

DOI: 10.12361/2661-3263-06-07-146243

企业人力资源管理绩效考核相关问题探析

张 乐

内蒙古鄂尔多斯市乌审旗国有资产监督管理委员会, 中国·内蒙古 鄂尔多斯 017300

【摘 要】企业人力资源管理绩效考核是一项关系到企业和员工的共同利益和发展的重要工作,它不仅能够让企业的人力资源得到最优的配置,增强企业的竞争力和核心竞争优势,还可以促进员工的自我学习和提升,实现企业和员工的双赢。基于此背景,本文首先分析了企业人力资源管理绩效考核的重要性,之后针对其中存在的问题,从明确绩效考核的目标、绩效考核的标准和方法、绩效考核的过程、绩效考核的结果和应用这四个方面提出了优化策略,希望能为企业提供一些参考。

【关键词】企业; 人力资源管理; 绩效考核; 问题探析; 优化策略

Analysis of Performance Appraisal Related Issues in Enterprise Human Resource Management

Le Zhang

State owned Assets Supervision and Administration Commission of Wushen Banner, Ordos City, Inner Mongolia,

Nei Meng gu, E Er Duo si,017300

[Abstract] Performance evaluation of human resource management in enterprises is an important task that is related to the common interests and development of enterprises and employees. It not only enables the optimal allocation of human resources, enhances the competitiveness and core competitive advantages of enterprises, but also promotes self-learning and improvement of employees, achieving a win-win situation for both enterprises and employees. Based on this background, this article first analyzes the importance of performance evaluation in enterprise human resource management. Then, in response to the existing problems, optimization strategies are proposed from four aspects: clarifying the objectives of performance evaluation, standards and methods of performance evaluation, process of performance evaluation, results and applications of performance evaluation. It is hoped that this can provide some reference for enterprises.

[Keywords] Enterprise; Human resource management; Performance evaluation; Problem analysis; Optimization strategy

引言:

绩效考核是指企业将员工的工作目标和工作标准作为判断依据,对员工的工总体工作表现进行评定的过程,其最终目的是保证工作质量符合行业的要求,推动员工的个人发展并帮助企业实现短期或长期的战略目标。然而,绩效考核在实施过程中有一些弊端亟待修复,如绩效考核的目的不明确、绩效考核的标准不合理、绩效考核的方法不科学、绩效考核的结果不公正等,上述弊端不仅对绩效考核带来了负面影响,更降低了员工的工作态度和满意度,甚至导致了员工的流失和企业的损失。因此,针对企业人力

资源管理绩效考核的相关问题进行探析,对于优化绩效考核的制度和流程,提高绩效考核的质量和水平,具有重要的理论和实践意义。

1 企业人力资源管理绩效考核的重要性

1.1 提升企业的核心竞争力

首先,绩效考核可以帮助企业明确其战略目标和核心价值,将其分解为具体的工作指标和任务,分配给各个部门和员工,形成一个有效的目标管理体系。其次,绩效考核也可以通过定期的评价和反馈,监控和调整工作进度和结果,确保企业的战略执行和绩效实现。最后,绩效考核

还可以通过激励和奖励优秀的员工,淘汰和淘汰低效的员工,优化企业的人力资源结构和配置,提高企业的整体效率和质量。

1.2 促进企业的创新和发展

首先,绩效考核可以促进企业的学习和发展,为员工提供不断的培训和学习机会,增强员工的专业知识和技能,拓展员工的视野和思维。其次,绩效考核还可以促进企业的变革和适应,为员工提供灵活的工作方式和环境,增强员工的变通能力和应对能力,应对市场的变化和挑战。

1.3 增强企业的社会责任和形象

首先,绩效考核可以增强企业的社会责任感和道德意识,要求员工遵守法律法规和职业道德,避免违法违规和不道德的行为,保护企业的合法权益和声誉^[1]。其次,绩效考核也可以增强企业的社会影响力和公信力,通过公开和透明的评价和反馈,展示企业的工作成果和社会贡献,赢得社会的认可和尊重。

2 现阶段企业人力资源管理绩效考核中存在的问题

2.1 绩效考核的目标不明确

企业没有明确地制定绩效考核的目的和意义,这是导致绩效考核失去效果的因素之一。绩效考核的目标不明确,就会使得绩效考核变成一个走过场的活动,不能真正地激发和评估员工的工作绩效。绩效考核的目标应该与企业的战略目标和员工的个人发展目标相一致,从而实现企业和员工的双赢,提高企业的竞争力和员工的忠诚度。

2.2 绩效考核的标准不科学

绩效考核的标准需要将不同的岗位和职责作为依据,制定合理的绩效考核指标和权重,以反映员工的工作绩效的全面性。然而,有些企业的绩效考核的标准具有较强的主观性或单一性,这是影响绩效考核效果的另一个重要因素。主观或单一的绩效考核标准,无法对员工的工作绩效形成较为客观的评价,容易引起员工的不满和抵触^[2]。绩效考核的标准应该具有可量化、可比较、可操作、可反馈等特征,使高绩效考核更为公平公正。

2.3 绩效考核的过程不透明

有效的绩效考核沟通和反馈机制,是保证绩效考核过程透明的关键。其过程应该是一个双向的、互动的、持续的过程,从而增强员工的绩效考核的认同感和满意度。但是,有些企业的绩效考核过程不透明,这是削弱绩效考核效果的又一个重要因素。不透明的绩效考核过程,会使得员工对绩效考核的过程和结果缺乏了解和参与,不能及时地调整和改进自己的工作行为。

2.4 绩效考核的结果不落实

绩效考核的结果与员工的薪酬、奖惩、晋升、培训等人力资源管理活动相结合,是实现绩效考核的激励和发展功能的前提。然而,有些企业的绩效考核的结果不落实,这是导致绩效考核失去意义的最后一个重要因素。不落实的绩效考核的结果,让员工对绩效考核的结果感到无所谓,不能有效地激励和约束员工的工作绩效。

3 企业人力资源管理绩效考核的优化策略

3.1 明确绩效考核的目标和意义

企业需要将自己的战略目标和员工的个人发展目标作为依据,以此制定清晰的绩效考核的目的,让员工充分了解绩效考核的现实价值和内在意义,从而提高员工的参与度和积极性^[3]。具体的做法有以下几点。

1. 在制定绩效考核的目的时,要考虑企业的愿景、使命、战略、文化等因素,确保绩效考核的目的与企业的整体发展方向一致,避免出现绩效考核的目的与企业的实际情况脱节的问题。例如,如果企业的愿景是成为行业的领导者,那么绩效考核的目的就应该是激励员工提高自己的专业水平和竞争力,为企业的长久发展做出贡献。

2. 要充分考虑员工的个人发展目标,尊重员工的职业规划和职业发展的需求,使绩效考核的目的能够激发员工的内在动机,促进员工的自我实现和自我提升。例如,如果员工的个人目标是提升自己的管理能力,那么绩效考核的目的就应该是帮助员工提高自己的领导力和团队协作能力,为员工的职业发展提供支持。

3. 在制定绩效考核的目的后,要及时地向员工进行宣传和解释,让员工了解绩效考核的目的是为了帮助企业实现战略目标,同时也是为了帮助员工实现个人目标,让员工认识到绩效考核的重要性和必要性,增强员工的绩效考核的参与意识和责任感。例如,可以通过组织培训、开展沟通、发布公告等方式,保证员工能够知晓绩效考核的实际目的,让员工感受到绩效考核的正面影响,提高员工的绩效考核的满意度和信任度。

3.2 科学制定绩效考核的标准和方法

企业需要将不同的岗位和职责作为依据,制定合理的绩效考核指标和权重,同时应该采用多种绩效考核的方法,如目标管理法、行为锚定等级法、360度反馈法等^[4]。具体的做法有以下几点。

1. 在制定绩效考核的指标时,要遵循SMART原则,即具体、可衡量、可实现、相关和有时限,确保绩效考核的指标能够反映员工的工作内容和工作质量,同时也能够激励

员工的工作积极性和工作效率。

2. 在制定绩效考核的权重时, 需要充分考虑不同的岗位和职责的重要性和难度, 合理地分配绩效考核的指标的权重, 避免出现绩效考核的权重过高或过低的情况。

3. 在选择绩效考核的方法时, 要根据不同的绩效考核的指标的特点, 选择适合的绩效考核的方法, 如对于工作结果的指标, 可以采用目标管理法, 对于工作行为的指标, 可以采用行为锚定等级法, 对于工作态度的指标, 可以采用360度反馈法等, 以提高绩效考核的方法的有效性和适用性。

4. 在选择绩效考核的方法时, 要尽量采用多种绩效考核的方法, 综合考虑员工的工作表现的各个方面, 避免出现绩效考核的方法的单一性和片面性, 导致绩效考核的结果的失真和偏差, 影响绩效考核的公平性和准确性。

3.3 透明化绩效考核的过程和结果

企业应该建立完善的绩效考核交流和反馈机制, 让员工在绩效考核的过程中有充分的表达和沟通的机会, 同时应保证员工能够及时知悉绩效考核的结果和评价, 让员工对于自己的工作表现和改进方向有一个更为清晰的认识, 从而增强员工的绩效考核的认同感。具体的做法有以下几点。

1. 在绩效考核的过程中, 要保持绩效考核的透明度和开放度, 让员工知道绩效考核的目的、指标、权重、方法、时间、人员等信息, 让员工对绩效考核的过程有清晰的认识和了解, 消除员工的疑虑和不安, 增强员工的绩效考核的信任感和安全感。

2. 在绩效考核的过程中, 要鼓励员工的参与和沟通, 让员工在制定绩效考核的目标、指标、权重等方面有一定的发言权和建议权, 让员工在绩效考核的过程中有机会表达自己的意见和感受, 让员工在绩效考核的过程中有机会与上级、同事、下属等进行交流和互动, 增强员工的绩效考核的归属感和参与感。

3. 在绩效考核的结果出来后, 要及时地向员工进行反馈和评价, 让员工知道自己的绩效考核的得分、排名、优点、缺点、评价等信息, 让员工对自己的工作表现有清楚的认识和了解, 同时要给员工提供具体的改进建议和指导, 帮助员工找到自己的工作问题和工作目标, 增强员工的绩效考核的自我评估和自我提升的能力。

3.4 落实绩效考核的结果和应用

企业可以将员工的绩效考核的结果作为依据, 给予员工相应的物质和精神的奖励或惩罚。具体的做法有以下几点。

1. 要遵循绩效导向的原则, 根据员工的绩效考核的结果, 给予员工与其工作表现相匹配的薪酬、奖惩、晋升等, 确保绩效考核的结果能够体现员工的工作价值和工作贡献, 避免出现绩效考核的结果与员工的奖惩等的不一致性^[5]。

2. 在绩效考核的结果与员工的培训和发展等方面相结合时, 要遵循个性化的原则, 即根据员工的绩效考核的结果, 为员工提供符合其工作能力和工作潜能的培训和发展机会, 确保绩效考核的结果能够反映员工的工作需求和工作期望, 同时也能够促进员工的工作能力和工作潜能的提升, 增强员工的工作自信和工作成就感。

3. 要及时地向员工进行沟通和解释, 让员工知道绩效考核的结果是如何影响他们的晋升和发展等的, 让员工了解绩效考核的结果是如何体现企业的公平和关怀的, 让员工认识到绩效考核的结果是如何帮助他们实现个人和组织的双赢的, 增强员工的绩效考核的激励感。

4 结语

综上所述, 人力资源管理是企业日常运营中的核心工作之一, 企业应该重视绩效考核的制度和实施, 不断地改进和完善绩效考核的目标、标准、方法、过程、结果和应用, 以此确保绩效考核能够具有有效性和适应性, 为企业的长期发展和员工的职业生涯规划提供有力的支持和保障。

参考文献:

- [1] 谭新兰, 皮坚. 新经济下企业人力资源绩效考核存在的问题及对策探讨[J]. 全国流通经济, 2022, (35): 109-112.
- [2] 张旭. 国有企业人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨——基于A企业的人力资源管理与绩效考核问题[J]. 商讯, 2022, (27): 183-186.
- [3] 蒋明明. 电力企业人力资源管理中绩效考核方法分析[J]. 中国中小企业, 2022, (12): 77-79.
- [4] 武晓慧. 企业人力资源规划及绩效考核管理[J]. 现代企业文化, 2022, (35): 139-141.
- [5] 崔晓鹏. 绩效考核在企业人力资源管理中的运用与优化策略[J]. 中小企业管理与科技, 2022, (23): 104-106.

作者简介:

张乐, 女, 汉族, 研究生学历, 工商管理硕士, 就职于内蒙古鄂尔多斯市乌审旗国有资产监督管理委员会; 乌审旗国有资产综合服务中心。企业领导人管理股股长, 工作职责是从事与乌审旗属国有企业经营业绩进行考核, 企业负责人薪酬, 企业劳动用工, 工资总额等相关人力工作。