

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2023.04.043

绩效考核在企业应用中存在的问题及对策建议

魏恒法

(水发物联科技有限公司,山东 济南 250000)

摘要:在新时期下,各领域发展速度飞快,企业要想具备较强的市场竞争力,需要做好全面的管理工作,以此来应对企业在发展过程中遇到的各种问题。对于企业来说,绩效考核必须具备公正性,让员工能够对绩效考核产生信任,从而规范员工的行为,促使企业内部环境稳定,为企业健康发展打下坚实的基础,对此本文将进行绩效考核的探讨,并提出相应的对策。

关键词:绩效考核;企业应用;存在问题;对策

随着经济全球化的发展,为了应对激烈的市场竞争,企业必须坚持与时俱进,考虑绩效考核是否公正、公平,这样才能起到提升市场竞争力的作用。而作为企业管理的核心内容,员工管理不能单一化,应该结合实际情况来制定管理措施,以此来发挥出管理的优势。对此,企业应该重视绩效考核的运用,通过建立完善的绩效考核体系来激励员工,使其能够具备工作的热情,这对企业形成战略竞争优势有着现实意义。但目前,企业的绩效考核还存在一些问题,为了能够解决这一现实问题,需要采取合理的方式来应对,最终形成企业战略竞争的优势。

一、绩效考核的内涵和应遵循的原则

(一)绩效考核的内涵

绩效考核是企业管理中不可缺少的内容,对于每一位职工来说都是应该承担的工作,通过采取科学、合理的方法来考核员工的工作行为,并针对员工为企业所贡献的价值和成果来进行评价,其目的是界定员工在企业中贡献的次序,以此来为企业发展提供有价值的参考依据。

(二)应遵循的原则

在企业开展绩效考核时,需要遵循以下几点原则:首先,企业要采取公正公开的原则,明确规定绩效考核的标准,不能徇私枉法,促使员工对绩效考核的结果更加信任,有助于形成对考核工作的信任感,从而更加坚定、努力地为公司作出贡献。其次,企业要采取客观性的原则,保证绩效考核工作客观、公正地开展,将员工的客观表现按照组织考核标准来进行评价,避免掺杂私人情感,容易导致考核结果不够客观,继而影响其他员工的工作心态。再次,企业要遵循直接考核的原则,这一原则的实施是因为直接上级最了解员工,包括员工的工作成果、工作状态和工作态度,通过直接考核可以准确反映员工的真实工作情况。最后,企业要遵循差别性的原则,按照员工的考核结果来分配工资、奖金和职务晋升,这样才能充分发挥出激励员工的作用。

二、绩效考核对员工的影响

员工管理具有重要作用,而绩效考核作为员工管理的核心内容,能够起到激励员工的作用,因此要重视绩效考核工作,从不同方面去着手,确保绩效考核的作用能够发挥出来,进而带动企业管理的发展。

(一)影响员工的工作成就感

绩效考核关系到员工是否具备工作成就感,这指的是员工完成工作任务后的成就感,但这种感觉并不能持续保持,主要取决于员工自身的需求,然后按照不同层次的需求来获得成就感。多数人在工作过程中会将报酬作为基础,依靠自身的努力来达到获得报酬的标准,并发挥出自身的价值来转化为社会价值,目的是希望能够得到企业的认可,进而获得工作成就感。由此可见,绩效考核结果与员工的工作成就感有着紧密的联系,一旦考核结果不具备真实性、客观性等就会带来严重的影响,容易打消员工的工作成就感,从而使其降低工作的积极性,最终产生缺勤、离职等行为。

(二)影响员工的薪资报酬

对于员工来说,薪资报酬往往是工作过程中最为重视的,一般企业都会采取以薪资报酬为形式来体现出员工的工作绩效。现阶段,薪资报酬的形式已经越来越多样化,包括工资、奖金、物价补贴等,但根据实际调查情况来看,仍有很多员工对企业的薪资报酬不满,这是因为企业没有运用标准的绩效考核来分配员工的薪资报酬,从而导致员工的积极性受损,容易带来很多企业管理问题。

(三)影响员工的职业发展

作为企业管理内容的重要部分,绩效考核还关系着员工的职业发展,因为职业发展可以为员工提供更多参考信息,让员工结合自身情况来决定是否继续在企业就职。在绩效考核的运用下,企业能够掌握内部员工的发展能力和发展情况,并按照岗位需求来分配,同时还可以为员工制定科学、合理的职业规划。

三、在企业应用中绩效考核的重要性

随着新时期的到来,企业发展越来越快,面对激烈的市场竞争,需要落实好相关的管理工作,以此来提升企业的整体管理水平。绩效考核有利于改进原先企业管理的方向,确保企业管理更具科学性,并且通过绩效考核来掌握员工的工作细节和工作成果,并了解员工的工作态度,然后制定针对性的管理策略,有利于起到良好的管理效果,促使企业能够持续保持着活力,为推动企业可持续发展带来积极影响。对于员工来说,绩效考核能够督促他们保持工作的积极性,时刻提醒自身去学习、去努力,同时也能够全面认清自身的工作能力与素养,有助于激发他们的工作热情,从而更上一层楼,满足企业的发展需求,为企业发展提供有力的人才作支持。

绩效考核能够带领全体员工共同发展、共同进步,如对专业能力较差的员工,绩效考核可以发挥出警醒的作用,提醒他们当前市场环境的激烈,有利于激发他们去学习,改变自身现有的工作状态,努力为企业发展带来更大的贡献。而对专业能力较高的员工来说,绩效考核也可以帮助他们了解自己的能力和产生工作成就感,有助于做好科学的发展规划,并借助绩效考核结果来为自己获取更多的福利,这样不仅能够为企业带来更高的价值,还可以提升员工的生活水平和业务能力,最终形成企业内部的良性循环。因此,企业要认识到绩效考核的应用价值,加强对绩效考核的重视,确保能够充分发挥出绩效考核的作用,以此来应对新时期下企业发展所遇到的挑战^[1]。

四、存在问题

针对绩效考核体系的建立,需要不断优化和改进,但根据当前企业应用的情况来看,绩效考核还存在很多问题,致使企业发展受到很大的影响,不利于为企业管理带来应用优势。因此,针对目前绩效考核存在的问题,企业要深入分析并制定解决对策,避免因绩效考核的结果而打击员工工作的积极性,按照绩效考核标准来引导员工树立正确的职业观,严格规范自身的行为,从而为企业发展创造更多的价值。

(一)绩效考核缺乏科学性

就实际情况来看,企业的绩效考核存在缺乏科学性的问题,造成这一问题出现是没有考虑企业的实际情况,将一些私人因素掺杂到其中,从而导致绩效考核不够科学。作为企业管理工作的重要手段,绩效考核的作用不言而喻,但多数员工对绩效考核不够重视,常常忽略绩效考核,在工作中采取按部就班的方式,虽然能够按时完成工作任务,但无法带来工作上的成就感,时间一长就会打消员工的工作积极性。另外,在绩效考核缺乏科学性的基础上,其考

核结果也不具备准确性,容易削弱绩效考核对公司管理的意义^[2]。

(二)绩效考核标准缺乏规范性

目前,企业的绩效考核体系存在规范性不足的情况,致使绩效考核标准存在缺乏规范性的问题,这些都会带来不必要的管理问题,从而影响企业内部的工作氛围。由于绩效考核标准不够规范,很多考核内容会互相冲突,不仅会对企业的管理工作带来不利影响,还会影响企业绩效考核的结果,最终导致绩效考核的影响力被削弱,从而无法推动绩效考核的发展进程。对于企业来说,应该加强对绩效考核标准的重视,提升绩效考核标准的规范性,以此来推动企业的稳定发展^[3]。

(三)绩效考核的角度不具备整体性

作为企业管理中不可忽视的内容,绩效考核的建立要具有客观性、公正性和整体性。现阶段,很多公司所建立的绩效考核并不具备整体性,很多是由领导的个人意愿来进行管理的,掺杂进很多私人因素,这就导致徇私舞弊的现象非常普遍。而这种绩效考核在企业中十分常见,主要是因为领导具备话语权,容易在绩效考核中参加个人喜好,但这种因素也会带来企业内部之间的矛盾,不仅会增加管理问题,还可能带来冲突,从而影响企业员工之间的关系,最终阻碍企业正常运营。

针对这一情况,企业需要及时解决存在的问题,重视绩效考核角度是否具有整体性,考虑企业内部员工的参与情况,加强对考核结果的重视,尤其是要强化企业内部管理人员的责任意识,确保绩效考核角度具备整体性,以此来为员工的考核结果提供保障。

(四)绩效考核的管理缺乏系统性

绩效考核需要具备系统性的特点,这样才能实现对员工的全面考核,以此来反馈员工是否达到考核标准。但目前,大多数企业的绩效考核管理不具备系统性,往往采取单一的考核方式,即定期考核,这种考核方式无法确保考核结果具有准确性,容易为企业提供鱼龙混杂的考核信息,同时也影响员工工作价值的体现,最终干扰了企业的管理进度。受绩效考核管理缺乏系统性的局限,在实际绩效考核容易受到很多因素的干扰,上级也会将重点放在最终考核结果上,进而忽视了企业员工的工作过程^[4]。

五、应对策略

针对绩效考核在企业应用中存在的问题,需要认真分析并制定应对策略,确保绩效考核结果具有准确性,以此来为企业人力资源管理提供有力支持。对此,企业要加强对绩效考核的重视,做好各方面的准备工作,加大资源的投入力度,从而保证绩效考核工作顺利开展^[5]。

(一)提升绩效考核的科学性

绩效考核作为企业管理的重大改革,关系到内部员工的利益,为了能够维护企业员工的利益,各个部门需要做好协调合作,并且企业管理层要重视绩效考核,这样才能推动绩效考核工作顺利开展。首先,企业要尽可能的消除绩效考核工作过程中存在的阻碍,加大人力、资金和物力方面的投入,促使绩效考核环节能够得到优化,从而顺利推动绩效考核工作开展。其次,企业要做好动员工作,加强对绩效考核工作的宣传,明确绩效考核的目标,让全体人员明白绩效考核的重要性,然后选择适合的考核方法和程序,确保绩效考核结果准确。在宣传工作的开展下,越来越多的企业员工能够意识到绩效考核的作用,明白其对自身发展的影响,有助于更加规范自身的行为,努力朝着绩效考核的目标前进,从而激发员工的积极性。最后,企业应该建立高质量的绩效考核组织,并制定科学、合理的考核计划,将考核内容、考核方法和考核日期进行公布,让每一位员工都能理解企业的绩效考核计划,有利于减少他们对绩效考核的抵触情绪,真正做到全员参与。

(二)加强对绩效考核的分析

为了提升绩效考核的公正性,相关企业要按照最终的分析结果来判断绩效考核工作,其分析过程包括以下两点:首先,明确组织内各职位所要完成的任务,并清晰界定其工作职责。其次,将各个职位的任职资格进行确定,包括员工的学历、工作经验和工作时间等,这样才能展开全面的分析。在实际绩效考核的过程中,需要改变过去单一的考核形式,借助信息化技术来收集更多的信息数据,制定关于企业岗位的说明书,促使每一位员工都能够认识到自身所承担的岗位对企业的发展意义,理解绩效考核的内涵,让员工可以关注考核的过程和最终结果。并且,企业也能够紧跟市场发展的脚步,及时调整经营策略,为企业发展贡献更多的价值,从而保证绩效考核顺利开展^[6]。

(三)提升绩效考核标准的规范性

绩效考核标准必须要具备规范性,如果不能做到这一点,就会容易增加员工的不满,致使企业内部环境受到干扰。对此,企业需要调整原先的绩效考核标准,然后运用更加科学的绩效考核体系来提升员工的规范性,并要求考核过程具备规范性,不能将私人情感掺杂到其中,从而建立适合企业发展的绩效考核标准,以此来实现企业管理水平的提高,有利于强化企业的竞争意识。另外,企业要严格规范绩效考核的流程,一旦发现问题就要及时调整,避免受到不必要的因素干扰,同时要贯彻绩效考核环节的实施要点,进而发挥出绩效考核的有效性^[7]。

(四)注重考核结果的沟通

当绩效考核开展结束后,员工往往只是被告知

考核结果,却没有得到及时的反馈,企业也没有指出员工的不足之处,从而导致绩效考核失去有效性。企业要意识到绩效考核的目的是什么,这并不是单纯的利益分配或奖惩,而是通过绩效考核来掌握员工的个人能力,并为其指导需要改进之处,促使企业与员工共同成长,减少员工之间的差距,这样才能实现双赢。对此,企业要加强对考核结果沟通的重视,采取相应的绩效面谈形式,为员工提供被指导的机会,同时企业也可以了解到员工对考核结果是否满意,有助于疏导员工的心理问题,帮助他们打消对企业绩效考核的抵触情绪,从而激发他们的工作积极性。另外,企业要设立专门的申诉部门,如果员工对此次考核结果有所不满,可以在正规渠道中进行申诉,一旦发现考核结果有问题,企业要立刻改正,并给予准确的考核结果^[8]。

六、结语

绩效考核关系到企业的最终发展,因此企业要加强对绩效考核的重视,通过制定科学、合理的绩效考核标准来开展相关工作,避免产生考核结果不准确的情况。目前,绩效考核工作还存在很多不足之处,所以企业要及时改正,确保考核标准具有公正性、客观性。

参考文献:

- [1]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(31):2.
- [2]应晨薇.绩效考核在企业管理中的应用探微[J].商场现代化,2019(20):2.
- [3]张再兴.绩效考核在企业管理中的应用与优化[J].现代营销(经营版),2019(11):1.
- [4]周莉娜.绩效考核在企业安全风险管控中的应用研究[J].中国集体经济,2019(18):3.
- [5]李妍.绩效考核在企业薪酬管理中的价值与应用[J].现代商业,2019(16):2.
- [6]闫侯华.绩效考核在企业项目管理中的应用与实践[J].现代经济信息,2019(11):2.
- [7]刘进学,李波,尉红刚.浅析绩效考核系统开发及其在企业管理中的应用[J].中国管理信息化,2019(06):2.
- [8]王雪新,张宝生.360度绩效反馈考核在企业实施过程中存在问题及对策[J].商业经济,2019(02):5.