

探讨人力资源管理下提高绩效考核水平所面临的问题

摘要：当今社会经济水平发展极快，企业间竞争日趋激烈，人力资源管理是确保企业具有竞争力的内在要素，人力资源管理中重要环节即绩效考核管理，其在一定程度上决定了企业的管理水平与市场竞争力，人力资源管理通过运用合理的绩效考核可以激发员工的积极性与工作热情，减少企业人才的流失，提高企业内部稳定性，进而增加企业市场竞争力。

关键词：人力资源管理；绩效考核管理；人才；报酬激励制度；

引言

绩效考核是一种提高员工工作热情、加强企业管理为目的的有效手段，人力资源管理在进行绩效考核管理时会收货管理上的便利性，同样也因绩效考核管理的突出作用使得企业管理需要不断优化绩效考核管理水平。近些年来我国市场经济日渐繁荣与完善，竞争也日渐趋激烈，为更好的为企业实现稳健运营、创造经济利益、防范经营风险，因通过明确绩效考核管理的具体工作内容和相应问题，并在当今客观经济规律下提出相应的解决对策，以此提高员工的工作能力以及工作积极性，确保企业的人才竞争力[1~2]。本文对人力资源中的绩效考核管理提出几点看法，具体报告如下。

1、现阶段绩效考核管理中潜藏的问题

(1) 绩效考核周期是绩效考核管理的关键环节，科学的绩效考核周期应满足被考核员工与考核部门的平衡状态。目前企业中的绩效考核大多存在周期设置过长或者过短的缺点，其虽然是管理企业的有效方法，被企业管理层所重视，但也有部分企业对绩效考核管理依然漠不关心，认为企业发展任务高于绩效考核，因此将考核周期设置过长，使得现有的考核结果与员工实际绩效有一定出入，往往没有对考核周期进行充分探查，导致员工对绩效考核的结果不重视，自然无法发挥绩效考核原本激发员工工作积极性的目的。绩效考核周期过短同样会导致负责绩效考核部门与被考核员工的工作负荷量大，使其长期处于高压状态，使员工对考核产生抵触情绪，进而无法发挥绩效考核应有的作用。

(2) 员工的创造力与积极性对实现企业发展而言有重要作用，所以企业管理层为激发员工的积极性实施绩效考核管理，但是由于负责设计企业绩效考核的管理层能力有高有低，所实行的绩效考核制方法、制度、技术以及遵循的绩效考核管理理念均较为落后，相对滞后无法满足现代企业发展的时机需求，导致员工积极性不高，其主要表现在现有的绩效考核管理无法满足企业发展的实际需求，导致员工工作热情不高涨。管理者对绩效管理理论的掌握程度不高，理论不先进，无长期战略规划以及没有制定公司发展需要的具体绩效管理模式。绩效考核过程中往往不够客观，管理人员会将自身一部分的主观性加入考核，在无法摒除个人情感因素的情况下进行绩效考核工作，导致绩效考核的实际性以及准确性受到影响。另一方面由于部分企业人才结构较为特殊或者分布不合理，在企业发展的过程中吸纳的人员学历以及工作年龄、专业等均不对等，在考核期间无法与考核部门进行有效沟通，导致绩效考核工作遭遇部分抵触情绪，导致绩效考核的目的无法达到[3~4]。

(3) 在部分企业实际绩效考核中没有清晰的解释与说明。导致企业绩效管理缺乏群众基础，管理停留在形式表面上，并没有深度落实，由于绩效管理的不受重视或者部门不负责任，导致主观评价考核，考核

环节较单一，难以维持今后其他管理工作之间的互相持续结合，使得考核者与被考核者之间存在断层，最终导致考核者的绩效辅导无法收获预期价值，绩效改进计划也存在无法顺利进行的问题。

2、绩效考核管理相应解决措施

(1) 员工是企业的重要组成部分以及发展动力，对于绩效考核工作的顺利实施而言，调动员工的工作积极性可为企业发展提供巨大动力，对降低经营风险具有重要影响。因此企业管理层应加强员工在绩效考核管理过程所收获的利益，以此调动员工的参与性，通过完善与建立报酬激励制度，设置相应的奖励对员工进行鼓励，实行物质上的奖励满足员工的愿望，设定不同的门槛以及多次获得优秀等级的员工有额外晋升奖励，不同的门槛奖励不同的物质，根据绩效考核完成度依次提高物质奖励水平，让员工真正热爱自己的工作，注重工作细节，通过给予员工相应的职务晋升机会，激发员工工作积极性，相反绩效考核不达标和基本达标的工作人员进行记录，若多次考核均未完成相应任务。则根据实际情况进行安排、降职以及辞退。

(2) 绩效考核周期的设置非常关键，应充分考虑到不同绩效考核周期其可能产生的副作用，保证绩效考核的便利性与实用性，通过企业的具体情况进行绩效考核的设置，绩效考核的周期应根据企业发展阶段与企业目标相契合，根据被考核职位的性质、考核指标的性质以及不同的工作内容设置考核周期，通常情况下职位的工作绩效考核周期较标准周边绩效容易设置，通过设置稍短的工作目标进行绩效考核，保证考核周期可以充分考察到员工的工作状态。其次考核指标的不同也对应不同的考核周期，性质较为稳定的考核指标应该尽量设置较长时间的考核周期。标准的性质考核周期往往努力的员工可以达到标准，所以在一般情况下对标准任务绩效的周期设置不难设置，通过短期绩效考核充分保证员工的工作积极性。对标准周边绩效的考核则应适当延长，确保绩效考核纳入内容的准确性[5~6]。

(3) 提高员工绩效还应加强考核管理的落实力度，确保绩效考核的规章制度可以充分落实。绩效考核的具体指标应满足企业自身的发展情景，作为辅助企业高层制定的企业发展战略规划而进行规划，确保将员工自身的发展目标融入到企业的发展计划中，根据绩效考核管理的方法将其融入到日常管理中，从而提高人力资源管理水平以及提高绩效考核的贯彻力度以及执行效率。企业应该建立完善的工作计划系统辅助绩效考核管理，将每天的工作任务完成目标与考核目标进行匹配，提高绩效考核管理的宣传力度。此外还应加强工作任务的科学分配，确保员工可以快速的得到任务并高效的完成。通过构建合理的组织机构以及增加每个部门的协作力度，以此保持合作默契，确保企业内部各部门的不断运转，并以此加强执行力度与培养知行文化，管理层在执行过程中针对出现主观考核绩效的情况应主动解决，对绩效考核管理严格审核确保，精确到细节，并且自身履行责任同时履行绩效考核义务，落实企业各层次的绩效管理工

作，建立流畅的沟通机制，确保将各部门被严格管理，并将绩效管理工作深度落实。

(4) 为保证绩效考核工作可以达到激励员工与调动员工积极性的目标，应重视对员工的目标进行引导，面临较高工作积极性以及高度负责的员工时，其会为了完成目标进而受到高度驱动，可能有时会影响自身的生活规律与私人时间，这种情况下应该对员工适当减压，通过提供合理的工作目标保障员工工作积极性的同时对其合理引导，并严格绩效考核的制度，杜绝试图蒙混过关、投机取巧的现象发生，采用适当的激励以及教育形式避免此类现象发生。

3、结束语

现代的企业管理模式已经发生了诸多转变，其中人力资源管理也受到了诸多影响，随着大数据时代背景影响以及世界经济一体化，使得原本企业的绩效考核理念落后、单一的局现性逐渐体现，而绩效考核管理是一项实践性强、技术含量高以及理论知识更迭较快的工作。实际操作中绩效考核既要以组织既定的目

标为主也有参考员工的具体情况，往往无法顺利完成绩效的跟踪、手机以及分析评价，所以实行客观的绩效考核股从而行可为管理层提供相关发展依据以及为人事决策提供参考意见，对防止企业内部人才流失非常重要，有利于增加企业的效益。企业应该对员工达标行为合理引导、提高绩效的执行贯彻力度、设置科学的绩效考核周期以及完善报酬激励制度，可以提高绩效考核管理水平。

参考文献

- [1]陈雅玲.胜任力模型在民营企业人力资源管理中的应用[J].经济管理：文摘版，2016(9):00197~00198.
- [2]于文浩.战略性打造企业培训体系的“三重门”:基于业务生命周期视角[J].现代远程教育研究，2017(2):53~59.
- [3]范远卓，陈博.胜任力模型在民营企业人力资源管理中的应用分析[J].中国高新技术企业，2016(14):169~170.
- [4]苏静.胜任力模型在民营企业人力资源管理中的应用探讨[J].中国管理信息化，2016,19(24):65~66.
- [5]马金霞，崔然红.东北地区民营企业人力资源开发研究--经济新常态下[J].现代商贸工业，2017(2):74~75.
- [6]张建华.基于胜任力模型的人力资源管理实践--以P公司为例[J].盐城工学院学报(社会科学版)，2015,28(3):57~61.
- [7]雷浩伟，金莹，闫博文.国内胜任力模型研究综述--基于企业与政府人力资源管理的比较分析[J].西部经济管理论坛，2017(3):50~56.
- [8]李雯雯，方昆.基于胜任力的人力资源管理应用型人才培养研究---以培训专员为例[J].商，2015(33):29.
- 何成子.人力资源管理中的绩效考核管理研究[J].低碳世界,2018(06):299-300.