

绩效考核在人力资源管理中的价值探究

余隽

四川蜀渝石油建筑安装工程有限责任公司川南分公司 646002

[摘要]绩效管理一直是现代人力资源管理的重要模块之一,其对人力资源管理水平的提升有着重要的价值和作用。随着社会经济稳步提升,各行业企业得到快速发展,同时也越来越重视人才的管理,而绩效考核是绩效管理中针对员工工作岗位任务作出准确评定,能够帮助企业在进行人力资源管理时实现员工个人发展情况、岗位职责履行情况与岗位工作完成进度、结果的全面掌握,且可以促使员工了解自身工作开展所存在不足,激励员工的进步。本篇文章首先介绍绩效考核定义,再阐述绩效考核在人力资源管理中的价值,最后结合当前企业人力资源管理中绩效考核的不足提出几点改进建议。

[关键词]绩效考核;人力资源管理;价值作用

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.2014

企业要想能够实现可持续稳定发展,就必须要注重对人才的培养,要不断为企业补充新鲜血液,如此才能够获得更加长久的生命力,这就需要企业重视对人力资源的管理。作为人力资源管理的六大模块之一,绩效管理中的绩效考核发挥了至关重要的作用,绩效考核能够有效激发企业员工的工作积极性,使员工和企业能够随时掌握自身工作开展的进度和不足,从而及时作出调整和应对,提高工作的效率,为企业带来更多的经济效益。所以,企业需要充分了解绩效考核在人力资源管理中的价值作用,充分发挥绩效考核的功能,以此来确保企业的良好发展,提升企业的市场竞争力。

一、人力资源管理与绩效考核

经济学中对于人力资源管理的定义为人本思想下通过招聘、甄选、培训、薪酬等方式对组织内外的人力资源进行有效的利用,以满足组织当前及未来发展的实际需求,以确保组织目标得以实现。人力资源包含了人力资源规划、招聘管理、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理。

绩效考核是人力资源管理六大模块中绩效管理的其中一个环节,其主要指考核主体依据组织成员具体工作目标、绩效标准,运用科学的考核方法进行成员工作任务完成情况、成员岗位职责履行进度、成员发展情况的评定,并将实际评定结果反馈给组织成员的整个过程。

绩效考核是一项较为系统的过程,本质上是属于一种过程管理,需要不断进行计划的制定、执行、检查与处理,其不是单纯的进行利益分配,而是作为推动组织与成员共同进步与成长的标尺和动力,而且其与薪酬管理息息相关,是为组织成员给付薪酬的根本依据^[1]。

二、绩效考核在人力资源管理中的价值分析

首先,提高人力资源培训管理水平。

在人力资源培训管理当中,需要结合绩效考核评定结果来制定针对性的培训方案,如对员工进行系统的绩效考核、知识培训,可以使员工全面掌握绩效考核相关内容与具体实施流程,并清楚了解自身工作岗位相关工作内容和整体推进进度以及完成情况同时也可以让员工清楚地看到要想顺利进入下一步职业规划目标,还需要掌握哪些知识和技能,并借

助企业针对性的培训来提升自身的能力和素质。而且也可以通过绩效考核提高员工的自律性和创造性,从而从整体上提升人力资源培训管理水平。

其次,有助于企业员工的激励。

在进行人力资源管理当中,对于绩效考核的应用能够有效激发员工的工作积极性和工作热情,在各项绩效考核指标的压力下,员工必然会积极向着达到绩效考核目标要求努力,而且绩效考核结果与员工的薪酬福利待遇以及岗位晋升有着直接的关系,所以,员工会自发自觉的努力做好自身的岗位工作,并端正工作态度,投入全部的精力来帮助企业达成运营目标。而且员工积极性的提升也能够营造出和谐、积极的企业内部管理环境和工作氛围,从而提高员工的执行力。所以,绩效考核可以起到很好的激励作用^[2]。

再次,为企业人员调动提供依据。

通过绩效考核能够使企业掌握员工的各项指标与实际完成情况,对所有员工基本情况进行综合的了解和评价,从而明确每个员工的能力、态度与价值观,在进行人员调动与岗位责任划分过程中可以最大程度上做到岗能匹配,发挥出员工的能力,在充分提高人力资源价值的同时,也为员工创造更多的发展机遇。

最后,增强企业员工责任心。

通过企业绩效考核,相关工作人员可以及时为员工提供绩效考核结果,使员工时刻了解自身所存在的不足,并依据绩效考核结果进行自身知识与能力的补充,同时也可以让员工了解到绩效考核结果与员工未来职业晋升有着直接的关系,从而使其产生竞争意识与危机意识,确保员工能够积极努力的完成自己的岗位工作,提高员工的责任感,同时也可以使员工积极参与到岗位培训当中,从而更好地完成自身岗位职责,为企业创造出更多的经济效益^[3]。

三、当前人力资源管理中绩效考核存在的问题

第一,部分企业管理层不重视绩效考核。

目前,部分企业由于规模不大、员工人数较少而没有重视对员工的绩效考核,也有部分企业由于用工周期较短、人员流动较大、绩效考核难度较高而没有注重对员工的绩效考

核,或只针对员工短期工作情况和结果进行考核,而没有考虑到长期发展,这也容易造成绩效考核结果不客观、不准确、奖励分配不合理、岗位配置不合理的情况,部分企业只针对员工岗位工作结果进行考核,而忽略了员工在岗位之外所付出的努力与汗水,导致绩效考核结果运用过于片面和存在很大局限,这种绩效考核往往只是流于形式,严重影响了企业人力资源管理的水平^[4]。

第二,缺乏完善的绩效考核体系。

企业人力资源管理当中绩效考核的运用有着重要的价值,但其需要完善的绩效考核体系来予以保障,这不但直接关系到绩效考核结果的客观性与科学性,同时如果绩效考核标准不明确、不统一或内容片面、考核方式不合理,也容易对绩效考核工作的高质量开展带来很大的影响,使得绩效考核结果无法真实地反映出员工的实际工作完成情况和员工的能力,这就无法为岗位调整和激励员工提供准确依据^[5]。

四、人力资源管理中绩效考核的改进建议

(一) 强化绩效考核意识,制定科学的绩效考核方案

为发挥绩效考核,在人力资源管理当中的价值作用,企业需要重视绩效考核。并不断强化绩效考核意识,加大绩效考核宣传力度,使管理层与全体员工都能够了解绩效考核的重要性,充分认识到绩效考核与个人发展工资绩效有着紧密的联系,从而激发员工的热情和积极性,使其主动参与到绩效考核当中。此外,企业也要加强对绩效考核方式的研究和推广,使绩效考核工作能够全面落实到人力资源管理当中,如加强对BSC、KPI等绩效考核方法的研究和改进,从而制定出科学合理的绩效考核方案,为人力资源管理提供真实有效的依据^[6]。

(二) 优化绩效考核体系,构建完善的绩效考核机制

企业要重视对绩效考核体系的建立和绩效考核内容与流程的完善,一方面,要不断对绩效考核内容进行细化和丰富,例如,企业在进行员工绩效考核时,除考虑必要的岗位工作质量指标、工作数量指标和成本控制指标之外,还需要将员工满意度、幸福指数、新技术研发、新方法研究等作为绩效考核的内容,不断进行考核内容的细化,从而为形成健全的绩效考核体系奠定基础。另一方面,在绩效考核流程和相关方法方面也要具备较高的规范性,如在进行企业员工及考核时,需要进行短期考核与长期考核、定期考核与不定期考核等多种模式的构建和运用,要能够从多种不同绩效考核模式当中员工绩效考核结果的综合评价来作为对员工绩效考核的参考依据,从而确保绩效考核结果的全面性与准确性以及客观性。另外,还要注意在进行绩效考核时不可因员工的工龄和具体的职位等进行差异化考核,要实行统一的绩效考核机制,以确保绩效考核的公正性和公平性^[7]。

(三) 提高绩效考核水平,培养优秀的绩效考核队伍

在绩效考核管理工作开展过程中,既要保证做好人的管理,同时也要能够。提高过程管理水平,人的管理方面,需要注重对绩效考核人员的培训,不断提高计划考核工作人员的专业水平和职业素养,确保绩效考核工作的有序开展,从而获取更加真实准确的绩效考核结果,这就需要企业能够重视对绩效考核专业化团队的组建,要吸纳更多掌握先进绩效考核管理理念和方法的优秀人才,组建专业化绩效考核队伍,引入更多的绩效考核管理方法,从而为人力资源管理效果的提升提供更加准确、真实的绩效考核结果。而过程管理方面,则需要辅以科学合理的绩效考核监督管理机制,明确绩效考核各阶段当中不同的考核内容,以确保绩效考核的公平性^[8]。

结束语

结合上述文章内容所述,进入21世纪以来,各行业企业开始意识到市场竞争实际上是人才的竞争,为此,企业越来越重视对人力资源的管理。作为人力资源管理模块的重要组成部分,绩效管理当中绩效考核也要充分发挥出其所具有的价值作用,通过绩效考核为企业员工提供更多的激励,调动员工的积极性,增强员工的责任心,从而使企业人力资源管理水平得到有效的提升。做为企业管理者尤其要重视绩效考核,不断强化绩效考核意识,并制定科学的绩效考核方案,要持续优化绩效考核体系,构建完善的绩效考核机制,并培养出优秀的绩效考核团队,从而提高绩效考核的水平,严格依据绩效考核流程以及内容和考核指标进行绩效考核工作的开展,全面掌握员工的工作状态,激发员工的潜能,从而不断提高企业的竞争力,实现企业的可持续发展。

参考文献

- [1]胡亭.绩效考核在人力资源管理中的价值探讨[J].时代人物,2021,2(27):241-242.
- [2]张付慧,刘杰.绩效考核在企业人力资源管理中的实践探讨[J].企业科技与发展,2021,3(7):142-144.
- [3]曹恒龙.事业单位人力资源管理中的绩效考核管理探讨[J].现代经济信息,2021,3(1):17-18.
- [4]魏翠梅.企业人力资源管理中绩效考核的思路研究[J].环球市场,2019,000(011):45-46.
- [5]邵文哲.绩效考核在企业人力资源管理中的重要性及对策探讨[J].经济技术协作信息,2021,3(8):14-16.
- [6]刘军来.绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用探讨[J].经济管理文摘,2021,2(21):114-115.
- [7]杨美云.人力资源培训管理中应用绩效考核的价值探讨[J].石油石化物资采购,2020,1(20):97.
- [8]张芳霞.试论绩效考核在人力资源管理中发挥的作用[J].中国市场,2020,39(16):61,63.