

浅谈人力资源管理中绩效考核问题

田 军

(山东金鲁班集团有限公司 山东 德州 253000)

[摘要] 绩效考核问题一直关乎企业人才与人才管理的健康发展,进行绩效考核也是企业人力资源管理部门的重要任务。企业全流程的人才管理与考核都需要绩效考核作为依据,所以本篇将研讨企业人力资源管理中进行绩效考核时的重点、难点问题,并尝试总结部分有参考价值的绩效考核措施。

[关键词] 企业;人力资源管理;绩效考核

引言

在展开人力资源管理的过程中,绩效考核的地位是十分重要的,其对企业的长远发展会产生一定程度的影响,同时也是企业核心竞争力得以增强的关键所在。绩效考核如同企业的作战计划,企业的各种管理活动均是围绕其展开,尤其是在进行人力资源管理时,绩效考核更是基础所在。企业的决策部门可以依据绩效考核的具体结果来对人事进行调整,确保每位员工能够胜任自身的工作,而且企业现有资源的利用率也能够有切实提升。

一、绩效考核的作用

绩效考核就是公司对员工的工作做一个预先的工作成果的要求和判断,敦促员工积极完成这个要求,最后按照员工最终的工作效果予以评价和奖励。绩效考核首先要有一个明确的考核方向,明确考核目的,要能够对最终的工作成果有所预估,要能够对整个过程有效控制。做好人力资源管理中的员工绩效考核,可以充分利用公司人才资源,完善公司人才培养和晋升机制,促进企业效益增长,同时可以大大提高员工的工作积极性,对于员工自身工作能力的提升和职业规划也具有很大的促进作用。

要提高一个企业的市场竞争力,就要首先保证企业人力资源管理中员工绩效考核的核心地位,一定程度上来说,绩效考核实际上就是一种奖惩制度,是对于工作表现较好的员工的一种精神上的奖励和工作能力上的认可,也是对工作积极性不够高、工作表现不够突出的员工的一种激励。

二、当前人力资源管理中绩效考核的若干问题分析

(一) 认识程度不足

当前,我国很多企业没有树立全新的绩效考核理念,绩效考核趋于形式化,对于考核结果缺乏合理以及全面的分析,导致绩效考核难以发挥其作用和价值。同时,企业没有将绩效考核与企业战略目标充分结合,难以通过绩效考核实现企业的健康发展。

(二) 员工缺乏主动性

一些企业管理者和员工认为绩效考核属于人力资源部门的工作范畴,没有将其作为企业管理的重要工具和手段。同时,由于对绩效考核缺乏足够的认识,导致企业在绩效导向方面也存在一些问题。企业开展绩效考核的目的是提高员工的工作能力和综合素质,而不是为了批评员工,由于绩效方向的偏差,导致员工因为害怕考核结果不理想而受到处罚,进而产生抵触以及抗拒的心理,不愿意主动的参与到绩效考核中。

(三) 考核目的缺乏准确定位

准确以及科学的定位考核目标有助于绩效考核工作的有序开展,发挥绩效考核的作用和价值。但是当前,一些企业主要是将绩效考核作为分配员工工资的手段,致使绩效考核带有明显的功利性和经济性,进而致使考核趋于形式主义。

(四) 核能力有待提高

绩效考核是一门科学和艺术,其可以激发员工对企业的归属感,激发企业内部的向心力。但是当前,我国企业人力资源管理人员缺乏必要的考核能力,对于一些考核内容没有制定量化的标准。

三、优化人资管理绩效考核的相关对策

(一) 强化思想认识

企业在构建绩效考核系统中,一定要加强对其的思想认识,企业管理者要起到表率作用,进而提高员工对其的重视程度。同时,企业还要通过多种渠道开展培训和宣传,利用辅导培训、员工手

册以及企业宣传栏,向员工讲解绩效考核的重要性和意义,特别针对新员工,要加大培训宣传力度,让员工在刚进入企业就树立全新的绩效考核意识。

(二) 提高员工主动性

让员工切身体会到绩效考核多带来的经济效益,是提高其主动性的主要方式,但是绩效考核的优势难以在短的时间内体现,企业需要耗费大量的精力和时间,让员工体会到其带来的好处。同时,企业还要制定约束以及鼓励措施,提高员工参与绩效的主动性,例如规定考核主体以及责任归属问题,保证绩效体系的完善与健全。同时,责任归属还可以减少员工的心理压力,进而提高其绩效主动性。

(三) 明确绩效目标

企业管理者一定要充分认识到开展绩效考核的重要性和目的,其不仅是为了获得考核结果,其目的在于通过科学的绩效考核,提高员工的工作能力和综合素质,进而促进企业稳定以及健康的发展。同时,绩效考核还是促进员工提高自我、完善自身的重要途径,可以激励员工勤奋工作,为企业发展献计献策,实现个人与企业的和谐发展。

(四) 提高考核能力

企业要通过培训以及教育的方式,提高管理者的绩效考核能力以及绩效管理的能力。在绩效管理方面,企业管理者要与员工进行有效的沟通,因此,企业要对管理者开展交流培训,提供辅导书籍和材料,在对工作岗位和工作性质全面分析和前提下,制定符合岗位情况的考核标准,保证绩效考核容易操作、通俗易懂、定性定量。

(五) 建立健全考核反馈体系

当绩效考核结束后,石家庄排水管理处人力资源管理应该合理有效利用考核结果,采取面谈的方式,向员工讲解考核结果,可以使管理人员和工作人员双方共同面对考核结果,管理人员及时对考核结果进行反馈,有利于员工在日后的工作中不断进步,有利于企业工作的顺利进行。同时,人力资源管理应该建立健全绩效考核反馈体系,及时指出员工工作中突出的地方和需要改进的地方,建立相应的补救环节,允许员工在不满意绩效考核结果时向上级部门进行申诉,受理人员应该尽快展开调查,并在一定时间内给予答复。

结束语

我国经济发展经历了计划经济和市场经济两个大的过程,在这个过程中企业的改革是相对落后的,原有的行政管理模式对人力资源和绩效考核方式的影响仍然存在,要从落后的计划经济向先进的现代化企业绩效管理方式过渡,存在较多困难,如何制定企业科学的绩效管理政策、达到绩效管理的有效推行、提高人力资源效用,以及与企业经营活动、向规模化发展达到协调统一,是人们需要认真研究和探讨的重点。

参考文献

- [1] 高晓蕾. 试论绩效考核在人力资源管理中的作用[J]. 时代金融, 2018, No.694(12):287.
- [2] 张俏. 浅谈企业人力资源管理中存在问题及对策[J]. 中小企业管理与科技, 2017(27):23-24.
- [3] 周英杰, 于会萍, 史源. 绩效考核在人力资源管理中的应用研究[J]. 现代营销(下旬刊), 2017(2):59-59.