

绩效考核系统开发及其在企业管理中的应用

张永生

三亚学院, 中国·海南 三亚 572000

【摘要】随着社会的进步, 各行业竞争日益加剧, 在此背景下, 企业有必要寻求有效措施深化改革, 不断提高竞争力, 在市场占据一席之地。比如企业应实施人性化管理模式, 使得员工能够提升工作积极性, 激发他们的创造思维, 充分发挥每位员工潜在能力, 唯有如此, 才能保持企业的内部活力。对此, 本文首先探讨企业绩效管理实际情况, 对绩效考核系统的应用效果和实现过程进行阐述, 以便令企业更好地改革绩效管理工作。

【关键词】绩效考核; 系统开发; 管理

人力资源管理是企业的核心内容, 绩效管理又是人力资源管理的重要组成部分, 所以企业管理实际上要解决员工问题。对于企业而言, 人是最为活跃的生产要素, 如果企业可以激发人的活力, 就会创造巨大的经济效益。因此, 企业要激发员工活力, 就要寻求有效措施, 做好绩效管理, 这也就意味企业要做好运行绩效评估、建立目标认同的绩效计划、开展交互绩效反馈等内容。这三大版块关乎着员工是否能体现个人价值, 企业是否能实现战略目标, 这是企业必须面对的管理问题, 也是现代企业管理的主线。

1 研究背景

对于企业而言, 该管理体系的作用非常重要, 然而其片面性以及局限性是不容忽视的, 使得企业失去执行力, 也没有让每位员工肩负起自身的责任; 从某种程度而言, 绩效管理和绩效考核意义相同, 绩效考核结果在应用过程中显现出单一的缺点, 也没有在职业发展以及职务晋升方面获得拓展; 与此同时, 员工与组织的目标也没有紧密结合, 没有充分体现协同效应。绩效管理工作涉及到很多方面, 比如需要处理信息、采集数据以及需要进行大量汇总、分析。

2 考核绩效系统开发

考核绩效系统主要包括四个模块, 分别为考勤管理、报表管理、绩效管理、人事管理。企业在设计系统页面时, 必须考虑用户操作体验。在主页面上, 按钮通常与系统操作有关, 无关按钮非常少。此外, 主页面还包括登陆日期、操作员信息、注销功能等, 企业在设计绩效考核系统时, 可以选择注销按钮。用户在主功能区操作时, 可以操作基础信息, 也可以查询部门或者员工们的考勤与绩效情况。

所以企业在建立绩效体系时需要开发系统, 这样能够优化绩效体系, 企业还应研究完善的绩效考核系统, 这样能使得绩效计划、评价、反馈以及结果应用等过程更加稳定靠谱, 使得绩效管理各环节的效度与信度能够得到提高; 使得绩效管理工作能够得到创新与优化, 令各级组织都肩负起自身的经营管理责任, 能够令各岗位各司其职, 使得员工在激励与约束双重影响下迸发工作热情, 使得企业能够提高管理效果等。

3 企业绩效考核系统应用

管理模块不是一成不变的, 应具有灵活性, 尤其在设置企业级、部门级制度管理功能时, 可以结合实际情况进行发布、审核与修订。模块管理具有特殊功用, 可以决定管理员切实可行的考核管理办法, 随后发布在系统桌面, 令管理人员可以随时随地查阅, 使得制度具有权威性。考核细则主要包括两大系统功能, 包括组织考核与员工考核细则树管理、考核细则包括很多内容, 比如细则内容、细则类型、细则标题以及细则加扣上下限、细则加扣分值等。这便使得考核制度得到优化。

3.1 系统开发组织绩效模块的功能主要有六种, 根据企业战略与规划, 科学合理地设计短期目标、制定长期目标。与此同时, 要严谨地制定绩效指标; 设计8-10项量化指标。量化指标考核的权重应达到一百, 对于目标值上下限、得分上下限而言, 应进行

科学的设置, 采用百分制、公式、打分等三种方式, 打分参数要灵活设置, 量化指标考核的权重应达到一百, 设置目标值与得分上下限时, 不能徇私舞弊, 打击报复, 杜绝出现“泄私愤”现象, 也不能滥用职权当老好人。在设置事件奖励、专业考核内容、专业管理考核方面, 可以采用加扣分方式。与此同时, 要细化考核结果, 追溯明细。通过考核分解系统配置, 使得各考核能够和各层级考核相吻合, 要对考核分解情况进行详细的分析与调查, 使得考核能够公开透明, 一一落到实处。

3.2 组织绩效相连、完善员工绩效。员工绩效考核模块的功能比较多, 总共分为六大版块, 关乎着员工绩效考核、岗位绩效卡管理等。考核权重与关键任务考核以2: 8为比例分配权重。关键指标考核承接组织绩效分解指标与岗位绩效卡指标。以计算公式为例, 是依据组织绩效分解指标与量化指标考核情况自求得分。再以关键任务考核为例, 依据的是关键任务考核细则。企业对员工打分时, 要结合员工实际工作情况分成六档, 这样可以激励员工工作积极性, 让他们能够形成你追我赶的竞争模式, 从而创造最大的工作效益; 针对员工绩效考核而言, 应通过系统配置将员工绩效结果与组织绩效结果相结合。逐渐构建一个围绕连接激励、传递责任、落实考核的责任体系。3、绩效考核系统使得企业能够规范与梳理考核流程与考核制度, 对其他制度也有一定意义的落实效果。管理工作是密不可分的, 环环相扣, 其目的在于避免管理环节产生问题。企业绩效考核系统结合了细则和制度, 在此基础上, 对员工绩效进行考核可以获得事半功倍的效果。通过分析考核存在的差异化, 使得考核更加公正、公平。另外, 绩效考核系统可以全面匹配绩效管理体系, 能够让管理人员脱离繁杂的工作, 化繁为简, 使工作更加得心应手。在使用绩效考核系统之后, 使得企业领导能够简化对员工绩效的评估工作, 提高工作效率。除此之外, “记忆式”考核已经成为过去式, 当前的考核模式充分体现出考核的及时性与真实性。

4 结语

当前的绩效考核系统更加智能, 也更加高端了, 不需要安装繁琐的程序, 可以在计算机终端直接使用, 省去了很多不必要的麻烦, 任何操作环节都是在服务器端实现的, 系统维护过程不再繁琐, 变得非常简单, 而且还增强了可靠性与安全性。企业应用该系统后, 使得信息能够共享, 还降低了管理成本, 也令工作人员的工作强度得到降低, 使得工作效率获得提升, 促使考核工作更加透明, 使得员工能够提升工作积极性, 激发他们的创造思维, 充分发挥每位员工潜在能力, 唯有如此, 才能保持企业的内部活力。

参考文献:

- [1] 夏恩君, 霍海涛, 孙兰浅析绩效考核在企业人力资源管理中的应用[J]. 北京理工大学学报: 社会科学版, 2006(5).
- [2] 王海涛. 浅谈绩效考核在企业人力资源管理中的应用分析[J]. 现代经济信息, 2014(22).
- [3] 李扎西. 浅析绩效考核在电力企业人力资源管理中的应用[J]. 现代国企研究, 2016(22).