

Research on the Performance Appraisal in the Salary Management of Human Resources

Kaiju Song

Zhenxiong County Human Resources and Social Security Bureau, Zhaotong, Yunnan, 657200, China

Abstract

Facing the increasingly complex market environment, the competition among enterprises is becoming more and more fierce, with the advent of knowledge economy and globalization era, enterprises are required to constantly adjust and update their management concepts, management methods and management practices. Human resources, as the most important factor in enterprise cost and the most difficult to control, have strong background and path dependence on the knowledge and ability of employees and the relationship among employees, which is difficult to be imitated by competitors and becomes a sustainable competitive advantage, thus being the key factor affecting enterprise performance. Therefore, the effective management of human resources and the realization of enterprise performance maximization and long-term development are the problems that enterprises are committed to solving, and also the problems that the academic circles have long paid attention to and attached importance to.

Keywords

human resources; salary management; performance appraisal

探究人力资源薪酬管理中的绩效考核问题

宋开菊

镇雄县人力资源和社会保障局, 中国·云南 昭通 657200

摘要

面临日益复杂的市场环境, 企业间的竞争越来越激烈, 知识经济以及全球化时代的到来, 要求企业在管理理念、管理方式及管理实践中不断调整和更新。人力资源作为企业成本中比例最大、控制最难的要素, 蕴含在员工中的知识能力以及员工之间的关系有其强烈的背景和路径依赖性, 难以被竞争对手模仿, 成为持续性的竞争优势, 从而成为影响企业绩效的关键因素。因此, 有效管理人力资源, 实现企业绩效最大化和长远发展是企业致力解决的问题, 也是学界长期以来关注和重视的问题。

关键词

人力资源; 薪酬管理; 绩效考核

1 引言

中国现阶段的经济的发展呈逐渐加快的趋势, 在这样的背景下, 世界经济一体化的进程使市场的环境更具复杂性, 这也给企业增添了较大的压力。各企业要想在这样的形势中得到长期稳定的发展, 就需要给予人力资源管理方面工作足够的重视度, 将其作为重点工作来处理, 通过绩效考核和激励机制, 使企业在激烈的市场竞争当中得到长期稳定的发展。

2 绩效考核的存在必要性

通常, 一个企业最重要的经营管理考核内容之一便是员工绩效考核, 通过考核评估企业员工的管理业务水平、职业道德素养等内容, 作为员工的晋升职位或加薪的重要依据。定期地进行企业相关人员的绩效考核, 可以帮助企业职

员更清楚自身的定位, 明白自己在日常工作中所能做的工作, 更好地凸显自身的价值, 为企业发展贡献自己的力量。

此外, 企业对员工进行绩效考核, 能够更好地了解到企业中存在的不足, 更加清楚企业内部的人才情况, 结合企业的发展与人才的分布, 制定出科学合理的企业发展方案, 实现人才与工作相适应, 对于积极进取的员工可以适当地提高工资水平, 奖励员工并激发员工的工作热情, 能够提高企业的影响力, 促进社会的良性发展。

3 人力资源考核机制的现状及其问题

3.1 缺乏科学的考核方法

部分在考核人力资源的时候, 通常采用的是以下三种方法: 查阅资料、民主测评和个别谈话, 这种考核方法属于静态式的考核, 并没有进行跟踪、实地的动态考核, 因此考核人员对人力资源的考核仅仅是在表面层次上进行评价, 缺乏考核的深度。由于考核方法的千篇一律, 并不能根据不同岗位人力资源的工作职责来选择适合的考核方法, 在考核过

【作者简介】宋开菊(1987-), 女, 中国云南昭通人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源管理研究。

程中也无法适当地调整考核方法,大大降低了考核人力资源结果的准确性。

3.2 创新绩效考核激励机制不完善

公司员工努力的首要目标,是为了得到社会更满意的待遇和能力的认可。在当今的市场经济发展环境下,许多公司的人力资源管理宗旨还相当陈旧,且薪资体制也不合理,有些甚至全部公司都实行了同一项薪资体制,却根本无法确保待遇的公平性与科学性。管理者缺少非常合理的奖惩措施。这不仅削弱了企业的管理效率,也降低了公司的业绩。另外,企业内部绩效评价指标体系并不科学,定性和定量指标的相互关联与调节也不合理,操作性较差,评价结果不理想。

3.3 人力资源管理方法滞后

一些企业的人力资源管理方法过于简单化、形式化,不易创新。企业人力资源管理方法所面临的问题,主要表现在考试、录用、培养、辞退、晋级等各个环节。企业的迅速发展壮大不是满足于企业的人力资源管理流程中缺乏合理的规划和人力资源方案的简单。这意味着企业缺乏长远的发展规划。由于公司管理和招聘是专业的,专业的需求与公司人力资源的实际情况密不可分,大多数公司并没有用科学的方法来选拔真正适合自己公司的人才。

4 人力资源薪酬管理中的绩效考核策略

4.1 强化绩效考核

企业在开展绩效考核工作时,需要合理应用相关方法和工具,科学考评职工的日常工作,确保能够更加直观地考察职工的工作行为和工作结果。

首先,企业需要科学构建核查机制,对大数据技术进行合理应用,确保能够有效减少人为因素的干扰。相关部门在具体开展人力资源管理时,需要充分发挥自身优势,科学构建核查机制,针对绩效考核情况,科学制定绩效考核标准,确保能够避免主观干预的现象的发生。

其次,在每月职工绩效考评时,为了保障考评结果具有公平性,企业需要引导管理人员进行集体评议,进而保证能够有效落实绩效考核工作。

最后,企业需要对绩效考核人员进行专业培训,保证工作人员绩效评价的公正性和权威性。

4.2 充分保证在绩效考核工作管理中的有效信息沟通

有效的沟通体系可以说一直是企业绩效考核的重中之重,绩效考核的重点对象仍然是企业的在职员工。有效的沟通能够让每位员工更全面深刻地理解企业绩效考核管理制度重要性和意义,从而得到员工的理解和全面支持,保证企业绩效考核管理制度的顺利有效实施。有效的沟通能够帮助全体员工正确梳理整体工作发展流程,明确整体工作发展目标,提高整体工作效率。

此外,有效的交流和沟通能够帮助员工了解企业的变化以及相关制度的改变,及时地对自身的情况进行调整,提高自身价值,为企业的发展贡献自身的力量。有效的沟通

也能帮助领导层面了解每位员工的优缺点,在人员和岗位调整时,可以科学地进行决策,从而更加充分地发挥出员工的价值,激发出企业更大的核心竞争力。

4.3 准确应用考核结果,提高考核人力资源的权威性

将考核、反馈相互衔接,及时跟进考核。选拔人力资源的基本程序是人力资源考核和反馈,考核反馈能够对考核起到引导、激励的作用,需要在内部制定严格的考核反馈制度,制度中要明确规定考核反馈的方法、程序和要求,考核反馈必须坚持实事求是原则,从多角度、全方位地进行考核反馈,做好跟踪考核和监督整改的工作,发挥出考核的导向性和激励性作用。考核人力资源结束并不能代表考核的终止,而考核的另一个重要环节就是考核结果反馈与面谈。考核反馈的主要内容是将意见反馈给被考核者,并与被考核人力资源进行面对面交流,最后实现改进绩效计划。因此将绩效考核结果向人力资源反馈,既可以为人力资源日后工作指明方向,还可以调动起人力资源工作的进取心和上进心,有利于整体绩效的提升^[1]。

4.4 提升人力资源管理中激励机制的方式

在一些企业的人力资源管理当中,相关的管理人员存在意识不强的问题,这样的问题会使得管理工作的开展不能有效地落实下去,甚至还有一些企业的管理人员自认为企业对于激励制度的建立上由相关的管理部门和业务部门来进行,和自身的人力资源部门没有太大的联系,这样的问题会很大程度地影响基本工作的落实。针对这种问题,为了能够更加有效地完善激励机制的建设,就一定要对相关的企业人力资源管理人员的意识进行强化,使其能够充分地认知和了解激励机制对企业发展的重要性,使激励制度在实践的过程当中,真正地满足企业基层员工的需求,并且对激励机制进行做出合理的规划,从而促进企业的长期稳定发展^[2]。

5 结语

总之,在大数据环境下,企业通过强化绩效考核、保证在绩效考核工作管理中的有效信息沟通、准确应用考核结果,提高考核人力资源的权威性,提升人力资源管理中激励机制的方式,能够确保更为高效地开展人力资源管理,对其管理工作进行合理创新,对其相关人员进行合理分配,使各级职工能够更为高效地完成自身工作,进而充分发挥其价值。与此同时,企业还可以满足职工实际需求,确保其能够主动参与自身工作,提升整体工作效率,为自身进一步发展创造良好的条件^[3]。

参考文献

- [1] 周鑫.事业单位人力资源管理中绩效考核与激励机制探讨[J].财经界,2021(34):197-198.
- [2] 周乐,郑婷婷.小企业绩效考核存在的问题及对策[J].中国中小企业,2021(12):148-149.
- [3] 张云芬.人力资源管理中的绩效考核与机制探讨[J].中国中小企业,2021(12):199-200.