

绩效考核在人力资源管理中的作用分析

俞春军

(国网浙江省电力有限公司诸暨市供电公司,浙江 诸暨 311800)

摘要:实行科学的绩效考核,提升人力资源管理效果,加强企业凝聚力,提升市场竞争实力。在本文研究中,讨论企业人力资源管理模式,重点分析绩效考核的应用问题,比如绩效考核理念不足,部门间绩效考核重视度低,考核方案的可行性不足,绩效考核目标不清晰、管理方法不佳等。针对上述问题,提出科学的绩效考核措施,明确考核方向,制定考核指标,优化设计绩效考核标准,制定绩效考核制度,重视考核结果应用,加强内部沟通,注重岗位特征分析,建立绩效管理系统,全面提升人力资源管理效果,仅供参考。

关键词:绩效考核;人力资源管理;应用价值

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.30.037

人力资源是企业发展的根本,只有持续加强经营管理效能,才可以落实企业核心业务开展,提升企业竞争实力,加强工作责任感。通过人力资源管理,可以减少员工流失。绩效考核属于新型人力资源管理措施,能够有效作用于人才发现、识别与使用中,量化评定员工工作效果,并且将其应用到员工考核、职位晋升中,可以提升员工工作积极性,充分发挥出人才使用效能,实现共赢。现代企业管理水平提升,开始应用绩效考核办法。绩效考核能够为人力资源管理提供依据,直接影响人力资源管理成效。企业经营管理中,绩效考核体系不健全、考核模式落后等问题,对企业发展的阻碍影响大。所以必须讨论绩效考核的应用问题,以此加强人力资源管理效果。

1 绩效考核概述

1.1 绩效考核内涵

绩效考核,是按照企业统筹部署下,综合评价员工工作能力、职位晋升潜力等。开展绩效考核工作时,关注各项核心要素,比如考核程序、指标、方式、权重等。企业采用绩效考核方式,可以掌握员工工作状态,实现企业经营决策与发展目标,促进企业稳步发展。基于个人角度分析,企业实行绩效考核,可以量化分析员工日常工作,同时在员工职位晋升、薪资待遇等方面,合理参考和借鉴绩效考核结果,优化完善人力资源管理机制。

1.2 绩效考核原则

将绩效考核应用到人力资源管理中,遵循绩效考核应用原则,以此发挥出绩效考核的价值,减少绩效考核的不良影响。绩效考核原则,涉及到以下几点:第一,目标导向性:在设定绩效考核指标、评价标准时,以企业发展目标为基本导向,确保员工认识到自身发展、企业发展、岗位职责要求的差距,确保员工发展、企业发展的一致性。第二,公平公正性:制定和实施绩效考核体系,应当注重员工激励,采用相同标准要求员工,实现经营管理目标。当考核标准与要求差异较大时,将会使员工出现不良情绪。第三,定量化:传统绩效考核体系中,定性分析主要依靠管理者经验,因此分析质量不高。定量分析,需要参考员工工作进度与完成度,具备客观性。结合定量、定性分析,可以确保绩效考核评价的准确性与全面性。

2 企业开展绩效考核的作用和价值

2.1 加强员工聘用和管理

企业经营管理工作,必须高度重视人力资源管理。通过绩效考核模式,可以高效管理员工。比如在聘用员工时,大部分企业采用聘任制度,实行绩效考核,可以全方位了解和把握企

业工作完成度,优化改进企业人力工作,确保人力资源管理工作开展效果。员工是企业发展的根本,必须加强人员管理,才可以顺利开展生产经营活动。

2.2 优化设置劳动报酬

企业开展人力资源管理工作时,遵循按劳分配原则,分配原则的客观性不足,对人力资源管理工作的影响大。采用绩效考核模式,可以为人力资源管理部门提供依据,准确把控员工工作状态与完成度,按照工作效果,优化设置劳动报酬标准。同时,企业员工积极履行职责,当工作开展效果不佳时,就会影响劳动报酬,必须全面发挥出劳动报酬对员工的激励效果。

2.3 加强人员培训标准参考要素

企业员工定期参加思想政治教育、业务培训,然而必须明确人员培训标准与要素。为了确保企业员工培训效果,需要参考绩效考核,掌握员工工作能力,了解员工业务能力与素养。给予人员针对性教育与培训,以此提升人员管理效果。

2.4 发挥人才激励作用

人力资源管理中,绩效考核必须发挥出人才激励作用,绩效考核指标成为人才激励的衡量手段,企业实行人才管理模式时,全面落实奖惩措施,以此发挥出人才主动性与积极性,确保其认识到岗位职责与工作要求。遵循标准要求,高效完成工作任务,实现个人价值。企业采用人才激励方式、人力资源管理模式,可以促进单位进步发展。

2.5 开展公平合理竞争

企业实行人力资源管理、绩效考核工作时,应当搭建竞争平台,确保员工通过绩效考核评分,全面展示出个人能力。将绩效考核标准作为基本目标,落实个人职责,完成企业各项任务。采用绩效考核内容与结果,准确评估自身工作,认识到工作优势与不足,实现企业内部公平竞争。

3 提升绩效考核在人力资源管理中的应用策略

3.1 明确考核方向,制定考核指标

企业开展人力资源管理工作时,应用绩效考核管理模式,必须明确管理方向,并且将其作为考核管理重点,使员工了解绩效考核目的,全面提升企业运营效率。绩效考核工作关系员工发展。制定绩效考核标准时,应当突出员工地位与价值,提升员工参与度,采纳员工意见与建议,强化员工工作意识,发挥出积极性与主动性,不断加强内部凝聚力。企业注重考核管理质量控制,提升考核实效性,实现员工自我价值。制定考核目标时,要求领导层、管理层参与,分析绩效考核指标定量需求,作

为员工业务能力检验标准。同时,注重检验员工工作内容与完成度,分析员工工作效率与质量。对于企业不同岗位与内容,必须采取针对性绩效考核指标。按照运营管理的项目内容,优化设计绩效考核管理模式,确保绩效考核体系难度适宜,提升绩效考核管理精准性。

3.2 优化设计绩效考核标准

企业人力资源部门制定绩效考核标准时,必须遵循可操作性、客观性原则。绩效考核指标,必须重视基础标准、优越标准。利用基本标准,激励员工满足工作要求,通过优越标准,确保员工能力素质达标。社会现代化发展,经济建设持续深入,加大员工工作挑战性与激励性,人力资源管理缺乏绩效考核知识,领导人员管理能力不佳,都会影响企业经营管理成效。所以,企业经营过程中,持续加强管理能力,实现稳步生产与运营。企业聘请专业人员,参与到人力资源管理、绩效考核工作中,指导和帮助企业管理工作。同时,按照企业实际情况,制定标准的绩效考核办法,不仅可以制定发展战略,还可以兼顾职业规划。基于企业发展实际可知,企业制定科学的发展计划,可以发挥出不同部门、不同岗位员工价值。开展员工绩效考核工作时,按照绩效考核结果,可以为企业发展提供依据。同时,人力资源管理部门制定考核标准、管理流程,当实行过程中出现问题,可以及时采取措施予以调整。

3.3 制定绩效考核制度

考核制度的合理性与科学性,对绩效考核有效性的影响大。企业经营发展过程中,所选用的绩效考核制度不佳,就会影响员工能力发挥,还会降低企业竞争力。企业人力资源部门制定科学的绩效考核制度,应用量化标准与比较手段,实行科学化考核,量化处理员工日常工作,以此反映出员工工作状态与成果,确保后续排序与比较工作的清晰度。企业奖惩制度、工资制定的说服力较强,可以保证绩效考核公平性与公正性。

3.4 重视考核结果应用,加强内部沟通

分析业绩考核情况可知,企业开展绩效考核工作时,必须按照考核指标要求考察,对员工各项行为进行评分。此种考核方式的完善性不足,无法确保绩效考核结果的准确性与真实性。为了发挥出绩效考核对人力资源管理的作用,注重绩效考核管理方法创新,并且以多变考核模式维度,分类考核企业不同岗位绩效,按照各层级实行绩效考核。部分绩效考核内容,利用数据评价,该部分绩效考核,可以使人力资源部门人员自行评价,与员工个人素养、职业道德的关系密切。

企业注重绩效考核结果应用与反馈,通过绩效考核反映员工工作完成度,防止绩效考核工作形式化,无法发挥出价值。绩效考核结束后,公示考核结果,同时与员工薪酬待遇、福利奖金结合在一起,优化升级人力资源管理模式。此外,采用绩效考核方式,可以使管理人员监督和掌握员工工作完成度,保证上下级通畅度。开展绩效考核工作时,加大沟通交流力度,确保员工认识到自身缺陷与不足,按照自身经验提出建议与意见,保证双方沟通交流效果,维护绩效考核质量。沟通交流不仅是宣传和讲解考核制度,反馈考核结果,而是在于制定考核目标,有效应用考核结果,提升员工工作积极性,并且使员工的发展目标与企业一致。企业重视绩效考核成果,指导企业生产经营与未来发展。基于企业发展角度,开展人力资源管路工作时,必须实行绩效考核细则,针对员工行为做出奖惩决定,全面发挥出人力资源管理价值。同时,企业向员工介绍绩效考核管理意识,加大重视度,促使员工积极参与到绩效考核工作中。

3.5 注重岗位特征分析

企业开展人力资源管理工作,详细分析现有岗位特征,分析工作强度、工作环境与难度,明确不同岗位工作要求,量化发展目标、岗位职责,体现到绩效考核工作中。企业建立和完善相关制度,降低人为误差不良影响,优化述职报告,使管理人员详细分析岗位工作。企业建立评估小组,全面收集和整理工作细则与要求,开展绩效考核监督工作,维护绩效考核工作公平性。

3.6 建立绩效管理系统

企业按照发展目标与战略决策要求,明确绩效管理体系。应用人力资源管理的相关措施,不断加强绩效管理动力、传导机制,优化完善绩效管理系统,加大辅导与沟通力度,消除绩效管理问题,以此展示出绩效管理作用和价值。

第一,绩效管理属于封闭系统,将绩效管理作为项目,通过项目管理方式实施。不同部门负责人,是开展绩效管理的主体。上级部门负责绩效管理体系,下属部门负责人负责员工绩效。明确绩效管理目标,深度开发员工潜能,加强员工工作能力,提升企业绩效水平。第二,实施绩效管理工作时,建立绩效管理生态链。管理人员积极承担绩效管理职责,结合定性、定量评价方式,客观评价员工工作行为。绩效管理,关注管理者与员工参与度,确保员工了解到工作标准,细化工作任务,加大科学规范力度。管理人员时常与员工沟通交流,加大员工支持力度,采用共同参与和承诺方式,尽早实现企业发展目标。第三,企业经济效益。一些企业开展员工绩效考核工作,只关注企业经济效益,不关注市场动态。部分员工因部门优势,增加企业经济效益,但是经济效益有限,会严重影响员工绩效考核效果,影响员工工作积极性。

4 结束语

综上所述,企业人力资源管理中,绩效考核工作属于重点内容,有助于提升员工工作热情,增加企业经济效益。所以,企业立足于未来发展,必须制定科学的绩效考核制度,对于人力资源管理出现的问题,做好及时改进与调整,深度挖掘人力资源潜力,增加企业经济效益。明确考核方向,制定考核指标,优化设计绩效考核标准,制定绩效考核制度,重视考核结果,加强内部沟通,注重岗位特征分析,建立绩效管理系统,通过上述措施,才可以处理企业人力资源管理相关问题,全面提升企业经营效果,增加经济效益,值得推广应用。

参考文献

- [1]邓辅玉,蒋晴子.国际化战略下的人力资源管理实践研究——以某餐饮企业为例[J].经营与管理,2021,23(10):77-84.
- [2]魏琬昕,祝小芳.服务性事业单位在转企改制中的人力资源管理问题探析——基于浙江省A中心研究[J].老字号品牌营销,2021,10(10):55-56.
- [3]叶旭俐.新时期管理心理学在人力资源开发与管理中应用的理性思考[J].今日财富,2021,23(21):211-213.
- [4]罗光丽,张峻源,盘家玮,陆俊晓.家族企业人力资源管理新探——论绩效考核制度确立的重要性[J].商业经济,2021,18(10):95-98.