

# 基于人力资源绩效考核管理问题的分析

彭成春

临沂市河东区行政审批服务局, 山东 临沂 276034

**[摘要]**我国近些年经济飞速增长, 整体经济结构不断发生改变, 各个企业单位积极针对经济结构进行分析, 并通过人力资源部门进行人力资源结构调整和人力资源管理来实现企业发展, 在人力资源管理过程中最重要的一项管理方式就是绩效考核, 绩效考核贯穿整个企业管理的全过程, 可以说是企业管理的终端, 为企业发展提供优质的管理框架并提升员工的工作效率工作质量, 提升企业自身发展空间, 但是目前人力资源绩效考核管理还存在一些问题导致管理力度相对较差, 因此需要针对这些问题进行分析, 更好的为企业发展提供保障。

**[关键词]**人力资源; 绩效考核; 管理问题

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3969

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

## Analysis of Human Resources Performance Appraisal Management

PENG Chengchun

Linyi Hedong Municipal Bureau of Administration Examination and Approval Service, Linyi, Shandong, 276034, China

**Abstract:** In recent years, Chinese economy is growing rapidly and the overall economic structure is constantly changing. Each enterprise unit actively analyzes the economic structure and realizes enterprise development through the human resources department's human resource structure adjustment and human resource management. In the process of human resources management, the most important management method is performance appraisal. Performance appraisal runs through the whole process of enterprise management, which can be said that it is the terminal of enterprise management. It provides a high-quality management framework for enterprise development, improves the work efficiency and quality of employees and improves the enterprise's own development space. However, there are still some problems in human resource performance appraisal management, which lead to relatively poor management. Therefore, it is necessary to analyze these problems and guarantee for enterprise development better.

**Keywords:** human resources; performance appraisal; management problem

### 引言

目前我国普遍存在经济发展过快而人力资源管理相对滞后的现象, 人力资源管理与企业发展和实现员工自身价值有着紧密联系, 通过人力资源绩效考核管理可以对整体管理体系提供可靠的绩效数据作为评价资料, 是企业发展中最直接的质效依据, 绩效考核这种全过程动态考核制度对员工的工作积极性和主动性有很大的提升, 是企业发展的重要环节。

### 1 人力资源绩效考核管理的概述及重要性

人力资源绩效考核管理制度是企业单位为了在日常生产工作中更好的完成周期目标而制定的制度, 通过企业单位实际情况和现有手段对员工工作日常和工作职能执行情况进行实时监控管理并进行评估反馈以提升员工的工作效率和质量, 以业绩的形式进行管理有助于企业管理对各位员工工作状态及情况能力进行准确的分析, 并在工作能力、工作潜力、工作绩效等多方面多层次进行考核。

人力资源绩效考核管理逐渐改革优化逐渐实现了管理工作现代化信息化智慧化发展, 对企业管理机制的运行有着积极地作用, 可以大幅度提升员工的工作效率实现预期规划经营管理的目标并对企业发展的各项目标不断明确, 保证工作主体清晰流程有条理, 现阶段企业发展离不开人才的培养, 企业发展过程中需要大量综合素养人才及专项业务人才, 企业也逐渐加强对企业人才培养的重视, 而绩效考核可以根据企业赋予的基础条件对员工的工作内容工作职能及效益薪资进行调整实现人才结构科学化, 并为整体人事变动提供了优质的制度环境提升员工工作热情。

### 2 人力资源绩效考核管理目前存在的问题

#### 2.1 企业对人力资源绩效考核管理重视程度低

由于长期沿用传统的考核手段很多企业没能及时进行人力资源绩效考核制度管理转型工作跟进, 很多时候对人力

资源绩效考核的重视程度较低，人力资源绩效考核意识较差，很多员工由于上级疏忽以后导致上行下效甚至对人力资源绩效考核产生抵触情绪，长此以往恶性循环逐渐导致人力资源绩效考核工作开展过程中阻力过大进展缓慢甚至出现停滞现象。

在企业的日常经营管理过程中，各项运营活动没有讲绩效考核制度作为企业管理参考和运营方向，没有明确人力资源绩效考核的管理地位，对各项工作的结果和过程反馈不足，管理人员与被考核人员之间的沟通较少，对很多问题不能及时发现及时解决，很多人力资源绩效考核工作出现脱节的现象，很多人力资源绩效考核工作环节过于形式化流程化，没有实际考核意义且考核层面较为单一逐渐形成人力资源绩效考核重视程度低的现象。

## 2.2 人力资源绩效考核开展的目的模糊不明确

现阶段我国企业很多时候在人力资源绩效考核方面考核仅凭员工表现进行衡量评价，整体工作主观性比重过大，没有科学的规范标准和制度设计进度规划，在人力资源绩效考核的目的方面不够明确，宏观认知不足仅逐渐将整体人力资源考核微小化，对整体战略目标与个人绩效的衔接性不强。

## 2.3 企业人力资源绩效考核管理的制度不完善体系不健全

想要做好管理工作需要严格的管理制度和完善的管理体系，同时需要良好的玩不环境和竞争对标等形式进行适当扩大，保证在管理框架内整体实现良性竞争和对标优化，并根据实际情况进行分析，但是现阶段人力资源绩效考核的制度制定上缺乏科学性，很多制度条例通过借鉴直接套用导致与自身实际情况和外部发展环境不符，整体体系与企业发展不适配，在整体人力资源绩效考核工作开展中导致管理参与性不足。

## 2.4 人力资源绩效考核管理中认知不足，管理人员专业性不强

人力资源绩效考核的管理人员需要有一定的专业性并保证整体工作细致，规划设计中保证个人绩效与企业整体发展战略衔接性较强，目前很多人力资源绩效考核管理人员对绩效考核管理的认知不足，在专业水平方面存在一定的短板导致人力资源绩效考核制度标准较低，人力资源绩效考核环境较差，很多长期计划对员工负担加重且实际效果不佳，很多机制过于传统死板，在行政活动和企业管理方面没有进行细致的区分导致很多工作行政干预过多导致人才流失程度较大。

## 2.5 人力资源绩效考核管理考核目标及指标权重存在问题

人力资源绩效考核的考核目标没有进行细化，整体层面设计单一，对目标与实际情况的结合程度较低导致工作压力较大或者工作效率较低的现象，在考核指标的权重方面对各项指标和目标的分析不够准确，对一些静态指标与业绩分配方面存在很多盲点，导致人力资源绩效考核的实际价值和社会价值较低，在人力资源绩效考核工作开展中普遍存在考核制度目标和指标缺乏综合性，很多管理人员将工作过于理想化导致整体工作进度缓慢员工工作压力较大，对整体工作效率质量都有着影响，长期沿用员工的积极性和心态都会发生变化，没有实际意义。

## 2.6 人力资源绩效考核管理问题信息化现代化建设相对滞后，发展缺乏前瞻性

在人力资源绩效考核管理过程中很多时候依旧完全依靠管理人员进行数据采集分析和评估，对现代化技术信息化设备应用较少，这种管理模式很多时候存在外界因素干预较多，对整体制度的公开性透明性和公平性都有一定影响，同时在人力资源绩效考核管理平台信息化现代化 建设方面相对落后，很多时候在管理创新优化上缺乏前瞻性，不能准确预测未来发展趋势。

# 3 人力资源绩效考核管理存在问题的解决方案

## 3.1 完善人力资源绩效考核管理制度体系

想要企业整体战略发展的目标实现，需要积极利用考核结果和相关数据反馈对员工状态进行调整，并指定相对应的奖励机制，通过制定科学合理的管理制度来进行薪酬体系优化并将薪酬体系与人力资源绩效考核紧密联系，保证企业发展与员工个人经济收益相挂钩，同时需要制定科学的岗位晋升体系来对员工进行激励，对能力突出专业技能强的人才需要给予相应的晋升反馈，在制定人力资源绩效考核制度和体系时不能完全借鉴其他企业的制度体系，需要通过分析自身企业发展目的和实际情况进行优化创新。

## 3.2 明确人力资源绩效考核管理目的，强化人力资源绩效考核管理意识

在人力资源绩效考核工作开展过程中需要积极与员工进行沟通并听取不同部门的员工的意见和建议适当采纳，明确各部门绩效考核的目的并通过对管理体系的优化和企业文化的结合逐渐提升人力资源绩效考核的管理意识，提升企

业活动的参与频率明确人力资源绩效考核的管理主体，更好的完成人力资源绩效考核工作。

### 3.3 加强人力资源绩效考核管理人员专业性培养

对人力资源绩效考核管理人员的培养方面需要格外注意，人力资源绩效考核直接关系到企业发展的人才收入或者流失，需要将人力资源绩效考核管理人员的各项行政活动和管理活动确责并细化，在一些管理重点和重点部门的人力资源绩效考核管理上需要格外注意，通过提升人力资源绩效考核人员的专业素养实现企业人才结构优化和年龄结构搭配，保证更高效高质的完成企业发展。

### 3.4 人力资源绩效考核目标准确一致，考核指标权重科学合理

人力资源绩效考核需要将个人绩效与企业整体战略发展相结合，保持目标一致发展不掉一致，才能实现企业整体提质增效，积极进行人力资源绩效考核发展前瞻，保证走在市场发展的前沿，并定期让被考核人员参与人力资源绩效考核制度制定将企业发展作为制度体系制定的基础并积极与各部门员工进行沟通，在人力资源绩效考核指标权重制定上需要专业性人才进行分析，保证个层面绩效考核占比科学可行。

### 3.5 加强人力资源绩效考核信息化平台建设

人力资源绩效考核工作人员需要具备发展性眼光和前瞻性思维来对未来发展的趋势进行分析，未来管理信息化智慧化是必然趋势，需要积极进行人力资源绩效考核信息化平台建设，进而实现外部因素干扰降低保证整体考核工作透明。

## 4 总结

企业发展对人才的需求量巨大，想要企业稳定高效运行需要针对性进行人才结构搭配，人力资源绩效考核是通过社会实践较为优质的管理模式，在人力资源绩效考核制度体系方面要不断优化创新并积极进行智慧化信息化平台建设以提升人力资源绩效考核管理质量。

### 【参考文献】

- [1] 顾永. 关于企业人力资源管理绩效考核相关问题的几点思考[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021(5): 1-2.
- [2] 刘璐. 金融企业人力资源管理中绩效考核的问题及对策[J]. 中国集体经济, 2021(14): 110-111.
- [3] 林晓玮. 绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用分析[J]. 经济管理文摘, 2021(9): 130-131.

作者简介：彭成春（1986.9-），女，德州学院，工商管理专业，临沂市河东区行政审批服务局，中级经济师。