

# 浅谈企业员工绩效考核制度的建立与实施

何 蓓

中国电建集团北京勘测设计研究院有限公司 北京市 朝阳区 100024

**摘 要：**众所周知，企业因为人力资源管理不善等问题会造成人才流失并逐步缺乏竞争能力，因此，建立并实施企业员工的绩效考核制度十分有必要。企业员工绩效考核制度当中的绩效指标评价、奖惩办法以及实际绩效工作的应用和探索是实现企业绩效考核的重要途径。本文将从企业员工绩效考核制度的主要内容出发，深入论述企业建立与实施员工绩效考核制度的优势与策略。

**关键词：**企业员工；绩效考核制度；建立与实施

引言：绩效考核制度是企业人力资源部门日常工作的主要内容之一。绩效考核指的就是企业对员工在工作过程中展现出的工作态度、工作能力、工作效率、工作质量等要素展开全面综合的评价过程，并按照评价结论判别员工与其工作岗位是否符合，以便决定最终的奖惩细节。企业对员工开展绩效考核最主要的目的之一就是使企业的战略目标如期实现。一个规模庞大、制度健全、经营规范的企业是需要一套完整的、科学的、严格的、合理的员工绩效考核制度，这样才能建立起有效的激励员工或奖惩机制，最大程度激发出员工的工作激情，提高生产效率，进而提升企业的经济效益。

## 1 企业员工绩效考核制度的建立

绩效考核从某种意义上讲与绩效评价内涵相同，都是企业对员工工作成效的检查与监督。绩效考核要求企业对员工的工作成果以及对企业的贡献程度进行评价，充分调动了员工工作的积极性和主动性，使其在和谐安定的工作环境中为企业创造出应用的贡献。作为企业内部最有效的监督方式，员工绩效考核制度采用合理的流程办法和定性方式，同时结合评价资料，对员工日常的工作行为开展全方位考核。

### 1.1 员工绩效考核制度的实施方法

在企业的经营管理中经常强调将管理方法与员工的工作积极性相结合，在实际的绩效评价中予以级别区分，依据公平公正的评价标准来划分相关责任主体的最终等级，以此对员工进行综合全面的考察。工作业绩质

量仅仅只是其中的一方面，除此之外，还包含着许多其他方面的考评内容。人力资源管理部门在对员工进行绩效考核时首先应合理衡量考核标准的定性和定量问题，确保实施过程的公平性及公正性。将考核结果与绩效工资及季度奖金相挂钩，激发员工的工作动力。

### 1.2 绩效考核的相关内容

企业对员工的绩效考核主要包括业务的拓展、安全文明生产、精神文明创建、管理层与领导层的主体责任、业绩贡献值、普通员工工作任务等六方面的内容。

其中业务的拓展主要包括员工工作数量及质量的体现。安全文明生产指的是保证不发生任何安全生产事故，将安全生产损失降低最小化。精神文明创建包括员工是否遵纪守法、是否遵守企业的各项规章制度、爱护环境、建设基层等方面。管理层与领导层的主体责任体现在管理人员及领导干部在承担责任、履行职责、思维意识发展等方面是否具备领导者应用的品行。业绩贡献值体现在企业经济利润的贡献额度、企业收入的持续增长率等方面。普通员工工作任务指的是员工队伍的构建、主营业务的管理、工作内容的完成与进展情况等。

### 1.3 合理预测绩效考核分

企业的绩效考核主要是以领导部门为核心的，该考核制度虽然从某一方面真实地反映着企业的业绩成就，但是仅靠领导部门并不能完整地做出企业员工的绩效考核结果，与之相关的还有企业内部的工作环境、工作条件等。较为片面的员工绩效考核情况，并不能合理预测员工的未来发展潜力，也不能轻易地对员工的绩效进行考核打分。结合当前企业的实际情况来看，为了能够更加合理的考核员工的个人绩效，充分挖掘员工的潜力，绩效考核分值可以按照工作难度及强度与基本分值的乘积计算，其中工作难度及强度可以根据员工完成工作的

**通讯作者：**何蓓，出生年月：1983年08月，民族：汉族，性别：女，籍贯：江苏连云港，单位：中国电建集团北京勘测设计研究院有限公司，职位：培训及考核专员，职称：中级经济师/中级政工师，学历：本科，邮编：100024，研究方向：企业培训体系及绩效考核。

效率和质量综合确定。

#### 1.4 绩效考核的区分标准

首先,区分绩效考核的细节问题需要相关工作人员不断增强自控和学习能力,与此同时,负责绩效考核的人力资源管理人员必须依照一定的区分标准为员工提供公正合理的绩效总结,针对负责绩效考核的工作人员应定期或不定期地接受培训学习。为了确保考核过程的公平公正,在具备合理条件的基础上应严格约束相关责任人,以降低绩效考核及评价过程中的负面影响。

其次,在绩效考核过程中,如何划分相关责任也是十分重要的组成部分之一。在具体实施时,将影响绩效考核分值和对企业的贡献程度等因素作为责任划分的重要标准,以去除这些因素后的最终评价作为前提条件,计算最真实的绩效分数。以相关标准为重要参考依据来确定最终结果,这也是提升员工责任感、使命感的有效措施。

#### 1.5 绩效考核制度的建立原则

建立绩效考核制度是规范员工行为的最有效办法,同时建立绩效考核制度的初衷也是为了使员工能具有较为明确的个人发展方向、使企业具备明确的发展战略。绩效考核制度的建立原则应遵循企业未来的发展方向,以抓重点作为主要原则,着力突出绩效考核与评价的作用,综合全面地反映员工的实际业绩。考核标准与内容应呈现出多样化的特征,员工的业绩完成情况和企业贡献需要具备一定的关联性,并且为了使员工绩效考核制度发挥出应有作用,应建立一些不难理解的、员工基本都能普遍接受的考核制度,以便顺利实现考核员工的重要目的。

#### 2 员工绩效考核制度的实施与企业财务方面的联系

在员工实际工作过程中,绩效考核制度的具体实施往往受到人力资源管理人员有意识或无意识地偏见影响。在年终考核过程中,财务经营成果与业绩考核结果通常带有一定程度的关联性。人力资源管理人员在考核时通常会面临考核工作量大、时间紧张,对员工出现的很多问题无法及时有效地进行分析等情况,这就需要企业的财务人员进行复核,对员工绩效考核情况及结果再次进行详细严密的审查,确保员工的绩效考核结论正确合理。绩效考核的真正意义在于考核人员熟练掌握计算比例,对总分值进行详细计算,这一过程需要考核人员与企业的财务人员紧密配合起来,将绩效考核工作做好做扎实<sup>[1]</sup>。

#### 3 实施员工绩效考核制度的主要误区

在企业人力资源管理过程中,员工怎样合理有效地

展开工作是绩效考核任务的重中之重,但是企业在吸引人才、留用人才、增长企业竞争力时,通常会存在以下几方面的误区:

##### 3.1 过分地注重考核结果从而轻视考核过程

以建筑行业为例,有些建筑企业仅仅要求员工做好表面工作即可,只要员工做好基础工作便能获得极高的成就感,个人的绩效考核分值也会随之提高。另外,在教育行业的一些企业当中也会存在这一情况,这就需要上述企业在考核过程中优先避免这一误区,对员工展开心理性的辅导工作。要使员工改变这一错误思想可能是个极为漫长的过程,考核人员在心理辅导时应注意由浅入深、由表到里,使员工认识到工作的成就感到底是怎样的、怎样做才能为企业创造出更大的贡献等等。对于综合性、全面性的专业人才,考核人员应对其具有充分的认识,学会思考“数量”和“质量”的关系,避免出现过分注重考核结果这一问题。

##### 3.2 对员工的工作年限过于看重

在企业中,年轻的工作人员具有超前的意识和思维,考核人员在考核时不应过于局限青年员工的工作年限及经历,限制年轻员工的正常发展。认真细心的员工如果没有一个良好的性格特点就会出现忽略人才等严重问题,绩效考核制度的建立与实施就是为了充分挖掘员工的潜力,为青年骨干及人才提供一个较为合适的平台展现自己。伴随着社会的不断进步与发展,考核制度的内容多样化也有助于企业更好的发现和认识人才,再结合员工不同的实际情况对用人标准展开合理衡量<sup>[2]</sup>。

##### 3.3 忽视企业的集体力量及作用

企业建立与实施员工绩效考核制度如果过分地重视对员工个人能力的培养,会产生腐败问题,员工的职业道德现状也经不起任何推敲,例如会出现部分员工为了个人利益不择手段,甚至以牺牲集体利益为代价,满足自己的野心。作为企业中的一些领导干部,有时也会出现为了个人利益而放弃对本部门的日常管理,使部门内部的员工工作态度不端正、工作作风散漫,最终造成整个团队失去集体意识,凝聚力远远不够,为企业带来损失。

##### 3.4 企业对技术人才重视度不足

企业中的技术人员工作环境一向较差,工作时间也较长,经常会遇到加班赶工的情况,对企业的贡献价值要比一般工作人员高出不少,但是技术人员的工资水平却比一般管理人员低出许多。站在长远角度分析,对于企业来讲,提高对技术人员的培养程度,增加技术人员的工资收入水平会对整个企业的未来发展具备一定程度

的积极作用。

#### 4 企业员工绩效考核制度的建立与实施重点

企业吸引人才、留住人才、使用人才是需要科学系统的绩效考核制度的,绩效考核制度需要按照企业的未来规划、战略决策、工作目标等要求来进行落实部署,与企业内部的各个部门紧密配合、相互协调,将考核内容进行细分,保证其真实性、公平性以及合理性。建立多样化的绩效考核制度,满足不同员工的种种需求,结合具有灵活性的全方位考核方法,分类考核。突破单一的考核评价结果,使其与工资薪金、奖金、评审职称、升职等工作目标更加紧密地结合,提升企业整体的经济效益,使员工能及时地发现自己的优势与劣势。除此之外,考核人员应使员工明晰自身的工作岗位对企业的综合贡献程度,增强员工的事业心和责任感,促使员工全身心地投入到工作当中,以乐观积极的心态看待绩效考核结果<sup>[3]</sup>。

#### 结束语:

伴随我国市场经济的持续发展,企业员工绩效考核

制度的建立与实施已是一件迫不及待的事情。企业目前以及未来的发展越来越离不开员工绩效考核工作。企业之所以能够稳定有序地进步,主要应归功于合理有效、公平公正、系统规范的员工绩效考核制度。在实际工作过程当中,企业员工应该注意找寻新的企业发展增长点,根据企业内外部存在的问题,不断完善和优化员工绩效考核制度。这不仅是考核人员的主要任务,更是全体员工的共同使命。为使员工绩效考核制度发挥出应有作用,企业及员工未来的使命任重而道远。

#### 参考文献:

- [1]李英华.企业绩效考核制度的构建思路与完善路径[J].企业改革与管理,2021(01):83-84.
- [2]袁冉冉.企业绩效考核制度的建设与实施探究[J].财经界,2020(28):51-52.
- [3]何燕.企业绩效考核制度建设与实施策略探讨[J].中外企业家,2020(16):98.