

企业人力资源管理绩效考核相关问题研究

谭彦军

江西方兴科技股份有限公司

[摘要]现阶段,在深化改革发展的大环境下,企业在社会经济发展中面临极大的考验。要在市场中具备竞争能力,企业一定要重视自己的管理水平,融入随时变化的市场环境,企业人力资源管理是企业可持续发展的重要驱动力。人力资源管理绩效评估是保障人力资源管理品质的重要力量。提升绩效考核,才可以激发员工凝聚力,为企业发展趋势增加动力。企业优秀人才的监管,从培训到招聘,都是企业人力资源管理环节中不可或缺的部分,是企业生存和发展的基本。绩效管理作为一种新的人力资源管理方式,对企业人力资源管理起着至关重要的作用。因而,为了能开发与留住人才,企业务必详细分析绩效管理方式,进一步掌握绩效管理的使用价值。本文从理论上讲述了绩效考核在企业人力资源管理的作用和存在的不足,并详尽论述了绩效考核要求的对策,从理论视角对绩效考核起到了非常重要的作用,以求实现高效的绩效考核质量。

[关键词]企业;人力资源管理;绩效考核;问题对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.227

一、引言

人力资源管理是企业方法不可或缺的一部分,是企业管理的核心任务。伴随着社会经济发展与市场环境变化,这对企业人力资源管理提出了更高要求。企业唯有完善人力资源管理和绩效考核,才可以更好地参加市场竞争,使企业获得更多的经济收益。绩效管理作为企业人力资源管理的重要部分,能够在目前新时期下为企业方法提供高效的协助。越来越多的企业选用业绩考核办法进行人力资源管理,但始终存在管理制度无法实施的难题,严重影响到人力资源管理工作的开展与员工的积极性,不益于企业经营的持续发展。做好企业人力资源管理绩效考核工作,充分运用本身的重要意义,使企业内控管理工作得到全面落实,推动企业的持续发展。

二、绩效考核在企业人力资源管理中的作用

(一)为优化人力资源配备提供参考。企业经济行为的完成与人力资源管理合理布局息息相关。没有科学合理的人才配置,企业的经济活动很有可能错乱。人力资源绩效评估的实施对提升员工之间的联系,最大程度地提升资源应用效率,对员工工作能力和企业方法具备积极主动的作用。业绩考核能通过按时评估和互动交流的模式,剖析不同阶段工作的态度,点评企业员工参加业务的自觉性,管理人员需要结合企业的整体经营计划和发展战略规划,充分运用员工在企业发展战略中的重要性,合理配置人力资源。

(二)为企业保障薪酬分配的公平提供依据。在人力资源绩效考核环节中,对薪酬分配也起到了非常重要的作用,可以有效地确保薪酬分配的公平公正。根据绩效考核机制和按劳分配标准的实行,能够为企业内部薪酬结算管理提供精确真实的分配根据,推动分配的公平公正性。在公司薪酬结算管理中,要以绩效考核制度的公平合理为准则,保证考核工作整体的品质。在绩效考核规章制度的执行下,高层管理人员充分了解员工的职业道德素质与专业能力素质,对于员工不同工作的态度与工作岗位职责制定薪酬,能够激起员工的工作潜力,充分体现员工的价值^[1]。

三、企业人力资源管理绩效考核中存在的问题

(一)对绩效考核管理的重视有待加强

随着我国社会经济发展,行业领域之间的竞争日趋激烈。企业要想在市场中占有优势,就必须完成内部结构的优化提升。因而,必须找到其内部结构的不足,并给出目的性解决方案以提升其监管。但很多企业一般把人力资源管理绩效考核当作人事部门的任务,与企业的社会效益和长久发展没有联系。这样的认知造成了企业绩效评价欠缺统一性和规范化,导致企业的所有生产经营都难以与绩效评价挂钩。与此同时,很多企业员工对人力资源管理绩效评价重视程度不够,没有融入时代的发展就无法顺利开展人力资源管理绩效评估。

(二)缺乏明确清晰的考核指标

绩效评价应该根据评价指标开展。但是从具体绩效评估的现况看来,因为实际考核工作欠缺完备的评价指标,造成点评效率不高,严重影响绩效质量以及实际效果。业绩考核评价指标的抽象性,在设定评价指标的时候没有反映员工的责任与使命,没有建立和完善反馈机制,业绩考核员工对底层员工的工作情况欠缺认知。在这样的情况下,业绩评价工作质量以及实际效果遭受很大影响。目前的一些企业,绩效考核目标的制定并不是根据公司整体的发展去制定目标,反而是根据部门和管理人员的意向进行开展。这类制定方法会导致部门的发展状态不一致,造成目标制定不科学,导致企业发展滞后^[2]。

(三)绩效考核脱离了企业战略目标

人力资源的核心目的在于实现企业人力资源管理的合理配置,根据绩效考核推动企业总体目标的实现,为企业的发展作出卓越贡献。因而,只有大力加强绩效考核与企业发展战略规划的相互关系,提升企业部门之间的交流与合作,推动管理人员与员工之地交流和沟通,才可以充分运用绩效考核的使用价值。在日常工作中,很多企业没有把绩效评价与发展战略规划挂钩,并且与员工的岗位价值、工作绩效考核脱轨,造成绩效评价实效性降低,最后无法充分发挥战略优势。很多企业对一线员工开展绩效考核时,通常忽视了员工职位的工作要点,工作上很容易出现系统漏洞,给企业产生

工作损失,造成绩效考核对企业服务效率不高,最后危害企业核心竞争优势。

四、加强企业人力资源绩效考核的有效对策

(一) 加大绩效考核的力度,强化职工对绩效考核的重视程度

企业人事部门要高度重视绩效考核的推广工作,高度重视各个部门职工的思想观念,员工之间相互配合,支持企业绩效考核的实行,让负责人把握绩效考核的特征,使企业管理人员更好地把握企业现阶段的生产经营状况,加大执行企业绩效考核的效果。在制定业绩考核具体的环节中,企业依据职位的实际需求,制定合理的绩效指标,优先选择开展舆论宣传,发掘员工的工作潜力。根据发布绩效考核的结论,让员工体会到此项工作的意义,并且通过发布这种结论,能够鼓励员工,让员工对自身的岗位职责与实际工作有更清晰的认知,反省自己工作中的不足,积极主动改正和优化。企业管理者能够更有效率、更客观地为员工带来更多不同类型的建议和指导,使职工之间的交流更顺畅,职工与企业管理人员之间的交流可以促进职工的主动性和自觉性,推动企业效率和质量。对绩效考核结论出色的员工实行奖赏,让更多员工积极主动专注于自己的综合能力,推动企业的持续发展^[3]。

(二) 完善绩效考核机制,充分运用考核机制功效

在人力资源环节中,要高效地点评工作质量与绩效考核的规范和标准水平,也要在具体绩效考核工作中推行考核机制,融合实际绩效考核工作的需求,充分运用考核机制的优点,最大程度地提升绩效考核工作的品质。绩效考核作为提升人力资源管理队伍的重要途径,必须要有完善的制度确保绩效考核的实施,检测绩效考核全过程,催促各个部门依照企业工作任务和总体思路合理执行工作。公司要进一步了解绩效评估的必要性,各个部门要确保沟通畅通,紧抓工作的落实情况,以大局为重进行整体规划工作,合理布局工作职责,组织调整绩效评估工作,进一步健全绩效评估管理体系。绩效考核体系制定需要结合行业发展的战略目标,分阶段进行工作,及时完成工作任务,使绩效考核工作获得全面落实,特别是正常工作考评至关重要,绩效考核体系制定将会得到有效完善。责任人理应按照年度企业业绩考核方法的相关规定,将业绩考核列入日程,分解目标,制定具体实施方案,充分运用业绩考核的实效性。

(三) 确保绩效考核标准与企业文化相一致,助力企业发展

为了确保绩效管理的功能充分得到运用,企业在挑选绩效评价方式时,务必结合自身实际内部结构特征和发展规划,确保绩效评价方式的科学规范。不同的评价方式各自有优点和缺点。企业理应根据自己的情况及时调整评价体制,从好几个视角分辨企业成员的发展情况,注重分辨方法的个

性化。企业必须科学定义评价层面,确保评价的内容准确性和评价的全面性。将企业成员发展作为评价规范之一,能够激发企业成员的内在力量和自觉性。为了确保企业成员的高效发展与企业凝聚力的一致性,就要确保绩效评价的要求和企业的战略发展规划保持一致。选用以经济收益为目的的绩效考核方法,会让企业成员一味追求个人利益,缺少对企业总体的持续发展考虑,不益于企业的发展。因而,企业在制定绩效考核时,需要结合企业自身的特性,确保绩效考核具备个性化特点,关心员工的成长和潜力,充分运用绩效考核的激励制度,使企业成员可以把自身的高速发展与企业的战略目标结合起来,助推企业发展^[4]。

(四) 细化考核内容,以沟通营造以人为核心的科学化
管理氛围

企业必须加强有效的绩效沟通。有效的绩效交流可以促进绩效考核的制度实施。如果没有绩效沟通,绩效评估的内容就不会有效果。一般来说,交换评价结果形成的不同意见,引导员工的自我意识,共同制定改善对策。对考核结果不同意见的沟通,主要是发扬对员工的个人关怀,了解员工的真实需求。面对业绩评价的结果,员工可能会有疑问,产生不同意见,管理者需要积极沟通和协商,对长期的业绩评价有很大的帮助。同时,让员工科学地评价自己,是绩效考核过程中坚持反馈原则的一项重要工作。员工往往对自己的工作行为盲目,不了解自己的优势和弱点。管理者通过帮助员工更清楚地认识自己,也通过企业内部的社交网络引导积极的工作行为。进一步制定相关计划,对存在的问题进行针对性的处理,促进企业内部的协调,更好地推动员工的个人发展和企业的长期发展。

五、总结

总而言之,伴随着我国经济建设脚步的加速,当代企业人力资源管理绩效考核制度方式早已向着更为标准方向发展。将绩效考核标准贯彻到人力资源管理中,进行企业人力资源管理整个过程的监管,各尽其责。企业人力资源管理是企业的发展过程中不可或缺的一部分。依据绩效管理体的建立完善,高效管理人力资源质量,完成绩效考核价值,能够更好地掌握员工当前的工作情况,有利于发掘员工价值发展潜力,提升员工的综合能力,推动企业健康持续发展。

参考文献

- [1] 王军民. 中小型企业人力资源管理中的绩效考核探析[J]. 企业改革与管理, 2015(18): 57-58.
- [2] 徐媛媛. 国有企业人力资源管理中的绩效考核问题[J]. 中外企业家, 2017(18): 145-146.
- [3] 王瑜. 企业人力资源管理中的绩效考核应用策略研究[J]. 企业改革与管理, 2019(10): 94, 130.
- [4] 吴敏. 企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制研究[J]. 现代经济信息, 2019(21): 73.