

关于企业人力资源管理中绩效考核问题的思考

黄倩倩

国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司, 浙江 温州 325400

[摘要] 企业人力资源薪酬管理中绩效考核是一个重要的环节, 对于企业的发展和员工的激励起着关键作用。此文首先分析了绩效考核在人力资源管理中的地位和作用, 指出绩效考核可以有效激励员工, 提高整体工作效率, 从而促进企业发展。然后探讨了企业绩效考核中存在的问题, 如评估指标不够科学、评估方式单一等。最后结合实际情况提出了完善企业绩效考核工作的建议, 包括制定科学的评估指标体系、多样化的评估方式以及加强员工培训等。

[关键词] 企业; 人力资源; 绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9578

中图分类号: F27

文献标识码: A

Thoughts on Performance Appraisal in Enterprise Human Resource Management

HUANG Qianqian

Pingyang County Power Supply Company of State Grid Zhejiang Electric Power Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325400, China

Abstract: Performance evaluation is an important part of human resource compensation management in enterprises, playing a crucial role in the development of enterprises and employee motivation. This article first analyzes the status and role of performance appraisal in human resource management, pointing out that performance appraisal can effectively motivate employees, improve overall work efficiency, and promote enterprise development. Then, the problems in enterprise performance evaluation were explored, such as unscientific evaluation indicators and single evaluation methods. Finally, based on the actual situation, suggestions were put forward to improve the performance evaluation work of enterprises, including developing a scientific evaluation index system, diversified evaluation methods, and strengthening employee training.

Keywords: enterprise; human resources; performance appraisal

引言

在现代企业管理中, 人力资源是企业的重要组成部分。随着市场竞争的加剧, 如何有效地管理企业的人力资源成为了企业发展的关键因素。薪酬管理作为人力资源管理的核心内容之一, 对员工的绩效考核起着至关重要的作用。一个公正、合理的绩效考核制度不仅能够提升员工的工作积极性和满意度, 还能够促进企业的发展和 innovation。

1 人力资源管理中绩效考核的地位和作用

1.1 绩效考核对于人员任用的基础依据

绩效考核在人力资源管理中的地位和作用不言而喻。作为员工能力和工作表现的重要评估方式, 绩效考核可以提供决策者针对员工职务升迁、晋升、培训等方面的基础依据。首先, 绩效考核可以帮助企业确定员工是否适合当前岗位及职责, 进而制定后续培训计划、任命决策等。通过对员工的工作表现进行全面、客观的评估, 企业可以发现员工的优点和不足, 评价员工的工作质量和效率, 了解员工的工作习惯以及和同事、上司之间的沟通程度等方面的表现。这有利于企业更好地选择、使用、管理和开发人才。其次, 绩效考核还可以为企业为员工晋升和职务调整等方面的参考依据。通过对员工绩效状况的评估, 企业可以识别出那些表现优秀的员工, 并据此为他们提供晋升或岗位调整的机会, 激励员工持续发挥自身的优势。同时,

对于一些表现欠佳的员工, 企业也可以采取相应的培训措施, 提高他们的工作水平和综合素质, 以期更好地适应企业的需求。总之, 绩效考核在人力资源管理中具有重要的地位和作用。通过科学、全面的绩效考核评估, 企业可以更好地了解员工的工作表现和潜在问题, 制定相应的培养和激励策略, 提高员工的工作积极性和生产效率, 进而推动企业的长期发展。

1.2 绩效考核是员工调度和职务升降的重要依据

绩效考核作为企业人力资源薪酬管理中的重要一环, 对于员工调度和职务升降起着举足轻重的作用。在人力资源管理中, 绩效考核是决定员工职责和任用的基础依据之一。绩效考核可以帮助企业调整员工的岗位和职责。通过对员工的工作表现进行全面、客观的评估, 企业可以了解到员工的工作能力、职责履行情况、沟通协作能力等方面的表现, 进而确定是否需要调整员工的岗位、职责。这有利于企业更好地配置人员, 发挥每个员工最大的潜力, 提高员工的工作积极性和生产效率。绩效考核还可以为企业的职务升降提供重要参考依据。通过对员工绩效状况的评估, 企业可以识别出那些表现优秀的员工, 并据此为他们提供职务晋升的机会, 进一步激励员工持续发挥自身的优势。同时, 对于一些表现欠佳的员工, 企业也可以采取相应的惩罚措施, 如调整其职务、限制晋升等, 以期提高

员工的工作水平和综合素质。

总之，绩效考核在人力资源管理中具有举足轻重的地位和作用。通过科学、全面的绩效考核评估，企业可以了解员工的工作表现和潜在问题，进而为员工的调度和职务升降做出决策，提高员工的工作积极性和生产效率，推动企业的长期发展。

1.3 绩效考核是薪资奖励的有效依据

通过绩效考核可以评估员工的工作表现和能力水平，为企业提供有针对性的薪资奖励措施。员工的优秀表现和高产率工作是企业发展的重要动力，因此，在薪资体系设计中应该将员工的绩效考核结果纳入考虑范围。例如，根据员工的绩效考核结果，给予绩效津贴、年终奖金、晋升加薪等多种形式的奖励，这样既可以激发员工的工作热情，又可以提高员工的工作效率，增强员工的归属感。

绩效考核也可以帮助企业实现内部公正公平，避免薪资差距过大导致的不满情绪和员工流失。在实际操作中，往往会出现一些员工因为自身经验和能力较强而得到更高的薪资报酬，而其他相对低级别的员工则只能得到基本薪资。这种薪资差距如果过大，可能会导致员工之间的不公平感和不满情绪。通过对员工的绩效考核进行系统化、科学化的评估，可以更加客观地反映员工的工作表现，使得薪资奖励更具公正性与合理性。

总之，绩效考核在人力资源管理中具有重要作用，尤其是在薪资管理方面。通过科学、全面的绩效考核评估，企业可以为员工提供有针对性的薪资奖励措施，提高员工的工作积极性和生产效率，同时也可以帮助企业实现内部公正公平，推动企业的长期发展。

2 企业绩效考核中存在的问题

2.1 绩效考核目的不明确

目标模糊不明，一些企业在制定绩效考核目标时往往缺乏明确的规划和设计，导致绩效考核的目标和作用不清晰。这就会使得绩效考核成为一种单纯的形式主义，缺乏实际价值和意义。指标设置过于简单化和粗糙化，一些企业在制定考核指标时往往没有充分考虑岗位特点和工作内容，导致指标设置过于简单化和粗糙化。这样会使得绩效考核结果失去科学性和全面性，影响企业的决策和员工的积极性。只关注个人而不关注团队，企业在绩效考核中可能只关注个人水平，忽略了团队协作和合作的重要性。这样会导致员工之间的恶性竞争和互相排斥，影响团队效能和企业整体效益。

2.2 员工对绩效考核工作的不理解

对考核标准和评估方法不了解，很多员工并不知道企业的考核标准以及评估方法是怎样的，他们可能不清楚自己的工作表现是否符合公司的标准，从而影响绩效考核的结果。缺乏有效沟通和反馈机制，有些公司在进行绩效考核时缺少有效的沟通和反馈机制，导致员工无法理解绩效

考核的目的和过程，也无法得知自己在考核中的表现和成绩，这就使得员工对绩效考核的工作缺乏信心和认同感。

重视个人而忽视团队，在一些公司中，员工对绩效考核的过程和结果缺乏理解，主要是因为这些公司更注重个人表现，却忽视员工之间的共同协作和团队精神。这就会导致员工不愿意全力配合团队完成任务，从而影响整个团队的工作效率。

2.3 可量化所占指标比重较低

可量化指标的比重不够高，在一些公司中，可量化的指标在绩效考核中的比重不够高，导致员工的工作成果无法充分体现在绩效考核中。这就会影响员工对绩效考核制度的信任和认同度。非可量化指标难以评估，企业绩效考核中除了可量化的指标外，还有许多非可量化的指标（如团队协作、领导能力等），但这些指标往往难以量化和衡量，从而难以在绩效考核中得到应有的重视和反映。可量化指标设置不合理：有些公司在设置可量化指标时，只关注单一指标，忽略其他重要的指标，从而使得绩效考核结果偏向单一指标，无法全面反映员工工作表现和能力水平。

2.4 考核主观性太强

考核标准不公正，在一些公司中，考核标准不够公正，由于不同领导和部门对绩效考核的标准和评价标准不同，令员工很难理解和接受。考核过程缺乏透明度，在一些公司中，员工对绩效考核的过程和结果缺乏透明度，尤其是在设置考核标准、评估过程和结果公布等关键环节中，缺少有效的沟通和信息披露机制，导致员工对绩效考核结果的真实性和可靠性存疑。评价人员主观性过强，在企业绩效考核中，评价人员的主观性往往会影响绩效考核结果的公正性和客观性。如果评价人员缺乏专业知识或有偏见，就容易导致绩效考核结果的失真。

2.5 考核周期设置不合理

考核周期过长，一些公司的绩效考核周期过长，可能需要半年或更长时间进行一次考核，这就会导致员工在较长时间内不能及时了解自己的工作表现和其他问题，从而影响员工的积极性和企业的发展。考核周期过短，有些公司的绩效考核周期过短，仅为一个月或更短时间。这样会导致考核结果缺乏全面性和客观性，员工也难以适应短期考核的压力。考核周期设置不合理，在一些公司中，绩效考核周期设置不合理，可能与公司的业务周期不匹配，导致绩效考核结果不反映实际情况，影响企业的发展。

2.6 考核关系不够合理

考核者与被考核者之间关系过于紧密，在一些公司中，由于考核者与被考核者之间关系过于紧密，可能是亲戚、朋友或同事等，导致考核结果缺乏公正性和客观性。考核者缺乏权威，在一些公司中，考核者缺乏权威，难以评估被考核者的工作表现和能力水平，影响绩效考核的公正性和准确性。缺少多元化的评价机制：在一些公司中，仅由

一个人或一组人进行绩效考核，没有多元化的评价机制，会影响绩效考核结果的全面性和准确性。被考核者缺少反馈机会，在一些公司中，被考核者缺少反馈机会，无法了解自己考核中的表现和成绩，从而影响员工对绩效考核制度的信任和认同感。

2.7 对考核结果不重视

考核结果未得到充分利用，在一些公司中，考核结果并没有被充分利用起来，甚至被忽视，导致员工的激励和奖惩措施不能有效地实施。考核结果缺乏及时性，有些公司在绩效考核后，不能及时反馈考核结果，也无法在组织内部进行沟通和交流，这就会导致员工对于考核结果的不满和挫败感。缺乏有效的奖惩机制，在一些公司中，缺乏有效的奖惩机制来鼓励优秀员工和改进工作不足之处，从而导致员工对于绩效考核失去信心和动力。绩效考核与薪酬激励不匹配，在一些公司中，绩效考核和薪酬激励没有良好的匹配，可能出现绩效优秀但薪酬待遇不高或绩效欠佳但薪酬待遇过高等情况，影响员工的积极性和工作动力。

3 企业绩效考核工作完善建议

3.1 提升绩效考核管理理念

加强绩效考核的宣传和培训，企业应该加强对于绩效考核制度的宣传和培训，让员工了解考核标准和流程，并且提供相应的培训机会，以提高员工的绩效意识和认同感。建立科学合理的绩效考核指标体系，企业应该根据自身的业务特点和发展需求，制定科学合理的绩效考核指标体系，确保考核指标与公司战略目标的一致性和可操作性，同时还要关注指标间的平衡性和完整性。引入多元化的评价方法和工具，企业应该引入多元化的评价方法和工具，包括 360 度评估、KPI 评估等，以提高评价结果的客观性和准确性。

3.2 建立有效的绩效管理系统

明确公司目标，在建立绩效管理系统之前，确保公司有一个清晰的战略计划和明确的目标。所有绩效目标都应该与公司的战略方向和目标相符合。建立可衡量的绩效指标，绩效指标应该是可衡量的、具体的和可操作的，并且应该能够反映出公司目标的实现情况。例如，评估电力公司员工表现的关键绩效指标，如电力设备安全操作方面的表现，包括事故数量、事故成本、工伤率；员工在保障电力供应方面的表现，如电网负载率、电压稳定性、停电次数、停电时长等；员工在推进节能减排工作方面的表现，如电力损失率、二氧化碳排放量等；员工在提升客户满意度方面的表现，如客户投诉率、服务质量评分等。

3.3 明确绩效管理的目的

促进员工发展，通过绩效管理，企业可以更好地了解员工的职业发展需求，提供相关的培训和发展机会，从而提升员工的能力和素质。激励员工表现，通过设定绩效目标和奖励机制，可以激励员工展现出更好的表现和贡献，

增强员工的工作动力和积极性。

3.4 明确绩效管理的实施路径

明确目标和期望，首先需要明确组织的目标和期望，并将其转化为具体的绩效指标。这些指标应该与组织的战略方向相一致。设计指标和评估方式，在设定绩效指标时，需要考虑它们的可衡量性、可靠性和有效性。另外，还要确定相应的评估方式，如问卷调查、自我评估、360 度反馈等。

3.5 制定系统性的考核标准

确定考核目标，这个目标应该能够量化或衡量，以便在后续的考核中进行比较和评估。选择合适的考核指标，接下来需要选择合适的考核指标。这些指标应该与考核目标密切相关，并能够反映出被考核者的表现。例如，对电力公司员工绩效的评估如安全生产指标、重大事故发生率、安全教育培训率、安全检查合格率等。

3.6 进行精细的奖惩措施

明确考核目标，首先，需要明确考核的目标和范围。例如，是对个人还是团队进行考核？考核的目标是生产力、质量、客户满意度、成本等？这些考核目标应该与公司战略和业务重点紧密相关。选择合适的考核指标，在选择考核指标时，必须确保它们能够有效地反映出实际情况，并且具有可衡量性、可靠性和有效性。尽可能选择全面且符合要求的指标，以避免忽略任何一个方面。

4 结语

绩效管理是一个不断完善的过程，它可以帮助企业了解自身的业务情况、员工表现和发展需求，并采取相应的措施来优化组织和员工的绩效。要进行有效的绩效管理，需要明确绩效管理的目的、实施路径以及制定系统性的考核标准。绩效管理的目的包括促进员工发展、激励员工表现、改善组织绩效、管理员工表现和制定合理的薪酬策略。在实施绩效管理时，需要确定考核目标、选择合适的考核指标、确定权重、设定标准、建立评估流程，并及时反馈和改进。

【参考文献】

- [1] 李炜. 关于企业人力资源薪酬管理中绩效考核问题的思考[J]. 大众商务, 2022(21): 274-276.
 - [2] 岳雅. 人力资源薪酬管理中的绩效考核问题研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2021(10): 3.
 - [3] 吴梦月. 企业人力资源薪酬管理中的绩效考核问题探讨[J]. 企业改革与管理, 2022(6): 3.
- 作者简介：黄倩倩（1991.7—），女，毕业院校：三峡大学，学历：大学本科，所学专业：电气工程及其自动化，就职单位：国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司，职务：人力资源部副主任，职务年限：1 年，职称级别：工程师。