

企业人力资源绩效管理的创新措施

靳熠成

浙江美欣达纺织印染科技有限公司, 中国·浙江 湖州 313000

【摘要】21世纪最珍贵的资源是什么?人才!面对日益激烈的市场竞争,优秀的人才维护企业立于不败之地的源动力,如何更大化地发挥人员能效,是每个企业必须重视和亟待解决的新课题。人力资源在企业经营发展过程中发挥着不可估量的作用。通过合理的绩效管理,不仅可以充分挖掘员工的潜力,促使其为企业创造更多价值,而且还能够使企业组织结构得以深入优化,以增强各职能部门之间的协调能力,为企业长足稳健的发展保驾护航。

【关键词】企业; 人力资源; 绩效管理; 创新

Innovative Measures for Enterprise Human Resource Performance Management

Jin Yicheng

Zhejiang Meixinda Textile Printing and Dyeing Technology Co., Ltd., Huzhou, Zhejiang 313000, China

[Abstract]What is the most precious resource in the 21st century? Talent! In the face of increasingly fierce market competition, excellent talents are the source of power to maintain the invincible position of the enterprise. How to maximize the energy efficiency of personnel is a new issue that every enterprise must pay attention to and urgently need to solve. Human resources play an immeasurable role in the process of business development. Through reasonable performance management, not only can the potential of employees be fully tapped, so that they can create more value for the enterprise, but also the organizational structure of the enterprise can be further optimized, so as to enhance the coordination ability between various functional departments, and contribute to the long-term and stable development of the enterprise. Development escort.

[Key words]enterprise; human resources; performance management; innovation

1 当前企业人力资源绩效管理工作面临的困境

1.1 绩效管理机制有待完善

所谓人力资源绩效管理是指,通过对企业所有基层员工的实际工作情况加以总结和评价,在此基础上,根据企业的实际发展需求,采取因人而异、因地制宜的绩效管理措施,以此提高人员的工作效率和质量。然而,一部分企业现有的绩效管理机制与其发展需求的匹配度并不高,既不能如实的将企业的实际发展状况反映出来,又不能作为实现企业战略目标的依托。另外,绩效管理机制不完善,导致人力资源的管理工作无法有序开展。通常情况下,人力资源管理工作的开展以信息管理系统为依据,结合人员的业绩数据做出客观、准确地考核,之后由管理人员明确最终的考核结果。而不完善的绩效管理机制无法对管理人员的考评行为进行有效规范,导致考核结果的公平性不高,长此以往,基层员工很容易产生负面情绪,不仅容易引发内部矛盾,而且会对人员的工作效率造成负面影响,导致企业发展动力不足^[1]。

1.2 绩效考核指标较为单一

公平合理的绩效考核指标,是推动人力资源绩效管理工作有序开展的基础前提。要知道,不同职能部门,其发挥的职能作用各不相同,工作难度也高低不一,因而考核的评定标准也应体现出差异性,为了保证人员绩效考核的公平性、公正性,则需要人力资源部门结合实际情况制定科学合理的考核指标及奖惩体系,单一的考核指标只会将内部矛盾激化。根据当前的人力资源绩效管理工作开展状况来看,大部分企业制定的考核指标严重缺乏合理性。归根结底,一些企业在对基层人员的工作表现进行考核时,由于考核人员并未重视实际调研工作的开展,因而对基层人员的基础信息及工作表现缺乏系统了解,难以准确的掌握员工的具体需求,仅仅将员工的业绩数据

和工作表现作为绩效考核的标准,导致考核指标较为单一。此外,在考核形式上,未能重视创新和优化,与基层人员的互动性不高,无法及时收到基层人员的真实反馈,导致基层人员的工作热情并不高,不利于企业创新发展^[2]。

1.3 缺乏对绩效管理的正确认知

绩效管理是企业人力资源部门开展管理工作的重要手段,可以保证人员分配的合理化,更大化地发挥人员能效。要做到这一点,需要满足一个前提,就是人力资源部门人员需要对绩效管理概念有一个正确的认识,以便将绩效管理的作用充分发挥出来。然而,结合实际情况来看,大部分人力资源管理人员对绩效管理存在认知偏差,在他们看来,绩效管理并没有太过复杂,没有必要制定详细绩效计划,仅仅是对人员工作能力的考评而已,因而很多员工对考核结果的公正性及公平性持怀疑态度。事实上,如果将绩效管理与绩效考核划等号的话,就大错特错了,因而这两者有着本质性区别。绩效管理更注重与员工的事前沟通,并贯穿于整个管理活动过程,目的是为了为了更好的调动人员的主观能动性,促使其工作效率和质量得以显著提升,从而达到企业制定的某些个特定发展目标。绩效考核则发生于某个特定时期,它只是管理过程中的某个环节,主要用于对员工工作情况的事后评估。因此,将绩效考核与绩效管理画等号的话,难以让员工清晰的确立自身的工作目标与岗位职责,导致工作过程中存在着较强的随意性和盲目性,从而对企业整体运行效率造成很大的负面影响。

2 企业人力资源绩效管理的创新措施

2.1 正确认识绩效管理,加强对绩效管理的重视

如果说企业是一艘航行在大海的巨轮,那么人力资源则相当于鼓动轮船远航的航帆,绩效管理作为人力资源开展管理工作的重要手段,发挥着十分重要的影响和作用。企业管理者作

为掌舵者,必须对人力资源绩效管理进行正确的认识,及时转变管理思想,对绩效管理目标进行科学合理的制定。要知道,在企业经营与发展过程中,绩效管理发挥着重要引导作用,有助于员工更加明确自身的工作目标和岗位职责,是保障员工工作效率和质量获得提升的基础。因此,相关部门应采取定期或不定期的形式,组织企业员工参加相关知识的学习和培训,以此提高员工队伍的整体综合素质,为推动企业良好发展奠定坚实的人才基础。培训结束后,还要对员工的学习状况进行考核,以此强化培训效果。此外,加大对绩效管理在企业内部的宣传力度,以此提高员工对绩效管理的认识和重视程度,促使员工更好的配合人力资源部门的绩效管理工作,充分发挥绩效管理的引导作用,以促进企业良好运转。

2.2 构建科学完善的绩效管理制度

俗话说“没有规矩不成方圆”,规章制度是保障各项管理工作有序推进的重要依据,企业人力资源绩效管理工作想要实现突破性发展,则需要深刻地认识到规章制度的重要性,结合实际情况,对现有的绩效管理制度加以补充和优化,进一步增强绩效规章制度的规范化、科学化,以提高基层员工对制度的认可度,确保人力资源绩效管理工作创新且高效地开展^[3]。

2.3 充分利用信息技术

不得不说,信心技术的快速发展将人类社会带向了更高层次,大数据技术的诞生,给企业发展带来了新的契机。将大数据技术应用于企业人力资源绩效管理工作中,势必会获得显著成果,这也是企业人力资源绩效管理工作未来发展的必然趋势。首先,利用信息技术构建绩效管理平台,并建立人力资源绩效数据库,将员工的基本信息和工作情况全部录入数据库,包括职位、学历、工作经历等信息,为绩效管理的考核工作提供可靠的数据支持。当然,员工基本信息的收集来源主要以入职简历为主,因而需要将人员入职简历尽可能制作详细一些。在记录人员信息时,可以月份或季度为单位,对人力资源基础数据进行合理排列,为企业决策者提供有力支持;其次,人员流动是每个企业不可避免的问题,人员的变动,尤其是重要岗位人员的变动,对企业发展有着较大影响,故而有必要做好人员变动情况的记录。作为人力资源的管理人员,肩负着重要的责任和使命,为了保障企业人员的稳定性,应当对企业人员的变动情况进行及时监督,做好人员变动信息的统计工作,包括人员招聘完成率、员工变动率、核心员工的流失率等信息,有助于企业决策者对一段时间内的企业发展动态进行全面了解和掌握,通过分析当前的市场发展情形,对企业的运行状态做出科学准确地判断^[4]。

2.4 构建科学合理的绩效考核指标体系

科学合理的绩效考核指标是保证绩效管理工作顺利开展的基础前提,不仅可以充分调动员工工作的积极性,促使其以饱满的热情对待每一项工作,大大减少了人为出错的几率,而且还有助于在企业内部形成良好的竞争环境,提高企业的凝聚力,最大化地激发员工工作潜能,为企业创造更多的效益。如何合理地制定绩效考核指标是绩效考核指标体系科学构建的核心要点,而评估要素则是制定绩效考核指标的关键点,那么,该如何正确寻找评估要素呢?其实获得评估要素的路径有很多,包括分析法、问卷调查法、经验总结法等。通过这些路径获得的评估要素,均可以保证绩效考核指标制定的合理性、全面性及可衡量性。值得一提的是,制定绩效指标一定要进行大量的实践调查,通过对调查数据进行全面综合的分析,从而制定出符合实际需求的绩效考核指标,千万不可生搬硬套,否则只会影响考核指标的科学性及可行性。

2.5 充分发挥绩效管理的激励作用

首先,将绩效考核与员工及其所在部门的薪资待遇相挂

钩。薪资待遇是员工最为关心的问题,是其生活乃至生存最基本的保障,其次才是个人价值的体现,企业应当深刻地认识到这一点,充分保证员工的个人权益,从而最大化地发挥绩效考核的激励作用^[5]。然而,一些企业的绩效考核与实际情况存在一些出入,考核目标常常针对个人或某个部门,并未将员工及其所在部门进行有效结合,这种考核得到的结果无外乎两种:一种是员工个人业绩突出,但是却因部门整体效率偏低无法获得应有的报酬;另一种是部门业绩突出,一些工作能力不强的员工获得了与之能力不匹配的高额报酬。不论是哪种结果都容易引起员工的不满,不利于绩效管理工作的顺利推进。因此,绩效考核应当将员工个人及其所在部门的薪酬整体挂钩,最大程度地保证绩效考核的公平性和公正性;其次,为员工发展提供更加宽广的舞台。开放晋升通道,让员工深刻地意识到可以凭借个人突出的业绩,就有机会站到更高舞台,最大化地展示自身能力,从而充分激发员工的工作潜能;最后,建立责任激励机制。责任激励机制是指员工通过完成相应的工作目标获得相应的激励。科学合理的责任激励机制,可以提高员工对自身本职工作的认识,从而更好的明确自身的工作目标,促使其工作效率和质量的提升。

2.6 提高管理人员的综合素质

管理人员发挥着重要带头作用,其综合素质的高低对人力资源绩效管理工作能否顺利开展有着直接影响。因此,想要实现人力资源绩效管理的创新发展,提高管理人员的综合素质至关重要。不断学习是管理人员提升自身工作能力的重要途径。企业应当正确意识到管理人员的领头作用,定期组织相关管理人员参加相关知识的学习与培训,一方面拓展其认知视野,使其掌握更多先进的管理知识,另一方面有助于管理人员积累更多的工作经验,促使其分析问题能力及解决问题能力得以加强。人力资源的最主要工作任务是负责人员的分配,通过结合人员的具体特点,将其安排到与之能力相匹配的工作岗位中,充分发挥自身潜能,为企业的创新发展提供源源不断的动力^[6]。因此,管理人员应结合具体情形,对绩效考核指标进行及时的调整与优化,以便挖掘出更多优质的专业人才。

3 结束语

综上所述,人力资源作为企业发展的核心,为企业健康发展输送源源不断的动力,为企业的长足发展保驾护航。绩效管理作为人力资源管理的重要手段,能够有效调动员工在工作中的积极性和主动性,最大化地发挥其个人潜能,从而为企业创造更多的效益。因此,企业管理者应当正确认识绩效管理的重要性,结合具体情形,制定科学合理的绩效考核目标,完善绩效管理机制,全面保证绩效考核结果的公平性和公正性,将绩效管理的激励作用充分发挥出来。

参考文献:

- [1] 孙伟. 大数据背景下企业人力资源绩效管理创新策略探析[J]. 企业改革与管理, 2021, (23): 106-107.
- [2] 徐宏. 双激励体系在物业管理企业人力资源绩效管理中的应用刍议[J]. 中国市场, 2021, (34): 120-121.
- [3] 张叶. 企业人力资源绩效管理体系的构建[J]. 中国外资, 2021, (22): 136-137.
- [4] 白明星. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J]. 行政事业资产与财务, 2021, (21): 44-45.
- [5] 周贤. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新策略分析[J]. 产业创新研究, 2021, (21): 147-149.
- [6] 张超. 企业人力资源绩效管理体系的构建[J]. 中国集体经济, 2021, (34): 130-131.