

Research on the Impact of Employees Performance Assessment Methods on Organizational Performance

Xinbiao Wu

Wupu Drilling Branch of Huabei Oilfield Service Company Ltd. SINOPEC, Xinxiang, Henan, 450000, China

Abstract

Employees are an important component of an enterprise. Only by putting people first in the development of an enterprise can they create greater economic benefits. The economic benefits of an enterprise are inseparable from the efforts of employees, and performance evaluation has become a way to prove the efforts of employees. There are various methods for performance evaluation, and it is necessary to find an evaluation method suitable for the development of the enterprise. To study how different types of performance appraisal methods affect organizational performance, and to test the effectiveness of the enterprise's overall internal organization for the enterprise in practical use. Perhaps the performance evaluation methods of employees are not scientific and reasonable. In the process of enterprise management, it is necessary to improve the performance evaluation methods of employees in order to stand out in the fierce market competition.

Keywords

employees; performance assessment; organizational performance; the impact

员工绩效考核方法对组织绩效的影响程度研究

武鑫彪

中石化华北石油工程有限公司五普钻井分公司, 中国·河南新乡 450000

摘要

员工是企业的重要组成要素, 企业在发展中注重以人为本, 才能够创造出更大的经济效益。企业的经济效益离不开员工的努力, 而绩效考核就成为了员工努力的一种证明方式。绩效考核的方法多种多样, 需要找到适合本企业的发展情况的考核方法。研究不同类型的绩效考核方法是如何影响组织绩效的, 在实际运用中检验公司整体的内部组织为公司创造的效益情况。或许员工的绩效考核方法不够科学合理, 在企业的管理过程中需要完善员工的绩效考核方法, 才能在激烈的市场竞争中脱颖而出。

关键词

员工; 绩效考核; 组织绩效; 影响程度

1 引言

员工工作的积极性极大地影响了员工在工作中的表现情况, 更加影响了员工的绩效考核成绩。而员工工作的积极性受多个方面的因素影响。如果公司的企业文化较好, 凝聚力较强, 公司的内部人际关系较为和谐, 能够在极大的工作压力下, 工作情况仍然有较好的表现, 绩效考核的表现更加突出。不仅如此, 公司整体的内部组织也需要积极的工作, 发挥公司的团队努力, 才能够为企业创造更多的经济效益。当然, 企业的绩效考核方法也需要完善改进, 同时也应当健全公司的绩效考核制度。

2 员工绩效考核分析

对员工工作情况的考察需要通过具体的绩效考核方法进行考察, 要分析员工绩效考核方法的优势和特点。

2.1 员工绩效考核与组织绩效考核概述

员工的绩效考核是达成企业的目标的一种考核方式, 也是检验员工工作表现的一种证明方式。这种绩效考核方法是企业战略指导的体现, 也是检验员工的业务能力和工作能力的一种体现。员工的绩效考核既是对员工的工作评定也是对员工价值的肯定。而组织绩效是员工的内部组织在目标的指导下达成的盈利经济效益, 员工的绩效是员工组织绩效的一

部分。在现在公司的考核制度中,存在多种绩效考核的方法,需要选择适合公司绩效考核方法,才能推动公司整体的内部组织的绩效考核^[1]。

2. 2 员工绩效考核和组织绩效考核的特点

无论是对员工的绩效考核还是对组织绩效的考核,在考核的过程中呈现的特点都较为明显。绩效考核方式需要较为全面和客观准确。能够公平公正公开的评定员工的工作表现,也能够对员工进行全方位的综合评定。对员工的自身价值、工作表现、工作能力、工作的积极性,甚至是公司员工内部的人际关系,都有全方位的评定。员工与同事之间的关系,和领导下属之间的关系,一定程度上会影响员工工作的积极性。同时,员工的绩效考核具有功利性,是对公司目标的达成情况的体现^[2]。

2. 3 员工绩效考核和组织绩效考核的优势

员工的绩效考核和组织绩效考核的优势有很多。首先,员工的绩效考核能够督促员工努力工作,也能够督促公司内部团队协作,能够促进公司目标的达成。其次,科学合理的绩效考核方法能够促进组织绩效的提高,在一定程度上能够提高公司的效益。不仅如此,公司在期限内的业绩目标达成,能够促进公司的规模化发展,扩大公司的发展规模。最后,选择适合的绩效考核方法,能够促进公司的绩效考核制度的完善。优良的绩效考核制度能够促进组织绩效的提高从而提高公司竞争的竞争力^[3]。

2. 4 员工绩效考核和组织绩效考核的现状

员工的绩效考核和组织绩效的考核已经越来越来越被公司重视,公司也在寻找合适员工绩效考核和组织绩效的考核方法。当下的员工绩效考核已经形成了一种员工内部的竞争机制,在某种程度上能够促进员工提高自身的竞争力。员工绩效和组织绩效的考核可以帮助公司协调利益的分配机制,从而实现利益的合理划分。公平公正的利益分配,也能够帮助企业实现健康的发展,促进公司生产经营呈现出良好的发展状况。实现员工的绩效考核和组织绩效的考核优化已经越来越被人力资源部门所重视,优化企业内部结构,增强企业团队的综合实力^[4]。

3 员工绩效考核方法分类研究

由于员工绩效的考核方法有很多,每种绩效考核方法

都各有特点,需要在企业的发展中分类研究员工的绩效考核方法。

3. 1 员工绩效的行为描述法

对员工绩效的行为考核是员工绩效考核中较为常见的一种方法。主要是通过对员工的日常行为和工作表现的考核,以及对员工周围的人际关系的考察。通过员工周围的同事领导或者下属对员工的行为评价,甚至是客户对员工的行为评价,这样的员工绩效考核法较为客观,能够约束员工的行为从而提高组织绩效。其中较为重要的员工行为的绩效考核,需要记录员工在公司参与的重大关键事件,反映员工的真实工作状态^[5]。

3. 2 员工绩效的目标结果考核法

对员工绩效的目标与结果考核法也是较为常见的一种员工绩效考核法。目标结果考核法是研究员工是否达成公司的目标和相关的关键指标做出的等级评估。通过领导直接给员工发布任务,给员工提出具体的目标要求,促进员工与领导之间的积极交流。能够促进公司领导与员工和谐关系的建立,促进公司健康发展,增加领导对员工的了解^[6]。

3. 3 员工绩效的排序分布考核法

通过员工的绩效考核成绩给员工进行绩效排序,将绩效考核成绩进行划分类别,通过一定的百分比,将员工划分到不同的类别中。这种绩效考核的方式成本较低,时效性较高,虽然这种绩效考核方法能够调动一部分员工的积极性,但是这种绩效考核方法也存在不足之处,打击另一部分员工工作的热情和积极性。除此之外,当不同类型的员工被划分到不同类别中,避免员工的考核结果过度集中在某类区间标准中,能够通过明确的分级法划清各级别之间的界限。从总体上看,员工绩效排序分布考核法有利有弊。

4 员工绩效的考核方法和组织绩效的关联

公司员工的绩效考核方法与组织绩效呈现着密切的关联性,员工的绩效考核方法能够在很大程度上影响组织绩效。

4. 1 员工绩效考核方法对组织绩效的内部关联

员工的绩效考核方法与中的绩效考核方法与组织绩效之间存在着较多的内部关联。员工的绩效考核方法需要从企业的具体情况出发,研究企业的内部组织结构,提高绩效的同时,

优化组织绩效的考核方法。其中员工的组织绩效考核成本关系到员工绩效考核方法的实效性,尽可能通过数据采集和分析,以及调查问卷的低成本的员工绩效考核方式,获得更加可靠的、具有真实性的绩效考核结果。由于不同阶段的组织绩效都有不同的绩效目标,采取适合的组织绩效考核具体方法,能够不断地提高组织绩效。

4. 2 员工绩效考核方法与组织绩效的外部关联

通过对员工绩效考核方法要的分析,进行员工绩效考核方法的优化和完善。发现员工的绩效考核方法与组织绩效的外部关联,优良的员工绩效考核方法能够提高组织绩效的同时促进生产经营效益提高。同时组织绩效的提高,会提高员工的综合素质,会对员工工作的绩效目标提出新的要求和标准。在这个过程中,要会不断的优化员工绩效的考核方式和方法,一定程度上能够优化企业的组织结构,提高整体的团队协作能力。不仅如此,还会使企业转变战略目标,朝更高的目标方向发展。

4. 3 员工绩效考核方式与组织绩效的关联

不同的员工绩效考核方式对组织绩效的影响程度是不同的。可以参照多种员工绩效的考核方式,具体分析组织绩效的关联。首先,从调查对象中抽查,通过发放问卷的形式选择有代表性的公司群体,对具体的绩效考核方法进行可靠的分析。其次,在同种类的方法中进行比较,对员工进行分别回访式的调查,通过询问同种类的问题,对员工的回答进行分析和研究。不仅如此,仍然需要进行多种考核方式的时效性分析,了解员工的真实感受,以及组织绩效考核的时效性。

最后,对员工的组织绩效仍然需要进行差别研究和可信度的研究,研究员工绩效的考核方法与组织绩效之间的关联。

5 结语

员工的工作表现需要进行考核,检验员工的工作是否努力,证明员工对公司的奉献。而绩效的考核方法也需要进行分析,分析员工绩效的考核方法与整体的组织绩效的具体关联,选择适合公司员工绩效考核的考核方法。科学合理的考核方法能够帮助公司达成业绩目标,这样一来,公司的绩效考核也能够形成良性循环。公司目标达成有利于提高公司的整体经济效益,从长远来看,公司未来的发展趋势。通过达成绩效,甚至超额完成公司目标,有助于公司扩大发展规模。

参考文献

- [1] 冯嘉锐.绩效考核在员工培训中运用有效性的研究[J].现代营销(经营版),2020(01):74-75.
- [2] 司宏业.员工绩效考核方法对组织绩效的影响程度研究[J].企业科技与发展,2019(11):124.
- [3] 蒋丽萍.WD商业物业公司基层员工绩效管理研究[D].桂林:广西师范大学,2019.
- [4] 刘雅琨.冀北电力检修公司班组成员绩效考核优化研究[D].北京:华北电力大学,2018.
- [5] 任嘉.滨海龙腾进出口有限公司员工绩效考核优化研究[D].甘肃:兰州大学,2019.
- [6] 李森峰.物流配送公司员工绩效考核体系的优化研究[J].经济师,2019(04):266-267.