

企业人力资源管理中的绩效管理探究

魏 磊

陕西有色榆林新材料集团有限责任公司, 中国·陕西 榆林 719099

【摘要】随着新时期的不断深入,企业之间的竞争也越发激烈。企业之间的竞争,归根结底还是人才之间的竞争,因此就需要做好人力资源的管理工作。而绩效管理作为人力资源管理的有效手段与方式,对于提高团队凝聚力,组建一支优秀的人才队伍,提高企业的竞争实力,发挥着非常重要的作用。为了促使企业获得长远发展,就需要积极探索有效的绩效管理方法,实现企业与员工的共同发展。

【关键词】企业;人力资源管理;绩效管理

引言

现阶段,企业的绩效管理还存在着一些问题,主要表现在管理方法单一、重视程度不足、制度体系缺失等,导致企业优质人才大量丢失,严重阻碍了企业的长远持续发展。那么在今后的发展中,就要针对这些问题,展开详细深入的分析,然后提出切实可行的解决策略。

1 企业人力资源管理中的绩效管理价值

绩效管理是企业人力资源管理工作的重要内容,其重要性不言而喻。主要表现在以下几个方面:第一,可以帮助企业快速实现其发展目标与需求。企业要想获得长远持续发展,就需要大量的资金来运维,因此就需要人的行为来实现。只有做好绩效管理,激励员工的工作积极性,使其产生无限的工作动力,抱着为企业发展贡献自己所有力量的想法,才能最终获得成功^[1]。第二,提高员工的工作效率与业绩。只有激发员工的无限潜能,增强员工的工作积极性,才能组建高素质的人才队伍,最终获得盈利,促使社会组织获得长远持续发展。这时就需要高度重视绩效管理工作的开展,让每一位员工都认识到自身的职责和潜能,不断地努力与奋发向上,激发员工的创造性与创新精神,帮助企业发展获得更多的利润。第三,提高员工的综合素质。工作氛围、激励手段等,都是提高员工综合素质的必备条件。在绩效管理中,可以为员工提供更多接受教育与培训的机会与途径,并且将员工的工作能力与薪资报酬相挂钩,促使员工努力学习,不断提升自身的业务能力。

2 企业绩效管理中存在的问题

2.1 管理方法单一

管理方法单一,是企业企业绩效管理存在的问题之一,具体表现在:第一,很多企业在绩效管理中,仍旧采用传统落后的陈旧思想,习惯性地采用定量方式展开工作。因此给予员工的薪酬也是固定的,所有员工实行统一的薪酬制度,领取同样的工资,容易引起很多员工的不满^[2]。第二,企业的管理者与基层员工没有做到及时、有效、公平的沟通交流,更缺乏尊重、关爱,让大多数员工都无法找到归属感与认同感。第三,薪酬福利是员工选择岗位,努力工作的首要条件,如果薪酬福利不符合员工的期望值,那么就无法留住人才,获得发展。然而很多企业都没有充分考虑到不同层次、不同时期的员工需求,导致绩效管理的效果不够显著。

2.2 重视程度不足

现阶段,企业的绩效管理还存在着重视程度不足的问题,主要表现在:第一,国家相关部门虽然颁发了相应的法律体系,但是地区之间的差异较大,企业的人力资源管理手段不同。在缺乏法律体系的约束与保障下,很多企业的领导层就无法认识到绩效管理的重要性,无法充分挖掘人力资源的价值与优势^[3]。第二,大多数企业的人力资源管理者,无法正确认识到自身的职责,认真做好自身本职工作。在绩效管理中,缺乏主动意识,无法第一时间去了解员工的需求与发展,更没有发挥绩效考核的作用。再加上自身态度与观念消极,无法主动参与到学习中,导致各种人力资源活动缺乏有效性。时间久之,员工就会带着消极与负面的状态去参与工作,工作热情与积极性严重低下,更无法将员工的最大潜能挖掘出来,提高各项工作效率。

2.3 制度体系缺失

制度体系缺失,也是企业绩效管理存在的问题之一,主要表现在大多数企业都缺乏有效可行的人力资源管理与绩效管理机制^[4]。主要是因为管理者的态度与意识消极,因此导致各项体系与制度都存在一些漏洞。在人才素质能力、工资水平、考核方式、选拔方式、任职资格等方面,都无法做到以人为本,根据市场与人才的需求建立价格与供求机制。这样就会存在很多有能力的优秀人力资源流失,学习动力较低。

3 企业人力资源管理中的绩效管理策略

3.1 完善管理机制

健全的制度与体系,是保障企业有效开展绩效管理工作的关键,必须引起企业管理者的高度重视。首先,作为企业的管理者与领导者,一定要倡导公平、公正,根据自身的发展目标与需求,创建积极、健康的企业文化,带领广大员工学习与遵循。在绩效管理中,还要严格坚守竞争原则,让基层员工始终处于激烈的竞争环境下,然后保障整体的公平性,才会让员工更加努力,更加认真地工作。其次,人力资源管理者,还要积极借助网络、宣传栏等途径,制定标准与具体的流程与制度。只有让员工时刻掌握自己的业绩情况,然后根据企业内部制定的规章制度,定期进行对比核对,可以实现整个激励结果的公平与公正,避免各种遗漏问题,提高员工的凝聚力。最后,企业人力资源管理者,不仅要为所有员工都提供多元化的学习平台与路径,鼓励其不断提高自我;还要求每一位员工都要熟知每一项制度体系,严格约束与

要求自我。这样才能促使内部的绩效管理工作走向规范化和制度化,紧跟时代发展的步伐与潮流。此外,还要建立科学的考核机制,让能力高强的员工获得更加长远的发展,取得更加理想的薪酬,增加人才的流动性。

3.2 给予高度重视

企业只有高度重视绩效管理工作的开展,才能充分发挥人力资源的价值,促使企业获得长远持续发展。首先,政府发挥着市场调节与约束作用,要想做好人力资源管理工作,就需要政府相关部门,健全与完善相应的法律法规,并加强宏观调控力度。一定要结合市场情况以及企业的发展方向与需求,来制定相应的政策与法律,促使管理手段更加多元化。其次,企业的管理层与领导者,要基于国家的相关制度体系,结合企业内部的实际情况,进行制度体系的完善与优化。并且还要加大监控力度,高度重视绩效管理工作的开展,实现内部员工的合理配置与管理,提高员工内部的凝聚力与向心力,让每一位员工都会企业的发展贡献出自己微薄的力量。作为人力资源管理者,一定要认识到绩效管理工作的重要性,树立正确与积极的态度与思想,为绩效管理工作的开展,投入大量的人力、物力与财力,保障其有序实施。并且主动参与到学习教育中,不断提高自身综合能力,将绩效管理作为人力资源管理的有效手段,将其纳入到企业的发展纲程中。此外,还要借助会议、宣传栏等途径,提高基层员工的认识,引导基层员工积极主动参与学习,提高自身综合素质。最后,在绩效管理中实现以人为本,保障绩效管理的高效与公平。比如在薪酬福利制度的制定过程中,一定要考虑到员工的生活、工作与学习,定期与员工进行互动交流,了解员工的想法与困难,给予员工适当的帮助与扶持,让员工感受到温暖,提高全体员工的凝聚力。此外,还要收集不同员工之间的意见与建议,不断地完善绩效管理机制,为员工营造良好的工作环境。

3.3 创新管理方法

企业绩效管理的方法,将直接影响着管理工作的质量与效率,因此管理人员就要不断创新管理方法,以提高绩效管理的质量。首先,管理者要与员工保持密切的联系,满足员工的不同需求。管理者要定期与员工展开沟通交流,为员工送去生理上与心理上的激励,让员工产生奋发努力的驱动力。在定期的鼓舞与关怀下,这种力量还会得到不断地增强,工作能力也

会得到提高,获取的相应薪酬福利也会增多,期望与实际的差距就会缩短。此外,还要遵循循序渐进的原则,为员工送去工作上与学习上的关怀,通过不同计划的制定,让员工时刻感受到新鲜与刺激,获得视觉、听觉、感觉等多方面的冲击,能够在今后的工作中不断努力。其次,结合员工的实际需求展开绩效管理,保障管理工作的实效性。员工在企业中,除了参与工作,还要不断学习,这样才能与企业共同成长,获得长远发展。任何一个企业或者组织,都需要员工的付出,才能获得发展;而任何一位员工,只有在企业或者组织中,发挥自己的长处,才能获得生存。此外,还要充分利用一切机会,了解员工的需求,生活上的负担,工作上的抱负等,然后将职业发展规划与其相互结合,实现完美融合。思政工作、心理咨询的培训,也是绩效管理不可或缺的重要组成部分,需要引起管理人员的高度重视。通过思政工作的开展,能够减少员工的挫折感,不断增强员工的信心,促使所有员工都获得高强度的事业心与远大的理想抱负。最后,人力资源管理者,还要积极借助现代化信息技术,实现绩效管理工作的信息化、智能化、高效化,准确、全面搜集员工的状态信息,然后做到具体问题具体分析,实现管理方法的创新。

4 结语

综上所述,本文针对企业人力资源管理中的绩效管理价值、问题以及有效策略,展开了详细深入的分析,希望为后续的实际工作,提供坚实可靠的有力保障。那么在今后的企业绩效管理中,就可以通过完善管理制度;给予高度重视;创新管理方法等策略,保障绩效管理工作的实效性,充分发挥其价值与作用,促使员工与企业获得可持续发展。

参考文献:

- [1] 王玉嵩.胜任力理论在人力资源管理中的应用分析[J].知识经济,2018(07):14+16.
- [2] 徐毅.胜任力模型在人力资源管理中的应用[J].中国商论,2017(27):95-96.
- [3] 温雪霞.事业单位人力资源管理中胜任力模型的应用实践微探[J].人力资源管理,2017(04):145-146.
- [4] 曹兴华.基于人力资源评价与培训的岗位技能胜任力模型构建与应用[J].科技展望,2016,26(06):279.