

国企人力资源管理中的绩效考核分析

韩青松

北京市市政四建设工程有限责任公司 100037

【摘要】绩效考核的实施对于人力资源管理而言发挥着不可替代的作用,人力资源管理者必须从主观意识上对绩效考核产生正确认知,了解绩效考核的价值所在,建设完善的考核制度并充分利用考核结果,实现对每位员工的合理管理,建设一支高质量人才队伍。文章分析了绩效考核在国企人力资源管理中的作用,基于此,提出了在国企人力资源管理中发挥绩效考核功能的途径,期望为未来的相关研究提供参考。

【关键词】绩效考核; 国企; 人力资源管理; 作用

Performance appraisal analysis in human resource management of state-owned enterprises

Han Qingsong

Beijing Municipal Fourth Construction Engineering Co., LTD. 100037

【Abstract】 the implementation of the performance appraisal for human resource management plays an irreplaceable role, human resource managers must from the subjective consciousness of performance appraisal, understand the value of performance appraisal, the construction of perfect appraisal system and make full use of the assessment results, realize the reasonable management of each employee, the construction of a high quality talent team. This paper analyzes the role of performance appraisal in human resource management of state-owned enterprises. Based on this, it puts forward the way to play the role of performance appraisal function in human resource management of state-owned enterprises, hoping to provide reference for future relevant research.

【Key words】 performance appraisal; state-owned enterprises; human resource management; role

本文深入剖析了在企业人力资源管理中绩效考核存在的一系列问题,包括绩效考核理念陈旧、绩效考核标准模糊、绩效考核沟通不足以及绩效考核反馈滞后等方面。针对这些问题,提出了在国有企业人力资源管理中发挥绩效考核功能的途径,包括重视绩效考评跟进、强化关键点的控制、选用科学的考核方式以及灵活应用绩效考评结果等方面的建议。这些措施旨在推动国有企业的健康、可持续发展,并确保员工工资的公平和公正,为人力资源管理提供了有力支持。在国有企业的实际运作中,绩效考核被认为是至关重要的,为提高员工积极性和促进企业的发展提供了科学有效的手段。

1 绩效考核在人力资源管理中的作用

首先,它能激发员工的积极性,改进工作态度,保证他们的工作中按时完成工作。在很多国企,业绩考评是与职工工资挂钩的,是一种改变职工工作作风的有效手段。科学、合理的业绩考评办法能激发职工的积极性与创造性,促进企业的发展与建设。

其次,业绩评价可以使企业的报酬分布趋于合理化。在绩效评估中,对员工的工作表现、工作态度等方面进行了全方位的考察,并以此为基础进行工资的分配与支付。把绩效考评和工资支付有机地结合起来,既能确保员工得到合理的工资,又能在公司里形成“多劳多得、能者多得”的工作氛

围,促使员工们充分地施展才华,改善工作作风,提高企业的经营效率。

第三,业绩评价有利于提高企业对人才的科学、合理的使用。传统的企业用人模式主要是根据雇员的工龄来提升职位,而没有考虑到员工的能力与职位的匹配,这就造成了职位与员工的能力不相适应,从而阻碍了企业的进一步建设与发展。通过对员工的工作状况进行全面的调查与评估,可以让管理者对员工的工作能力有一个清晰的认识,从而为其提供一个发展的平台。合理配置人员,才能达到“人岗匹配”、留住优秀人才、促进企业长远发展的目的。

第四,通过对员工的评价,可以使企业“以人为本”的经营思想得以确立。绩效评估不仅关注工作的效率与结果,也要客观地评估员工的职业素质与服务态度。通过对员工进行科学、合理的评价,使员工能够积极地对自己的工作进行反省,从而发现和改正自己的缺点。企业的管理人员和人力资源管理部门能够对员工的状况进行实时的了解,并针对企业的实际状况,调整员工的工作岗位,对员工的工作表现给予嘉奖,从而在员工与公司间建立起一种信任与合作的关系。

2 企业人力资源管理中绩效考核存在的问题

2.1 绩效考核理念陈旧

在绩效考核中,企业往往只注重员工的工作绩效与工作

能力,而忽视了对人才配置与组织结构的科学性。作为考核目标的员工,对企业的绩效目标、发展理念、工作模式等并不了解,导致了对绩效评价的认识不清,评价的协作与执行能力不足。在考核的过程中,没有具体的指标,也没有针对性的指标,容易给人一种以偏概全的感觉,难以真正反应公司的实际情况,尤其是具体的员工业绩,这样就使得业绩评价流于形式,难以发挥其应有的功能。

1.2 绩效考核标准模糊

随着我国经济体制改革的不断深化,企业构成要素的复杂性不断增加。但是,对于企业的绩效评估,至今尚无统一的规范。比如,用“优”“良”“差”来划分员工的工作水平,这种方法显然过于宽松,而不是定量评估。这样的考核制度必然会造成职工的“岗位惯性”,从而影响了职工的创造力和自我发展的积极性。尤其是在评估目标不清晰的情况下,更易引发员工质疑,进而影响评估的权威与公信力。

1.3 绩效考核沟通不足

但是,在我国企业实施绩效考核的时间不长,很多员工对其还没有完全了解,很多人都将其与“整顿”混为一谈,因而在某种程度上存在着抵触情绪。尤其是在业绩评估过程中,缺少有效的沟通,让员工不知道考核指标、流程、具体内容、评价标准等,很少与员工进行沟通,通常都是管理层召开会议讨论后才能确定,这就造成了管理层对一线员工的不了解,在指标制定上闭门造车,甚至引起员工的反感,这些都会影响到绩效考核的顺利实施。

1.4 绩效考核反馈滞后

现在,很多企业已经引入了业绩评价系统,但是它还存在着比较严重的形式化问题,比如,在评价完成之后,仅仅是简单的宣布一下结果,部分被评价者出于自身的利益,最终采取“皆大欢喜”的方法,这样的方法很难在员工中起到作用,而且还会浪费公司的人力和物力。评价结果与员工福利、职业晋升等各方面脱节,也会造成评价结果的使用价值丧失,员工工作积极性受到影响。

3 在国企人力资源管理中发挥绩效考核功能的途径

绩效考核职能的实现方式在目前的国有企业中,要使绩效考核在人力资源管理中的重要性,就必须采取适当的措施,确保员工工资的公平和公正,推动国有企业的健康、可持续发展。

3.1 重视绩效考评跟进

为了防止国有企业的业绩评价太过流于形式,不能充分发挥其应有的功能,必须确保其与时俱进。即通过上下双方的有效沟通,确定对应的绩效目标,对工作人员各个作业环节进行监控和管理,并对其进行阶段考核和评价,从而促进有关人员完成工作目标。在这一点上,国有企业也应该制订一套完善的考核和评估体系,采用不定期的考核方式,建

立一套完善的绩效考核体系,保证该制度得到有效执行,从而对工作人员的业务活动进行定期或不定期的评估,可以充分调动工作人员的积极性,充分发挥他们的作用。

3.2 强化关键点的控制

要提高国有企业在人力资源管理中的绩效评价的实效,就必须对其经营活动进行控制。对国有企业来说,应该从业务能力、工作表现、服务态度等几个方面进行评价,以此来提高员工的职业素质和综合素质。在服务态度方面,要注重对工作人员的主动性和责任感的认识,使相关人员能够全身心地投入到工作中,确保业务活动的完成可靠和全面。在工作绩效考核和评价方面,应该根据具体的岗位和工作内容来确定指标,从而达到对工作人员进行绩效考核的目的。既要职工的全面考核、评估,又要对职工的职业素质和综合素质进行考察,以确保职工与国有企业的共同进步与发展。

3.3 选用科学的考核方式

要充分发挥绩效考核的效果,就必须采用一种科学、有效的考核方式,目前国有企业在进行人力资源管理时,应该根据自己的实际情况,选择合适的考核方式。现在国有企业常用的考核方式有两种,一种是绝对考核,一种是相对考核。前者是以评分的方式作为核心的能力,对员工的工作态度、能力和工作表现进行分级。后者主要包括分类和对比两种方法,它们的优点和特点都不相同。从总体上来看,国有企业应该采用层层考评方式,采用多元化的考评方式,确保人力资源管理考评的结果的科学性,同时,还应该采用量化与质相结合的方式,让更多的人参与进来,为国有企业提供更多关于考核的信息,通过这种方式,可以建立一个合理的评估体系,从而对工作人员的真实状况进行全面、深入的评估。

3.4 灵活应用绩效考评结果

人力资源管理部门能够灵活地使用绩效考核的成果,对其所能起到的作用有很大的作用,在将工作人员的工资情况和绩效考核相结合的时候,还需要通过轮岗,让相关的员工找到适合自己的岗位,从而使员工的专业素质和综合素质不断提高。另外,为了激发员工的积极性,激发员工的积极性,国有企业应该改进自己的交流方式,使考评者和被评估者都能获得相应的知识,从而有效地指导他们以后的工作。通过这种方式,相关的评估者可以发现工作人员存在的问题,并对其进行改进和调整,从而推动工作人员和国有企业的共同发展。实行以岗定薪,制定岗位工资制度,在国有企业的人力资源管理工作中,要想充分利用绩效考核的重要性,就必须采用以岗定薪的方式,建立健全的岗位工资体系,并将其落实到具体的工作中去,避免流于形式,从而将员工的个人利益和国有企业的利益结合在一起,所以,要结合国有企业的实际发展,对他们的工作岗位和任职情况进行评价,同时要制定相应的福利政策,确保绩效考核制度的执行,建立健全的工资和福利体系,确保国有企业薪酬体系的合理和高

效。

3.5 建立健全绩效考核管理体系

要构建一套科学、合理的企业业绩评价体系,就必须从两个层面加以完善。首先,要建立一套科学、合理的、符合公司发展战略的、各个岗位的工作需求的业绩评价系统,才能对员工进行全面的评价。这就要求建立一个科学的评价指标,防止片面评价,并把评价的结果与公司的发展趋势紧密地联系起来。其次,要制定一套健全的评估体系,尽可能地将量化的指标量化,使评估公正、客观,保证评估结果的准确、科学。在考评时,要根据各岗位的特点、发展情况,不断地修订、调整考评标准,确保考评内容科学性、合理性。

与此同时,HR部门也要切实贯彻岗位职责制。在进行绩效考评时,各部门员工的考评标准、考评要求都要经过有关部门的批准和签名,才能保证员工对绩效考评的具体内容有全面的认识。在考评结果的公布过程中,要加大对绩效考评的宣传力度,增强企业职工对考评的了解与关注,促进职工对考评工作的理解与配合。

最后,要对考核和管理方法进行定期的总结和完善的,并根据公司的发展趋势来调整,从而保证在国企内部的绩效考核能够与国企的发展与建设方向相吻合,提高企业的经营效率和效益。通过实施岗位职责制,可以有效地保证绩效考评的实施,防止各类问题的发生,从而使绩效考评更加科学、有效。

3.6 绩效考核透明化。

为了保证业绩评估工作的科学与规范,必须采取下列步骤:

(1) 确定各岗位的业绩评价标准与内容。在进行业绩评价时,要对各岗位的工作重点及工作内容进行详细的规定,并结合工作的特点、岗位的要求,制订出合理的业绩评价指标与内容。这样才能保证公平公正。

(2) 对工作状况进行量化,保证评价的客观性、公正

性,要对员工的各种工作进行调研,并将其定量化,以保证评价的客观性、公正性。这是为了确保测试的准确性和可信度。

(3) 分部门评估,提高评估的针对性、全面性和可信性
考评要以科室为单位,选择综合性、针对性强的考评内容,以提高考评的客观性、全面性和可信性。这样就可以对各单位的工作有更全面的认识,确保评估的准确、全面。

(4) 对优秀员工实施激励,充分发挥其激励和导向功能
在业绩评价方面,要通过奖励、提拔等方式,使业绩考评既能起到激励、导向的作用,又能起到激励、促进、提升的作用。

(5) 考评工作由考评单位及相关科室负责人全程参与,以保证考评的科学、准确。考评工作要有考评单位及相关部门负责人的配合,才能保证考评的科学、准确。从而使评估工作更加规范化、科学化,从而更好地支撑企业的经营管理。

4 结语

因此,对国有企业进行业绩评价,是一种有效的激励机制。但是,当前高校教师的绩效评价还存在着一些问题与缺陷。对此,应从加强制度建设,明确标准,提高适应性,强化监督与监督四个方面对国企的绩效进行改进,从而实现企业的长远、稳定发展。国企改革是一条漫长而艰辛的道路,但国企改革要取得良好的社会效果,必须在改革中不断探索,不断探索。

在国有企业的实际运作中,绩效考核在人力资源管理中扮演着非常重要的角色,它既能激发员工的积极性,又能为国有企业的经营活动提供一个很好的基本条件,所以,绩效考核在国有企业的人力资源管理中占有非常重要的地位。

参考文献

- [1]吴寿山.基于绩效考核在国企人力资源管理中的作用分析[J].全国流通经济, 2018(08).
- [2]胡莲春.绩效考核在国企人力资源管理中的作用[J].农家参谋, 2018(06).
- [3]供给侧改革下煤炭行业人力资源管理工作研究[J]. 赵建辉.内蒙古煤炭经济, 2020(04)
- [4]信息化对企业人力资源的影响[J]. 孟鑫.商场现代化, 2022(06)
- [5]新媒体平台人力资源的发展战略[J]. 王倩倩.人力资源, 2021(06)
- [6]单位人力资源绩效考核工作的开展思路[J]. 刘柏松.人才资源开发, 2020(22)
- [7]浅谈如何有效的提高计算机人力资源管理效率[J]. 马晓慧.黑龙江科技信息, 2016(36)
- [8]人力资源部门在企业人力资源管理中的职能定位[J]. 郑植元; 邓梅; 程媛; 李彬.中外企业家, 2016(35)
- [9]人力资源管理在企业核心竞争力领域的现状及对策[J]. 马俊芳.价值工程, 2014(33)
- [10]人力资源管理现状及其对策措施研究[J]. 邢亚玲.人力资源管理, 2014(09)