

企业人力资源管理中的绩效考核问题及对策

李佳龙

华陆工程科技有限责任公司 陕西西安 710065

摘要: 绩效考核作为企业人力资源管理体系的重要内容,对于强化人力资源管理的整体质量具有重要的影响和意义。通过采取绩效考核手段,能够有效激发企业员工的工作积极性以及创新性,实现工作效率与质量的同步提升。然而,在实际工作中,许多企业都忽视了绩效考核工作的重要性,导致员工的工作热情无法被激发出来,严重降低了企业的内部管控能力。为此,企业必须要结合自身的实际情况,针对人力资源管理中绩效考核问题进行深入思考,以便为强化自身的综合实力创造良好的条件。

关键词: 绩效考核;考核意义;改进对策

Problems and Countermeasures of performance appraisal in enterprise human resource management

Lijialong

Hualu Engineering Technology Co., Ltd. Xi'an, Shaanxi 710065

Abstract: As an important part of the enterprise human resource management system, performance appraisal has a vital impact and significance on strengthening the overall quality of human resource management. By means of performance appraisal, it can effectively stimulate the enthusiasm and innovation of enterprise employees and realize the synchronous improvement of work efficiency and quality. However, in the actual work, many enterprises have neglected the importance of performance appraisal, resulting in employees' work enthusiasm can not being stimulated, which seriously reduces the enterprise's internal control ability. Therefore, enterprises must consider the performance appraisal in human resource management in combination with their own actual situation to create good conditions for strengthening their comprehensive strength.

Keywords: performance appraisal; Assessment significance; Improvement Countermeasures

1 企业人力资源管理绩效考核的意义

近年来,我国企业经营发展环境不断变化,若企业缺乏人力资源管理绩效考核制度,就无法适应当前多变的生产环境,得到更加长远的发展。对此,需要相关的企业管理者对企业管理方式进行创新,坚持以人为本的理念进行管理,使企业部门得到更加长远的发展,全面落实人力资源管理绩效考核工作,让员工所具备的大量潜能得到充分激发。但是落实人力资源管理工作,应该注意将绩效考核工作落实到位,实行绩效管理机制。在当前情况下,大多数企业部门对员工绩效完成情况投入了更多的重视,认为与员工实际能力和工作素养挂钩,所以应该将绩效考核工作落实到实际的工作中去,充分发挥员工自身的专业技能,提高其工作责任感。

同时,充分、合理的绩效考核工作,能够让管理人

员对员工所蕴含着的巨大优势进行挖掘,调动员工的工作积极性,让员工在自身岗位上实现工作目标和个人价值。在绩效管理中,管理者还应该根据企业的实际发展情况制定相应的奖惩制度,并且加大管理力度,对绩效考核中表现优良的员工给予表扬和奖励,对于绩效考核中表现较差的员工进行惩罚,从而激发员工工作的主动性和积极性,为企业贡献更多的力量^[1]。

2 企业人力资源管理绩效考核问题

2.1 岗位结构不够合理

新时代,企业中高学历的员工不断增多,但是在基层企业中仍旧存在着专业人员技能高中低划分明显的情况,缺乏相关的行政领导人员,尤其在基层企业,只是注重了生产的安全,却对经营管理人员自身的培养工作缺乏重视,专业人员自身具备的专业知识和技能并不多,

不具备科学有效的岗位结构。此外，因为企业内部的员工素质参差不齐，相关负责人员并未对他们做好合理的划分，也并未将责任一一落在他们的身上，导致企业岗位的结构存在着较多的问题，确实对实际的工作效果和工作质量造成了影响。这就要求企业负责人员应对内部的岗位结构做好科学的划分，同时对其进行一定的优化，只有如此才可以彻底解决绩效考核工作中存在的问题。

2.2 管理制度问题

人力资源部门面临的各项事务较多且相对繁杂。对于员工管理而言，无论是前期招聘还是薪资待遇的设置，均需涉及到绩效考核环节。在管理制度方面，一些人力资源管理的绩效考核制度并未完善，无法有效梳理并全面覆盖员工的工作内容、岗位要求及晋升规划，管理部门的工作范围无法辐射到各部门岗位员工上，导致各个要素之间的关系无法形成协调状态。这一背景下，绩效考核的结果便会被忽视，对人力资源管理质量及效率均存在不利之处。人力资源管理中建设好一支人才队伍是一项长期且复杂性高的任务，无论是员工培训还是组织制度设计，均需处于完善的制度之下，绩效考核同样如此。一些单位的绩效考核标准无法做到统一性，无法形成一个标准的准绳，导致考核工作相对随意。在记录纪律情况、工作情况、考勤情况等方面过度强调人性化，最终导致员工重视性不足，考核结果的准确性与真实性也有所折扣。此外，员工的工作量、工作内容等均会影响其工作质量，若考核缺乏客观性则无法对员工进行客观科学且全面的评价，制度上的疏漏会造成绩效考核结果流于形式。

2.3 缺乏明确清晰的考核指标

绩效考核工作开展需要按照考核指标来落实，但从实际绩效考核工作开展的现状能发现，在具体的考核工作开展中，缺乏完善的考核指标，造成了考核工作效率低下的问题，影响了考核工作开展的质量效果。绩效考核指标的设置通常比较模糊，没有充分体现员工的职责使命，缺失信息搜集环节，没有建立完善的信息反馈网络，绩效考核工作人员对基层员工的工作环境没有充分了解认识，在这一情况下，对于绩效考核工作开展的质量效果就会产生比较大的影响^[2]。

2.4 绩效考核落实得不够全面

众所周知，绩效考核作为企业人力资源管理的重要内容，对于强化员工的业务能力和实现人力资源的优化配置发挥着重要的作用，企业只有将绩效考核工作落到实处，才能将其有效价值发挥得淋漓尽致。但是，许多

企业在落实绩效考核工作的过程中还存在一些问题，主要表现在以下两点：首先，企业内部论资排辈现象严重，绩效考核结果很容易受到人际关系的影响而失真，不仅降低了绩效考核的有效性，而且还使考核工作逐渐流于形式。其次，绩效考核人员缺乏与被考核人员的沟通和交流，导致被考核人员无法明确自身的问题与不足，最终阻碍了员工的自我提升。

3 企业人力资源管理中的绩效考核策略

3.1 完善考核评估方式

对员工自身的工作内容进行考核评价，是绩效考核的本质，对于不熟悉的员工进行公平的对待，杜绝通过印象和熟识度来进行评价，一定要保障绩效考核工作的科学性、公正性和合理性。与此同时，还应该注意将员工自身的表现和日常的工作进行结合比对，从而使评估结果变得更加客观公正。通过考核结果的比对，对成绩好的员工进行口头表扬和实际奖励，对表现较差的员工进行批评和适当惩罚。这样一来，员工就能够在自己的工作岗位上更加积极主动地开展日常工作，从而提高其工作的效率和业务水平，使企业不断进步^[3]。

3.2 建立健全绩效考核的监督机制

为了确保绩效考核工作能够落到实处，企业还需要建立健全绩效考核的监督机制，针对绩效考核人员进行培训和监督，从而为强化绩效考核工作的整体质量提供强有力的人才支持。一方面，监督人员需要定期组织绩效考核人员进行专业培训，不断强化其考核能力与职业素养，从而更好地满足岗位需要。另一方面，监督人员需要对考核人员进行考察，针对绩效考核工作的落实程度进行监督和管理，从而提高绩效考核的权威性和真实性。

3.3 结合绩效考核和企业文化建设

企业经过长期发展之后，形成的企业文化能够直接将企业自身的实际特点反映出来，若是员工自身的思想不够积极，那么容易导致考核失败或者考核结果无用的情况。所以，企业管理者可使用教育、疏导和示范等方法开展员工思想教育活动，让其自身的职业素养得到提高，为企业的发展提供更多的机遇。企业自身的文化和绩效考核的开展，都应该秉持以人为本，将二者进行良好结合，做好思想工作，通过适当的培训考试和物质上的奖励，使员工更加积极主动地投身于日常的生产工作中去，提高企业的生产效率^[4]。

3.4 加强绩效考核监督力度

薪酬管理绩效考核工作开展中，为能有效提升绩效

考核工作开展质量，这就要求有监督力量参与，保障绩效考核监督检查工作良好落实，保障绩效考核的工作公正公平开展，只有从这一基础要点方面加强重视，才能为绩效考核监督工作的良好开展打下坚实基础。绩效考核是企业人力资源管理的重要手段，管理人员要掌握好考核的方法，能够严肃考核纪律，强化工作监督的力度，保障考核的结果能真正反映员工的具体工作状况，为全部门积极促进各项目标任务完成，保障绩效考核结果公正公平。绩效考核监督工作的落实中，领导层对此要充分重视，能够以高度负责精神，按照时间节点保障考核工作的推进以及考核结果真实公正，结合绩效考核建立监督检查机制，为绩效考核工作顺利开展起到促进作用，只有从这一基础工作方面加强力度，才能保障绩效考核工作的高效化^[5]。

3.5 建立和完善相配套的人力资源管理系统

从了解目前已有的绩效管理情况来看，绩效实施成功的关键在于是否拥有完善的人力资源管理系统。很多绩效管理没有达到真正实施目标的主要原因就是人力资源管理系统存在问题，为了针对这种现象进行解决，需要建立符合现实需求的人力资源管理系统，为绩效管理体系落实创造良好环境。为了确保薪酬奖励效果，在员工薪酬体系中，需要和绩效进行挂钩，并且还要对从事不同性质工作的人员占比进行分析。员工若是出现绩效突出现象，就需要给予更多的薪酬鼓励，或者适当调整职务，这样才能满足日常的工作需求。培训与教育也是

不可缺少的重要环节，因此，需要在开始阶段对工作人员的能力进行了解，通过培训的方式逐渐提升工作人员的能力，在绩效方案出现改变的情况下，也需要让工作人员具有更好的组织与把握能力^[6]。

4 结束语

综上所述，虽然当前人力资源管理绩效考核工作仍存在着部分问题，但相信随着对绩效管理认知的不断清晰、体系的不断完善、目标的不断明确、方式的不断创新以及结果的充分利用，绩效考核必将为人力资源管理提供重要的发展契机，促使人力资源管理更优发展。

参考文献：

- [1]杨征，芦琳.旅游企业人力资源管理问题与对策研究——以山西B公司为例[J].山西能源学院学报，2018，31（06）：92-94.
- [2]叶楠，李玉洁.我国公共部门人力资源管理的问题及对策分析[J].现代商业，2019（02）：71-72.
- [3]庞士军.绩效考核在企业人力资源管理中存在的问题及对策措施[J].企业改革与管理，2021（04）：78-79.
- [4]乔艳秋.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策研究[J].商讯，2021（07）：195-196.
- [5]赵琦.新形势下国有企业人力资源管理存在的问题与对策研究[J].中国中小企业，2021（03）：193-195.
- [6]胡玥.浅析零售企业人力资源管理存在的问题及对策——基于区块链视角[J].中小企业管理与科技（上旬刊），2021（08）：36-38.