

论绩效考核与激励机制的有效调节

车爱维

(江苏省溧阳市皮肤病防治所,江苏 溧阳 213300)

摘要:人力资源是企业经营发展的核心,优化企业的绩效考核管理与激励机制,将员工从传统的工作观念与态度中脱离出来,对激发人力资源的工作潜能和主观能动性有着积极意义。实际上影响企业绩效考核与激励机制创新的因素较多,还需本着具体问题具体分析的对策,采取有效措施弥补传统机制运行的弊端。本文主要对绩效考核与激励机制的调节意义与问题及对策进行阐述,希望对企业人力资源管理工作转型升级起到积极参照作用。

关键词:绩效考核;激励机制;有效调节

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.30.029

社会经济体制改革进程加速,企业间的市场竞争愈演愈烈。要想提高市场占有率,还需在人力资源管理等方面加强创新,通过构建完善的绩效考核与激励机制,发挥人才推动企业现代化发展的优势,促使企业尽快实现经济效益目标,保证企业的长久稳定发展。但绩效考核与激励机制的创新仍处于摸索性前进阶段,加强实践经验总结的同时,还需本着引进来与走出去的原则,为机制创新提供人才与思想及制度等方面的保障,促使人力资源管理体系尽快成型。

1 科学调节绩效考核与激励机制的意义

绩效考核是评判员工思想道德水平与工作能力的有效手段。绩效考核结果与员工的劳动报酬相挂钩。企业领导层与管理层通过对绩效考核,能够全方位的了解员工情况,实现员工人力价值的充分发挥。而激励机制能够激发员工的工作热情和自主性,利于提高员工的工作效率和质量及凝聚力的提升,更利于营造良好的工作氛围。因此,有效调节绩效考核与激励机制,利于夯实企业长久发展的基础。

2 当前企业绩效考核与激励机制中存在的问题

2.1 思想观念滞后

企业相对于人力资源管理,更注重规模化的拓展,导致对绩效考核与激励机制的建设和调整不重视,对机制建设的重要性认识片面,促使机制的作用发挥形式化。人力资源管理人员对现代化管理理念与手段的了解浅显,以应付了事的态度展开管理工作,导致人力资源管理的效果不尽理想。企业对人力资源管理的工作展开不重视,对绩效考核与激励机制建设与调节的投入少,最终形成恶性循环,工作展开质量停滞不前。

2.2 制度有待完善

企业员工的工作热情与危机意识不足,尤其是事业单位,通常由政府部门负责经费,单位发展受市场竞争的影响小,导致工作人员的忧患意识严重不足。企业单位的人力资源管理模式与体系滞后,规章制度有较大的完善空间,根据员工的等级与工作时间评定薪资待遇,导致薪资待遇制定与实施的弹性严重缺失,会弱化工作人员的热情和积极性。不完善的绩效考核与激励机制的相关制度,促使人力资源管理的工作难以有序开展,人力资源管理人员的工作展开得不到员工的支持与认可,将难以达到理想的工作开展成效。

2.3 人才缺乏

企业建设绩效考核与激励机制的起步晚,人力资源管理人员对相关工作的认识片面,缺乏优秀的经验与做法借鉴,导致相关工作的展开效果不尽理想。人力资源管理人员的职业素养与业务能力参差不齐,普遍存在思想观念滞后与工作手段固化等问题,新思想和新手段在绩效考核与激励机制调节中的融合力度不足,导致相关工作的转型升级进程缓慢。人力资源管理人员虽然意识到了调节绩效考核与激励机制的重要性,但普遍存在重视建设进度与忽视工作质量的问题。因此,加强专业队伍建设,为绩效考核与激励机制调节提供无限动力的意义重大。

2.4 内容不全面

大部分企业存在重视绩效考核与忽视激励机制的问题,导致激励机制与绩效考核不协调,且工作内容相对缺失。一是判断标准缺失。考核评估和奖励是绩效考核与激励机制的核心内容,但奖励与评估的标准不确切,员工对发展目标的了解不充分,导致员工对人力资源管理工作的支持度和认可度相对较低。二是表彰标准缺失。评估与奖励的行为标准相对模糊,领导主观随意的制定与施行表彰标准,难以提高员工的向心力和凝聚力,导致绩效考核与激励机制的效果发挥受限。

3 科学有效调节绩效考核与激励机制的策略

3.1 转变思想观念

企业在现代化发展的进程中,需紧跟时代发展步伐,转变自身的思想观念,加强对有效调节绩效考核与激励机制重要性的认识,在绩效考核与激励机制的调节方面加大投入力度,夯实相关工作展开的物质保障等资源基础。尤其是人力资源管理人员,应当积极转变思想观念和职责理念,突显管理工作的人性化与前瞻性和创造性等特征,加强对机制建设的重视,严格按照既定标准和流程规范展开工作,促使机制作用价值的充分发挥^[1]。在企业内部加强对建设与调节绩效考核与激励机制的宣传,营造全员支持与认可及配合人力资源管理的良好氛围,促使绩效考核与激励机制的相关工作得以顺利开展。绩效考核工作中,采取多样化的形式,多维度与全方位的考核员工,确保绩效考核的公平性与全面性。在激励机制的工作中,传统物质激励方式,虽然能够激励员工,但不利于企业的长期良性发展。因此,需采取物质激励结合精神激励的方式,关注与满足员工的核心诉求,给予员工更多的工作动力。

针对于绩效考核与激励机制的工作制度和内容及方式的

调整,还需根据不同层级员工的特点和需求等,采取层次化的管理方式。一是高层管理员工,管理目标以提升其责任意识和归属感为主。由于高管人员的思想行为和工作能力等方面,直接影响企业的效益和生存,可通过激发工作态度和责任感等方式,实现其主人公的作用得到充分发挥,加强高管人员自身利益与企业效益的关联度。二是中层管理人员,制定激发其工作热情的管理目标。中层管理人员是企业各项工作开展的中间连接部位,加强对管理机制与激励机制完善性的调整,可激发其工作热情,促使其全身心的投入到沟通工作与精神传达工作与各项管理工作中。可通过提供晋升机会与施行轮岗制度等措施,激发其工作潜能和工作能力,实现企业管理效率的不断提升。三是企业基层员工,制定提升工作效率与质量的管理目标。加强基层实际工作与考核内容的贴合度,采取培训与奖金和旅游等奖励方式,激发基层员工的工作热情与自我能力,以此不断提高企业的生产效率。

3.2 完善规章制度

规章制度的完善性,是绩效考核与激励机制调节工作规范展开的重要依据和保障。企业人力资源管理不仅需要加强对机制建设与调节工作的重视,还需加强实践经验总结,及时发现规章制度中的不足,根据实际情况不断优化规章制度,促使绩效考核与激励机制调节工作展开得以有章可循。完善规章制度的同时,从制度层面规范人力资源管理工作的展开,实现机制建设与调节工作水平的不断提升。针对于绩效考核和激励机制执行效果不足的问题,究其原因与领导过于干涉的因素影响有关,还需从以下几方面进行调整。首先,公平公正的执行绩效考核工作。个别企业严格要求绩效考核的内容,同时较高的内容标准,促使绩效考核成为了压迫员工的工具,促使绩效考核的执行存在偏差,对基层员工的考核标准过于严苛,但对领导层面的考核内容却起不到作用,促使企业的阶层斗争加剧。因此,在绩效考核执行中,需本着公平公正的原则进行。其次,充分执行激励机制。企业模糊处理绩效考核的内容,奖金发放的时间与数量等方面未知。要想充分提升员工的积极性,还需充分与有条理的执行激励机制。唯有将激励机制与绩效考核工作进行制度化的约束,才能促使相关工作的规范执行。

积极完善信息反馈制度,实现管理效率稳步提升。在建立信息反馈制度的基础上,搭建各级信息反馈平台,拓展各层级员工的信息反馈渠道,有效收集员工的意见想法,高效解决其在工作中的问题,杜绝不良现象的发生。一是根据各岗位情况与企业需求,合理施行考核和激励的管理工作,杜绝发生制度性错误。通过科学合理的管理工作,促使各级管理工作有序展开,避免出现员工矛盾等不良情况。人力资源管理部门做好各形式的信息调研工作,收集基层员工的意见想法,促使管理内容与考核指标更加贴近工作实际情况。二是完善信息反馈制度。根据员工提出的管理工作问题,及时进行调整与优化。通过沟通等管理方式,及时纠正员工身上的态度与行为等方面的问题,夯实企业稳定发展的基础。三是搭建个人绩效管理成绩模型。利用现代信息技术,搭建员工个人信息库和模型,记录员工的自我能力提升与奖励和考核成绩等信息,为后续管理工作的调整与人力资源管理工作效率的提升起到积极参照作用。

3.3 加强人才队伍建设

加强专业人才队伍建设,是有效调节绩效考核与激励机制的重要前提。积极打造高水平人才队伍,优化传统人力资源管理队伍的结构,带动管理人员专业知识技能的更新,积极借鉴优秀的经验和做法,得心应手地展开绩效考核与激励机制的调节工作,对优化企业的人力资源管理模式有着积极意义。企业需尽快完善人力资源管理专业人才的引进和培训等机制,提高人才招聘的门槛,发挥人才更新工作流程与体系和思想等方面的作用价值^[1]。

3.4 完善机制内容

绩效考核与激励机制的内容缺一不可,两者间存在相辅相成的关系,要想做好两方面的内容,首先需加强调整绩效考核的内容。采取人性化的绩效考核方式,削减绩效考核内容的严苛度,确保大部分员工都能够完成绩效考核的内容,减少薪酬被扣与员工不满的情况。其次,加强调整激励机制的内容。要让员工充分了解获取奖励内容的行为方式,确保激励机制的公平性。除此之外,人力资源管理应当加强对绩效考核与激励机制关联性的认识,通过绩效考核与激励机制内容的配合,促使机制作用的充分发挥。一是在尺度方面,加强绩效考核和激励机制的协同效应,虽然员工的工作内容是固定的,但工作的完成程度不固定,绩效考核和激励机制工作展开,需要根据员工的工作完成程度合理展开判断。在绩效考核工作中,对其任务完成情况与基本要求达成状况进行判断。在激励机制工作中,对其出色的程度进行判断。在绩效考核和激励机制内容结合的同时,合理划分出绩效考核和激励机制部分划分的基准线,实现对员工工作完成情况与出色表现进行针对性的判断。二是在奖励方面,注意绩效考核与激励机制间的关联性。按照固定的薪酬数目,对未完成绩效考核的员工,按照比例扣除工资,让员工得到适当的处罚。在激励机制方面,根据绩效完成的出色程度,参照绩效考核制度,按照比例合理发放奖金。将工作任务分为多个档次,根据员工绩效完成达到的档次,进行该档次奖金的合理发放。

4 结束语

企业根据实际情况,采取信息反馈与丰富激励方式及分层管理等措施,通过完善制度与内容和方式等方面,不断调整绩效考核与激励机制的相关工作,将企业发展与员工利益相结合,可提高员工的工作能力和企业效益,利于企业实现各阶段和战略性的发展目标,最终确保企业人力资源的整合优化与高效利用。

参考文献

- [1]张莉.国有大型企业绩效考核与激励机制优化研究[J].中国战略新兴产业(理论版),2019(10):1.
- [2]王劲松,王涛.国有企业激励机制与绩效考核方法研究[J].中国商论,2019(18):123-124.