

探究绩效考核在企业人力资源管理中的应用

杨丽珍

安徽财经大学, 中国·安徽 蚌埠 233000

【摘要】本文着重以企业的人力资源管理方面为重点, 论述了绩效考核在企业人力资源管理中使用的重要意义, 同时探究了绩效考核在企业人力资源管理中的实践运用, 以期通过本文的阐述, 为企业的人力资源管理质量进行更有效提高。

【关键词】绩效考核; 企业人力资源; 应用

Explore the Application of Performance Appraisal in Enterprise Human Resource Management

Yang Lizhen

Anhui University of Finance and Economics, Bengbu 233000, China

[Abstract] this paper focusing on the enterprise human resources management, this paper discusses the performance appraisal in enterprise human resources management in the use of important meaning, and explores the practice of performance appraisal in enterprise human resources management, in order to in this article, for the enterprise more effective to improve the quality of human resource management.

[Keywords] Performance appraisal; Enterprise human resources; application

引言

在当前经济不断发展的背景之下, 企业要想在市场发展中占据有利地位, 也就需要对人力资源管理进行强化。不过, 企业的人力资源管理也需要在制度事实上得到保证。而对绩效考核来说, 属于对企业人力资源管理效果进行提高的有效手段。若能够做好绩效考核, 也就可以实现人力资源管理的发展。

1 绩效考核在企业人力资源管理中应用的必要性

1.1 有利于营造积极工作氛围

对于考核而言, 不仅属于公司开展工作的指挥棒, 而且是对公司工作活力加以激励的有效手段。在公司的战略管理工作中, 绩效考核属于企业绩效管理体系的重要组织目标 (如图所示)。若能够拥有更加明确的绩效考核指标, 也就可以帮助员工对前进的方向加以掌握, 进而对工作的方法进行改正, 实现工作效率的提升, 在企业中形成积极的工作氛围^[1]。

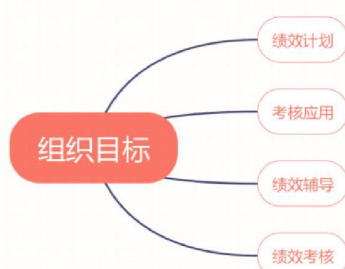


图1 绩效管理的组织目标

1.2 有利于增进员工的归属感

在全面深化改革的大背景下, 通过应用绩效考核方式的结果, 将能够为员工物质精神奖励以及职业调整进行借鉴。而公司内部也唯有通过对更加公平以及公正的考评方式进行应用, 才能够使更加优秀的管理人员饱含着积极态度地进行工作, 对

业绩做出提高。通过把绩效考核激励机制和奖励制度加以紧密结合, 也就能比较科学并且合理地表现优秀人员加以鼓励, 进而对员工的归属感进行增强。针对表现不好的员工, 需要让其实现自我的发展以及提升。

1.3 有利于加强内部沟通交流

在企业的人力资源管理工作当中, 绩效考核结果反馈以及指标沟通确认等环节都可以帮助企业管理人员与其他员工在岗位上实现业务交流, 使得业务的流程更加规范, 及时对其中存在的问题进行发现, 进而不断优化, 促进企业与员工的共同成长。

2 绩效考核在企业人力资源管理中的应用

2.1 提高认知, 制定完善的绩效考核体系

对企业的管理人员来说, 若能够对绩效考核具有一定的认知, 也就可以将绩效考核工作全面落实到人力资源的管理中。并且, 绩效考核的每一项指标都需要积极归入到企业的长短期战略目标规划中, 进而对绩效考核监督以及激励的价值进行充分发挥, 实现对员工的激励, 以帮助员工对企业具有一定的认同感, 积极主动地工作, 投入到公司的价值创造之中, 有效地把公司利润空间进行扩大, 提升公司的利润, 推动公司向全新业态的目标推进^[2]。

而公司在进行绩效考核管理的过程当中, 又涉及许多的内容, 具有很大的系统性。所以, 公司管理者还必须加强创造性思维能力加以培养, 紧跟现代发展的潮流, 了解人力资源管理事业的发展。同时, 根据公司的实际情况, 对绩效考核内容加以确定, 建立员工管理体系 (如图所示), 以此对公司的内部组织管理结构加以优化, 对公司人力资源管理的任务进行确定, 保证企业每一项工作的开展都可以更加科学以及合理。不仅如此, 在企业不断发展的过程当中, 也需要对以人为本的理念进行遵循, 利用贴近员工实际的方法积极开展绩效考核工作, 以此对企业的内部矛盾进行解决, 保证每一个部门

的工作都可以更加协调, 失效工作质效的有效提高, 并且进一步推进企业人力资源管理水平的提升。

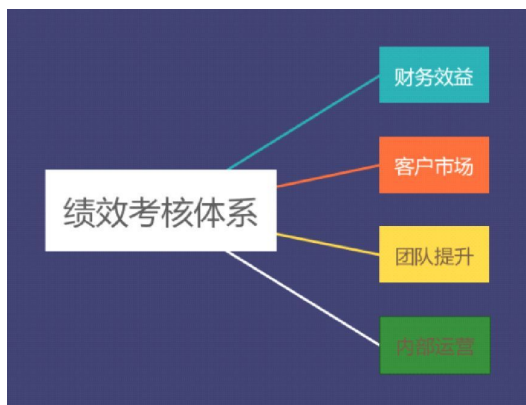


图2 绩效考核体系

2.2 加大宣传, 强化职工绩效考核重视度

对企业的人力资源管理部门来说, 需要注重对绩效考核进行宣传, 使得每一个部门的成员都可以强化自身思想意识, 更主动地协助公司进行绩效管理工作, 对公司绩效考核这一管理工作的基本特征进行了解, 以便于公司管理者对企业当前运营和生产的情况加以了解, 适时做出调整, 达到公司绩效考核有效性的提高。公司在实际对绩效考核内容加以编制的过程当中, 也必须注意对实际工作的现实需要进行满足, 并对更加科学以及合理的业绩指标体系进行编制。并且, 也需要注重以舆论进行宣传, 使得员工可以清楚, 企业的分配由效益决定, 而员工的收入则由贡献决定, 并以此对员工的工作潜力加以全面发掘。与此同时, 公司也必须对年度的公司绩效考核方法加以规定, 并以此对公司的绩效考核制度规范加以确定, 并结合实际的结果, 对员工的职务能力加以调整, 结合员工的实际才能进行评估。不但如此, 公司也必须对重要指标的考评力度进行强化, 以激发出绩效导向的价值, 以业绩对能力加以展示, 以确保员工热情能够受到鼓舞, 从而推动公司的高速发展, 从根本处对绩效考核价值加以充分发挥。

2.3 结合实际, 积极落实绩效考核的制度

公司必须根据企业的实际发展情况, 对更加健全的绩效考核管理体系进行全面建设, 按照注重进行计划的战略部署, 对岗位责任制加以规范建立, 并确保能够把具体的责任意识切实落实到个人, 以强化公司职工对企业岗位职责的责任意识, 同时对企业岗位职责加以精确定位, 以实现公司的绩效评价工作顺利进行。与此同时, 公司也需要重视对内部的良好条件进行营造。通过对企业的内聘制度进行建立, 以此为员工提供内部晋升的机遇, 结合个人的能力、素质以及实际工作需求进行选拔, 确保员工与岗位可以更加匹配, 实现工作效率的有效提升。而且, 也必须注意在公司的长期发展战略规划当中, 积极建立绩效考核制度。在实际进行运作的流程当中, 必须能够把具体企业绩效考核目标落到实处, 并且对公司绩效考核制度在人力资源管理当中的贯彻情况以及实施状况加以监管, 以便引导公司对发展战略目标进行完成。同时公司也必须对更加系统以及完备的绩效管理体系加

以构建, 以对公司传统管理制度当中的缺陷进行补充, 达到人力资源管理工作的有效提高。不仅如此, 公司还必须根据企业的实际经营要求, 对绩效考核进行管理的方式加以革新, 确定绩效考核的具体要求, 同时还要对业绩计划小组进行成立, 对绩效考核的有关项目内容进行调整, 以对绩效管理的效果加以保证^[3]。

2.4 加强沟通, 培养职工服务与担当意识

目前, 企业的每一个职能部门都各司其职, 日常工作并不会积极进行沟通, 这也就会对人力资源管理的难度进行增加, 严重阻碍绩效考评工作的顺利开展。若企业想要在市场日益激烈的竞争环境下发展, 也就需要注重进行人力资源管理。在进行人力资源管理绩效考评的过程当中, 企业需要注重与各个职能部门进行沟通。唯有如此, 才可以对企业每一个职能部门的联系加以保证, 注重员工之间的沟通, 对管理能力进行提高, 对员工工作激情进行充分激发。在开展企业人力资源管理工作的过程当中, 沟通需要贯穿到企业人力资源管理绩效考核的全过程中。若能够加强沟通, 也就可以对员工的服务与担当意识进行培养。而且, 通过与员工之间进行有效沟通, 也会有助于企业管理人员较为全面地对员工工作状况以及工作安排状况加以掌握, 以此更加具有针对性地进行指导, 对员工工作能力加以提升, 进而为企业发展培养高素质人才。

2.5 规范流程, 形成完整绩效考核数据链

绩效考核的流程是对绩效考核结果质量进行保证的重要前提。因此一旦考核建设完成, 也就必须及时地对考核的执行进程进行监督, 并对整个的考核流程做好记录, 以建立一个更加完善的绩效考核数据链。而正是由于绩效考核过程的形成中存在着许多细节, 所以也就应该把绩效管理工作视为人力资源管理中重要的组成部分。在实施绩效考核的过程当中, 对所存在问题加以发现, 以防止存在管理混乱的状况, 并对内部部门间的矛盾加以减少。而在公司的战略管理工作当中, 绩效管理也非常关键, 它是公司转型的重要切入点。所以, 在对公司绩效过程进行设定的过程当中, 也就必须根据公司的可持续发展目标, 对管理人员的实际职责任务加以确定, 确保公司业绩考核能够取得较为优秀的效果。

3 结束语

总而言之, 在人力资源管理当中, 若能够对绩效考核加以运用, 也会对企业核心竞争力进行提高。要想切实发挥出绩效考核的效果, 企业也就需要注重在人力资源管理工作中, 提高认知、加大宣传、结合实际、加强沟通、规范流程, 以此促进企业的长远健康发展。

参考文献:

- [1] 王枫. 关于绩效考核在企业人力资源管理中的应用探讨[J]. 中国中小企业, 2022, (09): 203-205.
- [2] 王玉珍. 绩效考核在企业人力资源管理中的运用[J]. 商展经济, 2022, (12): 130-133.
- [3] 黄莹莹. 绩效考核在企业人力资源管理中的应用[J]. 商场现代化, 2022, (12): 78-80.