

人力资源管理部门绩效评价途径分析

赵秀明 乔兵 王建

内蒙古自治区城镇供排水监测中心

DOI:10.32629/btr.v2i12.2687

[摘要] 随着社会经济的发展,企业之间的市场竞争越来越激烈。每个企业都在寻求一条稳定的发展之路,人力资源优势已经成为企业间竞争的关键。人力资源管理中的绩效评估是一个正式的员工评估系统,是业务经理和员工之间进行有效沟通的重要活动。本文阐述了人力资源管理部门绩效考核的内涵,分析了目前企业绩效考核管理中存在的问题,并对改进绩效考核管理的有效途径进行了具体研究。

[关键词] 人力资源; 绩效评价; 管理分析

1 人力资源管理部门绩效评价的内涵

绩效评估是人力资源管理的有效评估手段。企业人力资源管理部门在进行具体绩效考核的过程中,需要根据企业不同的工作职责制定相应的工作标准,并通过工作绩效考核来反映员工在工作中的工作。各个方面的态度,能力和成就。绩效评估是定期检查员工绩效的有效系统,是更有效的管理工具。通过绩效评估,可以帮助企业管理者对员工的聘用,欣赏,奖惩做出正确的决策,充分发挥绩效评估的指导和鼓励作用,调动员工的积极性,挖掘工作的潜力,并推动公司的整体绩效。升级。绩效考核的实施,有利于改善企业的人力资源管理,提高员工的忠诚度和满意度,对企业的长期稳定发展具有重要的现实意义。在绩效管理,有许多因素会影响绩效评估。绩效管理的特点主要有:一是多因素。绩效的好坏取决于多种因素,包括外部环境,工作性质,员工本身的特征以及公司制度。第二个是多方面的。绩效管理是各个部门,组织和个人工作的总称,包括执行任务和工作绩效。第三是动态的。绩效管理是一项连续的工作,不仅反映了一定时期内的工作情况,而且还反映了内部工作全过程的周期管理。

2 绩效考核在人力资源管理中应用的重要意义

2.1 可以营造积极的企业氛围

有效实施绩效考核,首先要让员工了解绩效考核的主要目的,在企业内部形成积极的企业氛围,通过员工之间的相对比较提升员工的积极性,使员工努力工作以提高绩效。努力提高工作质量。

2.2 绩效考核可为薪酬分配提供依据

绩效考核结果可作为员工奖惩的主要依据。科学客观的评估结果可用于反馈员工的工作信息,为员工创造良好的竞争环境。薪水和绩效总是密不可分的。通常情况下,设定员工的工资结构后,将其分为固定工资和绩效工资。绩效薪酬通过绩效评估反映出来。因此绩效工资与员工的实际工作能力挂钩,反映出不同能力的员工在薪酬上的差异。此外绩效考核可以反映员工薪酬制度的可行性和合理性,为薪酬制度的调整提供有效依据,并可以判断员工薪酬标准是否合理以及整体薪酬水平是否达到客观性。通过绩效评估是合适的。

2.3 促进员工与企业共同发展

绩效考核的信息反馈为制定企业人力资源管理计划提供依据,了解管理系统中的薄弱环节,为企业发展奠定基础。通过绩效考核,对员工的能力水平有较深的了解,为员工树立优势地位,适合进行更合理的工作分配,加强工作职责,培训员工的缺陷。通常绩效评估的最终目标不是简单地分配收益,而是促进员工绩效评估的过程,以总结员工的工作,及时发现问题并及时解决,并促进员工与企业共同发展。

3 善企业人力资源绩效考核的有效途径

3.1 建立正确的绩效评估管理理念

正确建立企业绩效管理的概念是有效实施绩效评估的关键。正确建立绩效评估管理理念对企业管理具有重要的指导意义。因此企业要大力开展绩效管理内容宣传工作,组织员工进行绩效考核管理培训,纠正员工的误解和认识,促进员工积极加深绩效考核管理的相关知识,实现自身的积极主动监督。帮助公司员工进一步阐明他们的绩效发展目标。根据企业各部门的职能,将企业的长期发展目标分解为各部门的任务目标,使各部门的工作与企业的发展目标相结合,以实现最终目标,良性发展的目标。

3.2 加强员工绩效反馈

绩效反馈是技术学校评估过程中非常重要的部分。绩效评估将反映员工工作中存在的问题后,经理需要对这些问题进行总结和分析,并及时将其反馈给评估人员。绩效反馈需要以事实为基础,建立一个开放,公平的平台,使被评估者能够了解自己在工作中的缺点,通过访谈来发现问题的原因,明确改进的方向,改善工作中的缺点,并重新定义工作计划。为了更好地推广评估结果,使绩效评估真正发挥作用。

3.3 加强绩效考核的激励

为了增加绩效考核的动力,可以将绩效考核的结果与员工工资挂钩,这直接反映了考核结果。鼓励具有高绩效评估和良好工作表现的员工增加薪水,表现不佳的员工冲动反映了评估结果的差异。

4 结语

在企业人力资源管理中,绩效考核是核心工作,是人力资源管理的基础依据,虽然许多企业在绩效考核方面存在各种各样的问题,但是只要企业管理层能够高度重视,及时发现问题所在,不断加强绩效考核体系的构建与完善,科学地进行分析与研究,就能够有效地提升绩效考核效果,增强企业的发展潜力。

参考文献

- [1] 刘原. 完善企业人力资源绩效管理的对策探析[J]. 纳税, 2018, 12(22): 126-127.
- [2] 罗小娟. 基于战略管理的人力资源绩效评价与薪酬管理探讨[J]. 当代经济, 2018, (22): 110-111.
- [3] 侯美静. 基于激励理论研究企业绩效评价的创新策略[J]. 西部皮革, 2018, 40(18): 73-74.
- [4] 任振伟. 企业人力资源管理存在的问题及对策分析[J]. 企业科技与发展, 2019, (08): 206-207.