

探究绩效考核中相对公平的计分方法

中国太平洋财产保险股份有限公司河北分公司 韩博雯

摘要:随着我国社会经济的进步,各行业及企业的竞争也越来越激烈,人力资源管理已经成为提升企业综合竞争力的关键。在企业发展中,绩效考核是细化人力资源管理的重要方式,通过规范、详细的绩效考核制度的应用,可有效推动企业发展。但是,部分企业在内部绩效考核的过程中,对计分方式的公平性并不重视,导致绩效考核工作无法满足企业人力资源管理及员工队伍的建设需求,对员工的工作热情造成了消极影响,从而产生了人才流失的问题。本文通过对当前绩效考核过程中存在的计分问题及不公平现象进行分析,提出建设科学的绩效考核制度的方法,保障企业发展,促进员工队伍与企业的共同进步。

关键词:绩效考核;计分方式;公平性

人力资源管理是企业对员工队伍的统筹管理,绩效考核是人力资源管理的关键内容。在我国社会经济发展过程中,各类企业结构不断完善,对人才队伍建设水平也提出了新需求。科学的绩效考核可规范和评价员工的工作状况,并开展相应的培训,从而有效完善员工队伍结构,提升员工的职业素养。在绩效考核过程中,如何选择相对公平的计分方法,是工作落实的关键,也是保障员工发展权益、营造公平竞争环境的关键。因此,企业负责人要通过科学的绩效考核计分方式,优化绩效考核流程及制度,促进企业与人才队伍的共同发展。

一、绩效考核概述

(一)绩效考核

企业要通过绩效考核工作的落实,更好地掌握员工的发展状况,并据此科学地进行人力资源管理,促进员工队伍与企业的稳步发展。绩效考核的发展对人才队伍建设及人才能动作用的发挥有积极作用,通过完善绩效考核制度,可促进企业发展战略的

落实,保障企业发展水平,促进社会经济建设。

同时,绩效考核可有效提升员工的积极性,提升员工队伍的职业素养。我国大部分企业在发展过程中,都落实了相应的绩效考核制度。绩效考核能充分协调部门间的关系,优化员工结构,促进管理的现代化发展,这是当前社会经济环境下企业发展的关键。因此,管理人员要加强对绩效考核计分公平的重视程度,通过科学的绩效考核制度,保障企业的稳步发展。

(二)绩效考核计分方式选择过程中存在的问题

在绩效考核计分方式的选择过程中,主要存在主观性过强、选择不科学、没有充分吸取员工意见等问题。

1. 计分方式选择的主观性过强

部分企业在选择计分方式的过程中,相关职责不明确,部门结构混乱,计分方式落后,导致计分方式选择的主观性过强,而不完善的权责制度又无法对绩效考核工作进行有效监管,导致内部腐败问题产生,严重影响了计分方式的公平性,不利于绩效管理工作的开展。

2. 计分方式的选择不科学

计分方法应用不公平,还有可能是计分方式选择不科学所导致。在部分企业的发展过程中,没有根据自身的发展状况及员工队伍的建设需求,科学选择计分方式,从而导致计分方法应用不公平。

(三)没有充分吸取员工意见

员工意见对计分方法的选择具有重要影响。计分方法的选择关乎员工自身利益,因此,需要充分明确员工对绩效考核工作的意见及要求,并与员工交流,保障员工队伍的稳步发展。但是,部分企业在绩效考核过程中,没有充分吸取员工意见,导致无法充分满足员工的发展需求。

(四)信息化建设水平不足

在当前的社会环境下,信息化建设是企业现代化发展模式形成的关键,也是保障绩效考核计分方式公平性的关键。部分企业在绩效考核制度的建设过程中,没有根据企业的发展情况科学地开展信息化建设。因此,在企业发展过程中,需要通过科学的信息建设,提升绩效考核水平,保障计分方式的公平、公正。

二、绩效考核中选择相对公平的计分方法的重要性

绩效考核是当前企业发展的重要手段,是在市场竞争激烈的环境下提升综合竞争力的关键。绩效考核过程中的计分方法,不仅影响着绩效考核效果,还与员工队伍的切实利益息息相关。

首先,在绩效考核过程中,选择相对公平的计分方法,可以推动企业竞争环境的公平、公正、公开,充分保障员工队伍的发展权益,避免人才流失。其次,企业绩效考核计分方法的选择,对其发展具有重要的支撑作用,可有效提升员工队伍的工作热情,保障企业发展战略的落实。再次,选择公平的计分方法,可促进绩效考核结果的应用,为企业发展提供数据支持。最后,在绩效考核过程中,计分方式的选择是保障现代化管理模式开展的关键。通过应用科学的绩效考核计分方式,可推动企业发展模式的优化。

三、如何选择相对公平的计分方法

在绩效考核过程中,企业通过落实绩效考核公平原则、完善相对公平的计分保障、树立科学的绩效考核制度、提高绩效考核文化等方式,保障计分方法的公平性,有效促进绩效考核工作的落实,推动企业的顺利发展。

(一)落实相对公平的选择原则

通过落实计分方式选择原则,可有效促进绩效考核工作的稳步展开,优化竞争环境。首先,企业要吸取先进的绩效考核经验及人力资源管理经验,并根据自身的发展状况合理利用。其次,充分明确自身发展状况、部门结构、岗位设置及员工队伍的发展需求,根据相关数据落实科学的选择原则。最后,在计分方式选择原则的落实过程中,企业要关注客观选择因素,降低主观选择因素的比例,促进选择的公平性,推动绩效考核工作的科学开展。

(二)完善相对公平的保障

通过建立完善的保障制度,可更好地落实计分方式,保障绩效考核工作的开展。首先,管理者要明确员工的发展需求,在原有绩效考核计分方式的基础上进行优化,避免发生不公平的计分状况。同时,要建立科学的员工权益保障制度,不断优化计分方式的选择流程,通过科学、规范的选择制度,保障绩效考核工作的稳步开展。在计分方式的选择过程中,要明确选择责任,避免以权谋私等现象,保障计分方式应用的公平、公正,促进企业的稳步发展。

其次,企业要根据各个部门与岗位的绩效考核要求,不断优化、更新,确保各部门与岗位的绩效考核体系与企业整体管理相融合。同时,改革薪酬制度、晋升制度和激励制度,确保其满足各个部门与岗位绩效考核的需求,以提高绩效考核的效果。企业应基于计分方法的公平应用,设立专门的部门,以规范计分方法的应用过程,并对绩效开展过程统筹规划,以确保专门人员运用公平、合理的方式对考核过程进行监督,确保计分方法运用过程中不会受各种因素的影响。

再次,在计分方法应用过程中,应协调各部门之间的关系,做好绩效培训工作。例如,计分方法应用前,需要加强对各部门负责人的培训,使其掌握与岗位绩效考核的内容及计分方法,明确绩效考核的过程和目的,以确保计分方法得到公平应用。企业在计分方法公平应用的过程中,也应了解各部门与岗位绩效考核方案的执行情况,如果有影响绩效考核的因素,要分析其产生的原因,总结一些可能存在的问题,并制定解决方案,以确保公平计分方法的应用。

最后,采取先进的企业管理技术,如平衡计分卡、经济价值评价法、绩效指标法等理论和技术,根据部门的实际情况合理选择计分方法,同时,根据实际需求,聘请专家为企业打造各部门与岗位绩效评价软件系统,借助软件系统,有效提升各部门与岗位的绩效评价水平。

(三)树立科学的绩效考核制度

绩效考核制度的建设是保障计分方法公平的关键。但是,因为缺乏对绩效考核的重视和绩效考核认知不清,部分企业仍然缺乏完善的绩效考核制度。绩效考核制度的建设是保障计分方式公平、避免考核问题以及促进员工发展的关键。

完善的绩效考核制度建设需要几个步骤:员工的绩效计划落实、管理者与员工的绩效辅导交流、管理者对员工的绩效考核评价、员工的绩效结果应用、员工的绩效目标提升。因此,企业在绩效考核制度的建设过程中,要严格按照步骤开展工作,保障绩效考核制度建设的科学性、实用性,提升绩效考核水平。首先,要根据绩效考核需求,落实客观的考核内容。其次,充分落实绩效考核责任,保障计分公平。最后,要根据企业的发展战略,优化绩效考核模式,提升员工的积极性。

同时,在员工的绩效评价及绩效结果的应用环节,企业要根据自身的发展状况适应调整。员工绩效评价及绩效结果的应用,是绩效考核制度建设过程中非常重要的步骤,关乎着绩效考核制度的公平性及应用效果。因此,管理人员需要重视计分方法、评价模式、评价结果应用等环节,提升制度的建设水平,保障企业的稳步发展。

此外,企业要制定科学、适宜的绩效考核标准,比如,根据岗位性质,制定绩效考核标准,积极解决其中的不足,以确保绩效考核稳步推进。在绩效考核制度的建设过程中,相关注意事项及关键内容的明确,可有效提升计分方法的公平性。同时,企业建立完善的信息交流平台,让员工将绩效考核制度建立过程中存在的问题反馈给企业管理者,以推动绩效考核制度的科学建设。

(四)建立健全绩效沟通

首先,选择公平的计分方法时,应建立完善的沟通制度,并针对选择计分方法过程中存在的问题,及时制定解决措施。这就要求企业应基于实际情况制定完善的绩效沟通制度,引入信息沟通等新的沟通手段,以增强绩效考核沟通的便捷性,确保计分方法的公平性。

其次,在选择公平的计分方法时,应重视提升沟通技巧,基于有效性、实用性、针对性、目的性等方面明确沟通定位,保证员工与考核人员都能主动提出沟通意愿,这有助于及时针对计分方法的应用成效进行调整,提升计分方法的公平性。比如,应明确目标任务、标准、工作流程、结果以及员工能力等,在沟通阶段需要制订时间计划、管理计划等,以保障在绩效反馈过程中有据可循。企业在绩效沟通中,还应采用多种沟通措施,并基于不同对象和不同情境选择相应的沟通方式,从而更好地解决计分方法在绩效考核中的应用问题,有助于增强绩效考核实效。

最后,企业建立不定期的绩效沟通机制,与定期的沟通机制相比,其具有一定的灵活性,关注计分方法在绩效考核中的应用效果,可及时对其中的应用缺陷制定改进方法,保障绩效考核工作有效进行。

(五)建设绩效考核文化

绩效考核文化的提升,可有效增强计分方式选择公平性,推动绩效考核工作的顺利开展。首先,加强企业文化建设,通过相关规章制度的落实,提升员工的公平意识,保障绩效考核规划的稳步落实。其次,通过员工意见调查,明确员工对绩效考核评分方式的意见,并通过科学的员工培训,提升员工队伍职业素养。再次,为了选择公平的计分方法,企业建立相应的文化氛围,提升各部门及层级的理解与沟通,以营造良好的沟通氛围。比如,企业可以多开展一些文化活动,如研讨会、沙龙等,引导各部门人员参与到相关

活动中,在大家交流沟通的过程中,对计分方法的应用提出一些意见。企业还应将绩效沟通与团队建设、思想政治、党建等相结合,彰显企业的文化魅力,鼓励员工参与计分方法的选择,以提升计分方法选择的民主性,有助于提升绩效考核水平。

(六)加强信息化建设,推动现代化绩效考核模式

在绩效考核过程中,企业可以通过信息化建设,保障绩效考核制度的完善及优化,促进计分方法选择的科学性。首先,利用大数据技术,充分明确当前绩效考核过程中计分方法的优势及缺点,从而展开科学的方法选择。其次,通过互联网技术的应用及信息平台建设,充分收集员工意见,保障计分方式的选择与应用能满足员工的发展需求,从而有效落实绩效考核工作。再次,通过信息技术应用,构建科学的交流渠道,提升员工绩效考核意识及文化水平。最后,通过信息技术应用,落实科学的计分方式设计方案,提升计分方式的公平性,形成良好的竞争环境。

四、结束语

在我国企业发展的过程中,存在计分方式选择主观性过强、计分方式的选择不科学、没有充分吸取员工意见等问题,严重阻碍了绩效考核工作的落实,不利于企业的发展。因此,企业管理人员要充分重视绩效考核计分方法选择的重要性,通过落实绩效考核中相对公平的原则、完善相对公平的计分保障、树立科学的绩效考核制度、建设绩效考核文化等方式,保障计分方法的公平性,促进绩效考核工作的开展,进而推动企业的发展。

参考文献:

- [1]樊荣,王楠.三级公立医院绩效考核指标的应用探析——以运营效率指标为例[J].卫生经济研究,2021,38(06):14-17.
- [2]张泽云,操礼庆.公立医院预算绩效评价体系构建研究[J].卫生经济研究,2021,38(01):66-68.
- [3]胡蓓,邱敏.绩效考核目的取向与员工工作卷入:内在激励的中介作用分析[J].管理评论,2016,28(05):150-160.
- [4]张永军.绩效考核公平感对反生产行为的影响:交换意识的调节作用[J].管理评论,2014,26(08):158-167+180.
- [5]余顺坤,周黎莎,李晨.ANP-Fuzzy方法在电力相关企业绩效考核中的应用研究[J].中国管理科学,2013,21(01):165-173.