

# 企业人力资源管理中绩效考核的问题与对策

王小歌

(中国联通南阳市分公司,河南 南阳 473000)

**摘要:**近几年来企业管理水平逐渐提高,在企业人力资源管理的过程中越来越重视对员工绩效的考核,通过对员工工作表现进行客观的评价从而影响员工的职位和薪酬。这种管理方法有效的激发起员工的工作热情,督促员工认真完成自己的工作任务,促进企业的顺利运转,提高企业的经济效益。本文将对企业人力资源管理考核绩效进行浅析。

**关键词:**企业人力资源管理;绩效考核;应用策略

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.31.152**

随着企业管理水平的发展,对人力资源管理的作用越来越突出。企业通过绩效考核,按照既定的企业标准对员工的能力、工作成效等各方面进行综合评定,从而保证人才的合理运用。绩效考核在企业的发展过程中发挥着重大的影响,对员工全面能力有促进作用,是一个企业不断前进的动力,很大程度的影响着企业的发展前景。

## 1 绩效考核的概述

绩效考核是指企业对员工的各个方面进行评估,包括员工的工作态度、工作能力、工作成果等,从而对员工有针对性的进行加薪、培训。企业通过对员工进行绩效考核能对整个企业的员工有宏观上的了解与把握,从而更加科学的对各个岗位的员工采用不同的绩效考核标准,进而有效的激励员工的工作热情,提高对工作的创造性,使企业的整体效益得到提升,对员工给与充分的关心,建立以人为本的企业管理观念,从而促进企业竞争力的提高。由于当前企业发展是以市场为主体,因此大部分员工渴望对自己的工作成绩有一定的了解,希望自己能够更广阔的发展空间,从而做出一定的成绩,使自己的价值得到最大程度的体现。企业应该不断的探索工作效率提高的途径,在进行企业管理的过程中通过向员工提供信息的反馈,促使员工对个人的实际情况有了更清晰的认识,从而不断的发掘自身的潜能,激发员工的工作积极性,促进了员工的创新意识的形成,充分发挥个人的能力,最终实现企业绩效的提高,通过对员工进行绩效考核能够促进企业与员工的有效沟通,进而促进员工积极工作,将自己的全身心投入到工作中,对企业存在的问题进行合适的解决,使技术创新与产品创新的进程得以推进,提高企业的经济效益。与此同时,也提高了员工的薪资待遇,为企业做出了贡献,实现了个人价值,为员工的职位提升提供有利的条件,也帮助管理者对员工的个人能力有更深入的认识,从而更科学合理的进行管理。

企业进行绩效考核,可以对员工的工作进展情况有更清晰的认识,以及存在的差距和当前所面临的困难有了一定的了解,建立起企业与员工有效沟通的渠道,拉近了管理者与员工之间的距离,能够充分传达管理层对员工的要求和期望。企业绩效考核标准应该充分听取员工的意见,对管理层的建议和需求,同时要对考核做好公平、公正、公开、透明,使每位员工能够清楚的了解绩效的考核,从而建立个人的发展目标,在实现个人目标的同时,促进了企业的整体效益,保证了企业的顺利发展。此外,企业管理层要积极主动与员工

共同对发展工作的目标进行探索和分析,使员工主动参与企业的管理,增强了个人归属感。

企业在发展的过程中受部分因素的影响,可能存在人才资源分配不合理的现象,从而处于相同职位的员工绩效也存在着一定的差异,而这种现象在高层次知识技能岗位上尤其的明显。为了保证员工竞争的公平性,企业在人力资源管理的过程中应对内部人员进行合理的调动,使人才资源得到最大程度的发挥,有效的提高个人的绩效。因此,企业应该根据实际情况建立科学合理的绩效考核制度,促使员工的个人潜能得到最大程度的发挥,实现个人价值,促进企业的核心竞争力的提高。

企业进行绩效考核,其根本目的是对员工鼓励和引导,使员工认识到个人的责任,激发员工的工作积极性,促进企业更好的发展,是企业人力资源管理中重要的组成部分,此外,绩效考核能够对员工的个人潜能进行发掘,为企业能够充分利用人才资源提供依据,提高企业的核心竞争力,促使企业的可持续发展。

## 2 企业人力资源管理中绩效考核存在的问题

### 2.1 缺乏系统的绩效考核标准

企业人力资源管理的过程中,由于其管理层缺乏明确的目标,导致在绩效考核标准中存在重复的内容。针对绩效考核的内容,缺乏明确的时间与描述,造成考核标准不清楚的现象,进而在实践的过程中不好操作。此外,缺乏系统的考核标准很容易在进行考核时出现主观取代客观的现象,不能有效的保证考核的公平性。

### 2.2 绩效考核评估方法不够完善

企业在进行绩效考核的过程中,如果缺乏科学的引导,不能对工作进行科学合理的分配,进而导致对绩效的评估不够完善。企业管理层对员工进行考核评估时,主要是以管理者对员工的主观印象作为依据,进而对员工的工作能力和水平进行主观臆断。这种考核评估方法缺乏科学性,没有受到一定规章的引导。除此之外,大部分企业存在定期考核与日常考核不能进行有效结合的问题,在考核时主要采用定期的考核制度,这样就无法将员工的工作绩效进行全面评估,存在一定的片面性,进而使得企业人力资源管理时不能进行全面监督,无法对员工得日常表现状况进行充分掌握。企业考核评估方法不完善也会造成对员工绩效评估的不公平性,进而不能有效的激发员工的工作积极性,不利于企业的发展。

### 2.3 对绩效的考核结果不够重视

部分企业对员工绩效考核结果的重视程度不够,对于员工绩效考核只停留在表面形式。企业人力资源得出的员工绩效评估结果不能得到企业的公开,从而不能有效的激发员工的工作激情。甚至有部分企业对于员工的绩效考核结果进行暗箱操作,员工不能对自己的工作业绩和水平得到充分的掌握,从而对工作存在的问题进行及时的更正,对工作中值得表扬的部分也没有得到激励。此外,企业缺乏与员工的有效交流,不利于营造良好的民主的企业文明,企业无法得到员工的及时反馈。

### 3 企业人力资源管理中绩效考核对策

#### 3.1 科学合理制订系统的考核标准

企业通过制订科学合理的考核标准能够有效的促进企业的健康发展。企业的人力资源管理部门要结合员工的实际工作能力、工作态度、工作态度等多个方面来制订系统的考核标准,要以激励员工的工作积极性和提高企业整体效益为目标来实施绩效考核制度。此外,企业人力资源管理部门要对每位员工现就的职位进行分析,合理的、有针对性的建立绩效考核标准,同时可以采用平衡积分卡制度来对员工的绩效考核进行阐述,明确考核标准的设定定位,避免考核内容出现重复交叉的现象,进而充分保证考核标准的全面性、科学性、合理性、可行性,便于日常操作。通过建立系统、科学、合理的绩效考核标准能够促进企业与员工的共同进步,更好的发展,员工能够在实现个人价值的同时促进企业的全面发展,共同获利。除此之外,要积极的转变评估模式,摒弃传统的上级对下级进行评估的方法,要对其进行创新建立双向性的评估模式,使企业上级与下级之间能够得到有效的沟通,更能拉近之间的距离。通过双向评估使上级与下级之间能够充分的得到信息的流动和反馈,上级对下级员工可以进行绩效评估的同时上级也能被下级进行评估,促使考核评估的客观性,此外,在传统的企业绩效考核过程中忽视了部门之间的合作,只关注各部门的业绩,因此要不断加强各个部门之间的合作,要对其来往进行一定的考核,进而提高各个部门的服务质量,增强之间的联系。

#### 3.2 不断完善绩效考核制度

企业在实施绩效考核时,要注重对员工科学合理的分配实施绩效考核。对员工进行考评时,相关管理人员要根据企业所建立的绩效考核标准进行评估,有效的保障了评估的公正性、全面性、客观性,坚决抵制采用主观臆断的方式对员工工作绩效进行评价。与此同时,在对员工进行评估时要充分结合员工的日常表现情况,以定期评估结果作为重要的参考依据。在绩效考核结果得出时应该给与相应的物质奖励,促进员工良好表现得继续保持,进而提高员工的整体业务水平,挖掘自身的潜能,从而能够更好得工作,为企业得发展做出自己的贡献,提高企业的经济效益。此外,企业建立完善的绩效考核体系能够促进员工工作的积极性、创造性,从而实现员工的个人劳动与企业的经营互惠互利,通过绩效考核为员工发放工资能够有效的促进员工生活质量的提高,从而促进员工积极工作。

#### 3.3 对绩效考核结果给予重视

企业在对员工进行绩效考核后,要充分重视对其的正确使用,

将考核结果向员工进行公开,既表现了对人力资源部门的绩效考核工作的肯定,又体现了员工考核的公平性,进而能够有效的激励员工的工作激情,促使员工能够清楚的认识到自己的不足与长处,从而能够及时的进行调整与保持。这种方法有效的避免了部分人对绩效考核暗箱操作的现象,保证了企业绩效考核的民主性,为员工的发展和交流提供良好的平台。针对绩效考核中的不同意见,可以加强企业管理层与员工的交流,建立良好的关系,更好的处理问题,促使绩效考核的客观性。与此同时,对于绩效考核中表现优秀的员工应该给与物质以及精神上的奖励,让员工能够深刻的体会到自己的努力带来的成果,从而激励更多的员工认真工作,主动提高自身的工作水平与能力,实现自己的价值。

### 4 结束语

简而言之,在企业的发展过程中通过建立公平客观的绩效考核制度是企业发展的内在因素,促进企业经济效益的提高,提高了市场竞争力。同时要在动态的过程中不断的进行调整,针对不同的部门采用不同的考核制度,进而不断的创新与完善,使员工的个人发展与企业的发展紧密联系起来,实现共同进步、互利共赢。

#### 参考文献

- [1]孙宴娥.中小企业绩效考核方案的实施探讨[J].中国商贸,2012(16):128-129.
- [2]蔡金霞,王晓敏.市场经济条件下中小型民营企业的绩效管理研究[J].改革与战略,2013,29(4):110-112.
- [3]张玉英,刘俊娥.试论我国企业绩效考核中的问题及对策[J].商场现代化,2007,(16):249-250.

作者简介:王小歌(1982,11-),女,河南驻马店人,学历:大学本科,学位:学士,人力资源管理专业,职称:经济师,职业资格:二级企业人力资源管理师,主要研究企业人力资源管理方向(绩效管理、薪酬激励、教育培训、用工管理及劳动关系等)。