

绩效考核在企业人力资源管理中的应用

王美婷

(西安培华学院)

摘要:在当前我国经济发展水平提高的速度有目共睹,这使得我国大部分的企业在未来的发展进程当中都有更多的机遇,当然也会面临相应的挑战。对此需要企业主动的提高自身所具有的核心竞争能的能力,而这些企业在当下所进行的竞争更多的是人才之间的竞争,也就是人才储备力量的竞争。如果企业拥有更多优秀的人才,做好人力资源管理,那么核心竞争能力自然而然能够得到提升和发展。所以要加强对于企业人力资源管理工作的关注,企业人力资源管理当中需要了解绩效考核工作的进行,合理的采用科学绩效考核方式,提高人力资源管理工作的水平。

关键词:绩效考核; 人力资源; 管理; 应用

所谓绩效考核是指在企业已经明确了战略目标背景下,应用更加合理科学的方法,采用相应的指标,从而评估员工所开展的各项工作。当然还需要参考这一评估的结果,适当的对员工进行引导,使得员工可以顺利地发展。现代化人力资源管理当中绩效管理工作的积极作用更加的突出,这是对企业内部管理水平进行提高的有效措施和重要的手段,能够实现对于员工的合理配置,提高工作的效率水平,为此奠定坚实的基础。在企业内部的绩效考核工作绝对不能够形式化发展,要确保人力资源管理当中绩效考核发挥实际的作用以及具有关键的地位,并且还需要细化考核的整个过程,使得这些工作的有效性有所提升,满足企业经营发展的相关需求。

1 人力资源管理中绩效考核对企业发展所具有的积极意义

在当下企业发展的过程当中进行的绩效考核是指针对员工个人的业务能力及专业的水平,还有素质等综合全面进行的考察以及评价工作。企业的管理人员需要根据考核的最终结果,了解员工的成长情况,以及存在着的一些缺陷和问题,科学的分配企业内现有的工作人员,从而使得这些工作人员都能够最大化的发挥自己的作用,将自身所具有的价值展现出来。企业的管理者一定要将绩效考核的结果界定作为对内部岗位进行调整优化的重要基础,对绩效考核的相关数据信息进行细致的整理,进行有效的分析,选择出适合不同岗位的工作人员,做好人员的合理分配,使得员工的潜力得到挖掘自身的发挥,空间得到拓展,也能够由此达到人尽其才的这一

最终目的,为企业未来的可持续发展进步奠定坚实的基础,促进企业核心竞争能力的有效提高,

2 当下我国企业人力资源绩效考核当中的问题

2.1 人力资源绩效考核的指标欠缺操作空间

企业在进行绩效考核的时候需要提前设置好业务指标,这样才能够规范考核的各项工作,这在评估结构和评估过程当中起到的作用是最关键的。评估指标的量化程度对评估的真实性以及安全性会造成一定的影响,我国当下现存的企业绩效评价指标体系使用的情况展现出来了目前我国企业的指标体系存在着的缺陷还是比较明显的形成的。量化和细化的指标非常的少,系统性缺失,大部分评估指标在文字描述方面还是比较模糊,比较粗略的,无法达成预期理想的目标状态,不具有可用性以及可操作性。很多企业的考核指标并不关注这些指标是否合理,对于自身内部的情况了解相对来说也比较少,所以也没有办法在企业内部应用这些指标。除此以外公司当中参与系统评价指标过程的被评估人员,在工作的过程当中也无法接受较为系统全面的培训,这就导致对于考核指标的了解相对片面简单,所以考核结果并不具有可信度。

2.2 考评当中的光环效应

光环效应是指一个人的优点相对比较明显,所以这就使得其他人自然而然的认为这个人其他方面也非常的优秀。这种效应在绩效考核当中的体现是更为突出的,比如某个员工平时的工作状态相对积极主动,所以考核的时候就会认为这个员工在其他方面也是非常优秀的,

所以给这个人的评价就会相对较高。又比如说某个员工平时在公司工作的时间相对比较久,是早到晚归的,所以领导人员看见这个人就觉得这个人的工作非常的努力,在最终的考核评价当中给出的评语非常的好,这就叫做光环效应。光环效应没有办法完全的将一个人的表现体现出来,甚至还会将一个人的缺陷遮掩起来,导致考核失去了一定的作用和效果,对于其他人来说,这种考核方式很显然是不公平不合理的。

3 在企业人力资源管理中绩效考核有效应用的策略

3.1 提升绩效考核管理的力度

企业绩效考核制度的落实离不开对于绩效考核制度的严格管理,只有制度具有完善性,才能够保证最终考核结果的有效性。所以说企业在绩效考核的制度方面可以主动的借鉴外资企业,外资企业发展比较成熟,所以已经运用了相对成功的绩效考核,有一定的经验,可以结合企业自身的发展特点以及所具有的结构特点,设计专属的绩效可行方案。也就是说要将企业的实际情况,还有员工个人的岗位情况和绩效考核结合在一起,合理的运用目标管理法以及指标法等专业的考核手段,对绩效考核的系统进行完善,实现电力企业上级和下级等考核评价同时进行的措施。除此以外,绩效考核的负责人员和其他部门的负责人员,包括企业内部的一线员工等,都可以共同讨论不同岗位不同部门的考核指标,这样才能够使得考核指标得到企业内部所有人的认可,对于不同时期绩效考核的指标也需要积极的进行调整,这样才能够保证绩效考核工作的实效性。只有提高对于绩效考核的重视程度,才能够确保这项考核工作不会形式化。另外在进行绩效考核的过程当中,企业的管理人员以及考核的执考人员也需要接受来自于员工的严格监督,对于存在问题以及争议的内容应该给予员工一定的发展权,这样才能够保障考核的公平性以及完整性。

3.2 加强员工的自我约束能力

绩效考核的机制实际上是企业针对全体员工所进行的重要考核机制,绩效考核的机制不仅仅能够对员工进行约束,还可以加强员工所具有的做自我约束能力,使得绩效考核的力度有所提高,能够让员工明确的认识到自己在工作过程当中的各种缺陷以及各种问题,也可以

让员工明白在未来自己发展的主要方向以及提升的具体途径。这样才能够促使员工在未来的考核当中尽量达成要求,潜移默化的发展了员工所具有的约束能力,能够优化改变员工松懈的工作状态,更加能够提高员工工作的责任感。绩效考核另外的好处就是可以将对员工工作发展心态的约束作为主要的基础,形成激励的措施以及奖励的机制,使得员工的上进心得到加强,也能够发挥员工个人的能力,实现价值的最大化,凭借自身的努力在企业当中获得更多的奖励。

3.3 对考核指标进行量化及增加其可信度

绩效考核指标是绩效管理的重要内涵,在实际管理工作进行的过程当中,企业应该选择一些具有较强操作性以及较强客观性的评价指标,进行合理的应用,这有利于提高企业所具有的可信度。在正常的情况下,企业可以在决策分析系统当中应用分层设计的方法,从而制定质量更高,效果更好的绩效考核指标。同时分层设计的方法还可以分类不同的职位,不同的部门还有不同的工作职能。最后要对不同类型的项目进行系统全面的分析,在每个项目当中要真正的将考核指标的使用落实下来,希望能够通过这些操作的进行使得绩效考核指标体系的整体质量有所提高,达到更高的水平,也能够实现这些考核体系可信度的提升,可靠性的加强。

结束语

总的来说,在当下企业发展的过程当中,对于绩效考核工作的重视程度要有所提升,因为绩效考核工作进行的效果会影响到企业人力资源管理工作开展的效果,更加会影响到企业核心竞争能力的加强。希望能够通过高质量的绩效考核工作,从而使得企业内部的人才配置工作效果有所提高。促进企业综合实力的提升和发展。

参考文献:

- [1]柳东霞.绩效考核在企业人力资源管理中的运用[J].人才资源开发,2023(20):60-62.
- [2]王一彭,刘亚娟.绩效考核在 A 企业人力资源薪酬管理中的实践研究[J].办公室业务,2023(19):133-135.
- [3]郭珊珊.绩效考核在人力资源管理中的应用与优化研究[J].大陆桥视野,2023(08):73-75.