

# 高职院校绩效管理工作中目标管理法的应用研究

王娜

(娄底潇湘职业学院, 湖南 娄底 417009)

摘要: 随着绩效管理与目标管理的发展, 民办高职院校管理方式不断优化, 有助于提升管理质量。其中民办高职院校逐渐明确了目标管理法的意义, 有助于提升管理水平与教学成效。更多的高职院校灵活使用目标管理, 促进目标管理与院校发展战略的融合, 促进院校发展目标的实现。本文从高职院校绩效管理工作的视角出发, 论述了目标管理法的应用意义, 分析了当前民办高职绩效管理工作现状, 并提出具体的目标管理方式, 旨在促进院校可持续发展。

关键词: 高职院校; 绩效管理; 目标管理法

绩效考核作为一种重要的管理方式, 以部门及工作人员的实际业绩和突出贡献为依据, 切实有效地拉开了部门、工作人员差距。民办高职院校在稳步开展绩效工作的过程中, 将目标设定与绩效考核作为高职行政管理的一个重要组成部分, 有助于提高高校管理水平。民办高职院校应当设定科学的绩效管理目标, 注重操作流程的调整, 从而有效激发高职院校绩效管理活力, 推动民办高职院校的发展。

## 一、高职院校绩效管理工作中目标管理法的应用意义

在高职院校中目标管理与绩效考核, 可以开展良好组织, 促进战略目标的实现。高职可以注重明确目标的设定, 通过有效性绩效考核体系的使用, 根据院校资源, 开展合理分配工作, 保障民办院校各类任务的实现, 促进院校管理效能的提升。民办高职院校开展的绩效考核工作, 不仅需要评估教职员工工作, 还属于促进教职员工发展的重要途径。各高职院校通过绩效考核的开展, 帮助教职工明确自身工作表现, 及时发现存在的不足, 从而针对性优化教学能力, 提升专业素养。在实施过程中, 许多民办高职院校都采取目标管理方式, 这就需高职院校根据院校战略目标, 重视教职工引导的开展, 开展良好的教育工作。绩效考核有助于衡量教师教学效果, 鼓励教职工关注教学方式, 创新教学策略, 有效提升教学效果, 获得良好的人才培养质量。目标管理法的开展, 有助于提升院校凝聚力。当民办高职院校目标与个人目标一致后, 教职工可以开展更好的合作, 共同为院校目标的实现而奋斗。通过该凝聚力的提升, 可以保障院校各类工作的开展, 切实提升

院校竞争力。总之, 民办高职院校的目标管理、绩效考核的开展, 可以促进教师专业发展, 有效提高教学质量, 使组织具有更高的凝聚力, 有效提高院校竞争力, 推动管理体制的创新。

## 二、高职院校绩效管理工作中存在的问题

在当今时代背景下, 部分民办高职院校在绩效管理中, 引进了企业绩效考核模式, 但在运行过程中并未充分考虑高职院校本身的办学特点与情况, 比如院校的实践环节。以上问题的出现, 造成高职院校目标管理与绩效考核的联系不足。具体来讲, 民办高职院校的绩效管理工作, 过于看重考核自身, 缺乏对目标的关注, 其造成的结果是, 绩效管理的开展, 很难有力推动教学质量的提升。这种重视考核轻目标的问题, 不仅阻碍了民办高职院校的整体发展, 还会影响其长远利益。

基于教育体系视角, 部分民办高职院校在目标绩效评价环节, 缺少科学评估与反馈机制。在以上情况下, 评估活动的开展, 主要借助传统评价方式, 尚未导入科学、量化的评估工具。这些问题的存在, 造成评价效果缺乏全面性, 很难有效反馈出绩效水平。在民办高职院校中, 由于缺少及时反馈与应用机制, 在完成年度考核后, 尚未关注评估结果, 无法反馈给相关人员与部门。其中评价结果, 很难有效指导与改善员工绩效表现, 由于反馈机制有待完善, 取得的评价结果很难保障民办高职院校的平稳发展。

## 三、高职院校绩效管理工作中目标管理法的应用策略

### (一) 落实目标管理法, 提升管理效果

当前时代环境下, 民办高职院校的目标管理层面, 出现了认

知偏差性问题, 对此, 需要加强有效措施的应用, 从而有效提升目标管理法的动态性与系统性。民办高职院校需遵循 PDCA 循环原则, 构建科学制订成效, 有效提升目标管理系统性, 并开展持续性调整。将其作为基础, 民办高职院校需结合办学情况、考核指标等多方面因素, 开展良好的目标设定与绩效考核活动。通过目标管理法的实施, 可以促进绩效管理工作的实现, 并保障学校健康发展。通过目标管理法的落实, 民办高职院校可以保障学校年度工作任务、员工目标等内容的一致性, 并提升其协调性。另外, 院校需提高重视度, 结合关键目标, 针对日常完成状况开展持续监控与辅导。如民办高职院校可以按照学期或半年度开展定期的检查与评估, 有效判断关键目标情况, 从而及时发现与优化各类目标, 明确实施可能存在的问题。通过目标管理法的开展, 有助于提升管理有效性, 真正避免由于目标实施, 造成的时间与资源浪费问题。同时, 及时发现绩效管理存在的问题, 并通过相关举措加以调整, 有效实现目标。

## (二) 完善考评机制, 公开绩效信息

在民办高职院校的绩效管理, 为了构建完善的绩效考核机制, 需要注重考核的公平公正。其中绩效考评的开展需遵循公开透明原则, 为全体师生监督工作的开展提供便利, 并保障绩效考核的顺利实施。在绩效管理实践中, 需要注重绩效考核的调整, 并选择合适的途径, 有效公开绩效信息, 提升教师教学素养, 还有助于提高员工素养。通过绩效信息公开效果的提升, 可以吸引更多部门与员工, 加强引导活动, 提升其参与绩效管理的热情, 并培养其责任意识。绩效信息的公开属于校务工作的重要组成, 可以在其辅助下, 有效提升考核信服力, 鼓励校园内不同部门与员工进行公开绩效的对比, 明确自身存在的不足, 为后续工作的改进提供保障。通过构建公开透明机制, 不仅可以提升民办高职院校的绩效管理效果, 还有助于各部门与员工的互相学习与竞争, 提升学校整体发展水平。

## (三) 搭建考核反馈体系, 巧用考核结果

在民办高职院校的绩效管理过程中, 考核结果的反馈属于重要组成部分, 有助于绩效考核与绩效改进的承上启下。结合当前绩效管理存在的反馈缺失、反馈不当等问题, 民办高职院校需重视考核结果反馈体系的构建, 首先需要分析绩效结果, 并

开展总结工作, 梳理成功经验, 寻找可能存在的绩效问题。其次需开展组织绩效面谈, 及时反馈考核结果, 有效明确绩效差距与不足。其中绩效反馈效果中, 绩效面谈发挥了重要作用, 管理层需加强对绩效面谈程序与技巧的认识。

由于绩效管理和人力资源管理子系统间存在密切联系, 绩效结果的判断, 可以为其他子系统运行提供保障。对此, 民办高职院校需把握其关联性, 有效解决前期考核结果的运用问题, 并注重考核结果与人员规划、激励员工、薪酬待遇以及人事关系等内容的有机融合, 构建良好的考核反馈体系。其中可以将绩效考核结果的应用作为案例, 绩效考核结果, 有助于结合员工培训需求, 开展良好的决策依据。民办高职院校可以为工作人员提供良好培训机会, 包括绩效存在问题的人员、绩效优秀的人员。针对绩效存在问题的人员来讲, 可以结合个人培训需求, 明确规定工作绩效与个人工作绩效存在的差距。同时可以开展培训活动, 使其在后续阶段, 优秀履行岗位职责, 顺利开展工作任务, 促进考核指标工作绩效的实现。针对绩效考核优秀的员工, 其个人培训需求主要表现为工作绩效、个人实际绩效存在的差异。民办高职院校通过培训工作人员, 可以有效优化绩效管理, 发挥出这些优秀绩效员工的示范作用, 帮助其他工作人员优化表现, 为高职院校的内涵式发展提供保障。

## 四、结束语

综上所述, 随着社会经济的发展, 职业教育受到广泛关注, 为了满足教育发展需求, 民办高职院校需要优化绩效管理工作, 并注重目标管理法的落实。在当前绩效管理中, 出现了目标设定问题、缺乏科学评价机制等问题, 对此, 民办高职院校通过落实目标管理法、完善考核反馈体系等方式, 设计合理的绩效管理工作方式, 促进教育质量的提升, 推动院校发展。

## 参考文献:

[1] 顾娟. 绩效管理工作中目标管理法的应用探析 [J]. 现代营销: 经营版, 2020 (10): 2.

基金项目: 湖南省教育厅科学研究项目科研课题《民办高职院校目标管理与绩效考核的研究》成果, 项目编号: 23C0996