

# 如何优化人力资源管理绩效考核

韩珂 李姗姗

山东省地质矿产勘查开发局第七地质大队

DOI:10.12238/ej.v7i10.2006

**[摘要]** 在人力资源管理的实施中,绩效考核的基本功能在于评价单位员工的岗位工作业绩,通过科学评估、客观考查的形式来强化对职工的激励作用,提升单位职工的整体工作绩效水平。绩效考核构成了支撑人力资源管理深入实施的核心措施,如何优化绩效考核的设计方案与执行成效已经成为人力资源管理中的突出问题所在。因此,本文探讨了人力资源管理中的绩效考核重要性,结合人力资源管理的宗旨目的来优化绩效考核方案。

**[关键词]** 人力资源管理; 绩效考核; 优化措施

**中图分类号:** F062.1 **文献标识码:** A

## How to optimize the performance appraisal of human resource management

Ke Han Shanshan Li

The 7th Geological Brigade of Shandong Provincial Bureau of Geology and Mineral Exploration and Development

**[Abstract]** In the implementation of human resource management, the basic function of performance appraisal is to evaluate the job performance of employees, strengthen the incentive effect of employees through scientific evaluation and objective examination, and improve the overall work performance level of unit personnel. Performance appraisal constitutes the core measure to support the in-depth implementation of human resource management, and how to optimize the design and implementation effectiveness of performance appraisal has become a prominent problem in human resource management. Therefore, this paper discusses the importance of performance appraisal in human resource management, and optimizes the performance appraisal scheme in combination with the purpose of human resource management.

**[Key words]** human resource management; performance appraisal; Optimization measures

### 引言

人力资源管理中的绩效考核本质在于按照单位管理者制定的考核规范与评价指标来判断单位员工的业绩水平,以此作为单位人事调动、员工聘任、岗位晋升等重要根据。人力资源管理中的绩效考核不仅能够激发单位职工的创新创造热情,还能充分发挥其主观能动性来争取更好的工作业绩,提升事业单位的综合竞争实力。具体在落实绩效考核工作的实践中,关键是要营造公正与公开的绩效考核环境氛围,突出绩效考核的正向激励作用。单位管理人员还要不断调整并完善绩效评价指标体系,力求全面评估岗位绩效水平,突显绩效考核工作的全面性与动态性。

### 1 人力资源管理绩效考核的作用

人力资源管理中的绩效考核基本含义就是按照一定标准来评价、检测职工与干部的能力素质,采用科学评价的形式保证评价结果的真实与准确,以此实现激励人才进步、调动创新能动性、改善岗位绩效等目的。绩效考核占据了人力资源管理中的

显著地位,绩效考核工作的贯彻落实将会有力推动人力资源管理的目标实现,最终达到提升综合实力与改善经济效益等良好效果。具体而言,人力资源管理工作中的绩效考核具有如下的作用:

#### 1.1 正向引导作用

绩效考核最关键的作用就是正向引导,事业单位通过定期采取绩效考核与岗位评价的管理方法,可促使单位职工充分了解到现存的岗位工作不足,在科学、客观的考核结果指导下发现平时工作中的更多问题,并且对其实施有效的弥补,最终达到正向激励与科学指导的作用<sup>[1]</sup>。在绩效考核的正向引导作用下,单位内部的人员岗位结构将会得到持续调整,推动事业单位实现可持续的健康发展。单位管理人员依靠绩效考核的导向作用发挥,还能激发单位职工的能动性与创新性,通过调动事业单位员工的积极性来创造更好业绩,从而在根源上优化工作效率与管理水平。

#### 1.2 人才激励作用

激励人才构成了绩效考核的核心目标,单位开展绩效考核工作的最终目的应当落实于激发员工热情,调动员工的创新积极性。绩效考核能够在单位范围内营造良性竞争的气氛,鼓励员工依靠自身努力来争取更大进步,从而共同推动、促进绩效水平的提升。绩效考核在各岗位、各部门范围的深入落实,还能在根源上改变僵化的思想认识,促使员工摒弃怠惰、散漫的日常工作习惯,为事业单位职工注入了全新的思想动力,客观上起到了激励人才与挖掘人才潜能的效果。

### 1.3 风险防控作用

按照传统的认识与理解,绩效考核的价值作用仅限于督促员工继续努力,争取实现更好的岗位业绩<sup>[2]</sup>。然而近些年来,绩效考核在人力资源管理中的防控风险作用日益突出。绩效考核不仅有着督促与激励员工正向作用,其还能实现防范潜在风险的目标,能够确保参与绩效考核与岗位竞争的员工及时察觉现存的缺陷或不足之处,并能够引导单位管理人员主动去发现人力资源管理中的漏洞,采取提前防范的形式来避免重大损失的产生。从以上角度来讲,绩效考核本身具有风险防控的重要功能,定期开展绩效考核工作有益于管理人员以及单位员工察觉漏洞与隐患因素,节约事业单位的管理成本。

## 2 人力资源管理绩效考核的基本原则

### 2.1 公平公正原则

在人力资源管理中落实绩效考核工作应当以“公平公正”为基本原则,绩效考核的具体执行人员需按照单位考核标准与规章制度,做到客观评价各岗位人员的绩效水平,力求获得真实、公开与透明的绩效评估结果。严格落实绩效考核工作中的公平与公正基本原则,关键在于避免情感因素、经验因素等非理性因素的干扰,并且禁止采用暗箱操作等违规形式来影响最终考核结果的公正性。绩效考核的最终结果需面向单位全体员工予以公开,确保绩效考核结果能够接受单位员工提出的评论或质疑<sup>[3]</sup>。绩效考核的具体实施过程还要建立在各部门共同监督的基础上,采用不偏不倚、透明公正的形式来发挥绩效考核功能。

### 2.2 激励为主原则

绩效考核的实施目标并不在于否定员工的工作业绩,而是应当借助定期考核的形式来强化激励效应,促使员工充分了解到自身的真实能力水平,突出正向性的激励效果。在绩效考核中体现激励为主的基本原则,应重点采用物质层面与精神层面的双重激励手段,鼓励员工深入挖掘自身的创造力,并且促使接受考核的人员认识到自身与他人之间的差距,不断更新工作方式与思路。作为事业单位的管理人员也要突出绩效考核的激励为主原则,避免采用打击或责备等形式来评价员工绩效,而是需要采取正面引导的激励形式来实现最终目标。管理人员应坚持以人为本、激励为本的绩效考核指导思想,将激励原则渗透融入在绩效考核的整个实施过程,重视营造公开公正的良好竞争环境。

### 2.3 客观反馈原则

绩效考核的实施过程即为全面考查并且评价各岗位人员的业绩水平,因此发挥绩效考核功能的重要基础就是客观反馈。绩效考核中的各项结论都要得到客观的呈现,避免在绩效考核结果中掺杂主观因素。单位管理人员需针对不同岗位的业务人员设计差异性的绩效评价指标,从而保证绩效考核所反映的结果能够吻合业务人员的真实业绩水平。管理人员并且在执行考核指标的阶段中,应当将接受考核的全体人员置于公开平等的环境中。单位管理人员以及单位员工都要采用客观的思维方式来对待绩效考核工作,在看待绩效考核结果时不能够带有主观偏见。单位职工应当将绩效考核的结果作为激励员工成长进步的重要支撑,如此才能发挥绩效考核的客观评价功能。

## 3 人力资源管理绩效考核的优化措施

绩效考核作为单位实施人力资源管理中的重要保障措施,其长期发挥了督促、激励、防范等作用。目前随着绩效考核模式的不断完善,绩效考核在单位人事管理以及人才引进中的地位更加突出,显示了绩效考核融入人力资源管理全过程的意义所在。为了发挥绩效考核应有的价值,那么关键在于采取如下的绩效考核完善措施:

### 3.1 通过增加考核力度,转变人员认识

现阶段的很多事业单位仍然有待加大绩效考核力度,加强绩效考核的重要基础就是转变人员的思想认识,将绩效考核理念根植于员工与干部的思想深处,确保绩效考核的实施过程能够获得更多人员的理解、支持。具体有必要采用微信等媒介工具来宣传绩效考核的重要性,促使干部员工转变传统的思维认识,进而能够主动、积极参与绩效考核。事业单位的管理者还要重视引进并培训绩效考核专业人员,发挥单位优秀人才的保障作用。应当将绩效考核工作渗透于员工的日常工作过程,建立绩效考核与岗位工作之间的密切联系。

例如,某地质矿产勘查开发局的管理人员长期重视绩效考核宣传,主要通过建立微信公众号、运用抖音、快手等终端平台来发布并更新绩效考核的相关信息,进而确保了单位全体员工都能准确了解绩效考核的实施进程。单位管理人员主要设计各季度与各年度的大型绩效考核方案,采取不定期考核的形式来加强绩效考核的约束作用与激励效应,有效激发了单位员工参与绩效考核的积极性。

### 3.2 通过健全考核机制,增进机构协作

绩效考核良好作用的发挥不能缺少健全、完善的管理制度作为必要支撑,绩效考核赖以实施的单位规章制度需实现应有的创新。近些年来,绩效考核工作的开展实施难度正在逐步增加,决定了绩效考核的制度规范应实现因地制宜地调整、优化,如此才能充分显示绩效考核在支撑人力资源管理转型中的必要性。健全绩效考核的相关制度规定,应集中体现在增进相关机构部门以及各岗位业务人员的沟通交流,搭建不同机构与不同岗位之间的信息共享平台。事业单位有必要定期开展针对各部门的绩效考核工作,重视绩效考核实施过程的公开性与公正性,鼓励单位员工参与到绩效考核的监督过程,并提出宝贵的改进建

议。管理人员需通过完善绩效考核的测评指标,确保绩效考核指标能够全面覆盖于单位各个业务流程,防止遗漏其中重要的绩效考核标准。

增进部门配合与沟通的重点在于突破部门局限,鼓励不同部门的员工展开相互监督,从而共同致力于绩效考核的价值实现。在绩效考核的实施过程中,主要采取量化评价的考核形式,避免暗箱操作导致不良后果产生,影响到绩效考核最终结果的有效性。单位管理人员还要善于选择绩效考核的具体执行人员,负责执行绩效考核工作的人员需具备良好的职业道德素养,能够秉持公正与严谨的态度来落实绩效考核规定。在绩效考核工作结束之后,管理人员应重视考核结果的汇总与审查,依据考核结果来制定与调整单位的人事管理方案,同时重视发挥绩效考核结果对于员工的督促作用。

### 3.3通过深挖考核数据,提供决策支撑

绩效考核在人力资源管理中的功能发挥主要依靠深挖考核数据的内涵,绩效考核评价的数据与结果往往蕴含了非常深刻的启示意义,相关人员需通过深入挖掘数据与信息内涵来突出绩效考核的导向作用。深挖绩效考核数据的内涵,关键在于制定并且形成真实、完整、准确的绩效评价报告,以此作为指导事业单位开展各项人力资源管理工作的科学支撑。管理人员还要与单位员工共同反思绩效考核带来的启发意义,做到深刻了解人力资源管理中的不足之处,运用切实可行的方法加以弥补。

例如在单位人事管理的具体实施中,深挖绩效考核结果的启发意义将会有利于单位管理者制定更具可行性的人事管理方案,避免在人事管理的方案制定与执行阶段存在盲目性。某地质矿产勘查开发部门的管理人员善于将绩效考核数据应用于人力资源管理决策领域,达到了不断完善人力资源管理方案的目标,促使人力资源管理的方案决策更加符合事业单位的实际需要。管理人员主要采用云计算、大数据等智能技术手段来挖掘考核数据的内涵与价值,建构动态化的绩效考核模型,以此作为单位实施人事调动、员工岗位晋升等各项工作的科学支撑。

### 3.4通过畅通信息渠道,营造透明氛围

营造绩效考核实施过程中的透明与公正氛围,重在打造绩效考核的优良环境,从源头入手来杜绝绩效考核中的违规现象。管理人员具体在落实绩效考核与绩效管理工作的整个过程中,需自觉接受单位基层员工的监督,畅通单位管理者与单位员工之间的信息共享渠道。具体应采取各班组、各部门人员的相互评价机制,营造单位各部门的透明公正考核环境。单位管理人员还要将各个季度与年度的考核结果公开予以发布,并且为绩效

指标良好的员工发放相应的奖励,以此展现绩效考核在营造良性竞争环境中的重要影响。应保证绩效考核的结果真实可靠、有据可查,培养单位员工与干部在绩效考核中的严谨态度。

如某地质矿产勘查单位的管理人员通过建立各班组与各部门的绩效考核微信群,有效畅通了绩效考核实施阶段的信息交流渠道。管理人员将绩效考核中表现突出的员工名字记录在单位“荣誉榜”中,并且为每年度绩效考核成绩优异的干部与员工提供外出交流培训的机会。采用公平激励的形式来发挥绩效考核的应有价值,单位管理人员能够主动沟通员工,帮助其分析岗位实践中的不足之处,并鼓励其争取更好的绩效考核结果。经过单位管理人员与基层员工的长期努力,单位绩效考核的规章制度正在不断趋向完善。

## 4 结束语

综上所述,人力资源管理绩效考核的贯彻落实,直接关系到事业单位的竞争地位巩固,同时对于单位职工的积极性与创新性也会产生显著的影响。近些年以来,绩效考核在人力资源管理中的重要地位日益突出,很多事业单位的管理人员也在采取切实有效的方法来健全绩效考核标准。为了充分显示绩效考核融入人力资源管理工作的价值所在,则需重视绩效考核的模式完善与创新,设计层次分明的绩效考核指标体系。单位管理人员需突出绩效考核的激励作用与指导价值,更多采用正向激励的手段来优化人力资源管理成效。突出以人为本的人力资源管理宗旨,将单位员工置于绩效考核全过程中的主体地位。畅通绩效考核全过程中的信息共享渠道,营造更加透明的考核实施环境,采取量化评价的技术手段来呈现考核结果。

## [参考文献]

- [1]童爱华.加强事业单位人力资源管理绩效考核的几点思考[J].支点,2024(03):133-135.
- [2]袁丹.事业单位人力资源管理中绩效考核的优化分析[J].商业 2.0,2024(05):111-113.
- [3]傅琳清.事业单位人力资源管理绩效考核现状与激励机制改革探讨[J].中国产经,2023(23):176-178.

## 作者简介:

韩珂(1981--),男,汉族,山东淄博人,山东经济学院劳动与社会保障专业,山东省地质矿产勘查开发局第七地质大队,经济师。

李姗姗(1982--),女,山东大学威海分校工商管理专业,山东省地质矿产勘查开发局第七地质大队,经济师。