

绩效考核在企业人力资源管理中的应用策略

李煜

国网天津静海供电有限公司 天津 301600

[摘要]绩效考核是指在理论支持下,企业对其内部员工某一阶段的能力与成绩进行整体、立体评估的一种方法。这是一项系统、长期的工作,其本质是提升企业人力资源利用率、员工的综合素质和企业的竞争力。绩效考核的主要内容包括员工的工作业绩,工作适应性,工作能力等多项内容。以下内容将介绍绩效考核的方式,绩效考核在应用过程中存在的问题及应对策略的分析。

[关键词]绩效考核;企业人力资源管理;应用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.090

一、绩效考核在企业人力资源管理中的重要性分析

1.1应用目的分析

所谓绩效考核,主要是考核者建立在事实的前提下,采取定性、定量有机结合的方法,就被考核者的日常工作结果予以评价的一个过程。在企业人力资源管理中应用绩效考核,旨在达到以下目的:

一是激励企业职工注重自我发展,因为在绩效考核后,结果能第一时间向职工反馈,使得职工对自身的工作现状与不足的认识更加全面,从而采取针对性的措施实现自我发展。

二是为培训工作的开展提供支持,绩效考核结果在反馈职工现状与不足之后,为提升企业的人力资源实力,可以结合职工的实际需求,定向定期有针对性地进行培训。以基层职工为例,找到其技术薄弱点,从而使得技术能力、专业知识的培训更具有针对性。而如果是管理层,则能结合其在公司治理中的不足,在公司治理方面加强专业培训。

三是为行政管理工作的开展提供依据。绩效考核结果作为职工职位升迁、变动的主要依据,对于活化企业人力资源管理有着不可或缺的作用。

1.2具体作用分析

1.2.1核定薪酬

绩效考核是在公平原则下得到的结果,将其考核结果用于职工的薪酬核定,使得公平原则得到进一步彰显,能者多劳的同时还要彰显多劳多得的理念。因此考核结果好坏将直接体现职工为企业工作的努力程度,具体可以体现出职工工作的态度、能力、为公司发展所做的贡献、在公司中与其他同事之间的团结协作能力等。加上按劳分配原则的实施,从而在考核结果的导向下,激励职工为公司的发展做出更多努力。

1.2.2监督激励

绩效考核结果除了核定薪酬外,还能对职工的工作过程进行监督,尤其是在没有监督、管控的前提下是否存在违纪的行为,大都通过绩效考核能体现出来。加上绩效考核结果也是对职工工作的检验与认定,尤其是优秀职工的认定,便于激发其工作的主动积极性,提高职工的职业胜任力,使得职工的特长得到发挥,从而更好地彰显职工在企业发展中的潜力。

二、绩效考核应用策略探讨

2.1加强员工绩效管理意识

当前许多企业员工的绩效考核意识比较薄弱,某些管理人员对绩效考核的认知也不够清晰,甚至简单地认为绩效考核不会影响企业的前景和发展,这是非常片面的。由于这种原因,绩效考核不能发挥其应有的作用。所以若想企业绩效考核有成效,必须要培养企业全体人员的绩效考核意识。对于管理层来说,应该及时更新、完善绩效管理理念,并以自身战略目标作为着力点,对绩效考核持续进行调整优化,不断提升企业的绩效,向实现战略目标不停地迈进。

2.2优化绩效考核方案

科学的绩效考核方案可以保障每一位员工的权益、优化企业内部结构、提升人力资源的利用率。若想实现绩效考核的科学合理,首先,企业应对同行业的管理策略进行观察和借鉴,深入调查行情,以保障制定的绩效考核方案能够得到

内部员工的认同和支持;其次,企业相关负责人可以适当同其他公司展开广泛地交流,扩大获取信息的渠道,企业市场行情和企业发展前景,均可作为制定方案的参考项。此外,人力资源管理部门可适当逐阶段调整改进绩效考核的方案,动态适应企业需求和发展;最后,考核内容一定要具体化,对应条款要详细描述,尽量做到对员工、部门、岗位均有法可依、有章可循。一旦在管理过程中产生矛盾,应及时解决,并总结经验,进一步完善考核策略。

2.3优化人力资源配置

在部分企业中,员工工作不积极,态度消沉,缺乏斗志,效率低下,导致了企业经济效益低下。例如某些国家电网公司人力资源结构不合理,作用不明显。因此,优化人力资源配置是十分必要的。企业需要综合考虑员工技能和素质,令员工各司其职,各得其所。此外,人员数量配置也要全盘考虑,若某些岗位工作人员数量超过实际需要人员的数量,就会导致员工工作懒散;反之,就会导致员工压力过大,精神紧张。近年来,市场发展较快,不可预知的因素越来越多,企业应该实时观察市场动向,灵活调整人员,对于工作能力较差的员工要及时解聘,多聘用工作能力强的员工。另外,企业可采用优胜劣汰的晋升机制,让员工体会到竞争压力,促进其自我提升,自我充电,推动企业良性持续发展。

2.4激励和监督机制

激励机制可以调动员工的主观能动性和工作热情,因此企业需根据员工的努力程度和工作质量来界定其薪酬,令其健康工作。若企业在构建绩效管理制度及薪酬制度时没能按照公平、公正的原则来制定,则可能会打击部分员工的积极性。因此,企业要保证员工付出的劳动和薪酬相匹配,使其保持积极的工作态度。同时,不同的岗位和层次要确定不同标准的基本工资,以激发每一名员工的潜力,让他们向着更高一级的工作岗位而努力。

规范、监督员工工作行为,将每一名员工的工作行为划入绩效考核的范畴也是十分必要的。若企业员工操作不当,企业的业绩会受到影响,因此,企业要加强监督,约束员工的行为举止,在约束中更好地完成本职工作。

三、结语

综上所述,绩效考核既是紧箍咒,更是助推器。只有不断深化和细化考核分配机制,提升考核制度的精准性和科学性,既要横向到边,又要纵向到底,才能没有盲区和死角,使得考核结果和收入分配相挂钩,从而实现在健全体制机制、提升运行质量、激发内生动力等方面的综合发力,但是同时还要适当地拉开差距,确保考核结果得到合理应用,把绩效创作的活力和动力激发出来,才能适应企业人力资源管理,助推企业高质量发展常态化。

参考文献

- [1]罗芳.绩效考核在企业人力资源管理中的应用探讨[J].作家天地,2020(23):55-56.
- [2]林媛.绩效考核在企业人力资源管理中的应用研究[J].中国管理信息化,2020,23(20):91-92.
- [3]陈秋燕.浅析绩效考核制度在企业人力资源管理中的应用[J].经济师,2020(4):265-266.