

绩效考核在企业人力资源管理中的运用

李忠政

(唐山钢铁集团有限责任公司 河北 唐山 063000)

[摘要]我国社会经济的快速发展让我国科学技术也有着明显的提升,在时代发展的背景下,企业之间的竞争也逐渐激烈,企业从原有的生产经济竞争转变成人力资源的竞争,人才的提升能够带动企业的经济效益和生产资本,在人力资源的作用下,企业能够实现更快的发展,适应市场经济环境的变化以及在激烈的竞争过程中占据竞争优势地位。

[关键词]绩效考核;国有企业;人力资源管理;问题分析;对策研究

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.1860

绩效考核作为人力资源管理中的重点工作内容,能在一定程度上不断提升企业的发展效率和经济效益,在科学技术不断发展的时代背景下,人力资源有着更大的作用。如何能够在企业发展过程中发挥出人力资源的全部潜力,成为我国国有企业重点研究的内容。

一、绩效考核在企业人力资源管理中的重要性

(一)对人才进行规划分配

在国有企业发展的过程中,企业员工数量较多,经常很难在众多员工中找到符合企业发展的专业人才,对员工的综合素质、能力和工作进行严格的考察,也给企业的管理造成一定的影响。但是有效地对绩效考核制度进行应用,真实有效的对员工实际工作状态进行反馈,对工作人员的工作有着一定的掌握和了解,科学合理的对员工进行管理,并且在考察的过程中对员工基础能力和综合素质有着一定的了解,这样也能够后期帮助领导人员对员工进行合理的工作分配,保证员工之间工作的协调性。并且,通过对员工开展绩效考核工作,还能对工作人员实际工作状况进行综合评价,充分的工作人员工作情况进行综合评价,了解岗位工作人员的实际工作能力、工作态度以及工作适应性等,从而确保全体员工都能在适合自身的岗位上进行工作,帮助企业及时发现与岗位不匹配的员工,采取有效的应对措施降低企业损失问题^[1]。

为充分调动员工的积极性、主动性,积极盘活人力资源存量,建立“末位淘汰、竞争上岗”机制的劳动关系,实施优胜劣汰的竞争机制,推行员工“能进能出”的重要举措,充分激发员工潜能、鞭策后进,发挥人力资源“蓄水池”作用,让表现优秀的员工展现个人才华和优势,实现多重发展,对工作中不积极、散漫、不思进取的员工,通过培训教育,重新提高认识,再次竞争上岗。

首先各科室要高度重视此项工作,由科室主要负责人牵头,设立专人按照考核办法,加强对员工的考核,并于每月初将上月本科室考核结果报送人力资源部,以便于加强管理。

其次按照本科室特点,对个人业绩、劳动技能、个人品德、劳动纪律等内容进行百分制考核,对个人考核标准累计3次达不到90分以上,进行“末位淘汰”,

再次,对“末位淘汰”人员放入培教中心进行培训教

育,按照本公司各科室年初规划的员工培训教育工作计划分专业进行培训;培训结束后通过笔试、面试、综合评审等方式进行考核,考核不合格人员无竞聘上岗资格。

培教中心的待岗人员,必须积极参加岗位培训,并在有用工需求时,积极参加岗位竞聘,每人有三次上岗机会。

(二)明确员工的薪酬待遇

在现阶段国有企业发展的过程中可以发现,市场竞争不断激烈,为了能够确保企业发展的稳定性,需要科学合理地开展员工绩效管理工作,通过绩效管理工作对员工实际工作状态有着较为清晰地了解和认识,确保员工能够和企业有着协调稳定的发展,并且员工的实际工作状态能够直接与自身薪酬进行关联,这样也能够帮助企业工作人员对自身工作状态有着合理的评价。在实际工作的过程中,企业需要加强对员工的培养,不断提升员工的综合素质能力。此外,对于企业员工来讲,薪酬待遇是最能够激烈员工的内容,在对员工实际状态有着明确地了解之后,企业需要制定有效的激励制度,这样也能够不断推动员工对待工作的积极性,全面提升工作的实际效率。

二、绩效考核在企业人力资源管理中的问题

(一)绩效考核标准的复杂化

建立绩效考核制度的主要目的就是为能够帮助企业提升工作人员实际工作能力,不断提升工作的实际效率,确保人力资源能够在企业发展过程中发挥出更大的价值和力量。根据我公司绩效管理的需要,按照“薪随效动”的原则,为加强员工绩效管理,建立员工的薪酬随绩效联动的机制,充分调动和激发员工工作积极性,以便部门目标的有效达成,特制定此办法。

绩效考核工作具有一定的复杂性特点,这也让许多绩效考核条例过于形式化,失去自身存在的主要意义,为了能够应对上级领导的检查工作,企业内部多数工作人员都会在绩效考核报告上填写虚假信息,导致绩效考核工作丧失原有的作用,无法实现对员工工作能力的提升。

(二)绩效考核的指标不健全

现阶段大多数国有企业在对绩效考核指标进行建设的过程中,所能参考的标准依旧较少,在实际考核工作进行的过程中,主要是依靠企业部门团队实际工作情况或者个人工作情况作为考核主要对象,根据团队或者个人对企业发展作出的

贡献进行考核。同时，还会对员工在企业实际的工作表面，比如考勤、工作能力、职业素养等多种方面，综合性地开展考勤工作。但是从实际考勤工作的落实程度来看，只是依靠这两个方面对员工进行绩效考核依旧不足以评判工作能力，从心理学的方面来看，上述的绩效考核指标不能涵盖个体的工作绩效，并且多数企业以实际工作量作为评判的唯一标准，忽视工作完成质量，这样的情况也会影响企业长期的发展水平。因此，如果绩效考核指标不够全面，会对企业的长久发展造成严重的影响^[2]。

三、企业人力资源管理及绩效考核改进策略

(一) 建立科学动态的绩效考核方法体系

科学合理建立国有企业绩效考核制度，不仅需要对企业内部员工实际工作量、工作成果以及工作特点进行考核，还需要保证所制定的绩效考核制度符合企业自身的发展需求。首先，在国有企业建立绩效考核制度的时候，需要将绩效考核与奖惩制度进行有效地结合，同步落实在实际工作环节，只有满足绩效考核的员工就可以获得相应的奖励，并且根据企业内部不同部门所从事的工作内容，制定不同的考核标准和奖惩标准，这样所产生的奖惩制度，不仅能够对工作人员实际工作成果和质量进行肯定，还能够不断激励员工对待工作的积极性和主动性。其次，在奖惩制度建立的过程中，因为国有企业发展的实际方向和情况不断发生转变，因此绩效考核制度也需要根据企业的变化而进行调整，人力资源部门需要加强与工作人员之间的联系，随时对方案进行调整和转变，绩效考核的主要目的在于加强员工之间的纽带，提升企业内部的竞争，增强团队之间的凝聚力和竞争实力，从根源上打消员工消极怠工的状态。最后，在绩效考核建立的过程中，需要确保绩效考核具有较强的公正性和公平性，而不是走后门、托关系，保证绩效考核工作人员，在实际工作过程中能够更加公平公正地开展工作的。

(二) 完善薪酬福利管理体系

在国有企业绩效考核工作中，薪酬福利管理是人力资源管理的重点工作内容，也是提升员工积极性和动力的最佳手段，因此薪酬福利管理是现阶段多数国有企业最常用的管理手段。企业人力资源管理的质量对企业的发展有着直接影响，并且在实际管理中，能不断激发出员工对待工作的积极性和主动性，不断挖掘员工自身存在的潜能，保证员工能够为企业的发展作出更大的贡献。在人力资源管理的实际过程中，同样需要结合绩效考核的相关内容开展工作，根据绩效考核实际评判标准，对员工薪资待遇进行调整，保证一些综合评价较高、工作完成度较为良好的员工能得到应有的待遇，并且企业还需要不断对薪酬福利管理体系进行完善和优化。

针对不同的岗位员工，按照一定的层级调整薪酬福利待遇，将员工实际表现与奖金进行结合，根据绩效考核中的工作绩效水平、工作表现来对员工的升职加薪进行保障，进

一步带动员工的积极性。另外，在薪酬福利管理体系完善的过程中，还需要实施竞争上岗的基本你制度，在企业内部营造良好的竞争环境和竞争风气，保证在福利待遇管理体系制度下，员工能良好的完成工作，根据最终绩效考核的评判结果，提升员工的等级，让员工能够更好地发挥出自身的作用和价值，这样才能够更好地帮助国有企业留住有修养人才，合理的对企业内部所有员工进行优化配置。

四、结语

人力资源管理是国有企业发展中较为重点的工作内容，充分利用人力资源自身优势能够实现企业跨时代的发展，在企业实际发展的过程中，人力资源管理能够实现企业现代化、科技化的发展，对信息技术综合性的进行利用。绩效管理是现阶段国有企业人力资源管理的重点，对国有企业长久稳定发展有着十分重要的作用，在企业发展中需要积极对人力资源管理模式进行优化和创新，建立全新的人力资源管理模式。加强对绩效考核工作的重视，结合绩效考核的相关内容对工作人员薪资待遇进行调整，实行竞争上岗的制度，给企业员工创造更加良好的工作氛围和工作环境，全面提升国有企业人力资源管理的实际水平。

参考文献

- [1]薛顺成.绩效考核在石油企业人力资源管理中的实践与应用[J].经济师, 2018(08): 265-266.
- [2]孙娟娟.绩效考核在煤炭企业人力资源管理中的应用[J].中小企业管理与科技(中旬刊), 2020(11): 33-34.
- [3]孔茜.浅析绩效考核在供电企业人力资源管理中的应用[J].华东科技:综合, 2020(4): 1.
- [4]绳军锋.绩效考核在企业人力资源管理中的应用[J].中小企业管理与科技(上旬刊), 2021(12).
- [5]张意坪.新形势下国有企业绩效考核对策研究[J].营销界, 2021(25).
- [6]孙航.企业人力资源管理绩效考核存在的问题及对策[J].办公室业务, 2021(16).
- [7]潘珍珍.绩效考核在企业人力资源管理中存在的误区及改善策略[J].中外企业文化, 2021(10).
- [8]吴浩.绩效考核在人力资源管理中的地位分析[J].中国中小企业, 2021(06).
- [9]俞晓燕.如何实施人力资源管理与绩效考核的思考[J].全国流通经济, 2018(36).
- [10]李雨韩.人力资源管理中的绩效考核研究[J].劳动保障世界, 2019(03).
- [11]成莉.浅谈人力资源管理中绩效考核的问题与对策[J].东方企业文化, 2018(S2).

作者简介:

李忠政(1983—),男,河北唐山人,大学本科学历,经济师,主要从事人力资源管理工作。