的激励机制,应当将薪酬体系与教职工的绩效紧密挂钩,确保他们的努力与回报成正比。这不仅能够公平地认可教职工的贡献,还能激励他们持续提高工作水平。除了物质激励,精神层面的激励同样不可或缺。明确的晋升通道和职业发展路径,可以让教职工清晰地看到自己在学校的未来前景。这种前景的可见性,将极大地激发教职工的工作热情和投入度。学校应为教职工提供多样化的职业发展机会,如培训、进修、轮岗等,以满足他们不同阶段的职业需求。

此外,学校还应营造一个积极向上、和谐的工作氛围,让教职工感受到工作的乐趣和价值。通过举办各类活动,如教学比赛、科研交流等,促进教职工之间的合作与交流,共同推动学校的发展。

(五) 加强跨部门的沟通与协作

绩效管理在民办高职院校中确实不应被视为人力资源部门的孤立职责,而应被看作是一个全校性的、跨部门的协同工作。为了确保绩效管理与学校整体运营的协调一致,全校各部门都需要积极参与和提供支持。这不仅有助于提高绩效管理的有效性和针对性,还能够促进各部门之间的沟通和协作,共同解决在绩效管理中遇到的问题和困难。

为了实现这一目标,民办高职院校可以采取一系列措施。首先,可以定期组织全校性的绩效管理培训,提高各部门对绩效管理理念和方法的认识和理解。其次,可以建立跨部门的绩效管理工作小组,由各部门代表组成,共同制定和执行绩效管理方案。此外,还可以加强部门之间的信息交流和资源共享,确保各部门在绩效管理中能够相互支持、相互配合。

结语

民办高职院校的绩效管理是一项系统工程,需要全校上下共同参与和努力。通过建立科学合理的绩效指标体系、加强评估过程的公开透明性、给予教职工有效的反馈和指导、构建有效的激励机制以及加强跨部门的沟通与协作,我们可以全面提升民办高职院校的绩效管理水平和激发教职工的工作动力,推动学校的持续、健康发展。

参考文献

- [1]梁慧.浅谈民办高职院校绩效管理存在问题及应对措施[J].行政事业资产与财务, 2021, (03): 31-32.
- [2]刘海松.民办高职院校实践教学管理体系构建及完善[J].佳木斯职业学院学报, 2016, (12): 32-33.
- [3]黄妙红, 郑世珍.民办高职院校师资队伍绩效管理的研究[J].人力资源管理, 2016, (09): 116-118.
- [4]曹艳敏.民办高职院校人力资源管理的创新与实践[J].人力资源管理, 2016, (02): 109-110.