

人力资源管理中绩效考核的应用研究

任德晓

(滨州市财政局, 山东 滨州 256600)

摘要: 随着信息技术的不断发展,企业的管理和运营也得到了大幅度的进步,在现代管理的理论中,需要提高对人力资源的重视程度,促进企业战略发展目标的实现。绩效考核在人力资源管理中具有重要的作用,可以激发员工的潜力,提高企业运转的效率。但在企业实际发展中,绩效考核制度存在一定的不足,制约了企业的发展,因此企业要对其进行完善,建立科学的绩效考核机制,为企业长远发展奠定良好的基础。绩效考核作为人力资源管理中的组成部分,能够增加员工工作的积极性,促进企业稳定发展。本文将简单阐述绩效考核在企业人力资源管理中的运用策略。

关键词: 人力资源管理; 绩效考核; 应用

0 引言

人力资源的管理在一个企业的发展进程之中是一项非常重要的内容,企业对于人才的管理从招聘到培训再到用人这几个环节都是企业人力资源管理过程中不可缺少的,同时也是企业赖以生存和发展的根本,绩效管理作为近些年来新兴的一种人才管理办法,对于企业进行人力资源的管理具有重要的意义。因此企业要发展要留住人才就要对绩效管理模式进行深入的分析,切实掌握绩效管理所需要的价值,以及目前在绩效管理实施中存在的一些问题,然后针对性地改进和优化,让人力资源管理工作能够为整个企业的经济利益的获得而发挥更好的效果^[1]。

1 绩效管理的基本概念

员工的绩效需要通过考核或者表现为确定的方式进行实施,绩效管理还可以看成是按照协议实施的动态沟通过程,绩效管理属于组织内部员工价值的具体体现,通过这种方法可以促进系统与自身价值的实现。因此需要从不同角度出发,了解事物的核心部分,对绩效管理类型进行区分,确保绩效管理方案应用的合理性。本文主要针对绩效管理,在人力资源管理过程中存在的应用问题进行研究,主要将绩效管理看成是员工表现管理和业绩管理的主要方式,通过这种方法支持企业达到理想的事业目标。在绩效管理应用过程中,不能将其作为一种简单的评估与测量过程,而是要和员工之间创造出更好的互相理解途径,通过这种方法才能让员工和管理者明白绩效管理具有的重要意义,在明确工作任务目标的情况下,应该怎样完成具体落实的工作。在落实绩效管理过程中,需要为管理者和普通员工之间提供开放式沟通平台,这样才能保证绩效管理逐渐完善与创新。

2 企业强化绩效考核的重要性

2.1 促进企业目标的实现

绩效考核通俗来说,可以说是一种奖惩制度。绩效考核是以提高员工的绩效为目的,从而促进经营目标实现的一种行为。企业内部绩效考核体系的构建都会以企业战略目标为导向,从而确立各个部门的工作目标,最终细化成为员工的个人目标。通过对员工进行绩效考核,能够促进员工个人工作目标的达成,最终促进企业整体战略目标的实现^[2]。

2.2 提高人力资源绩效管理效益

大数据时代背景下,企业想要提升战略目标,必须在

人力资源管理方面苦下功夫,利用大数据系统能有效地提升企业的人力资源绩效管理的效益。另外,企业的正常运行必须基于科学的企业管理下运行,否则会直接影响到企业的产能和员工切身利益,导致内部矛盾不断升级。还有企业要注重员工素养的培养,且能在大数据的数据中体现,应根据具体的情况提出一系列措施,加强员工的素养,提高企业文化。

3 绩效管理在人力资源管理中存在的问题

3.1 目标确定与衡量方面的问题

在现实的角度来看,人力资源管理具有一定的复杂性,对于各个岗位的工作人员都有着较高的综合素质要求。现有的人力资源管理系统缺乏岗位指标规范,虽然依然使用分层管理的方法,但是由于指标不统一,大部分工作人员依然无法按照标准要求进行操作,最终的工作效果受到了影响。在应用绩效管理方案时通常使用定性指标分析的方法,这种方案具有较强的主观性,员工也会对最终的考核结果产生疑问。

3.2 绩效考核指标较为单一

企业内对员工制定的绩效考核指标不明确,并且考核指标较为宽泛且主观性考核指标较多。针对销售部门的绩效考核,一般从销售额、客户开发以及客户维护等方面设置绩效考核指标。但是对于客户维护这个指标,没有具体和准确的指标去衡量。特别是职能部门,一般考核其沟通的能力和工作态度,这种考核指标主观性较强,并且这几个指标都不易量化。因此,在这种情况下,考评者很难去真实地打分。一方面,考评者在考评的过程中会有较多的个人情感;另一方面,考评者会因为不愿意得罪人去打分,导致分数趋于中等。因此,绩效考核指标的单一导致企业内部的绩效考核结果并不科学和准确,同时也很难真实反映员工的工作能力情况。

3.3 绩效考核管理激励制度不健全

绩效评价考核制度在构建构成中具有一定的缺陷,首先,员工在绩效评价过程中,没有进行客观地评价,都是为了维护同事之间的关系,评价的内容和结果不准确;其次,管理层在对基层员工进行评价的过程中,由于对其工作现状了解不全面,评价也不全面和真实;最后,容易出现个人利益和企业发生冲突的情况,导致企业的员工不能

保持和企业共同发展的心理,为企业的发展带来了一定的限制^[3]。

4 绩效考核在企业人力资源管理中的运用

4.1 保证领导的支持和全员参与

根据企业运行的实际情况,需要确保绩效管理全面推进,并且还要在其中添加信息化技术,得到各级领导和工作人员的支持,领导人员也是确保绩效管理落实的基础保障,因此企业需要在战略指标等方面,进行绩效计划制定,让领导和工作人员都参与到其中。绩效管理的每个环节和工作人员都有着息息相关的作用。另外在落实绩效管理方案时,不能仅站在理论的角度进行分析,还需要重视各种工具和方法的使用,找出绩效管理的关键部分,同时还要确定绩效管理的引入思路,领导人员需要承担起自身的责任,确保方案得以全面落实。得到企业领导和员工的认可,也是确保绩效方案引入的重要环节。

4.2 创新型的人力资源管理办法

企业为了能够实现更高的企业目标,需要建立起创新型的人力资源绩效管理方法,从最基层的部门开始,一步步由下到上,真正实现创新型的人力资源管理办法的实施。另外,在管理上,要更加融入新型的措施,加大力度,巧妙地利用大数据的优势去服务于企业的各个部门。在使用大数据带来便利的同时,要时刻积极做好各种人力资源管理的应对措施,改善企业环境,构建优秀生态环境。在企业成长的极端,创新型的人力资源管理,是一种明智的做法。企业不仅要时刻关心自身的情况,更要保障员工的切身利益。从实际的角度出发,创建更加符合企业和员工本身的创新型人力资源绩效管理政策^[4]。

4.3 规范绩效考核流程

规范的绩效考核流程,是保障绩效考核结果有效性的重要前提。为了规范绩效考核流程,可以从以下几个方面进行。一是应该明确各个岗位的职责,并且制定岗位职责说明书。根据各个岗位职责,评估岗位的工作要求和工作价值,从而确定不同岗位的薪酬等级,并且根据岗位实际情况,不断完善岗位说明。二是对企业内部各项工作进行精细化管理,促进工作流程更为规范化。制定了绩效考核制度后,应该对绩效考核的实施过程及时进行监督,并且对考核工作的整个过程进行详细地记录,从而形成一个完整的数据链条。

4.4 合理设计绩效指标确保管理符合实际

绩效管理的目标就是需要以有具体的绩效指标为导向,要想使绩效管理的目标取得实效,那么就必须要对绩效管理的目标进行合理的规划和设计,确保绩效管理是整个企业的实际状态相适应,保证了绩效管理的目标和效果。但是,具体而言,在考核绩效指标设计的时候,要根据不同岗位的差异,制定不同的个性鲜明的绩效指标。对于一个企业而言,它们具有许许多多的职业。从事不同种岗位的员工,所需要面临的问题不然都是不同的,工作难

度也会有所区别,产生的社会效益也不同。

4.5 健全绩效考核管理激励制度

第一,要将绩效考核制度中的监督机制进行完善,在进行监督工作落实过程中,要确保每位员工都对企业的发展现状有所了解,才能实现对工作标准进行科学性的分析。第二,将绩效考核评价、薪资以及职位升迁等进行明确的规定,员工的绩效分为基本工资和绩效工资两部分,绩效工资需要具有一定的可浮动空间,保证员工凭借自身的努力才能达到,这样有利于激发员工的工作积极性和主动性。第三,在进行绩效考核评价工作时,要根据员工工作的实际状态进行一定的奖励,适当地进行升职,并为企业员工树立榜样,让员工在公平、公开的环境中进行良性的竞争^[5]。

4.6 引导基层员工参与发挥实际作用

第一,进行集中专题讨论。对于公司绩效考核管理的各项集体决策,不能由来自公司的基层管理者或是其他公司人力资源管理部门的直接领导,需要将来自公司的各个基层管理员工集体带头主动引入并积极参与其中的建立,进行大量的员工集体交流讨论和共同商议,倾听其他公司对于基层管理员工的不同观点。第二,构建了客户轮值服务管理机制。对于公司基层的每位员工都已经进行了一套合理化的工作安排,让他们每周下班都会同时轮流和公司人力资源管理部门共同负责进行沟通协调和互相合作进行管理,发挥其自身业务管理上的功能。这样一来,通过积极地组织参与基层绩效考核管理,基层的全体员工也许更多地深刻认识和真正看到了基层绩效考核管理的存在重要性和存在价值,从而有效配合。

5 结语

综上所述,绩效考核对促进企业发展来说具有很重要的作用,不仅能够激发员工的学习热情,同时能够推动企业实现可持续发展。但是由于外部环境因素的影响以及企业自身经营规模的调整,企业需要及时调整绩效考核制度,不断完善绩效考核指标和标准,同时还要强化绩效结果的沟通和反馈,从而实现绩效考核过程的闭环。企业应该明确绩效考核指标、规范绩效考核流程、完善绩效考核制度并且建立各个部门之间的沟通交流平台,从而促进绩效考核结果的科学性,并且科学运用绩效考核结果,从而促进绩效考核的作用能够得到充分发挥。

参考文献

- [1] 李天娇.大数据时代企业人力资源管理模式创新研究[J].中国集体经济,2021(13):131-132.
- [2] 闫永清.新形势下企业人力资源管理问题的探究[J].中国中小企业,2021(4):214-215.
- [3] 夏丽珍.互联网企业绩效考核存在的问题与对策研究[J].大众投资指南,2021(7):35-36.
- [4] 蓝磊.论管理会计在企业绩效考核评价体系构建中的策略[J].财会学习,2021(9):109-110.
- [5] 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].首席财务官,2021(5):142-144.