

企业绩效考核与激励机制探讨

林 鹏

(江西省通信产业服务有限公司,江西 南昌 330000)

摘 要:新时期背景下,企业市场竞争压力不断增加,企业管理制度建设所起到的促进作用不断得到重视。人力资源管理工作是企业的重要内容,对于企业实现战略性目标有着重要影响作用,加强人力资源管理工作效率和质量的提升,可以在很大程度上促进企业的发展和进步以及市场竞争力的提升。人力资源管理工作是企业管理的重点内容之一,而绩效考核管理和激励机制管理工作又是人力资源管理工作核心。该项工作的开展可以通过科学的管理手段,激发企业员工工作积极性,营造更加和谐的工作氛围,对于提升企业效益和生产质量起着重要促进作用。而新时期发展背景下,绩效考核工作的展开不能再采取传统的考核方式,而是应做好各项工作的积极创新,确保相关制度的建立能够更符合当前时代的发展要求。

关键词:企业;绩效考核;激励机制;分析

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.20.054

1 引言

随着我国现代企业的发展和进步,很多企业对于自身管理水平的关注度和重视度不断提升,提升其科学化管理水平,对于企业效益的提高有着极大促进作用。绩效考核和激励机制的建立是全面评价企业员工工作能力以及提升企业员工工作热情的一种有效方式。但是,当前企业所建立的绩效考核与激励机制还尚不完善,无法实现对企业员工的全方位评价,进而也就无法发挥出企业员工这一资源的应用优势。绩效考核管理和激励机制近年来成为了人力资源管理工作重点,企业关注员工工作效率和作用的发挥,开展科学的管理工作可以提升企业整体管理水平。此外,在衡量企业员工的工作情况时,不能再以提升企业经济利润这一指标来进行评判,而是应从员工对社会提供的服务情况以及给社会创造价值等方面进行综合性评判,这样也就能充分发挥出绩效考核与激励机制建立的作用。

2 分析企业绩效考核管理工作的意义

2.1 促进企业的目标得到实现

现代企业要想得到更加长远和稳定的发展,必须要制定出完善的发展战略目标,但是现如今多数企业中,主要是缺少科学合理的管理意识,缺少战略目标明确规划,导致企业发展过程中无法通过调整管理工作适应市场变化,进而丧失市场竞争力。科学、合理的绩效考核管理工作,可以在很大程度上规范和激励企业员工的工作行为和积极性,提升企业生产效率及质量。同时企业还可通过绩效考核管理工作的开展,更加清晰地把握企业现状和未来发展趋势,进而更加科学地明确发展目标。与此同时结合企业的不同发展阶段的实际情况,实施绩效考核管理方法的调整和优化工作,这样才能更好的促进企业进步和发展,实现良好的循环,为企业实现阶段性和战略性目标提供出相应的保障。

2.2 提高企业自身的综合效益

企业实施绩效考核的管理目标,能够全面的提高企业员工自身的岗位责任意识,对员工自身的行为进行规范,并且使其在工作理念和企业经营理念相互融合到一起,绩效考核管理工作通过实施具体的指标量化考核,根据结果开展更为公平、公正的管理工作,营造更加公平的工作氛围,促进员工工作积极性的提升。绩效考核管理工作的开展还可以促进企业员工提升自身综合业务素质,进而推动企业综合效益的提高,员工的个人量化指标完成和超额完成,让企

业的整体综合效益得到全面的提高。

2.3 提高企业的管理效率

对于绩效考核管理工作而言,其核心便是企业的员工,在相关工作开展的过程中,对于提高企业人员管理水平和效率是存在重要意义的,同时也是可以促进员工自身的工作效率得到全面的提升。绩效考核管理工作面向的是企业所有员工,因此对于提升各层级员工的工作效率均有重要推动作用。绩效考核管理工作有着完善的指标制度和管理制度,这样的管理方式在很大程度上减少了企业管理工作的开展,可以使本部门或员工个人依据自身考核量化内容实施自身工作的调整,实现了企业管理工作的高效开展,保证其资源可以得到节约,降低人员和管理成本。此外科学的绩效考核管理工作,也是可以为员工实现自我提高,并为职业晋升提供出更加公平和公正的渠道,实现企业管理工作得到优化,促进企业的管理效率和管理水平得到全面的提高,进而提升企业市场竞争力,保障企业可以日后能够得到持续稳定的发展。

3 分析现如今企业绩效考核和激励机制存在的问题

通过对现如今企业绩效考核和激励机制现状进行分析和了解之后,能够在一定程度上帮助我们及时采取针对性的解决措施,更好的去对现如今的管理情况进行改善,确保能够有效地改变当前管理现状,建立更加完善的绩效考核与激励机制,以此就能更好地提升人力资源管理水平。下面,就针对当前企业人力资源管理中绩效考核与激励机制的主要现状展开具体的分析与讨论。

3.1 由于绩效考核和激励机制方法相对比较单一

为了能够对自身的竞争优势进行提高,虽然现如今各个企业已经是建立起相关的绩效考核和激励机制,但是所采取的方法相对较为单一,多数情况下都是采用物质激励的方式,物质激励虽然是在一定程度上达到良好的激励效果,但是离达到全面评价员工工作情况的目标还有一定距离。倘若不对这一现状进行改变,企业内部就会形成一定的不良风气,长此以往将不利于企业的稳定发展。此外,不同岗位的企业员工,其在工作时的诉求也是不尽相同的。倘若企业只采用物质激励这一方式,就无法满足企业员工的多样化需求,这样也会对员工自身工作的积极性带来直接的影响。此外一些企业在采取激励考核和激励机制的过程中,依然是受到较多因素带来的影响,导致方式的采取缺少一定程度合理性,企业的员工在职场方面得到了不公平的待遇,这样不仅无法发挥出绩效考核与激励

机制的价值,并且也不利于提升企业员工的工作积极性。

3.2 由于缺少科学化的绩效考核目标

现如今虽然是很多企业已经建立起相关的绩效考核和激励机制,但是并没有制定出完善以及科学化的考核目标,导致其相关的绩效和奖励工作开展缺少目的性和方向性。比如在企业中,不管是制度方面或者是福利待遇方面,相对比较突出的情况下员工也不会出现大批量离职的状况,员工与员工之间逐渐形成了较为亲密的关系,以此就给有关绩效考核工作的展开带来了难度。而要想更好地发挥出绩效考核的优势,还需要强有力的监督制度做支撑,避免工作在开展过程中出现问题。但是,当前有些企业并没有设立监督这一岗位,缺乏高效的监督,就会使得绩效考核工作的开展过于松散,进而也就不利于达到最终的绩效考核目标。然而对于激励机制来说,也是逐渐的在丰富其自身的形势,避免单一激励措施的采取影响到最终对员工的激励效果。

3.3 由于绩效考核和激励机制缺少规范性

不同的企业所指定的绩效考核和激励机制也是存在不同的,但是都是存在一个共同点,那就是相关工作开展缺少一定程度的规范性,无论是激励方式、考核方式还是等级评定等方面,相关的制度比较不具体,且嘉奖方式也不统一,这样也就影响了机制制定的意义。

4 措施分析

4.1 对传统管理模式积极改变,对绩效考核以及激励机制建立不断强化

由于时代的不断变化,企业管理模式也得到不断更新,所以为了建立更加符合现阶段企业管理要求的绩效考核以及相关激励机制,企业工作人员要对传统思想积极转变,不断革新传统管理模式,保证结合企业发展现状以及企业员工的多样化需求,建立起有效的绩效考核目标以及激励机制。但是在实际落实相关制度措施时,应该始终坚持以人为本的理念,对企业员工合法利益进行保障,这样做的目的才能充分发挥出绩效考核以及激励机制存在的优势。与此同时对于企业人力资源工作的开展,应将绩效考核与激励机制渗透到管理中的每个环节,提高和员工之间的沟通,保证对员工的诉求有所了解,在一定程度上促进绩效考核目标以及激励机制制定的针对性,对人性化特征进行充分的体现。

4.2 对考核以及激励样式进行丰富,树立正确的意识

要想对绩效考核以及激励工作的有效落实,首先需要制定的就是科学化绩效考核目标以及激励目标,这样做的目的能够保证所有工作的积极开展,实现有章可循、有法可依。其中落实绩效考核的最终目的就是加强员工在工作中的积极性,保证能够在岗位上发挥出自身存在的价值。所以绩效考核工作的开展,就应该运用多样化形式,保证能够从多个角度以及多个维度等对企业员工考核进行确保,促进绩效考核的全面性,实现其公平性。除此之外,对于激励机制而言,传统的方式大多都是采用提高员工福利待遇或者发放奖金等物质激励方式来激励员工,这样虽然能够达到一定的激励效果,但不利于企业日后发展,因此不仅要包含物质激励,同时也要包含精神激励,更多的关注员工的整体成长以及发展,接合其核心诉求,实施全面化保障,在一定程度上给予员工比较多的动力。

4.3 对整个评价体系积极优化,对绩效考核以及激励机制的实际意义充分发挥

由于完善的评价体系能够为企业绩效考核工作的积极开展提供比较重要的制度保障。所以企业应该根据当前实际发展状况,对整个评价体系的实施进行科学有效的优化,同时还要明确企业各个岗位与部门之间的绩效考核目标,这样才能在一定程度上促进各项考核与激励工作的全面落实。另外,在实际考核的过程中,还要对当前的信息化技术进行借助,对整个考核流程不断完善,只有这样才能保证从实际出发,发挥其绩效考核的实际作用。通过开展绩效考核工作,能够进一步邀请企业员工实时参与,保证企业员工与员工之间的相互监督,形成相对来说比较公平公正的考评氛围。

5 结束语

通过本文内容可以看到,企业实施绩效考核管理工作可以有效促进企业制定更加科学的发展目标,并促进企业综合效益和管理效率的提升,进而推动企业实现各阶段和战略性发展目标。现代企业必须充分认识到科学的绩效考核管理和激励机制管理工作的开展对于企业生产和发展所起到的重要作用,因此,我们应首先认识与了解绩效考核与激励机制的相关概述和当前企业人力资源管理中绩效考核与激励机制的主要现状,进而从改变传统管理模式,强化绩效考核与激励机制设立的意义、丰富考核与激励样式、树立正确意识以及优化整个评价体系,通过上述具体策略的实施和执行,可以更好将企业发展和员工个人利益进行紧密结合,提升员工对于企业的归属感和责任感,感受到企业对员工的尊重,促进企业效益得到整体提升。

参考文献

- [1]杨国庆.国企绩效考核方案有效落地的改善措施探讨[J].企业改革与管理,2021(10):91-92.
- [2]刘官胜.企业绩效管理存在的问题及对策探讨[J].企业改革与管理,2021(10):103-104.
- [3]程富荣.企业绩效管理中的常见问题与对策[J].人力资源,2021(10):100-101.
- [4]杨谦.浅析国有企业绩效考核与薪酬管理[J].上海商业,2021(05):72-73.
- [5]吴增喜.关键绩效指标在企业绩效考核中的运用探讨[J].现代商业,2021(11):131-133.
- [6]蒋洪梅.企业绩效考核管理和激励机制运行策略探析[J].商场现代化,2021(07):131-133.
- [7]方金香.企业绩效考核评价管理中存在的不足与对策分析[J].投资与创业,2021,32(07):123-125.
- [8]陈小梅.企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨[J].商场现代化,2021(04):70-72.
- [9]陈雪玉.关于国有企业绩效考核与股权激励机制的思考[J].财经界,2013(06):37-38.