

绩效考核在企业项目管理中的应用

高虹

(中国人民大学,北京 100000)

摘要:本文对绩效考核的作用进行了分析,阐述了绩效考核在企业项目管理中的应用现状,并且就具体的应用措施提出了几点浅见。

关键词:绩效考核;作用分析;企业项目管理;存在问题;优化策略

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.29.039

1 概述

在当前的时代背景下,经济形势异常严峻,企业的发展普遍面临着极大的挑战,许多企业都遇到了发展瓶颈,如何促进企业发展,是管理者首要考虑的问题。为了帮助企业脱离发展困境,就必须要实现强有力的自控,采取有效措施,提供企业的内部发展动力,激发人员的工作积极性,逐渐的形成优秀的企业文化,这也是企业发展的唯一路径。绩效考核是企业绩效管理中的重要内容,此项工作在企业中的作用是毋庸置疑的,通过绩效考核的有效落实,有助于达到上述的企业发展目标,为此,在项目管理过程中,管理者要树立内控思想,积极引入绩效考核,并且根据企业的实际发展需求,对绩效考核进行不断的完善和优化,实现绩效管理与管理的有效融合,通过这种方式,促进企业的稳定前行,这也是当代企业需要重点完成的任务。

2 绩效考核在企业项目管理中的作用分析

2.1 提高企业向心力

在当代企业中,工作人员是主要的生产力,尤其是基层人员,在企业生产中起到了非常关键的作用,在开展项目过程中,工作人员的个人意识、个人能力和工作意愿,对项目开展效果起到了决定性的作用。如果工作人员状态不佳,工作态度敷衍,不注重工作质量,企业项目的开展将会受到严重阻力,不仅会增加项目成本,而且也会对企业的形象造成非常不利的影。通过绩效考核的落实,可以从根本上改变这种情况的发生,在绩效考核的作用下,基层人员的工作热情会被有效激发,积极的投入到自身的工作中,完成岗位职责,企业向心力因此得到有效的强化,项目自身的建设效果和企业形象都会因此得到有效的提高。

2.2 创造公平竞争环境

公平是企业内部控制和稳定发展的主要原则,在企业管理中,必须要体现出公平,如果违背这个原则,任人唯亲,就必然会导致企业的消亡,这种企业无法在社会稳定立足。在企业运行过程中,通过绩效考核的有效应用,有助于塑造良好的内控环境,为工作人员提供一个优质的竞争氛围,通过自身的表现,赢得企业的认可,以劳动成果和工作业绩说话,活动相应的职位和薪酬,这种竞争方式更容易赢得企业员工的认可,通过绩效考核,工作人员可以全面认识到自身的缺陷,在今后的工作

中努力的表现自己,弥补自身能力的不足,提升自身的综合水平,为企业的发展做出进一步的贡献。

2.3 为薪酬分配提供依据

薪酬管理是当代企业中的重要管理工作,薪酬管理的强化和落实,是企业稳定运行的基础条件,薪酬管理不当,容易引起工作人员的不满,企业的项目也会因此无法正常开展,遇到严重的阻力。在项目管理中通过绩效考核,可以对个人的表现情况有一个全面的记录,根据工作人员的实际工作水平和创造业绩,分配相应的薪酬,让工作人员认识到自身能力的重要性和薪酬管理的公平性,通过按劳分配的薪酬管理模式,基层人员的工作积极性能得到有效激发,企业的发展阻力被有效肃清,具有非常重要的现实意义,绩效考核的重要作用可见一般。

3 绩效考核在企业项目管理中的应用现状

3.1 缺乏完善的绩效管理制度

在企业的运行过程中,项目管理的规范与否非常关键,规范化的项目管理,有助于强化企业内控的强化,对于各种管理指令执行力度的提高也有非常明显的促进作用。就目前来看,在企业项目管理开展过程中,普遍存在相应的制度限制,绩效体系不完善,导致项目管理力度不足,限制性不强,在绩效考核工作中经常会出现漏洞,项目的建设情况与期望存在很大的偏差,在问责机制缺失的情况下,许多部门的工作都不能落实到位,企业的项目也无法达到预期开展目标。此外,预算绩效体系的不完善,也会导致部门人员工作状态低迷,积极性不高,敷衍成分居多,这种消极的工作态度也会对企业产生整体影响,企业的整体运行效果不佳,所以,为了企业的稳定发展,就必须要从制度层面上入手,加速绩效管理改革,这也是当前企业的首要任务。

3.2 绩效考核缺乏人性化

在企业项目管理中,绩效考核的应用需要遵循人性化原则的,这也是绩效考核的基本原则,如果绩效考核缺乏人性化,就会严重影响人员的工作积极性,企业基层会成为一盘散沙,凝聚力不足,在这种情况下,企业生产力会大幅度下降,产品质量不佳,项目自身建设无法进行,引发多种严重后果,对企业自身的发展非常不利。就目前来看,在当前许多企业项目管理中,关于绩效考核的应用,管理人员都缺乏正确方法,绩效考核人性化不足,在绩效考核条例的制订方面,没有结合基层的实际情

况进行,绩效考核条例内容与员工诉求存在很大的冲突,由于管理人员没有充分的进行调查分析,不能全面掌握基层人员的具体意象,导致绩效考核无法发挥出应有的作用,而且缺乏人性化的绩效考核条例,会引发人员的反感,对企业项目管理产生严重抵触情绪,人才流失问题严重,这种情况对企业产生的严重影响可见一斑,所以,为了保证企业项目管理的效果,真正的发挥出绩效考核的重要作用,就必须调整绩效考核模式,以人性化为基础原则,广泛汲取民意,为企业的发展注入持续动力。

3.3 绩效考核模式落后

当代企业的业务流程复杂,业务量也非常多,在企业项目管理中,需要处理大量的信息,而且关于绩效考核的应用,也要建立在信息完善的基础上,对员工的个人信息以及工作表现情况进行全面收集分析,从而得出具体的绩效考核结果,实际上,这是一个非常复杂的过程,考核难度很大,为了保证绩效考核的有效应用,就必须结合当前的时代发展形势,对绩效考核模式进行有效创新。但是在实际的绩效考核应用过程中,许多的管理人员都存在思想落后的问题,倾向于传统的绩效考核模式,导致项目管理受到了严重影响,管理效能不足,管理力度下降,不能激发人员的工作积极性,获取的绩效考核信息缺乏准确性和全面性。在信息背景下,绩效考核在企业项目管理中的应用模式也要有所调整,信息化也是企业管理的主要方向,必须要引起当代企业管理者的高度重视。

4 绩效考核在企业项目管理中的应用效果提升策略

4.1 完善绩效考核制度

绩效考核是绩效管理的重要手段,作为当代企业的一项核心工作,绩效考核的应用和落实,必须要建立在制度的基础上,保证制度的完善性和有效性,唯有如此,才能实现对绩效考核的有效应用,促进企业项目管理效能的提高。在项目绩效管理过程中,管理者要根据项目的实际开展情况,细致划分的人员的任务和职责,制订完善的工作计划方案,并且要保证人员可以完成自己的本职工作,充分的发挥出人力资源的作用,在管理中,要实行责任制的管理模式,根据分配的项目任务,检查和验收人员的工作成果,如果出现工作量不达标或者工作质量不佳的问题,需要对相应人员进行处罚,把实际的工作成果与个人薪酬相关联,对于表现良好的员工,适当上调薪酬,通过完善的绩效考核制度,充分的激发人员的工作积极性,促进企业项目的顺利完成。

4.2 提升薪酬管理中绩效考核人性化水平

在企业的绩效管理过程中,绩效管理工作必须要与薪资挂钩,唯有如此,才能让工作人员对绩效管理产生认知,真正的认识到此项工作的重要性,否则,绩效管理就会出现形式化的问题。以往企业在制定薪酬水平以及绩效考核标准时,通常是从管理人员角度出发,按照自身的经验和企业发展情况向员工发放薪酬,导致员工对薪酬管理、绩效考核制度的了解程度不够,影响员工对管理制度实行的配合程度。人性化管理是当前每个企业都需要重视的管理理念。在绩效考核过程中,应该努力使

管理模式向更加人性化方向发展,作为人力资源管理人员,在制定绩效考核制度时,应深入企业一线,掌握职工的真实想法,了解不同阶层职工对于自身薪酬水平的认知以及未来的需求,及时对薪酬管理体系和绩效考核标准进行调整,提升薪酬管理以及绩效考核工作的灵活性。

4.3 加强大数据技术的应用力度

大数据时代的到来,给当代的企业带来了诸多的发展机遇,如果企业不能抓住这些机遇,就会导致企业发展受阻,无法在行业中体现出明显的优势。人力资源管理对于企业来说尤其关键,其中包含了许多的内容,包括人员招聘、考核、培训、绩效等等,这些管理内容不是独立存在的,具有一定的关联性,通过各部分内容之间的联系,使得人力资源管理成为一个整体,所以,为了实现信息化的人力资源管理,企业方面需要站在整体性的角度上,对管理问题进行分析,对原有的人力资源管理模式进行革新,具体来讲,人力资源管理人员可以利用大数据技术,对员工的具体需求信息进行收集和分析,确定员工的岗位意向和对企业管理制度的意见,通过全面的信息汇总,对原有的绩效管理模式进行创新,完善和改进相应的制度内容,进一步的满足员工需求,形成优秀的企业文化,减少人才流失。

5 结束语

综上所述,绩效考核在企业项目管理中的应用具有非常重要的意义,在具体的应用过程中,管理人员要根据项目建设需求,完善相应的制度,明确管理条例,同时,创新绩效考核模式,加强项目管理信息化建设,为企业的发展做出积极的贡献。

参考文献

- [1]李双泉.对全国三级公立医院绩效考核初步解读与我院管理上应对与策略[C].首都科研院所企业文化建设协会.首都科研院所企业文化建设协会 2019 年度优秀论文集.首都科研院所企业文化建设协会:首都科研院所企业文化建设协会,2019:61-66.
- [2]王正良,张春河,宋如云.基于“全方位对标”的绩效考核管理体系构建与实施[C].中国企业改革与发展研究会.中国企业改革与发展优秀成果 2018(第二届)上卷.中国企业改革与发展研究会:中国企业改革与发展研究会,2018:716-721.
- [3]陆利杰,张亮,李亚.海绵城市绩效考核评价体系初探——以深圳市为例[C].中国城市规划学会、杭州市人民政府.共享与品质——2018 中国城市规划年会论文集(08 城市生态规划).中国城市规划学会、杭州市人民政府:中国城市规划学会,2018:156-163.
- [4]滕云.企业绩效考核与绩效激励研究[C].《决策与信息》杂志社、北京大学经济管理学院.决策论坛——政用产学研一体化协同发展学术研讨会论文集(下).《决策与信息》杂志社、北京大学经济管理学院:《科技与企业》编辑部,2015:135+137.