

# 企业人力资源管理中的绩效考核问题分析

姬 晨

国能平罗发电有限公司 宁夏回族自治区银川 750000

**摘要：**绩效考核是企业为实现生产经营目标，采用具体的规则、指标，借助科学的手段，帮助各级业务管理人员评价工作实绩以及由此为企业带来的利益与价值量。绩效考核的最终目的是提高企业的盈利能力，增强整体实力。而最大限度地发挥人才资源的作用，则是其具体表现形式。

**关键词：**人力资源；绩效考核；问题；措施

## 引言：

企业要想提升自身竞争能力，必然要通过改革创新，改变传统的管理理念以及管理方式，和新时期企业各项管理发展的要求相适应，才能为实现既定的发展目标打下基础。企业人力资源是保障企业生存发展的核心力量，拓展企业市场发展空间，需要加强管理层对人力资源管理力度，从绩效考核工作要点方面加强重视，保障具体绩效考核工作开展中积极优化，为企业实现高质量发展目标打下坚实基础。

### 1 绩效考核在企业人力资源管理中的重要性分析

#### 1.1 优化人力资源配置

企业要想全方位的发展，就需要各种各样的人才，并且不同的工作对于员工的要求是不一样的<sup>[1]</sup>。比如，公关工作就需要员工擅长处理人际关系；销售工作就需要员工擅长推销；技术部门的工作就需要员工拥有过硬的专业技术等等。而绩效考评就可以全方位的评估一个员工的能力，然后根据员工最擅长的能力将员工安排在合适的工作岗位上，并且将现有工作岗位上不适合的员工替换下来，这样每个员工的优点就都可以得到充分发挥了，并且还可以优化人力资源配置。

#### 1.2 为培训工作的开展提供支持

绩效考核结果在反馈职工现状与不足之后，为提升企业的人力资源实力，可以结合职工的实际需求，定向定期有针对性地进行培训。以基层职工为例，找到其技术薄弱点，从而使得技术能力、专业知识的培训更具有针对性。而如果是管理层，则能结合其在公司治理中的不足，在公司治理方面加强专业培训<sup>[2]</sup>。

#### 1.3 有利于员工更好的规划职业生涯

企业发展的前提是员工，而员工想要发展也要依靠企业这个平台，所以从某种程度上来说，企业和员工是互惠互利、协同合作的关系。但是很多企业在发展的过程中过于重视自己本身的利益，而忽略了员工的利益，这样是不正确的。企业应该根据绩效考核对员工的工作岗位以及薪资待遇等等进行调整，这样有利于员工更好的规划职业生涯，进而做到更好的发展，这样企业也可以实现更好的发展。

## 2 企业绩效考核工作中存在的问题

### 2.1 乏规范的绩效考核标准

目前很多企业在绩效考核过程中，制定了严格的考核标准，这一定程度上打击了职工工作的积极性，工作热情得不到提高，在企业关键部门，这种现象最为严重。而在企业其他一些部门中，绩效考核标准则没那么严格，奖惩制度在职工中实施起来也更顺畅，这样势必会造成职工产生心理不平衡的情绪，工作积极性不高，工作质量下降。除此之外，在企业的绩效考核管理中还存在很多不足之处，绩效考核环节复杂、流程多、内容广，如果不建立规范的绩效考核标准，那么会使绩效考核标准缺乏真实性，因此，作为企业的领导者，要做好榜样带头作用，以身作则，保障企业绩效考核工作公平、公正和公开。

### 2.2 绩效考核制度不够完善

到目前为止，我国部分企业都知道绩效考核的重要性，但是其并没有完善的绩效考核制度，主要体现在绩效考核方式不完善、绩效考核指标不完善以及绩效考核内容不完善等等。比如，绩效考核指标单一，并不能对员工做到全方位的考核，这样考核出来的结果是不准确的；绩效考核内容模糊、内容模棱两可，这样无论是员工在执行的时候，还是管理人员在考核的时候，都会产生定位不准的现象，进而就会影响到考核的结果；目前大多数企业考核的方式采用的都是上级对下级的考核，这就很容易产生受贿、走后门的现象，这样的考核是不

**个人简介：**姬晨，女，1992.07.26 汉，籍贯：陕西西安人，职称：助理工程师，学历：本科，学位：学士，主要研究方向：人力资源，邮箱：605305487@qq.com。

公平的，其结果更是没有参考价值的。

### 2.3 缺乏可行的奖惩举措

企业在人力资源管理过程中要能明确管理的要点，发挥绩效考核的作用，是提高企业人力资源管理质量的重要促进力量，而从实践管理工作开展的现状能发现，绩效考核工作的实施中存在的问题比较突出，如没有制定相适应的配套奖惩举措，这就造成了绩效考核工作开展的效率低下。人力资源管理体系没有发挥激励的作用效果，一些员工缺乏主动投入生产经营活动的动力和积极性，企业员工在工作当中难以保持持久的热情和积极性。薪资待遇和员工的真实工作效率以及业务处理能力没有紧密契合，奖金额度偏向一致，这就必然无法调动员工工作主动性。

## 3 企业人力资源管理中绩效考核的措施

### 3.1 建立科学的绩效考核标准体系

现在部分企业在制定绩效考核指标体系的时候，盲目照搬其他企业的绩效考核指标体系，而忽视了其他企业的绩效考核指标体系是否适合本公司的问题。所以，企业在制定绩效考核指标体系的时候应该将其他企业的绩效考核指标体系作为参考，而不是全部，将适合本公司的指标体系融合进来，将不适合的剔除，然后再根据自己本公司的特点，制定有针对性的指标体系，最后再将这些指标体系融合起来，并且在后续执行的时候，还要及时地进行监督，发现问题及时地进行整改，这样就可以建立科学合理的绩效考核体系了<sup>[3]</sup>。

### 3.2 精细管理完善配套奖惩举措

企业在人力资源薪酬管理中，明确绩效考核的目标，在实践中需要及时转变绩效考核的观念，薪酬管理方面从精细化管理理念的融入基础上进行优化创新，完善配套奖惩举措，这对提升绩效考核管理工作的质量有着积极意义。人力资源管理中发挥绩效考核的作用，要能制定和企业实际薪酬管理的需求相适应的绩效考核方式，以分级制的绩效考核方案、公平的经营利润分配计划制定，优化商务资源分配方式，集中资源精细化管理。通过考核工作顺利开展，对现有考核机制优化创新，制定与之相配套的薪酬激励机制，能够和企业环境相结合推出物质奖励以及精神激励的形式，各级企业员工享有的物质待遇以及薪酬，和员工岗位工作成果进行紧密联

系起来，营造公开、公平、合理化的竞争环境，将奖惩制度在现实环境中能充分发挥出来，将理想的人力资源输送模式调节作用效果良好呈现，积极改善员工工作的环境，有助于主动调节工作人员工作态度。通过富有激励性质薪酬分配方案的制定，将公开持股制度加以引入，商业性以及社会性薪酬分配调查工作落实，强化企业职工和企业间利益关联，积极改善绩效考核标准以及配套政策，能够有效提升企业人才管理的质量<sup>[4]</sup>。

### 3.3 制定明确的责任管理制度，并落实到位

实现创誉创效，必须强化工程项目成本管理制度。首先，企业要围绕项目管理实行项目经理责任制、项目组织策划制、项目过程管控制、项目结果评价制四项基本制度。其次，要求项目经理部要做好现场策划、施工策划、商务策划、资金策划四大策划。在开展绩效考核工作时，需要制定明确的责任管理制度，让企业各部门清楚地认识到自身职责所在，同时，强化他们的成本核算意识，以便在工作中采用科学的工作方式，促进成本核算管理水平的提升，并在科学的绩效管理理念指导下，正确地核算企业各项成本，将企业的各项成本综合起来，对企业的实际成本进行估算，以便降低企业各项资源的浪费，对企业的成本进行合理控制。

## 4 结束语

综上所述，绩效考核是企业为实现生产经营目标，采用具体的规则、指标，借助科学的手段，帮助各级业务管理人员评价工作实绩以及由此为企业带来的利益与价值量。绩效考核的最终目的是提高企业的盈利能力，增强整体实力。而最大限度地发挥人才资源的作用，则是其具体表现形式。

### 参考文献：

- [1]罗芳.绩效考核在企业人力资源管理中的应用探讨[J].作家天地, 2020(23): 55-56.
- [2]林媛.绩效考核在企业人力资源管理中的应用研究[J].中国管理信息化, 2020, 23(20): 91-92.
- [3]陈秋燕.浅析绩效考核制度在企业人力资源管理中的应用[J].经济师, 2020(4): 265-266.
- [4]肖冰, 武妍娜.绩效考核方法在企业人力资源管理中的应用研究重点分析[J].纳税, 2019, 13(31): 246+248.