

Cốt lõi của một doanh nghiệp thành công chính là đội ngũ nhân viên gắn kết với hiệu suất cao. Tính gắn kết và hiệu suất của nhân viên đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đảm bảo mọi kế hoạch và mục tiêu đặt ra đều được hoàn thành và doanh nghiệp liên tục phát triển theo chiều hướng tích cực.



Nói cách khác, ngay từ giai đoạn tuyển dụng, trong lúc đào tạo cho nhân viên mới, hoặc ngay cả khi đào tạo phát triển và lập kế hoạch kế nhiệm cho nhân viên hiện tại, doanh nghiệp nên liên tục nhắc nhở và đảm bảo mức hiệu suất cao cho mọi nhân viên.

Infographic: Phân biệt giữa nhân viên tiềm năng cao và nhân viên năng suất cao

Vì lẽ đó, doanh nghiệp cần một quy trình quản trị hiệu suất hiệu quả nhằm đánh giá chính xác tất cả nhân viên nhằm có chính sách khen thưởng hoặc đào tạo và phát triển phù hợp.

Để quản trị hiệu suất một cách hiệu quả, trước nhất doanh nghiệp cần phải tự động hóa những quy trình nhân sự tốn nhiều thời gian như quản lý hồ sơ ứng viên, gia tăng giá trị đào tạo, phát triển của từng cá nhân để họ có thể thấy được lợi ích từ việc quản trị hiệu suất.

Quản trị hiệu suất và quản lý nhân tài khác nhau ở điểm nào?

Cả hai khái niệm “quản trị hiệu suất” và “quản lý nhân tài” có khá nhiều điểm tương đồng. Nhìn chung, **quản lý nhân tài** bao gồm mọi quy trình liên quan đến tuyển dụng, giữ chân, phát triển và khen thưởng nhân viên. **Quản trị hiệu suất** là một khía cạnh nhỏ hơn, bao gồm những hoạt động như đánh giá và khen thưởng nhân viên dựa trên năng suất làm việc mà họ đã bỏ ra.

Quản trị hiệu suất nhân viên là một quá trình diễn ra thường xuyên, đòi hỏi bạn phải liên tục theo dõi và cập nhật kết quả của từng nhân viên nhằm đảm bảo mọi mục tiêu của cá nhân và tổ chức đều đạt được. Khi nhân viên của bạn nhận được phản hồi về những công việc họ đã hoàn

thành cũng như những lời động viên giúp họ có thêm động lực, họ sẽ gắn kết hơn với công việc hằng ngày, nhờ đó mà năng suất cũng sẽ gia tăng.

Tầm quan trọng của quản trị hiệu suất

Quản trị hiệu suất giúp bạn nhìn rõ mối quan hệ giữa nhân viên và doanh nghiệp tại từng giai đoạn trong vòng đời của nhân viên đó. Những thông tin thu thập được từ những giai đoạn này giúp cho lãnh đạo tạo dựng một môi trường làm việc phù hợp hơn cho nhân viên, thúc đẩy họ liên tục học hỏi cũng như tạo điều kiện cho họ thăng tiến trong con đường sự nghiệp khi có cơ hội.

Quy trình quản trị hiệu suất của doanh nghiệp chắc chắn sẽ hiệu quả và chính xác hơn nếu có sự hỗ trợ từ những phần mềm tiên tiến. Một thực tế là mọi doanh nghiệp hiện nay đều sở hữu một lượng dữ liệu khổng lồ khiến cho mọi phòng ban, và đặc biệt là bộ phận nhân sự, khiến chúng ta bỏ qua những thông tin giá trị liên quan đến tiềm năng của nhân viên.

Bằng cách vận dụng công nghệ để tự động hóa một số quy trình nhân sự, doanh nghiệp không những có thể tiết kiệm chi phí, thời gian mà còn giúp xác định ứng viên/ nhân viên thích hợp nhất cho một vị trí nhất định. Việc xác định nhân viên thích hợp đặc biệt quan trọng, vì chỉ khi được tạo điều kiện đầy đủ để làm công việc mà họ yêu thích thì họ mới có thể phát huy tối đa tiềm năng, và dưới vai trò một người quản lý, bạn cũng sẽ có đầy đủ cơ sở, thông tin giúp ích cho việc đào tạo trong tương lai cho nhân viên của bạn.

Một trong những công cụ quản trị hiệu suất khá phổ biến hiện nay chính là phương pháp đánh giá 360 độ giờ đây cũng có thể được tự động hóa trong khâu thu thập và tổng hợp kết quả từ nhiều nguồn khác nhau trong thời gian thực. Kết quả thu được vừa chính xác lại công bằng, cung cấp cho bạn cái nhìn trực quan nhất về kỹ năng và hiệu suất của tất cả nhân viên bạn.

Đây là phần mở đầu cho serie bao gồm 4 phần xoay quanh chủ đề Quản trị hiệu suất nhân viên. Để liên tục được cập nhật những bài viết mới từ TRG Talent, đăng ký nhận thông tin ngay hôm nay!

Chuyên mục: Tin Tức Khác

The post [Hiệu Suất Là Gì – Cách Quản Trị Mang Lại Hiệu Suất Công Việc Cao](#) appeared first on [WEBDOITHUONG](#).

Nguồn: WEBDOITHUONG

<https://webdoithuong.com/hieu-suat-la-gi-cach-quan-tri-mang-lai-hieu-suat-cong-viec-cao/>