

Evaluation and Use of Skills under the Perspective of Enterprise Independent Evaluation

Yunfei Cheng

Zibo Public Employment and Human Resource Service Center, Zibo, Shandong, 255000, China

Abstract

With the acceleration of the global information level, the enterprise market competition is increasingly fierce. In order to promote the transformation of enterprises and enhance product competitiveness, enterprises need to strengthen the construction of skilled talent team. Although some achievements have been made in the construction of skilled personnel in China, there are still problems such as incomplete evaluation system, single evaluation method and poor flow of talents. Therefore, this paper to independent evaluation horizon skills talent evaluation and use should follow the principle, the analysis of the enterprise skills talent evaluation and use of problems and challenges, and put forward optimization strategy, strengthen the skilled personnel training and introduction, help enterprises reasonable allocation of human resources, post matching, so as to improve the work efficiency of employees and the overall performance, and to better adapt to market demand, improve the efficiency of talent management, and enhance enterprise competitiveness and sustainable development.

Keywords

independent evaluation horizon; evaluation of skilled personnel; use of skilled talents

企业自主评价视域下的技能人才评价和使用

程云飞

淄博市公共就业和人才服务中心, 中国·山东 淄博 255000

摘要

随着全球信息化水平的加快推进, 企业市场竞争日益激烈, 为推动企业转型, 提升产品竞争力, 企业需加强技能型人才队伍建设。虽然中国企业技能人才队伍建设取得了一定成效, 但仍然存在评价体系不完备、评价方式单一、人才流动不畅等问题。因此, 论文以自主评价视域下技能人才评价和使用所应遵循原则为基础, 分析目前企业技能人才评价和使用所面临的问题及挑战, 并针对性提出优化策略, 加强技能型人才培养和引进, 帮助企业合理配置人力资源, 实现人岗匹配, 从而提高员工工作效率和企业整体绩效, 进而更好地适应市场需求, 提升人才管理效能, 增强企业竞争力和可持续发展力。

关键词

自主评价视域; 技能人才评价; 技能人才使用

1 引言

随着经济水平的不断提升, 市场竞争加剧, 职业资格改革不断推进, 企业发展需进行转型升级, 因此, 企业对技能人才的需求变化随之增加。而企业传统的技能人才评价和使用方式往往存在评价标准单一、评价方式不够灵活等问题, 难以适应现代企业对人才的需求。因此, 通过构建企业自主评价视域下的技能人才评价和使用体系, 完善技能人才评价使用标准, 确保企业人才评价的公正性、客观性和科学性, 以满足企业对技能人才的需求。

2 企业自主评价视域下的技能人才评价和使用原则

企业自主评价视域下的技能人才评价和使用原则, 旨在建立公正、科学、有效的评价机制, 并在此基础上进行合理充分地使用技能人才, 为企业发展提供有力的人才保障, 提升企业管理水平及竞争力, 同时促进技能人才的个人成长和发展。

2.1 技能人才评价原则

2.1.1 公平公正原则

企业应结合自身的行业特点、岗位需求以及现有技能人才的实际情况, 构建科学、统一、可操作的评价标准体系, 采用多元化的评价方法, 结合员工技能操作、业绩考核、团队合作等多种方式进行综合性评价, 减少主观臆断性; 同时, 企业应设立专门评价机构或委员会, 严格挑选委员会成

【作者简介】程云飞(1987-), 女, 中国山东莱芜人, 硕士, 经济师, 从事人力资源管理研究。

员,负责组织和实施评价工作,并建立有效的反馈申诉机制,对评价结果有异议人才可及时提出申诉,由评价机构或委员进行认真调查和核实,对确实存在问题结果及时进行调整和纠正。

2.1.2 公开透明原则

首先,企业应公开评价标准和程序,对评价内容、评价指标及各指标权重进行公开,让技能人才充分了解评价依据和标准;其次,在考评结束后,企业应及时公开评价结果和内容反馈,向参与考评的技能人才进行结果公示,向其展示总得分、排名以及评价具体依据,但在公开评价结果时,应注意不泄露技能人才的个人隐私信息,避免对其造成不必要的困扰和损害;最后,企业还应建立有效的监督机制,设立专门监督机构或委员会,对评价过程进行全程监督,防止任何形式的暗箱操作和不公正行为,确保评价过程的公开透明。

2.1.3 科学性与实用性相结合原则

企业应紧密结合自身业务需求和岗位特点,根据市场需求变化,明确技能人才应具备的关键技能和素质。基于此,制定符合实际需求的评价标准,确保评价内容与企业目标和发展战略相一致;同时,企业在制定评价标准和方法时,应充分考虑评价成本、时间和操作简便性等因素,注重评价的实用性和可操作性。构建持续性评价标准体系,定期对该体系进行审查和更新,不断调整评价标准和方法,确保评价活动能够顺利开展并取得实效。

2.2 技能人才使用原则

2.2.1 人岗匹配原则

一方面,明确企业现有岗位职责、工作内容、工作环境以及所需员工技能、知识经验等要素,对岗位进行专业化合理分工,建立明确合理的岗位职责。另一方面,深入了解与评估技能人才个人能力及特点,借用多元化评价方式,对其专业技能、工作经验、性格特点、职业倾向等方面进行全面评估,为其制定科学合理的职业生涯规划^[1]。基于上述调研后,企业可将岗位需求和技能人才综合素质进行匹配,考虑技能人才职业发展需求,为其提供发展空间,激发技能人才工作积极性和创造力。

2.2.2 激励与惩戒并重原则

企业要根据技能人才个人能力、个体业绩、对企业贡献力,建立科学全面的激励奖惩机制。一方面,根据技能人才表现,设定薪酬奖励制度、设立晋升标准和渠道,构建培训体系,确保激励措施能够激发技能人才积极性和创造力;另一方面,也要确保惩戒措施公正合理,根据实际情况灵活调整激励与惩戒的力度和方式,规范员工行为,增强企业员工归属感和忠诚度,维护企业正常运营。

2.2.3 动态管理原则

在企业自主评价视域下,技能人才的使用遵循动态性原则是至关重要的。企业需及时关注到市场动态和技术发展

趋势,在企业技能人才使用过程中,根据人员、岗位以及企业需求变化,灵活调整技能人才使用策略,注重人才流动性和共享性,确保人才资源利用最大化,推动企业目标顺利实现。

3 企业自主评价视域下的技能人才评价和使用问题及挑战

3.1 评价标准问题

3.1.1 评价标准界定不清晰,评价方式较为单一

一方面,企业在制定技能人才评价标准时,往往缺乏统一性和系统性。企业对技能人才的评价标准往往缺乏明确的定义和描述,存在未全面覆盖技能人才综合素养的现象,评价标准模糊不清,导致评价结果存在主观性和不一致性,影响评价结果的公正性和准确性,难以真实反映技能人才的综合能力和价值。另一方面,部分企业过于依赖传统的评价方式,采用笔试和面试对其基本素养进行考评,忽视了技能人才实践操作力、团队合作力、创新创造力等综合素养的考评,无法全面、准确地评价技能人才的真实能力和潜力。

3.1.2 评价标准缺乏量化指标,缺乏更新与调整策略

在技能人才评价过程中,缺乏量化指标,评价者会根据个人主观意向及现有经验对技能人才进行相关评估,无法对技能人才的表现进行客观比较和排序,导致评价过程过于主观和模糊,评价结果难以准确反映技能人才的真实水平;部分企业遵循于传统的评价标准体系,未能跟随技术进步及时代发展,评价标准未及时更新调整,难以对技能人才现有知识素养及综合能力开展测评,无法有效评价技能人才是否满足现如今企业及社会发展需求,无法提升企业竞争力,推动企业升级转型。

3.2 评价过程问题

3.2.1 评价过程透明度低,缺乏员工参与机制

一方面,在企业评估工作开展前未能将评估标准展现给参与考核的技能人才,难以把控评估标准及重点,在评估工作开展中缺乏评估步骤及流程的公开力度,技能人员无法及时了解评估方法及评价结果的结算等内容,更无法了解自己目前工作中存在的优点与不足,难以在今后工作中进行改进。另一方面,技能型人才难以参与到整个评估工作中,在企业制定相关评价标准时未进行员工意见收集工作,导致标准设立与员工实际相脱节。同时,员工通常只是被动地接受评价,无法发挥其主动性参与到评价过程中,缺乏反馈渠道及机制,难以将对评估存在的质疑反馈给相关领导,降低员工对评价工作的信任和参与度。

3.2.2 缺乏科学完善的评价方法,评价周期设置不合理

首先,企业在开展评估工作中评价方式较为单一,多停留于传统的人才评价方法之上,缺乏方法创新力度。同时,企业往往缺乏明确的量化指标,过于注重员工理论知识的考核,而忽视其实际工作能力及表现力评价,导致评价者过于

依赖主观判断,降低了评价的准确性和公正性^[2]。其次,评价周期设置存在过长或果断现象。周期过长会导致技能人才在长时间内的工作表现和能力提升无法得到及时认可,难以发现其优势及问题,打击员工工作积极性;周期过短会增加企业评估成本,加重工作负担,对技能人才正常工作造成干扰。最后,多数企业未能根据岗位特性来设置评价方法及评价周期,难以反映技能人才真实状况,阻碍技能人才职业发展,降低企业整体绩效。

3.3 评价结果使用问题

3.3.1 高技能人才培养规模不足,人才质量有待提升

一方面,在对技能人才开展评价后,未能针对其存在的不足对其进行培训及再培训工作。对高技能人才培养缺乏资金、时间、资源等方面的支持,员工缺乏进修机会,难以形成规模化培养体系,导致高技能人才的培养和储备不足,难以形成综合型人才梯队,影响企业的长期发展。另一方面,企业在自主评价视域下对技能人才评价和使用中,评价结果未能及时反馈给技能人才,难以充分反映技能人才真实水平,严重影响企业的竞争力和可持续发展。同时,评价工作结束后企业缺乏对高技能人才创新力及综合素养的培养和激励,降低技能人才工作积极性,难以提升其工作质量。

3.3.2 奖惩体系设置不合理,缺乏评价反馈机制

企业在完成技能人才评价后,未能向员工及时反馈评价结果,或存在反馈内容过于笼统现象,缺乏双向沟通机制,忽略员工反馈意见,导致对技能人才评价流于形式。同时,对评估的技能人才未采用薪酬奖励、职务晋升等激励措施,或对于贡献不高的技能人员采用的惩戒措施过于苛刻严厉,最终导致员工产生不满及抵触情绪。

4 企业自主评价视域下的技能人才评价和使用优化策略

4.1 明确评价标准,构建多元化评价体系

一方面,企业要结合岗位及技能员工提出的意见制定清晰、具体、可操作的评价标准,根据市场发展要求,对员工知识素养、技术能力、工作表现、团队协作能力等多方面指标进行考核评估,全面反映技能人才的真实能力和价值,确保技能人员评价标准与企业战略目标相一致。另一方面,企业应采用多种评价方法,构建完善的评价体系。将定量和定性评价方法相结合,对其考核方法不局限于传统的笔试及面试手段,还可采用技能测试、360度反馈、关键绩效指标等评价方式^[3],获取更全面准确的评价信息,建立公正有效

的评价指标体系,激发技能人才潜力,发挥个人价值。

4.2 建立员工参与机制,提高评价过程透明度

一方面,企业可以成立由不同部门和层级员工代表组成的评价小组,全程参与到评价标准制定、评价过程监督以及评价结果审议整个评价工作中,并为其建立科学有效的沟通渠道,保证企业技能人才评价工作的有效开展。同时,可设立员工论坛、意见箱等,鼓励员工对评价工作及后期技能人才使用提出意见和建议,定期收集并整理员工意见,作为改进评价工作的重要依据。另一方面,企业可通过内部网站、公告栏等渠道进行评价标准及流程的公开宣传,实时公布评价进度和结果,帮助企业技能人员了解工作进展及自身表现。

4.3 优化企业奖惩体系,高效提升技能人才使用水平

首先,企业可根据评价结果,明确奖惩目的及原则,对优秀员工给予相应的奖励和晋升机会,对表现不佳的员工进行适当的辅导和行为改进。通过明确的奖惩机制,激发员工的工作积极性和创造力。其次,在优化奖惩体系的同时,结合各岗位特点进行员工部门分配,努力做到人岗匹配,注重技能人才的使用与培养。即要根据技能人才特长和能力,将其安排在合适的工作岗位,充分发挥其优势和潜力。最后,企业要及时向员工反馈评价结果和奖惩情况,鼓励员工提出意见和建议,针对性加强技能人才的培训和教育,提升其综合素质和创新能力,为企业持续性发展提供有力的人才保障^[4]。

5 结语

企业自主评价视域下的技能人才评价和使用是保证企业稳步发展的一项重要工作,企业要严格遵循相关原则,及时发现目前技能人才评价和使用中存在的问题,明确评价目标,持续完善评价标准、加强评价过程管理、优化奖惩体系、提高员工参与度,更好地发挥技能人才作用,促进企业创新与发展。

参考文献

- [1] 李汉义.企业自主评价视域下的技能人才评价和使用——以济南二机床集团有限公司为例[J].中国培训,2023(5):52-53.
- [2] 吴立波,黄楷胤.高技能人才队伍建设的制度变革:目标、问题与路径[J].教育与职业,2023(3):38-44.
- [3] 何珺子,谭永生.中国高技能人才政策:体系框架、基本特征与完善建议[J].今日科苑,2022(12):29-40+50.
- [4] 陈泰峰.信息化视角下企业高技能人才培养策略探析[J].经济师,2020(6):249-250.