

绩效考核在企业薪酬管理中的作用

张晔

国网宁夏信通公司 宁夏 银川 750001

[摘要]绩效又被称为业绩,是衡量企业或者个人在一段时间内工作行为、工作效率的结果,是工作成效的总和。绩效评估则是参照某个标准,采用某种方式方法,来评定企业、个人任务完成情况、职责履行情况,并将考核结果反馈给职工,以激励职工更进一步发展,并给予一定奖励。因此,在企业薪酬管理中采用绩效考核机制具有多方面的优势,也有利于企业人力资源管理目标的实现。

[关键词]绩效考核;企业薪酬管理;作用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.1365

1 薪酬管理

所谓的薪酬管理是在组织发展战略指导下,对职工薪酬支付原则、薪酬策略、薪酬水平、薪酬结构、薪酬构成进行确定、分配和调整的动态管理过程。而企业职工的工作动力就是与自身工作付出量相一致的薪酬。所以企业的相关管理层应建立科学、合理的薪酬管理制度,在保障职工拿到满意薪酬的情况下,增加其工作的动力。

2 绩效考核

绩效考核是对职工工作能力、态度、工作业绩等内容进行有效的审查,并将之作为职工加薪、晋级的重要指标。而有效的激励机制,则是鼓舞职工工作热情,提高工作效率与工作效率的重要方式。在企业管理中绩效主要包括三个方面的内容,职工工作业绩、职工的工作能力以及工作态度,在实际应用中不同岗位有着不同的考核内容与考核周期。所以绩效考核内容制定中必须符合企业岗位对人员的要求,对每个岗位进行明确考核。职工绩效考核则是按照企业制定的制度、标准,采用科学的考核方法来衡量企业是否符合现有岗位的需要,确定工作成绩,考察工作能力,并将结果作为企业管理、人员选拔、薪酬制定、职称评定的重要依据。所以绩效考核必须公平公正且有效,最终将之应用到各个部门人员配置、职工培训等方面,促进企业健康发展。在企业薪酬管理中应用绩效考核,充分发挥绩效考核的作用,无论是对于企业还是对于职工积极性而言,都具有重要的价值与作用。首先绩效考核是企业管理中的重要方式与工具,对于企业而言通过科学、完善的绩效考核能够发掘优秀职工,衡量每个职工绩效完成情况,进而提升企业运行效率与和谐发展。对于职工而言,通过绩效考核每个职工都能够发挥工作的最大能动性,真实反映企业的运行结果。进而在企业内部形成优者上、劣者下的竞争文化,提升人力资源开发成效。

3 绩效考核在企业薪酬管理中的作用

3.1 有助于职工劳动报酬的科学分配

企业制定并严格执行科学健全的绩效考核机制,能够依据企业实际情况将职工薪资合理分为绩效奖金与基础工资两部分。在这种机制下,职工想要获取企业提供的更丰厚的劳动报酬,自然会重视并加倍认真、努力工作。此机制对职工起到巨大激励作用,可以让职工在自觉性和主观性的工作意识驱动下,给企业增收效益,通过职工努力和薪资报酬的相符关系,在企业内部营造了努力奋进的工作氛围和良好环境,有助于职工劳动报酬的科学分配。

3.2 有助于落实企业的发展目标

处于不同阶段的企业有着不同的发展目标,能否按照预期计划实现每个阶段的发展目标,对企业的可持续发展意义非凡。企业通过开展绩效考核工作,能够为职工制定与企业不同阶段发展目标相符的绩效标准,即如果全体职工达成了绩效目标,那么企业就会顺利实现这一阶段的内部发展目标,在持续性实施职工绩效考核标准后,各个阶段的职工个人工作绩效目标与企业阶段性发展目标随之不断达成,有助于落实企业的发展规划和目标。

3.3 有助于提高企业管理水平

科学严谨的绩效考核制度可有效提升企业薪酬管理工作开展的可行性与有效性。通过参考详细真实的绩效考核数据,可对企业职工进行有效管理与督促,进而有效提高企业的整体管理水平。通过对绩效考核工作进行分析可知,该项工作开展时,主要对职工的实际工作能力、专业素养、职业素质、个人修养、学习能力等进行综合全面考核评估,并保证考核评估的公平性与客观性。在具体绩效考核工作开展过程中,需要对多个部门的工作数据信息进行收集整理,以保证职工绩效考核数据收集的全面性与真实性。企业职工薪酬管理工作开展时,基于绩效考核工作进行落实,以绩效考核工作为抓手,使得企业多个部门之间高效沟通交流,避免信息孤岛问题的出现,提高企业内部信息传输的整体效率。在多部门的协同下,可为职工薪酬管理工作提供直接参考,根据职工的综合能力展现与业务效能,对职工的薪酬指标进行科学界定,有效激发职工的工作积极性与热情。

3.4 有助于促进职工自我增值

无论企业规模大小,职工都是企业发展的驱动力量,职工自我增值和自我发展是企业不断进步的生命活力。从这个角度出发,企业在薪酬管理中执行绩效考核制度可以让职工自我增值与企业发展联系到一起,与企业同命运,和企业共呼吸,积极参与生产和企业内部管理,为企业的良好发展献计献策,为自己的进步提升奋发向上。职工在充分发挥自身岗位工作价值的基础上,想要从更多方面提升自我价值,以实现突破绩效瓶颈的目的,应使自身的专业业务水平、综合能力水平、潜在能力和优势、高尚职业素养发挥得淋漓尽致且呈现不断增强的发展态势,因此,在现代企业薪酬管理中实施绩效考核机制有助于职工自我增值,能够优化企业整体人力资源的综合素质。

由上可知,企业薪酬管理中实施绩效考核机制的作用体现在方方面面,无论是对于职工,还是对企业而言,都具有不可代

替的激励、推进作用。此外，从宏观角度上来说，绩效考核机制的实施对于我国人力资源的合理分配和使用，有很大的积极影响，有利于我国人才力量的整体性提升。

4 提升企业薪酬管理中绩效考核质量的具体对策

4.1 做好绩效考核标准量化工作

为从根本上发挥绩效考核的作用与价值，在实施过程中不能仅仅对职工在某一阶段完成情况加以考核评价，这种考核评价比较单一，并且部分职工会为达到业务效果而采取不正当的手段，无法实现职工之间的合理竞争。在新时期企业在对职工考核的时候不仅需要将结果作为发展导向，并且还需要以职工特征为载体，对职工在本人工作中的品质以及团队协作能力加以明确，必要的时候需要以行动作为导向，做好职工工作行为的评价，这种考核结果更加全面，能够对职工的整体素质加以考核，在进一步增强绩效考核公开性的同时也能够形成完善的衡量指标，真正推动薪酬管理的可行性。

4.2 实现绩效考核方式的丰富性

在新时期需要多角度分析与研究，从根本上保障绩效考核的公平与公开，其中在企业职工实施绩效考核的时候，不能单纯的对职工进行主观上的评价，更重要的是需要从职工的表现等多个角度出发，针对性的采取多种绩效考核方式相互整合的模式，这样方可保证评价的全面性。据了解，现阶段大多数企业在职工绩效考核的时候是让企业管理者单方面进行考核，对此需要加以改善，要让管理者进行监督与指导，并且实现职工自我考评与职工互评的相互整合，如此能够避免绩效考核中因为主观因素所造成的考核不公平现象，保证考核结果的完善性，且真正实现薪酬分配的合理性。

4.3 建立科学绩效考核体系，明确绩效考核标准

考核体系会出现纰漏、考核指标模糊不清等问题，主要是因为我国企业在绩效考核方面的认识度较低，做不到科学合理地明确思路。因此，管理者要提高思想高度，加快思想理念的转变，将其科学地运用到实际制定中，争取做到在坚持企业战略目标导向的前提下适应企业的发展。除此之外，还要尽量减少主观性强的考核内容，以此来保障绩效考核的客观、公正、全面。考核的内容应该得到广大职工的认可，由每个部门的人员组成，在经过不断地探讨研究确立后，向职工汲取意见，让他们适应新的考核方式，也可以采用培训考核者的方式，让他可以转变思想，不再计较个人私利，客观、公正地对待每位职工。同时，绩效考核体系需要不断完善，考核标准不再模糊化，促使绩效考核不断走向精细化，将考核内容细致化，深入科学地分析每个岗位的实际情况，对处于不同工作岗位的职工制定其个性化的考核内容，侧重点能得到体现。另外，在难易程度上也要适当的调配，在普通职工考核过程中，不要出现难度极大的内容，毕竟这远远偏离了其知识水平。

4.4 加强对绩效考核的重视

正是因为绩效考核在企业薪酬管理中有着十分重要的意义，对整个企业的健康稳定发展都发挥着至关重要的作用。所以，为了更好的提升绩效考核质量与绩效考核效果，使企业得以稳步成长，就必须要有正确的认识到绩效考核的重要性，给予高度的重视。为此笔者认为企业应该建立专门的绩效考核部

门，确保绩效考核部门的独立性，从而使其能够充分的发挥出监管职能，从而为企业开展薪酬管理工作提供更加准确的、更加专业的职工数据，通过对企业人员的合理分配，使薪酬管理工作质量与工作效率得到大大的提升。此外，要加强企业绩效考核部门与其他业务部门之间的合作，充分发挥好绩效考核部门对企业各个业务部门的职能作用，切忌绩效考核部门不可以对其他的业务部门指手画脚，而是应该根据其他业务部门的实际运行情况与运行特点，做好日常的沟通与交流工作，拿到所有职工的一手资料，从而让绩效考核工作能够更加公平、公正、高效的运行起来。而当绩效考核实实在在的帮助企业提高了自身的管理效率，提升了企业的管理质量，满足了人们实际需求，无论是企业的管理者，还是企业的职工自然而然就会提高对绩效考核工作的重视，并且主动参与到绩效考核工作中，是企业的人力资源系统能够得到最大化的整合，使整个企业进入到良性发展阶段。

4.5 科学整合考核结果，保证透明度

为保证民主、公正的考核结果，结论要对本人公开。首先，可以使职工了解自身水平，从而找到自己的优势和劣势，对优势要继续保持，不骄不躁，部门领导还可以让优秀的职工分享其经验，促进部门同事共同进步；对于劣势，要分析研究找到弥补的方法，寻求他人帮助，认真改正，争取在下次考核中得到提高。其次，还可以使考核者按规则办事，保证结果的公平、公正，防止把私人恩怨带到工作中，对企业发展造成不利影响。也可以使职工放下戒心，正确看待考核结果，不会出现因内心不满而不再认真对待工作或离职等现象。对考核结果整合，在薪酬方面科学有效地进行分配，同时依据考核结果奖励职工，不仅是在物质奖励，还可以通过在企业光荣榜上记录，充分肯定职工个人价值，给予其精神奖励。

5 结束语

薪酬管理在企业管理中是一项非常重要的工作，因为它既与企业的资金运转相关联，又与企业职工的切身利益密切相关。而绩效考核作为拟定绩效奖金发放额度的依据，是区分职工待遇的有效方法，用于激励职工更好的工作。企业应当充分考虑绩效考核所发挥的作用，不断地优化薪酬管理制度，从而达到企业与职工共同盈利的目的。

参考文献

- [1] 丁洁. 绩效考核在企业薪酬管理中的价值作用解析[J]. 环球市场, 2019(14): 57-57.
- [2] 毕金龙. 在企业薪酬管理中绩效考核的实施及作用研讨[J]. 现代经济信息, 2019(3): 33-34.
- [3] 陈雪梅. 关于事业单位的绩效考核和薪酬管理的思考[J]. 科学与财富, 2019(7): 238-238.
- [4] 王利平. 探究如何发挥绩效考核对薪酬管理的作用[J]. 企业文化(中旬刊), 2019(5): 192+194.
- [5] 刘佳. 物流企业绩效考核中的常见问题及对策研究[J]. 商情, 2019(31): 84-85.

作者简介:

张晔(1990.01.),女;宁夏固原人;汉族;硕士研究生;研究方向:软件工程。