

浅谈人力资源管理绩效考核的分析应用

吕凤玲

(中国石油黑龙江哈尔滨销售分公司,黑龙江 哈尔滨 150010)

摘要:为了激发员工对待工作的积极性,端正员工工作态度,绩效考核无疑成为人力资源管理中最常见的一种管理方式。当前,市场竞争尤为激烈,企业为了赢得更多的市场订单,不仅要做好日常经营管理工作,而且需要对人力资源管理工作予以足够的重视,并要科学应用绩效考核方式,方可有助于提升员工的积极性,促进企业高速发展。基于此,本文将对人力资源管理绩效考核的分析应用进行论述,以供参考。

关键词:人力资源管理;绩效考核;分析;应用

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.09.132

随着我国改革开放的不断深入,市场竞争变得尤为激烈。为了评价员工的工作状态,越来越多的企业热衷使用绩效考核的方式,对员工的工作行为与工作效果进行评定与测量,最终以绩效考核结果用作员工薪酬、奖金分发以及职务升降的依据。因此,为了提升员工工作的积极性,人力资源管理人员需要对绩效考核方式进行认真研究,将绩效考核高质量地应用在人力资源绩效管理工作当中,对促进企业发展以及改善员工的工作表现等方面具有积极意义。

1 绩效考核的概念

在企业的发展过程中,员工是企业中不可或缺的元素,如果员工工作态度懈怠,缺乏进取与责任意识,不仅会影响企业未来发展,而且对员工个人成长也会带来负面作用。因此,为了使企业具备健康发展的条件,人力资源管理人员应从企业实际特点出发,选用现代化手段加强对员工的管理力度,使员工更加爱岗敬业,确保各项工作可以得到高质量推进,为企业发展创造动力。在现代化企业人力资源工作中,绩效考核成为了企业最重要的员工管理方式。对于绩效考核而言,考核内容主要有:业绩考核、态度考核与能力考核等,根据考核结果来评判员工的工作状态,确保员工可以以饱满的热情对待工作,深挖自身的潜能,有助于推进自身职业发展,同时对提升企业市场竞争力的提升同样具有不可替代的作用。

2 绩效考核在人力资源管理中存在的问题

在人力资源工作中,管理人员可通过绩效考核对员工的工作表现进行评判,有助于提升员工工作的责任感与积极性。但是,随着人才市场不断变化,人员流动率增加,绩效考核在实施阶段存在许多问题,限制了绩效考核的作用,下面将对具体问题展开深入分析。

2.1 绩效考核方式简单化

在企业人力资源工作中,由于部分企业管理思想比较僵化,没有根据市场发展进行相应地转型,致使企业人员管理仍然沿用传统制度,导致绩效考核方法与体系过于简单,未能将绩效考核的优势发挥出来。此外,在绩效考核工作中,部分人力资源管理人员为了不得罪他人,对员工存在的问题进行选择性的忽视,致使绩效考核结果不够精准,影响企业未来发展。

2.2 绩效考核标准过于复杂

提升员工的工作积极性与工作能力,无疑是建立绩效考核制度的根本目的。在企业的发展进程中,员工是企业发展的核心力量,不同企业在行业特征以及发展规模等方面存在程度不等的差异,所以企业人力资源管理部门应根据企业的特点,有针对性的建立绩效考核标准,方可发挥绩效考核的应用优势。然而,部分企业为了完成绩效考核工作,选择有悖于企业特点的绩效考核标准,并且绩效考核标准十分复杂,不仅会损害考核结果的公平性,而且也会削弱员工的工作热情,使绩效考核工作沦为形式。

2.3 绩效考核程序的机械化

部分企业在人力资源工作中,绩效考核仅仅是为了应付领导要求,考核缺乏实际目的,使绩效考核的作用无法充分发挥。此外,在对员工进行绩效考核时,考核流程过于机械化,考核内容与员工实际工作相互脱节,考核条例过于死板,未能根据员工工作性质进行灵活变化,

影响员工绩效考核结果。此外,部分企业对员工绩效考核流程缺乏有效监督,考核过程十分混乱,考核结果无法真实反映员工工作状态。

3 绩效考核在人力资源管理中的应用对策

为了发挥绩效考核的作用,企业不仅要重视人力资源管理工作,而且也要有针对性的制定员工绩效考核标准与流程,监督绩效考核各个流程,使绩效考核可以将员工工作的积极性激发出来,下面将对绩效考核在人力资源管理中的应用对策进行阐述。

3.1 构建动态绩效考核体系

在实施绩效考核工作前,人力资源管理人员应根据企业实际特点,有针对性的构建绩效考核方法与体系,确保企业工作人员的真实工作状态可以从考核结果中得到体现。在构建绩效考核体系时,管理人员应根据部门工作特点以及员工工作情况,制定出合理的考核标准,使员工的工作成果得到充分的肯定。与此同时,随着市场发展的不断变化,管理人员应根据企业发展特点,灵活的对考核标准与体系进行调整,加强考核人员与员工之间的联系,了解员工的工作状态,并及时将考核体系变化情况通知到每位员工,帮助员工了解绩效考核规则,增强员工与企业的凝聚力,使员工绩效考核可以公平公正的实施。

3.2 加强人力资源部门工作人员的培训力度

企业在现代化发展过程中必须要做好员工绩效考核工作,方可彰显出企业现代化的风采。因此,作为企业管理者,其必须要了解绩效管理工作的实际意义,并推动绩效管理可以在企业人力资源工作中落地生根。作为绩效考核的主要机构,人力资源部门需要加强自身队伍建设,使相关工作人员了解绩效考核制度实施的重要意义,并可通过培训或讲座等形式,不断提升相关工作人员的工作能力,提升绩效考核工作的实施效率,确保考核结果真实有效。

3.3 建设公平公正的考核方式

众所周知,绩效考核的结果与员工的切身利益有直接关系,所以在实施绩效考核制度过程中,员工之间的竞争会不断加剧,从而形成比较大的工作压力。研究表明,在高压状态下,员工的工作效率与积极性会显著提升,如果考核过程缺乏公平公正,员工之间便会出现不和谐的声音,影响企业内部团结。所以,企业应贯彻以人为本的管理思想,加强员工绩效考核监督管理力度,建设公正公平的考核方式,为企业积极向上发展打下坚实的制度基础。

4 结束语

作为人力资源工作中重要的工作形式,绩效考核管理是否科学、是否公平公正,将会直接影响企业发展速度。因此,作为人力资源管理人员,需要在不断提升专业素质的基础上,了解绩效考核实施的有效对策,确保绩效考核工作可以得到有效实施,为企业积攒人才的同时,助力企业获得更加广阔的发展空间。

参考文献

- [1]陈绵恒.绩效考核在企业人力资源管理中的作用[J].环球市场,2017,0(15):32-32.
- [2]曹宏庆.论机关事业单位人力资源管理与绩效考核要点[J].智库时代,2018,0(32):173-173.