

浅析绩效考核在人力资源管理中的作用

李 蒙

(内蒙古赤峰市克什克腾旗宇宙地镇人民政府, 内蒙古 赤峰, 025378)

一、引言

企业想要在市场环境中获得更大的市场竞争力,就必须确实提升自身的综合竞争能力,并加强内部管理工作。人力资源管理作为企业内部管理的重要组成部分,企业只有提高对人力资源管理工作的重视,同时确实提升人才的专业技能和综合素质水平,才能使他们发挥更大的作用。绩效管理是人力资源管理体系中的关键内容,保障绩效管理体系的合理性,充分发挥出绩效考核的重要作用,有助于全面提升企业人力资源管理工作水平。

绩效考核,是人力资源管理的核心职能之一,是指评定者运用科学的方法、标准和程序,对行为主体的与评定任务有关的绩效信息(业绩、成就和实际作为等)进行观察、收集、组织、贮存、提取、整合,并尽可能作出准确评价的过程。绩效考核是人力资源管理的一项重要活动,常见绩效考核方法包括平衡记分卡、关键业绩指标、三百六十度考核等。绩效考核是一项系统的工程,同时也是绩效管理过程中的一种手段。

人力资源管理体系建设在企业的发展过程中发挥着重要作用,采取合理的管理办法,不仅能够提高日常的工作效率,还可以为企业带来良好的经济效益和社会效益,从绩效考核入手探索新型的人力资源管理工作模式,并及时解决企业人力资源管理阶段存在的问题,能为企业的可持续发展奠定良好的基础。

二、绩效考核在企业人力资源管理过程中的重要作用

(一)为人力资源管理奠定基础

从企业的实际发展状况来看,大部分企业在招聘人才时都是采用聘用制度,而其设置的员工晋升和加薪渠道都基于员工的日常工作业绩。对此,可以利用绩效考核的方法,全方位地掌握员工的实际情况和工作状态,提升人力资源管理效率和质量。除此之外,随着聘用制度的逐渐推行,企业对绩效考核工作予以了高度重视,并采取了多种手段来推进绩效考核工作的有效落实。通过绩效考核,企业

的管理者和经营者能够确实掌握员工的阶段性工作状况以及整体业务能力,然后以此为基础对员工作出相应评价,并保证评价结果的客观性和真实性。由此可见,绩效考核在企业人力资源管理过程中具有重要作用,其能为企业人力资源管理工作的顺利开展奠定良好基础,并促进人力资源管理工作水平的提升。

(二)为员工的薪酬获取提供了重要依据

当下,大部分企业在制定员工的薪酬标准时,都会将绩效考核结果作为重要的参考依据,然后制定出科学合理的薪酬标准。对于一些企业来说,其设置的员工绩效考核标准和薪酬机制间存在紧密的联系,不仅能够激发员工的工作积极性和参与主动性,还可以为企业的长远发展奠定基础。不仅如此,企业还需以绩效考核结果作为薪酬发放的参照,从而保障薪酬发放机制的公平性与公正性,激发员工的工作积极性,使其能够自觉主动地投入到企业的各项工作中,促进企业可持续发展。

(三)在人员培训阶段的重要作用

企业想要顺应时代的发展趋势,就必须结合自身的实际发展情况,推动改革和创新体制的执行运作。高效的人力资源管理能够保证企业各项工作的顺利实施,而创新人员培训机制,则能保障培训内容符合时代发展对人才提出的更高要求。另外,市场经济体制在发展过程中呈现出动态化变动趋势,而各个行业也会随着市场经济体制的变革而出现一定程度的调整变化,并对人才提出更高的能力要求。对此,企业需要立足市场经济体制的变革,积极创新员工培训模式,树立各部门员工与时俱进和终身学习的理念,以此促使员工不断学习掌握新知识、新技术,为企业的更好发展贡献力量。企业意识到开展员工培训的重要性后,可在定期组织员工参与教育和培训的过程中融入新型知识和专业技能知识,并着重提升员工的责任意识与发展意识,使员工得到综合发展。为了更好地开展培训,企业需掌握员工的详细信息,为此,可从员工的绩效考核入手,针对员工的工作能力、特长以及适应能力等方面制定针对性的培训内容,从而充分发挥出企业

培训工作的实用价值,优化培训成效,彰显绩效考核在企业员工培训体系中的重要作用。总的来说,在开展培训工作的过程中,企业只有确实了解员工的实际情况,并采取丰富的培训方式来提升员工的业务能力,树立员工创新工作思维意识,才能够为企业的长远发展奠定人才基础。

三、完善企业人力资源绩效考核工作体系的有效措施

(一)制定完善的考核标准

企业的绩效考核一定要做到公平、公正、公开,并遵循以下原则:清晰的考核目的、量化的考核标准、良好的职业化心态、挂钩利益与精神、具有掌控性和可实现性。其中量化完善的考核标准十分重要,其能为管理人员各项工作的顺利开展提供便利,实现对绩效考核体系的灵活使用,充分发挥出绩效考核体系建设在企业人力资源管理阶段的优势与作用,促进企业与员工的同步发展,从而达到互利共赢的目标。为此,企业需要将员工岗位工作实际状况作为主要的参考依据,再结合员工的岗位职责和企业日常所发布的工作内容,设置完善的绩效考核工作具体内容。同时,还需通过对绩效考核标准和指标的合理化调整,保障考核标准设置的科学性和完善性,进而激发员工的工作热情,使他们能主动投入到工作中。

(二)实现对绩效考核评估办法的有效创新

发挥绩效考核评估功能,确实保障企业人力资源管理考核工作的有效性。同时,只有保证考核结果的准确性和时效性,才能为企业各项决策活动的顺利开展奠定良好基础。另外,在企业绩效考核工作开展过程中,需要确保所使用的绩效考核评估方法的合理性,然后结合绩效考核工作的相关指标,为考核工作的实施提供新的标准。不仅如此,还需要将创新理念与绩效考核评估方式进行高度融合,以此为基础为企业员工分配合理的工作任务,从而更好地提升员工绩效。同时,就日常绩效良好的员工来说,企业可以采取物质或者精神方面的激励方法来调动员工的工作热情,使其主动参与到绩效考核评估工作的实施过程中,然后基于清晰客观的评估结果及时转变自身的思想理念和工作模式,进而充分发挥自身的岗位职能与价值,为企业带来更多的经济效益。企业在开展绩效考核评估工作的时候,可以派遣专业的绩效管理工作人员根据阶段性的考核评估标准对员工的实际情况予以分析,以此

保证分析结果的客观性,同时,还应站在不同角度对员工的日常表现予以评价,如此,在全面评价体系的支持下,能有效避免个别人员主观臆断的问题,保障员工绩效考核评价的公正性与公平性。

(三)明确绩效考核工作的主要目的

企业在开展人力资源绩效管理考核工作前,要保证企业的管理者和基层员工都充分明确了绩效考核工作的主要目的,如此方有助于绩效考核工作的有序推进。一方面,对于企业的管理者和经营者来说,其需要正确认识绩效考核工作的重要性,可通过对考核体制的完善和革新,来树立员工积极的工作态度,使员工能充分发挥自身的优势与作用,为企业带来良好的经济效益和社会效益。同时,企业还可以结合绩效考核结果,为员工指出其工作中存在的问题,并可以结合企业的发展需求,给予员工积极的鼓励。企业的领导者和管理者只有深入到基层员工当中,及时了解员工的实际情况和工作状态,并结合员工的诉求为其提供良好的服务保障,才能确实帮助员工调整创新工作模式,进而打破传统工作模式的局限性,高效解决日常工作中的问题与不足。另一方面,在对企业人力资源管理绩效考核结果进行分析后,管理人员可从中提取出有效信息,整合并反馈给企业的高层领导,以帮助其全面掌握员工阶段性的工作状况,然后以此为依据对员工的工资和晋升渠道进行优化,以此提高员工的工作积极性和参与主动性,进而确实保障员工日常工作的质量,提高员工工作效率。

四、结语

现阶段,绩效考核已经成为了企业人力资源管理的重要内容。企业合理利用绩效考核体制,打造科学化的绩效考核工作体系,以及不断创新绩效考核工作模式,能逐步增强员工对企业的认同感和归属感,使其主动投入到工作中,为企业的可持续发展奠定人才基础。

【作者简介】李蒙(1985.06—),女,内蒙古赤峰人,汉族,本科,经济师,研究方向为人力资源管理。