

企业人力资源管理绩效考核相关问题研究

Research on Related Issues of Enterprise Human Resource Management Performance Appraisal

孔莎莎

Shasha Kong

贵州黔东电力有限公司 中国·贵州 黔东南 557702

Guizhou Qiongdong Electric Power Co., Ltd., Qiandongnan, Guizhou, 557702, China

摘要: 随着中国经济社会的不断发展, 市场竞争的日益激烈, 企业在面对人力资源管理绩效考核过程中存在的问题, 如何采取有效的措施来解决这些问题, 论文从企业人力资源管理绩效考核相关概念入手, 对绩效考核中存在的问题进行分析研究, 并对如何改进和完善企业人力资源管理绩效考核工作提出了相关建议 and 对策, 促进企业健康稳定发展。

Abstract: With the continuous development of China's economy and society and the increasingly fierce market competition, enterprises face the problems existing in the performance appraisal process of human resource management, how to take effective measures to solve these problems, this paper starts with the relevant concepts of enterprise human resource management performance appraisal, and analyzes and studies the problems existing in the performance appraisal. And how to improve and perfect the performance appraisal of enterprise human resource management put forward relevant suggestions and countermeasures to promote the healthy and stable development of enterprises.

关键词: 企业; 人力资源管理; 绩效考核

Keywords: enterprise; human resource management; performance appraisal

DOI: 10.12346/emr.v5i1.8252

1 引言

企业人力资源管理绩效考核主要是对人员管理工作状况实施监控、检查和评价。随着中国市场经济的持续发展, 企业间的竞争越来越激烈, 而人力资源作为企业的首要资源, 是企业成长的核心能力所在, 也是企业发展的重要推动力。而在企业人力资源管理中, 绩效考核工作是一项非常重要的内容, 通过绩效考核能够客观真实地评价员工工作表现和工作成果, 有助于员工明确自身岗位职责和目标, 并及时调整自身行为以适应岗位要求和公司发展需要, 有助于公司制定合理的激励措施, 激发员工工作积极性和主动性, 进而促进企业发展。因此在新形势下如何完善和改进人力资源管理绩效考核工作就显得尤为重要。

2 绩效管理的内涵

绩效管理指的是管理者在对员工工作情况进行监督、检查和评估的基础上, 通过制定有效的激励措施, 激发员工

工作积极性和主动性, 促进员工不断提高工作质量和效率。绩效管理过程中的关键环节包括绩效目标设定、绩效辅导沟通、绩效考核与评估、绩效反馈面谈等, 通过有效的管理, 可以实现员工个人目标与组织目标之间的有机结合^[1]。绩效考核主要根据一定的标准对员工在工作过程中所取得的业绩、能力等进行评定, 从而得出员工工作表现和工作成果。通过绩效考核能够及时了解员工工作表现, 并采取有效措施及时对其进行激励和改进, 提高其工作效率。

3 企业人力资源管理绩效考核的意义

3.1 绩效考核能够激发员工潜能

绩效考核是企业人力资源管理中的重要内容, 而在绩效考核的过程中, 考核人员要依据企业的实际情况以及员工的岗位要求, 对员工的工作目标、工作任务、工作业绩以及工作能力等方面进行全面的分析和考核, 将员工的绩效与绩效工资、奖励、晋升以及培训等进行联系, 以此来激发员工的

【作者简介】孔莎莎(1988-), 女, 中国湖北通城人, 助理工程师, 从事人力资源管理研究。

潜能,帮助员工明确自身发展方向,提高工作效率和质量。

在绩效考核中,企业要结合自身实际情况,对企业内部不同岗位、不同部门或者不同工种进行有效划分,根据划分结果制定相应的目标,以目标为导向来对员工进行绩效考核,以此来激发员工的潜能。

3.2 绩效考核能够为企业发展提供有效保障

在企业发展的过程中,人才是重要的资源,只有确保人才资源的充分利用,才能够确保企业的发展能够得到保障。在人力资源管理过程中,绩效考核作为非常重要的一个环节,直接关系到员工工作积极性的提高,只有将员工的积极性调动起来,才能够有效提升工作效率。绩效考核在整个企业人力资源管理中发挥着重要作用,能够为员工制定符合个人能力以及岗位要求的工作目标,这样才能有效提升工作效率^[2]。企业在发展过程中应当结合自身实际情况,合理制定人力资源管理战略规划方案。

3.3 绩效考核是企业战略发展的重要手段

随着时代的发展,企业需要根据市场的变化而不断进行自身的战略调整,但是在调整过程中,很多企业并没有意识到人力资源管理工作的重要性,只是一味地进行简单的人事调整,而忽略了对人力资源管理工作的重视程度,从而导致企业内部人员积极性不高、组织结构僵化、企业员工整体素质偏低等问题的出现。因此,在进行战略调整过程中,必须对人力资源管理工作进行优化,重视绩效考核工作的开展。企业在制定战略目标时要将绩效考核作为重要的参考依据,通过绩效考核能够将员工个人目标与企业战略目标进行有效对接,从而提高员工工作效率和工作质量。

4 企业人力资源管理绩效考核相关问题

4.1 对绩效管理缺乏正确认识

企业在进行人力资源管理的过程中,绩效考核是一项重要内容,在进行绩效考核的过程中,需要对员工的工作能力进行分析,并对员工的工作态度进行评价,最终做出相应的管理决策。

但是当前部分企业在开展人力资源管理工作时,由于缺乏正确的认识,导致在开展绩效考核过程中存在一定的问题,具体表现为以下几点:

一是企业对绩效管理缺乏正确认识,部分企业认为绩效管理是一项可有可无的工作,并没有将其当作一项重要内容来进行开展,甚至在开展绩效考核过程中出现敷衍了事的情况。

二是部分企业员工缺乏对绩效管理的正确认识,认为绩效考核是一项较为烦琐、复杂的工作^[3]。

4.2 考核标准没有系统化

在企业人力资源管理过程中,考核标准的制定是绩效管理的重要环节,直接影响了人力资源管理效果。但是,从企业人力资源管理现状来看,绩效考核标准存在系统性问题。

在具体操作中,往往只是简单地将员工的工作结果作为绩效考核标准,缺乏对工作过程的评价。这种现象在很大程度上影响了员工的工作积极性。

4.3 考核评估方法不够完善

现阶段,很多企业的绩效考核方法不够完善,而且缺乏科学性合理性,并没有有效地利用现代化的科技手段。

一是绩效考核过程中缺少客观的数据收集和分析,从而使得评价结果不够准确,并且无法利用现代科学手段对评估结果进行有效分析和利用。

二是绩效考核过程中的工作记录不够完善。很多企业在实施绩效考核时只注重对员工的工作表现进行评价,却没有对其工作行为和态度进行充分评价。

三是企业在开展绩效考核时缺少客观公正的标准和依据。绩效考核的内容缺少足够的客观公正标准,致使其失去了原有的作用和意义。

4.4 考核结果不被重视

员工的绩效考核结果将会成为企业进行薪资调整、岗位调动、职位晋升等决策的重要依据,这也就使得企业在进行人力资源管理的过程中,逐渐认识到了绩效考核的重要性,并不断完善和改进绩效考核机制,为企业人力资源管理提供了重要参考。

但是在实际工作过程中,仍然有部分企业不重视绩效考核结果,甚至有的企业将绩效考核结果作为员工晋升、离职的重要依据。例如在某汽车企业中,该公司制定了员工薪酬制度,规定员工必须在规定的时间内完成工作任务才能获得相应的报酬,如果员工没有按时完成任务就会扣除相应的薪酬。但是员工的绩效考核结果显示,该公司的部分员工并没有按时完成任务,而企业并没有根据员工的绩效考核结果对其进行岗位调动,也没有对其进行相应的职务晋升,使得绩效考核制度的作用没有得到充分发挥。

5 企业人力资源管理绩效考核对策分析

5.1 重视企业绩效考核

绩效考核的目的是对员工的工作表现进行客观评价,帮助企业对员工工作中存在的问题进行有效识别,从而帮助企业采取针对性措施对员工进行指导。绩效考核要注重结果,但是更多的是注重过程。

一是要强化认识,企业要对绩效考核工作给予充分重视,这是企业开展人力资源管理的重要内容。企业要对员工进行培训,让员工明确绩效考核的重要性,让员工从内心深处认可绩效考核,从而帮助企业营造良好的绩效考核氛围,使员工对绩效考核充满热情,在工作中发挥自身能力,从而提高企业绩效管理水平。

二是建立健全绩效考核机制和体系。企业要建立完善的绩效考核体系,根据自身企业的发展情况制定合理的绩效考核指标,要遵循全面、客观、公正、公开的原则,建立绩效

考核组织机构和机构,使绩效考核工作能够有效开展,使员工能够正确认识绩效考核工作。

三是完善企业的薪酬体系。企业要建立完善的薪酬体系,从物质方面和精神方面对员工进行激励,将员工的薪酬和绩效考核挂钩,使员工能够明确自己的工作任务,从而提升自身工作能力和水平,通过薪酬激励制度使员工能够积极参与到企业的发展中^[4]。

5.2 科学合理地制定考核标准

绩效考核是人力资源管理的重要环节,能够反映员工在工作中的能力和表现,并以此对员工进行奖惩,为企业未来的发展提供参考。科学合理地制定绩效考核标准能够帮助员工提升自身的工作能力,使其更好地为企业服务。为此,在制定考核标准时需要遵循以下几点原则:

一是以企业发展目标为导向,制定合理有效的考核标准。企业发展目标是企业制定绩效考核标准的核心,在制定时需要围绕企业发展目标进行,并将其细化、量化,以确保考核标准具有一定的操作性。

二是依据员工工作岗位和工作能力来确定考核指标,尽可能做到客观、公正、准确。例如,对于基层员工来说,在制定考核指标时,需要将工作职责、工作目标、工作内容、工作效率等作为考核指标的核心,避免考核指标的不合理现象。

三是绩效考核标准应该具备一定的灵活性。在制定绩效考核标准时,企业需要结合员工的实际情况来制定,应充分考虑到员工的主观意愿和实际工作能力,在此基础上制定出具有灵活性的绩效考核标准,避免出现过于死板的情况。绩效考核标准应该能够充分体现出企业对员工工作表现的认可,对于表现突出的员工应该给予一定的奖励和鼓励,同时也可以对表现差的员工进行相应的惩罚。

5.3 完善考核评估方法

一是考核工作应该和企业战略目标相结合,保证考核评估工作的客观性。要让员工明确自身的工作职责和目标,而不是为了考核而考核。通过考核工作能够及时地发现员工的优点和不足之处,并在之后的工作中加以改进和提升,达到人力资源管理目标。

二是在考核过程中应该充分运用现代信息技术,实现绩效考核信息化管理。信息技术能够使绩效考核结果更准确,提高绩效评估的客观性。例如,通过建立完善的绩效考评系统,在系统中记录每个员工的工作表现、取得成绩和存在问题,同时对这些数据进行分析 and 总结,以此来为下一步绩效管理提供依据。

三是合理应用 OKR 考核方法。在实际工作中,可以将 OKR 和绩效考核相结合,运用 OKR 法来对员工进行绩效考核。通过引入 OKR 法,能够使绩效考核更具激励性,可以帮助员工明确自身的工作职责,使其明白自身需要做什么和怎么做,对其实现自身价值具有重要意义。

四是企业还应该积极采用 360 度评价法来评价员工工作表现。360 度评价法是一种相对科学的考核方法,在绩效考核中可以将被考核人的上级、同事、下属和客户作为考核对象,将这四个人对被考核者的评价综合起来进行评估。这种方法能够使被考核者全方位地了解自己在工作中的表现和不足之处,从而达到全面评价的目的。

5.4 确保绩效考核结果的及时反馈

在对员工的绩效进行评估的过程中,绩效考核结果的反馈是必不可少的一项工作。因为在进行员工绩效考核时,员工往往会对自己的工作表现有所不满,为了进一步激励员工,提高其工作积极性,使其更加积极地投入到工作中去,应当及时将绩效考核结果反馈给员工。让员工了解自己在哪些方面做得好,哪些方面做得不好,对什么地方提出建议等等。通过与员工沟通交流可以帮助企业了解其工作中存在的问题,进而帮助企业提高管理水平。同时通过有效沟通和反馈,可以使员工感觉到自身的价值所在,从而更好地投入到工作中去,从而提高企业整体的管理水平。因此,绩效考核结果的反馈是一个非常重要的环节,也是企业人力资源管理绩效考核体系的重要组成部分。

在进行绩效考核后,企业应当及时地与员工进行沟通交流,使员工能够了解自己在绩效考核中存在的问题以及企业对其工作的评价,以便员工能够更好地改进自身的工作方式和方法,进而更好地提升自身工作能力。同时,企业还应当对员工进行相关培训,帮助其更好地认识到自身在绩效考核中所存在的问题,从而对自身的工作进行改进。另外,还应当不断提高员工的综合素质和能力,使其在实际工作中能够更加灵活地运用所学知识和技能解决实际问题。

6 结语

综上所述,在经济社会发展过程中,企业要想实现健康稳定发展,就必须重视人力资源管理绩效考核工作,在工作中不断改进和完善企业人力资源管理绩效考核工作,将绩效考核结果充分应用于企业内部管理当中,提高人力资源管理效率,促进企业更好的发展。当然,在实际的绩效考核工作开展过程中,企业还要不断总结经验,借鉴国外先进的绩效考核经验和技术,制定出适合企业发展的绩效考核方案,建立科学合理的绩效考核制度,为企业人力资源管理工作提供更加优质的服务。

参考文献

- [1] 张旭.国有企业人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨——基于A企业的人力资源管理与绩效考核问题[J].商讯,2022(27):183-186.
- [2] 张文莉,史芸芸,郑琦.中小企业人力资源绩效考核和薪酬管理的问题与对策研究[J].中小企业管理与科技,2022(17):97-99.
- [3] 锁宁,耿职博.中小企业人力资源绩效考核和薪酬管理的问题与对策研究[J].质量与市场,2022(8):115-117.