

绩效考核在企业薪酬管理中的设计与应用分析

肖志伟

(汉江水利水电(集团)有限责任公司,湖北 武汉 430048)

摘要:在企业的管理过程中,要注重对企业人员的薪酬管理,加强对人员的绩效考核,要提高企业的核心竞争能力,实现组织与员工共同发展。因此,本文阐述绩效与绩效考核的相关概念,明确绩效考核在薪酬管理中的价值,提出有效的策略。首先,对绩效考核的方法进行合理选择要对指标进行细化,同时,具有一定的可操作性;其次,在具体的应用过程中,要保证完整的绩效考核过程,为薪酬管理提供科学的依据,对绩效考核的结果进行合理的运用。最后,要明确绩效考核新的发展趋势,推动企业人员管理效果的提升。

关键词:绩效考核;薪酬管理;作用探讨;应用路径

随着当前经济与社会不断发展,企业在进行内部管理的过程中,要注重对人力资源管理效果的提升。同时,薪酬管理是人力资源管理过程中非常关键的部分,要调动人员的工作积极性,对人员进行有效的考核,从而使得企业能够不断提高核心竞争能力。因此,要探讨绩效考核在企业薪酬管理中的作用,从企业和员工的角度进行全面的分析。同时,在对路径进行探索的过程中,要对绩效考核的标准进行量化,使内部工作人员在竞争的过程中不断提高自身能力,加强对问题的解决。要构建完善的绩效考核机制,保证考核内容的全面性,采用动态化的绩效考核,有利于使得考核结果具有一定的针对性,促进人员能力的提升。

1 绩效与绩效考核

绩效是组织所期望达到的水平和所希望得到的结果。为了更好地实现组织目标,其所设定的具体输出,包括个人绩效和组织绩效两个方面。组织绩效是在个人绩效的基础上,对组织的整体水平进行提升,同时,组织绩效按照一定的逻辑层层分解到每个岗位每个人,使每个人达到组织的要求,从而提升组织绩效实施的效果。而绩效考核主要根据企业的目标,对员工的具体工作状况进行考核,是人力资源管理过程中非常关键的部分,对员工的能力、态度、表现进行探索,有利于推动企业经营目标的实现。

2 绩效考核在企业薪酬管理中的作用

2.1 从企业方面分析

站在企业的角度来看,制定合理的薪酬管理制度,有利于对工作人员的能力态度工作表现进行有效的看待,公平的对待每一位员工,利用考核的结果来对新手进行确定,加强对人才结构的优化,实现资源的合理配置。其次,针对于员工,要开展有效的激励,采取差异化的薪酬,有利于使员工的工作效率得到有效提升,进一步推动企业目标的实现。

2.2 从员工角度分析

从员工的角度来看,借助绩效考核来制定薪酬的水平,对薪酬管理体系进行完善,对于传统的固定薪酬的模式进行打破,有利于调动人员的工作积极性。结合企业不同时期的发展规划,对目标进行有效分解,合理制定绩效考核指标,保证工作的高效完成。同时,绩效考核在企业薪酬管理过程中发挥着非常关键的作用,有助于内部人员对自我行为进行调节,加强对自身的要求,不断进行自我完善,更利于人员自我价值的实现。

3 绩效考核在企业薪酬管理中发挥作用的有效途径

3.1 合理选择绩效考核的方法

在进行绩效考核的过程中,要对方法进行合理选择,结合当前员工的不同类型和行为表现方式,借助不同的考核方法。首先,借助关键事件法,对于被考核人在工作过程中所存在的问题与所作出的贡献来进行考核;其次,借助行为对照法,通过行为规范表格对员工的工作进行对照,加强对被考核者状况与行为的描述;再者,可以借助等级鉴定方法,对每个考核项目中列出行为程度供被考核者选择,根据其所作出的结果,作出考核的结论;最后,可以根据目标管理评价方法,在规定的时间内达到某一特定的目标,根据目标的实

现程度来评定员工的绩效水平。

3.2 推动绩效考核目标项目的确定

首先,要确定绩效考核的项目,涉及到员工的职业道德、工作能力、态度、工作中的突出贡献等,同时,要了解员工在工作过程中所表现出的团队意识,员工在工作过程中处理问题的方式,独立处理问题的能力等多项指标进行明确,加强对员工考核目标的制定;其次,考核的项目要具有一定的可操作性,与企业的目标保持一致,同时,要对考核的项目进行精确的定量,与实际相联系,才有利于对绩效考核的结果进行利用,帮助员工正确看待自身所存在的问题。

3.3 建立科学的绩效考核体系,加强对绩效考核结果的运用

在薪酬管理的过程中,建立科学的绩效考核体系,要有明确的考核目标和考核方式,同时,要对考核的流程进行优化,对绩效考核的人员进行教育和培训,有利于加强对绩效考核结果的运用。同时,绩效考核与薪酬管理进行结合,使得考核的指标具有一定的科学性,综合考虑各方面因素,建立完善的绩效考核体系,从而减少人为误差和系统误差所导致的差异。最后,要利用考核的结果与人员进行沟通,为薪酬的管理提供科学的依据,让员工及时的了解自己的绩效状况,根据当前的状况进行相应的调整,有利于调动员工的工作积极性和主动性。比如,在对绩效考核结果进行运用的过程中,要为薪酬管理决策提供依据,然而在实际的过程中,运用具有多样化的发展趋势,如员工的业绩很好,我们要利用升职或者给予物质奖励的方式,使员工能够继续努力,而针对于绩效考核成绩较差的员工,要重点进行沟通,找出员工所存在的问题,提出有相应的解决对策,使得员工能够不断提高自身能力。

4 结束语

总而言之,在企业的管理过程中,要注重人的作用,通过建立科学有效的绩效考核体系,对人员的工作积极性进行激发。在进行设计的过程中,要注重绩效考核结果的运用,对绩效考核的方法进行合理的选择,明确绩效考核与薪酬管理之间的联系,使得薪酬管理的运行效率得到有效的提升。同时,企业管理人员要对绩效考核的标准进行量化,针对不同岗位的员工要对其水平和能力进行综合的考量,以便于更好的调动人员的工作主动性和积极性,为企业的长远发展奠定基础。

参考文献

- [1]蔡依轩.中小企业薪酬管理中绩效考核的价值与应用[J].河北企业,2019(12):29-30.
- [2]肖莉.绩效考核对企业薪酬管理的影响[J].知识经济,2019(22):110+112.
- [3]文弥.电力企业薪酬管理中存在的问题与解决措施[J].企业改革与管理,2019(13):93+113.