

# 浅谈绩效考核在工程项目人力资源管理中的应用

黄婷

广西强强碳素股份有限公司

DOI:10.18686/bd.v1i7.535

**[摘要]** 绩效考核,也是成果测评或成绩测评。企业为提高劳动效力,增加收益,采用科学合理的方法运用特定的指标,对管理人员和工作人员进行评估评价的一个过程,绩效考核是一个十分系统的工作。其定义为:企业运用一定的指标以目标战略为前提,对员工在过去一段时间内的工作进行考核评估,并以此对员工进行激励,和正面的而引导。绩效考核的目的和重点就是更好的完成企业的目标,最终将工作任务落实到每一个员工身上。

**[关键词]** 绩效考核;人力资源;应用

## 1 引言

现代企业的内部管理随着市场经济的发展而不断的深化。企业的健康发展离不开绩效考核工作,因此,正确合理的对绩效考核方法进行运用,可以有效的管理企业人力资源,有效的激励员工的上进心,推动企业经济收益的增长。目前,中国的很多企业已经开始运用绩效考核,而且取得了十分显著的成绩。

## 2 绩效考核的概念

绩效考核是以企业目前的战略目标为基础,制定统一的标准和规范来对企业员工的行为进行约束,对员工的业绩进行评估,并根据综合评估结果对员工今后的工作和业绩进行指导。人力资源管理体系最重要的一环就是绩效考核,绩效考核工作包括 360 度绩效考评,目标管理考核,关键绩效指标考核,平衡计分卡考核四种。绩效考核的性质随着市场经济活动的发展而出现绩效的多因性、多维性以及动态性改变,其中,多因性是指员工的行为和业绩是受很多因素影响的,不同的限制因素获得的效果也是不一样的。多维性是指要从各个方面,各个角度去对员工的工作和业绩进行测评,动态性是指员工的综合绩效不是一成不变的,而是会随着时间的变化而变化的,变好或变坏。因此,正确

的掌握员工绩效情况是控制人力资源管理成本最重要的一环。

## 3 绩效考核的分类

按照不同的标准来划分的话,绩效考核有多重分类,首先介绍按照时间划分的种类:一是定期考核,这项考核可以灵活的根据企业的实际情况指定,可以使每月考核,每周考核,每季度考核或者是一年一考核。再有,不定期的考核,不定期考核可以作为日常行为的抽查,对发现的问题进行及时的解决,也可以用作员工提升的测评。可以作为定向测评的参考。按照考核内容来分的话,可以分成三类,一是特征导向性考核,这一类型的考核主要针对工作技巧进行评估,二是行为导向性考核,主要是针对工作方式和行为进行评估,例如工作态度等等,三是结果导向型,主要侧重员工的工作内容和质量进行考核。按照主客观分的话,就分为主观考核和客观考核,主观考核是根据标准对员工进行主观上的评估,客观考核是指根据量化工作对员工进行评估。

## 4 绩效考核在企业人力资源管理中的重要意义

4.1 对工作目标有促成作用,企业战略目标引导绩效考核,员工获得绩效的方式就是不断的完成企业的目标。绩效

考核相关工作人员监督和管理整个的考核过程,这样才能更好的发挥绩效考核的效用。

#### 4.2 塑造积极的绩效榜样,

员工个人的考核结果在绩效考核过程中就可以得知。考核结果将对员工本人有约束和督促的作用。绩效标准自然为员工树立了工作榜样。

4.3 绩效考核工作可以帮助员工进行自我完善,员工通过绩效考核结果对自身的优缺点有一个全面的掌握,让员工更有目的性和针对性的扬长避短。

4.4 绩效考核可以为企业创利增收,科学合理的绩效考核可以不断的激励员工对自我进行完善,努力提高工作业绩。企业通过合理的绩效考核,可以对生产经营的全过程进行完全的控制。对员工也有高度的支配权。通过绩效,企业可以更好的实现战略目标。

### 5 绩效考核中存在的问题及措施

5.1 考核目标单一,有一些企业对员工进行的考核主要是针对员工的纪律和薪酬,这是属于日常管理的范畴,还有的企业将绩效和奖金挂钩,就好像绩效是一种奖金的分配制度。还有些企业的绩效考核是为了为员工的行为进行奖励和惩罚,比如规定十分明确的奖励惩罚措施,什么样的行为会受到奖励,奖励多少,什么样的行为会受到惩罚,惩罚是多少,这就使得员工的注意力都集中在怎么避免被罚,而不是注意怎么积极创新。这就使得绩效考核最终就是一个形式,没有办法为经营战略提供有效的信息。

5.2 绩效管理应该是绩效考核工作中最主要的环节,应该在事前进行周密的计划,在工作中进行全面的落实,在事后进行完整的考核,在实际的人力资源管理的实践中,经常是针对欠缺的部分进行考核,或者是针对需要的部分进行考核,实际上绩效管理工作往往具有更为重要的作用,应该跟随企业的发展和目标对绩效进行及时的调整。有些企业一旦指定了考核目标,就是经年不变的,导致考核指标跟不上企业的发展,这样一来,绩效就很难起到应该发挥的作用。

5.3 企业不应该只单纯的指定绩效考核,应该在同事积极的倡导以绩效考核为导向的企业文化氛围。将员工的个人目标和企业目标一致化。这样才会有一个积极的工作环境。企业绩效考核的基础是企业文化对员工的引导,如果一个企业没有积极明确的对员工进行引导和没有把自身的企

业文化做积极的渗透,制定出的绩效考核规范就很难被员工接受。这样一来,绩效考核工作也没有办法发挥自己最大的职能。

5.4 于此同时,绩效考核工作也应该秉承公平,公正原则。虽然这是一个听起来很老套的话题,但是在人力资源绩效考核中,公平公正原则仍然起到了不可估量的作用。以公平公正原则制定的绩效考核可以很好的将员工的潜在能力激发出来。企业可以通过下面的方法做到公平和公正。第一,施行量化和非量化管理,要想施行量化管理,就必须建立职责分明的岗位责任制,明确各项业绩指标,并具有可行性。第二,是定性和定量的结合,在业务接触多的部门之间做相互的考核,工作接触少的不必要做互评,要尽可能的消除主管评价的情况。第三是要遵循客观的原则,应该以根据客观事实来进行测评,这样才能客观的对员工的情况进行反映,避免因为主观原因对测评结果造成影响。绩效考核工作还应该秉承自主原则,根据各部门不同的施工特点,编制不同的细则。再有就是公开原则,绩效考核指标制定的过程应该对员工公开。反馈原则也是绩效考核中的一项重要原则,考核结果应该及时的反馈给员工本人,这样才能让员工清楚的明白自己的不足之处并加以改正。以此同时,应该组建权威性考核小组,考评的工作人员应该选择熟悉各个部门工作情况,并且具有良好职业素养的员工来担任。

### 6 结束语

目前的企业管理工作正处在由传统经济时代向知识经济时代转型的时期,改变内部管理模式是企业逐渐激烈的市场竞争中立足的根本,因此,企业应该积极的创新生产方式和组织结构,寻找人力资源管理的新方法,这样才能将企业自身的核心竞争能力提升,绩效考核有激发员工积极性,促进企业文化的创建和经济收益的增长,在提升企业市场竞争力方面有十分重要的作用。

#### 参考资料:

[1]王龙富.绩效考核在企业人力资源管理中的应用分析[J].绩效薪酬,2011(5).

[2]王文文.人力资源部门新角色下的绩效考核[J].管理世界,2011(2).

[3]江小燕.浅谈绩效考核在现代人力资源管理中的作用及应用[J].现代商业,2013(6):199.