

# 绩效考核在企业人力资源管理中的应用研究

于超 袁琳

国网辽宁省电力有限公司本溪供电公司

**摘要：**企业在提高人力资源综合管理水平时，应优先解决绩效考核中的管理缺陷，正确认识考核工作的作用，形成全员重视与参考考核的良好文化氛围，通过创新考核方法为各部门筛选合适指标，利用管理机制对考核流程进行规范，确保及时获取考核反馈，督促员工进行改进调整。

**关键词：**绩效考核；企业人力资源管理；应用

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2023.06.206

## 引言

绩效考核工作的高质量发展，在人力资源管理中具有重要作用。为了充分发挥绩效考核的作用，企业需要采取有效措施来应对现阶段绩效考核中存在的问题，以此适应企业发展的新形势、新变化，从而不断提高绩效考核人员的工作质量和效率，进而获得良好的人力资源管理效果，促进企业的健康持续发展。

### 一、绩效考核的相关概念

绩效管理凭借自身优势，在企业人力资源管理中的地位不断攀升，其在提高员工专业素质和企业竞争能力方面具有不可替代的作用。然而，受各种因素影响，企业在开展人力资源管理工作的过程中，绩效考核的问题时有发生，如制定的考核奖惩体制缺乏完善性、考核标准界限模糊、无法体现考核监督体制的特点、外部环境影响考核措施的落实成效、绩效考核和人才管理难以契合、绩效考核管理过程缺乏有效沟通等。因此，企业应构建良好的人力资源管理环境，提高绩效管理体系有效性，建立健全绩效考核监督体制，规范绩效考核标准，提高绩效沟通与反馈成效，强化人才专业水平，为推动企业实现健康、稳定发展目标提供积极支持。

加强企业人力资源管理水平，增强企业的核心竞争力，需持续对人力资源工作者进行绩效考核。绩效考核可以对企业不同岗位员工的实际工作情况进行客观评价，对各部门员工取得的工作成果进行科学分析，从而为企业实现战略发展目标提供人才支撑。通过对人力资源管理中绩效考核措施落实情况展开的实际调查发现，一部分企业具备灵活运用绩效考核措施的能力，企业员工在实际工作中充满热情，不断凝聚战斗力，确保企业具备较强的综合发展能力。

### 二、绩效考核在企业人力资源管理中的重要作用

#### 1. 有助于达成工作目标

绩效考核可被看作过程管理手段，管理者可通过考核结果实现对各部门工作过程的了解与控制。绩效考核体系中的各项指标均是对企业月度、季度以及年度发展目标、工作计划以及战略规划的分解，员工通过管理层下达的指标可明确工作方向，树立个人工作目标，通过日常工作不断地完成指标，拉近个人与组织发展目标的距离，从而推动企业的运行，提高企业管理效益与经营效益。

#### 2. 有助于解决工作问题

绩效考核体现了PDCA循环管理理念，考核工作由计划编制、执行落实、检查考核以及处理调整几个基本环节构成。在计划编制环节中，企业需要为员工设立绩效目标，提出工作要求，员工则应以实际行动完成预设绩效指标，提高个人绩效，通过检查考核，能够使管理者与员工及时发展工作中存在不足，而后通过改变工作思路或者方法的完成整改，再重新设定新目标。在这一循环往复的过程中，企业管理环节、运营环节的问题也能够得到有效解决。

#### 3. 有助于合理分配利益

企业的绩效考核大多需要与薪酬管理相联系，直接涉及整个部门以及员工个体的切身利益。员工的工资大多由绩效工资与固定工资两部分组成，固定工资取决于其所在的岗位以及工作年限等因素，绩效工资则由其绩效考核成绩决定。这体现了企业对薪酬公平的追求，确保员工获取均等参与收入分配的机会，实现公平竞争，以此改变传统管理体系下平均分配带来的不公平，以及使员工自身倦怠心理的问题，从而构建先进的薪酬文化，打造公平竞争的健康企业氛围。

#### 4. 有助于促进员工成长

利益分配并非绩效考核的唯一目标，其更为重要的作用体现在促进员工与企业共同进步与发展。员工可通

过考核成绩对自身的工作状态以及工作实绩形成更加清晰明确的认识，并意识到自己与岗位要求以及部门其他员工之间的距离，不断地通过参与培训、自我提升、交流学习等方式增强工作能力，提升绩效成绩，进而获取更广阔的职业发展空间。

### 三、企业人力资源管理中绩效考核存在的问题

#### 1. 奖惩考核体制缺乏完善性

人力资源管理部门制定绩效考核的主要目的是在遵循合理、科学、公平原则的基础上，结合考核结果，对企业员工的工作情况进行奖励或惩罚，鼓励企业员工积极投入相关工作中。然而，因受到各种因素影响，企业制定的绩效考核体系缺乏完善性。企业人力资源管理部门在制定绩效考核内容时，只对考核结果给予关注，未对工资薪酬、福利待遇、职位晋升等进行调整，导致企业员工对绩效考核工作具有的重要性并未给予足够重视，无法充分发挥绩效考核的功能与作用。

#### 2. 考核标准缺乏明确性

企业人力资源管理部门在落实各项绩效考核措施的过程中，要确保建立的评价指标具有较高标准性，对员工绩效水平是否符合企业发展要求进行明确。然而，人力资源管理部门制定的绩效考核内容，仅以企业短期发展目标为依据制定相应的评价标准，各项文件涉及的考核指标也仅对绩效评价内容进行了确定，并未对具体评价标准进行准确定位，导致绩效考核标准缺乏清晰性，再加上绩效考核内容缺乏完善性，绩效考核具有的作用难以充分发挥。

#### 3. 考核监督体制缺乏突出性

企业人力资源管理部门具有强烈的主观意识，在对员工进行考核的过程中，制定的考核内容缺乏客观性和全面性，其根本原因主要是人力资源管理部门制定的绩效考核体系和监督体系缺乏完善性。企业虽然高度重视绩效考核工作的重要性，但落实成效不佳，且并未制定专门对绩效考核过程进行监督的部门和人员，也未对绩效考核结果进行再次审核，导致人力资源管理部门无法通过考核结果了解员工能力，掌握员工绩效。

#### 4. 考核执行效果受外部因素影响较大

许多企业对新形式背景下如何扩展资金来源渠道给予了高度重视，却严重忽视了人才管理工作的重要性，导致在缺乏有效竞争机制、供给机制、需求机制的背景下，无论是人才考核，还是人才培养，甚至是人才激励方面，都与实际情况大相径庭。受社会环境不断变化的

影响，人才市场活跃度逐渐提高，导致企业人才流失风险不断增大，此时，企业如果提高考核力度，却并未对安全保障体系进行建立健全，很可能会增加人才压力，导致人才流失，从而制约了企业发展。同时，企业管理者没有具备现代化思维，认为绩效管理工作可有可无，严重忽视人力资源管理部门绩效考核的作用，导致绩效考核措施落实成效难以提升，无法吸引人才、挽留人才、发挥人才的作用。

#### 5. 考核监督体制缺乏突出性

企业人力资源管理部门具有强烈的主观意识，在对员工进行考核的过程中，制定的考核内容缺乏客观性和全面性，其根本原因主要是人力资源管理部门制定的绩效考核体系和监督体系缺乏完善性。企业虽然高度重视绩效考核工作的重要性，但落实成效不佳，且并未制定专门对绩效考核过程进行监督的部门和人员，也未对绩效考核结果进行再次审核，导致人力资源管理部门无法通过考核结果了解员工能力，掌握员工绩效。

### 四、企业人力资源管理绩效考核的策略

#### 1. 构建良好的人力资源管理氛围

企业应始终坚信，良好的工作环境能够为人力资源管理工作的有效开展提供保障。企业应对人力资源管理在管理体系中具有的重要性和作用价值给予高度重视，尽可能从人力、物力、财力等层面入手，对人力资源管理工作的有效开展给予积极支持。同时，企业还应从思想和行动层面入手，对员工的福利政策和人文关爱给予高度重视，结合社会保障制度，使员工在工作和生活方面存在的问题得到妥善解决，充分发挥政策吸引人才、培养人才、挽留人才的作用。企业需结合员工的实际能力，为其分配合理岗位，采取多元化措施，对员工的潜在能力和优势特征进行积极挖掘，盘活企业人力资源。

#### 2. 加强对绩效管理体系的建立健全

企业管理层应通过积极讨论，对“人力资源部门实施的绩效管理措施与企业实现发展目标之间应具有较高关联度”这一原则达成共识，对绩效考核管理体系进行不断优化与完善，确保制定的指标体系能够始终将实现企业战略发展目标作为核心，通过采取分级、分类的方式，对企业整体发展目标和阶段性工作目标进行调整，对员工考核内容进行同步完善。在绩效考核体系中，应对考评组织建立环节、考评者与被考评者确认环节、考评程序确立环节的部门负责人进行明确，考核结果反馈体系应能够灵活运用绩效考核结果，确保高素质复合型

专业人才得到优先晋级、晋升、评优。针对绩效考核成绩较低的员工，应分析其问题所在，制定解决对策和整改建议，从而使企业员工在良好的绩效管理体系中，充分发挥自身的作用与价值，促进企业全面发展。

### 3. 加强对绩效考核监督体制的建立健全

通过对企业现行绩效考核管理体系展开的实际调查研究能够发现，在绩效考核监督环节存在较多问题，影响企业的健康发展。因此，企业应加强对外部监督管理体系的优化与完善，确保绩效管理考核工作质量不断提升，为进一步推动人力资源管理工作实现科学发展目标提供积极支持。监督管理能够确保绩效考核工作按照既定要求严格落实各项考核标准，通过对绩效考核监督体制的建立健全，能够保证绩效考核结果受企业管理者主观意识及其他人为因素影响的程度大幅度降低。企业可以结合各项工作的评估流程，建立专门的工作小组对绩效考核开展情况进行监督，充分发挥监督职能的作用，提高绩效考核工作的规范性。

### 4. 加强对绩效沟通与反馈效果的不断强化

企业人力资源管理部门开展绩效考核，其主要目的是督促员工不断进步，帮助员工积极改正自身在实际工作中存在的不足。因此，人力资源管理部门在制定绩效考核内容之前，应借助多元化渠道与员工进行积极交流与沟通，并对绩效考核结果的相关性给予高度重视，确保绩效评估内容能够真正获得员工的认可。在绩效考核结束之后，通过分析考核结果，能够掌握员工的优势和劣势，积极发挥员工的优势特征，弥补劣势缺陷，使员工的综合素质和主观能动性得到全面提升，能够始终保持良好的工作态度开展相关工作，为企业创造更多经济价值和社会价值。

### 5. 优化沟通与反馈机制

绩效考核作为直接考察员工日常工作情况的制度保障，其在设计阶段就应当让员工参与进来，这样不仅能够实现绩效考核机制的宣传，而且还能够保障制度的针对性。在初期，人力资源管理专员需要与不同岗位的员工展开充分的沟通，以此设定绩效考核机制的框架。在后期的实施阶段，人力资源管理专员也应当与员工定期联络，这主要是因为员工的工作质量会直接影响到企业的盈利和发展，如果绩效考核机制未能充分发挥作用，反而降低了员工的积极性，那么就有必要对绩效考核机制进行优化。在这种情况下，人力资源管理专员就要坚持以人为本的工作精神，与员工进行交流，收集来自员

工的反馈。在实践中，积极听取不同岗位员工的意见，依据员工所提出的建议，对绩效考核机制进行优化，能够让绩效考核机制充分发挥其正向作用。合理的绩效考核反馈可以被划分为两个环节，即观察、讨论。通常情况下，人力资源管理专员需要实行对员工的日常观察，为绩效考核评价结果提供信息依据；而讨论则指的是考核人员与员工之间的实际交流。良好的信息反馈机制能够使得绩效考核机制的效果最大化，提升员工的工作信心和幸福感。因此，企业应当优化信息反馈机制，建立相关的工作制度，并且将之作为绩效考核工作的必须环节，从而让信息反馈工作更加制度化、规范化，确保其落实。

### 6. 加强对信息化管理人才的积极培养

为了进一步提高企业人力资源管理成效，应加强对员工培训保障机制的建立健全，结合企业实际需求，定期开展专业培训，确保员工的发展需求得到充分满足。通过定期组织员工开展专业考核与培训，建立员工培训档案，使员工在掌握丰富专业基础知识的同时，能够将相关内容转变为实践技能。在此过程中，人力资源管理部门要对员工在培训前后的变化进行全面调查，积极听取各部门及其他员工的建议，对培训过程中存在的问题予以及时纠正，持续改进培训质量，提高绩效管理水平，优化人力资源管理成效，助力企业实现可持续发展。

### 结束语

绩效考核是人力资源管理的重点，是促使企业各项工作顺利开展的有效手段。企业人力资源管理中，合理利用绩效考核，既能为员工创建积极的工作环境，还能在很大程度上提高人力资源管理的效果。

### 参考文献

- [1] 崔晓鹏. 绩效考核在企业人力资源管理中的运用与优化策略[J]. 中小企业管理与科技, 2022(23): 104-106.
- [2] 张琳. 企业人力资源管理中绩效考核制度的应用途径[J]. 商场现代化, 2022(22): 101-103.
- [3] 沈晓华. 绩效考核在企业人力资源管理中的运用与优化策略[J]. 商场现代化, 2022(19): 52-54.
- [4] 赵丽芳. 绩效考核在企业人力资源管理中存在的误区及改善策略分析[J]. 现代商业, 2022(28): 138-141.