

中小企业人力资源管理中的绩效考核

刘忠宇

杭州中车数字科技有限公司 浙江 杭州 310000

[摘要]我国中小企业对人力资源管理日益重视,绩效考核作为人力资源管理中很重要的一方面,与企业今后的发展息息相关。文章先对绩效考核内容进行说明,再对绩效考评具体实施思路及部分问题解决方法进行说明。文章旨在具体分析绩效考核背景下中小企业人力资源管理问题,以期对相关研究起到一定的促进作用。

[关键词]中小企业;人力资源管理;绩效考核;管理工具

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.03.1155

绩效考核作为当前中小企业人力资源管理工作中的一项重要内容,能够充分发掘与开发企业员工内在潜能,激发员工工作积极性与责任感。但就当前而言,企业在人力资源绩效考核方面还存在着诸多的问题。在此基础上,有关企业有必要结合自身发展的实际情况,以人力资源绩效考核的现状为出发点,并提出一些可靠的建议,以提升自身人力资源管理工作的水平,继而推动企业可持续发展。

一、绩效考核对中小企业人力资源管理的重要性

绩效考核是企业人力资源管理工作中的一项重要内容,中小企业为了进一步填补和大型企业之间的资金,技术及规模上的空白,就必须发挥绩效考核的巨大作用,并不断挖掘员工工作积极性和创造力。

1.1 奠定人员管理的基础

中小企业在开展人员管理过程中,首先要开展岗位分析工作,促进相关人员和岗位匹配。同时,要通过绩效考核全方位地评价员工能力,切实把握其专业水平,工作态度和在工作成就,借助这些信息来协助企业安排适合自己的职位,促进其职位匹配。同时,绩效考核也能为员工晋升,降职和员工调动等工作奠定基础,促进人力资源配置优化。

1.2 为员工培训,薪酬构建和奖惩提供基础

中小企业在落实到绩效考核过程当中,能够首先找到自身的不足,然后有的放矢地开展相关培训工作,较好的实现有的放矢,促进企业培训效果。同时,绩效考核也能为企业奖惩和薪酬分配奠定基础,使员工绩效表现和薪酬,奖励相结合,继而在企业内形成良好的工作氛围和最大程度上提高员工的工作积极性。

1.3 营造良好氛围

为了进一步提高绩效考核制度实施效果,需要强化上下级之间的有效联系,强化实施方案的修订和完善,然后在互相沟通和交流过程中达到创建良好工作氛围和构建和谐员工关系。在这一过程中员工间的相互合作以及信息传递的作用也将得到显著改善,继而显著提高了企业的整体凝聚力以及竞争力。在此基础上实施绩效考核制度,能够进一步调动员工工作积极性,从而达到促进个人进步和发展的目的。

二、现状分析

2.1 绩效考核方式浮在面上

经过研究发现,许多中小企业在进行人力资源管理的过程中,都会进行,实施绩效考核,但他们的工作实施方法过于单一,流于形式,绩效考核工作的实施价值得不到彰显。这种状况,和绩效考核体系的效果密切相关。现实中中小企业虽然都意识到了全面展开,实施绩效考核的意义,但由于缺乏相关制度,标准流程等原因,导致绩效考核实施效果不甚理想。在这样的工作语境中,职工对待绩效考核的心态也将随之改变,将渐渐忽略绩效考核,继而不能很好地体现其工作价值,功能。为了企业的长期发展,为了能够使得所处中小企业的各项资源能够被有效运用,人力资源管理应结合实际情况,将现行绩效考核的内容,方式进行创新,完善。

2.2 绩效考核中的激励方式太过简单

在进行绩效考核工作的过程中,许多企业都制定了奖惩制度,通过奖惩制度来协助工作的进行。但也有一些企业的认识出现了问题,在绩效考核的过程中,利用有关规章制度对员工进行处罚,处置。这一奖惩制度在适用方式上存在着很大的问题,并不能体现出真正意义上的应用。这说明绩效考核激励方式太过简单,企业奖惩制度没有有效运用,会对绩效考核工作质量造成不同程度的影响。而且导致以上问题出现的原因有很多,像是企业缺乏健全的内部结构,绩效考核方式不够规范等等,这些都会对绩效考核激励的工作质量产生影响。

2.3 绩效考核呈现“超市化”的态势

近几年来,有更多中小企业开始关注,全面地进行绩效考核。这一转变,使得有关企业的人力资源管理水平有了很大的提高,对在职工进行有效的考核,职工的个人综合素质水平,企业职工的整体素质水平都有了很大的改善。然而,许多中小企业的绩效考核呈现出“超市化”的态势,绩效考核的项目众多,已经严重影响了自身发展价值的实现。这种状况与有关中小企业发展目标有着密切关联。在实践中,中小企业通常都会结合实际需求,设定长,短期工作目标,这就使得绩效考核部门的工作内容也因此而有所增加,难以确保绩效考核内容,模式的有效性和合理性。

2.4 绩效考核的职责划分不明确

除了人力资源管理部门外,中小企业内部的其他部门都

要发挥绩效考核的作用。特别是在业务上,功能上,各部门内部的领导,员工都要明确责任,与人力资源管理人员通力合作,对各部门内部的绩效考核进行充分的展开和实施。但能这样做的企业和部门寥寥无几。具体表现在:在实践中,业务,职能部门不认为绩效考核工作和自身有关系,把考核工作完全委托给人力资源管理部门。与此同时,中小企业的领导在这样的语境中,并不扮演好个人的角色,仅仅是安排人力资源管理人员来实施绩效考核的工作,致使绩效考核工作的实施质量往往得不到保证。

三、新时期中小企业强化人力资源绩效考核的有效对策

3.1 建立和完善人力资源绩效考核体系

当前,许多中小企业还未建立起完善的绩效考核体系或现有考核体系中存在诸多漏洞。因此,要改变目前人力资源绩效考核的状况、要先从考核制度开始,本文根据该企业实际发展状况,对其绩效考核制度进行了不断地改进,首先是对原来年度绩效考核做了详细的规定,分周,月,季和年度,这样的考核时间的划分对于考评企业员工综合性实力是很有帮助的,而较短的目标评定也能够在较大程度上方便企业管理人员对员工缺陷和不足的改正,确保员工整体能力的提高,其次是对绩效考核制度做了进一步的改进,应该使得绩效考核制度制定,实施,评价和改进都有一个循环的模式,帮助企业及时发现问题和解决存在的问题,并且在制度漏洞逐步排除的前提下使得绩效考核工作能够逐渐步入正轨,最后是对员工今后集体协作能力的培养。

3.2 构建和借助多元化考核激励机制,进行考核

经过实践后发现中小企业应该清楚全面进行绩效考核的意义,并在人力资源管理过程中根据实际需求,实施绩效考核,从而有效激发在职员工的工作积极性,让相关职工可以更好的完成自己的任务。企业在此过程中要结合实际情况制定和借助奖惩制度和激励机制来调动员工的参与兴趣和工作积极性。为了确保以上绩效考核工作的实施质量,让相关激励机制得以有效运用,中小企业也应立足于自身所处企业的实际状况,去构建,运用多元化激励机制来协助开展工作。在这样的环境中,员工若对绩效考核持积极态度并圆满完成考核任务就会获得较好的专业化培训和高质量晋升机会。有关员工的工作积极性也会因此而得到很大的提高,并会在之后的工作当中,用更加优秀和专业的心态去面对自己的工作。对于绩效考核成绩差的职工,企业还可按照有关制度,予以对待。该人力资源管理方式更易为员工所接受,并能够在源头保证,促进绩效考核工作质量的提高。日积月累,绩效考核工作的发展价值也会逐步显现,所处中小企业更可以通过这种方式进入高速发展阶段。

3.3 维护绩效考核透明度

中小企业要想强化人力资源管理就要对绩效评估的标准和职责等有一个清晰的定义,并且要对企业的员工进行开

放,使员工也能够主动参与到工作中来。具体而言,企业对员工绩效的考核,需严格按照公开,透明原则进行,考核全过程暴露于广大人民群众监督下,从而增强员工对绩效考核的认同和信任。此外,评估完成之后,有关人力资源管理部门也需将评估结果及时反馈给员工自身,从而方便评估激励,培训及奖惩的跟进。

3.4 完善人力资源绩效考核

理解、确立目标体系。中小企业要想在根本上提高其人力资源绩效考核管理的效率,其中最为关键的是明确人力资源所具有的价值并制定目标体系。首先要切实加强对人力资源管理人员专业培训和思想教育,明确绩效管理的重要性和重要性,其次要强化组织上下级之间的回馈,使得企业内每个员工都能够意识到绩效管理对自身发展所起到的积极影响,再次要建立科学沟通监控与反馈机制,以保障企业员工能够安全地完成既定的目标并确保工作的质量,同时在此过程中能够让员工知道工作得到了多大的肯定,以达到对目标体系进行全程监控的目的,最后要把组织战略目标逐层下放到每个员工手中,使得员工能够清楚地看到目标完成情况对企业整体目标达成所产生的影响,进而促进中小企业向更高质量的目标迈进。

3.5 注重职工沟通和反馈

在中小企业推行绩效考核时,强化对于员工反馈工作的关注,能够有效地实现对于相关事务及系统的优化,而在实际系统当中体现不同职位员工对于绩效考核工作的意见,也能够显著促进员工对于相关系统的认同,继而转变为对公司的归属感以及忠诚度。所以在此情况下,管理部门应该加强重视对于职工意见和建议的搜集和采纳,及时纠正之前工作当中存在的不合理之处。同时,还要对绩效考核进行宣传,让职工能够对绩效办法运行机制和薪酬体系构成有一个深刻的认识,促进有关规章制度的成功实施。

结语

绩效考核始终是人力资源管理的核心,对中小企业发展更具有重要意义。员工职位增加或减少,都能体现在绩效考核上。从而将绩效考核的功能发挥到极致,让绩效考核不在流于形式,在人力资源管理中得到真正运用,对企业发展到促进作用。

参考文献

- [1] 江熹媛. 浅谈事业单位人力资源管理中的绩效考核[J]. 中小企业管理与科技, 2019(31): 32-33.
- [2] 李萌. 人力资源管理中绩效考核的问题与建议[J]. 中小企业管理与科技, 2019(4): 27-28.
- [3] 喻丹. 浅析绩效考核下的中小企业人力资源管理工作[J]. 人才资源开发, 2017(12): 239-240.
- [4] 赵斐. 浅谈绩效考核下的中小企业人力资源管理工作[J]. 商情, 2018(35): 123.