

绩效考核在企业人力资源管理

芮颖 | 文

绩效考核是人力资源管理的基础职能之一，做好该项管理工作能够更好的调动职工的工作积极性，改善当前企业在人才招聘、培训及奖励等多个方面存在的不足与问题。为此，文章尝试分析绩效考核在企业人力资源管理中作用。

当前，许多企业虽然以及构建了绩效考核体系，但是这些体系往往并不是十分的健全，绩效考核的不健全一定程度上影响了企业的经营发展，不利于调动职工的工作积极性，降低了企业的市场竞争力，而有效的绩效考核则能够最大限度的提高员工的工作热情，提升企业的凝聚力和竞争力，优化企业的人力资源管理质量。

一、绩效考核的基本定义

所谓的绩效考核指的是企业既定标准作为依据，对相应工作岗位上的员工的工作表现和结果进行观察记录、分析、评价和奖惩，在人事的决策上客观公正。绩效考核也被成为绩效评价，其是企业管理者有组织、有目的的定期对员工当前的工作状况进行绩效评定分析，然后结合职工的工作表现分析其是否能够担任更高级别的职务。绩效考核是绩效管理的一个重要环节，企业管理者如果能够科学合理的应用绩效考核，发挥其价值和作用，则能够更好的调动职工的工作积极性，促使他们在企业中发挥更大的价值与作用。

二、绩效考核体系的建立

在企业人力资源管理中应用绩效考核时，首先就应当建立科学的考核制度、制定契合企业自身发展特色的考核标准，争取做到考核的内容、指标以及方法等都公平公

正，保证绩效考核体系具有充分的可行性，促使企业内每个职工都能够明确自身的工作目标与职责，引导他们努力的实现这些目标，提升企业责任效率。

同时，在构建绩效考核体系时，还需结合员工的综合能力水平制定合适的考核要求，合理的考核企业各个部门绩效考核中业绩的比例与权重，如针对不能直接产生业绩的行政管理部门，其业绩就可以与相关的部门建立联系，而针对没有对应的业务部门则应当将绩效考核与企业的整体绩效联系在一起，这样才能充分的展现出绩效考核的公平与公正。在绩效考核体系构建之前，需要充分的与职工进行沟通交流，了解职工理想中的绩效考核体系是怎样的，不断的加深企业职工对绩效考核的理解和认识，为其在人力资源管理中的应用奠定良好的基础。

三、企业当前绩效考核实施存在的问题

绩效考核是企业人力资源管理的重要组成部分，为了更好的发挥绩效考核的作用，调动企业职工的工作积极性，企业绩效考核也在不断的优化，但绩效考核实际应用期间依然存在有诸多问题，其主要表现在以下方面：

一是考核体系不够完善，考核指标不够科学合理，可操作性差。当前，许多企业虽然都建立了绩效考核体系，但是这些体系在构建之前，市场调研是不够充分的，且没有完全契合市场企业的实际经营发展现状。如许多企业的绩效考核体系只是简单的照搬国外的绩效考核办法及标

准，这种考核体系的可操作性比较差，标准内容与企业发展状况不相适应或者是背道而驰，因此难以发挥出应有的价值和作用。同时，部分企业针对绩效考核体系没有制定出严格的实施标准制度，考核期间往往是根据考核者自身的主观印象实施，考核容易受到管理者个人主观意识的干扰，这些都在一定程度上降低了绩效考核体系的价值作用。

二是绩效考核目的不够明确，考核结果应当不到位，流于表面。当前许多企业在绩效考核中都是简单的将薪酬与绩效结合在一起，甚至是将此作为绩效管理的主要目的之一，这种单一的考核观念认识就容易导致企业最终过分的注重薪酬而忽视了绩效管理的作用和价值。如部分企业过分依靠绩效考核结果，完全是以绩效考核来衡量职工的能力价值，确定职工的薪酬标准，这样就可以会使得企业绩效考核片面，有失公正。

四、绩效考核在企业人力资源管理中的作用分析

从企业长远发展建设来看，绩效考核在企业人力资源管理中的作用主要体现在以下方面：

一是绩效考核是量化考核企业员工的有效工具之一，高质量契合企业发展实际情况的绩效考核体系，可以科学、规范、全面的量化绩效考核全体员工的综合素质。而且，结合绩效考核体系，企业管理者也能够全方面、深入的了解职工的工作现状，掌握每个职工的能力、特长及个性等等，进而促使企业合理的对待每一名员工，保证所有的职工都能够最大限度的发挥出自身的潜能，在企业中实现自我价值，这样不能是对企业的发展还是个人的成长都有着不可忽视的重要作用。

二是绩效考核能够作为职工升迁、人事变动的重要参考依据，在绩效考核的支持下企业管理者能够对员工的日常工作情况进行充分细致的分析，全面掌握职工在工作时取得的成就以及遭遇的挫败等等，结合这些信息，企业可以进一步优化自身在人力资源管理方面存在的缺点和不足，促使企业各项工作得到更好的优化，为提升企业的竞争力奠定良好的基础。

三是绩效考核还能够作为职工薪酬分配及奖惩的依据。当前越来越多的企业开始将薪酬与绩效结合在一起，根据绩效考核的结果来对员工的酬劳进行分配。绩效考核体系能够详细的记录职工的工作情况，如他们在岗位上是否认真履行了自我职责，是否存在有敷衍塞责的现象，这

些可谓是一目了然。借助绩效考核对员工的酬劳进行分配时，能够提高薪酬分配的合理性，避免职工因为对薪酬不满而与企业产生纠纷或者是对企业心生不满，而且这种多劳多得的酬劳分配制度也能够有效的激励和提升员工的工作业绩与效率。

四是，科学规范的绩效考核是企业对员工培训的着力点之一，其可以帮助企业管理者全面深入的了解当前职工的工作能力水平状况，掌握职工的优缺点，明确职工在工作领域中存在的缺点和不足，然后为职工提供针对性的培训，这样可以提供培训的质量和效率，同时还能降低培训的费用，避免培训盲目实施，影响职工参与培训的积极性，职工在经过专业系统培训后掌握了更多技能知识后，他们的能力水平将会不断提升，这样职工也可以更好的为企业提供优质服务。

当然，结合企业现有经营发展现状来看，要想保证绩效考核在人力资源管理中的作用充分发挥，企业还需及时的优化现有绩效考核体系中存在的缺点和不足。如国外先进的绩效考核体系虽然要学习和借鉴，但是这种借鉴并非是盲目的照搬照抄，而是应当在适合本企业发展需要的基础之上，对其进行优化和改良，可以在企业中对相应考核体系试运行一段时间，保证体系作用有效发挥之后，然后在广泛的应用，这样也能够更好的发挥绩效考核的作用与价值。同时，时代是不断发展变化的，企业绩效考核工作的实施也并非是一成不变的，因此企业也应当积极的与时俱进，对现有的绩效考核体系进行优化与创新，使其能够更好的适应现代企业发展需求。此外，在绩效考核工作实施期间，企业管理人员还应当明确考核目标，然后有针对性的开展各项工作，同时考核结果虽然要采用，但是也不能过渡依赖。

总之，绩效考核在企业人力资源管理中灵活应用，能够更好的对职工进行激励，实现职工价值的最大化，并在以往研究的基础上，对企业绩效考核策略，包括完善绩效考核体系、全面搜索绩效考核信息、综合处理绩效考核等相应措施完善好。但是将绩效考核应用到企业人力资源管理工作中时，还需不断的对绩效考核体系进行优化，要积极的更新绩效考核观念，这样才能真正的发挥出绩效考核的作用价值，提升企业的市场竞争力。

作者简介：芮颖，出生日期：1982年12月，性别：女，籍贯：吉林省安广市学历：大学本科，单位：珠海广达电气有限公司，广东珠海，职称：经济师研究方向：人力资源管理。