

# 人力资源管理在员工绩效提升中的作用探讨

王大地

北京建筑大学 北京 100044

**【摘要】**随着经济全球化和知识经济的飞速发展,企业面临着日益激烈的市场竞争,员工绩效已成为企业获取竞争优势的关键因素。在此过程中,人力资源管理的重要性愈发凸显,但在实践中,许多企业存在人力资源管理理念落后、体系不完善等问题,如人才选拔机制不科学、培训缺乏针对性、绩效管理失效等,严重影响了员工绩效的提升。基于此,本文针对人力资源管理中的规划、招聘与选拔、培训与开发等核心环节对员工绩效提升的作用展开分析。通过深入剖析各环节与员工绩效之间的内在联系和作用机制,探讨如何优化人力资源管理实践,以期达到为企业提供科学的人力资源管理策略建议,帮助企业有效提升员工绩效,增强企业竞争力,促进企业可持续发展的目的。

**【关键词】**人力资源管理; 员工绩效; 绩效提升; 企业竞争力

## 一、引言

在当今竞争激烈的商业环境中,企业的成功在很大程度上取决于员工的绩效表现。随着科技日新月异、市场全球化趋势加剧,企业面临着前所未有的挑战与机遇。一方面,新的技术和商业模式要求员工具备更高的技能和更强的适应性;另一方面,市场竞争压力促使企业不断寻求提升绩效的方法。然而,当前企业在员工绩效提升方面存在诸多问题。人力资源管理实践中的不足,例如不合理的人员规划导致人才短缺或冗余,招聘环节难以精准识别潜力员工,培训与开发缺乏针对性和系统性等,都对员工绩效产生了负面影响。鉴于此,深入探讨人力资源管理在员工绩效提升中的作用至关重要。这不仅有助于企业优化内部管理,更能为员工发展提供有力支持,进而增强企业在市场中的竞争力。

## 二、人力资源管理理论与员工绩效的理论关系

### (一) 人力资源管理理论

人力资源管理涵盖多个方面的理论。人力资源规划理论强调依据企业战略,预测未来的人力资源需求和供给,确保企业在合适的时间有合适的人员。它包括分析企业内外部环境、制定人员增减计划等,是企业人才战略的蓝图。招聘与选拔理论聚焦于如何从众多求职者中挑选出最适合岗位的人才,涉及各种筛选方法和工具,如面试技巧、测评工具等,以提高人岗匹配度。培训与开发理论重视提升员工的知识、技能和能力,通过多种培训方式满足员工发展和企业业务需求,使员工能更好地适应工作变化。绩效

管理理论旨在建立公平有效的绩效评估体系,激励员工提高工作效率和质量,促进企业目标达成,这些理论共同构成人力资源管理的理论基石。

### (二) 员工绩效理论

员工绩效理论主要包括目标设定理论,该理论认为明确、具有挑战性且可实现的目标能够激发员工的工作积极性和提高绩效。当员工清楚自己努力的方向和标准时,会更有动力去完成任务。绩效评估理论则关注如何科学、客观地衡量员工的工作成果,从多个维度和指标进行评价,如工作质量、工作效率、创新能力等,评估结果可以为员工的薪酬、晋升等提供依据。另外,激励理论在员工绩效中也有着关键作用,通过物质和非物质激励,满足员工的需求,促使他们发挥潜力,提高绩效水平,不同的激励方式对不同员工的绩效影响各异。这些理论为理解和管理员工绩效提供了全面视角。

### (三) 二者关联理论分析

从理论角度看,人力资源管理与员工绩效紧密相连。人力资源规划为员工绩效设定了方向,确保员工的工作与企业战略目标一致。合理的规划能使员工在有发展前景的岗位上发挥作用,避免因目标模糊而导致的绩效低下。招聘与选拔是员工绩效的前端保障,优质的人才选拔能为高绩效奠定基础,因为高素质、高潜力的员工更有可能在工作中取得好成绩。培训与开发则直接作用于绩效提升,通过弥补员工知识和技能的不足,增强员工的工作能力,进而提高绩效。绩效管理理论与员工绩效相互影响,科学的绩效管

理能够准确衡量员工绩效，同时激励员工朝着更好的绩效努力，这种关联是人力资源管理提升员工绩效的理论逻辑核心。

### 三、人力资源规划对员工绩效提升的作用

#### （一）战略导向下的目标协同

人力资源规划在企业战略和员工绩效之间搭建起关键桥梁。以战略为导向，人力资源规划将企业的长期目标细化为各个部门和岗位的具体任务和目标。这使得员工清晰了解自己的工作与企业整体战略的关联，明确努力的方向。例如，在一家以创新为战略核心的科技企业中，人力资源规划会为研发部门设定特定的技术突破目标，为市场部门设定推广创新产品的目标。员工依据这些明确目标开展工作，能有效避免盲目性，将精力聚焦于对企业战略有价值的任务上。当员工的工作围绕战略目标展开时，他们的工作成果更符合企业发展需求，绩效也能得到更好的体现和衡量，同时，这种协同能增强员工的归属感和使命感，进一步激发其工作积极性，提升绩效。

#### （二）资源配置与绩效稳定

人力资源规划中的资源配置对员工绩效稳定至关重要。通过合理的人员数量和结构规划，企业能确保每个岗位都有合适的人员承担相应的工作。一方面，避免人员冗余，防止因职责不清、相互推诿而降低工作效率，影响绩效。例如，一个项目团队如果人员过多，可能会导致沟通成本增加、决策过程冗长。另一方面，防止人员短缺，使工作能够顺利开展，不出现因人力不足而延误工期或降低服务质量的情况。此外，合理的人员结构规划，如年龄、技能、知识结构的优化，能促进团队成员间的互补与协作，形成高效的工作氛围，保障员工绩效在稳定的环境中持续提升。

#### （三）规划前瞻性的激励

人力资源规划的前瞻性特点对员工绩效有着强大的激励作用。前瞻性规划能预测企业未来的发展方向和人才需求变化，提前为员工准备好发展路径和机会。比如，规划中若预计企业将拓展国际业务，会提前安排员工参加语言培训、国际商务知识学习等相关项目。这种前瞻性的规划让员工感受到企业对他们的重视和培养，增强他们对企业的忠诚度和归属感。同时，员工看到自己在企业内有广阔的发展前景，会更积极地提升自身能力，以适应未来的工作要求。这不仅提高了员工当前的工作绩效，还为企业长期

发展储备了高绩效的人才资源，使员工绩效与企业发展形成良性循环。

### 四、员工招聘选拔对绩效提升的作用

#### （一）人岗匹配度

人岗匹配是员工招聘与选拔中影响绩效提升的关键。它要求从知识、技能、能力、性格等多维度考察应聘者与岗位的适配性。在知识层面，如招聘财务岗位，需要应聘者具备相应的财务专业知识，包括会计原理、财务报表分析等，这是胜任工作的基础。技能方面，对于设计岗位，熟练掌握设计软件操作技能至关重要。从能力角度看，管理岗位需要有领导能力、决策能力和组织协调能力的人员。性格因素也不容忽视，比如客服岗位更适合耐心、亲和力强的人。当人岗高度匹配时，员工能迅速适应工作环境和内容，在工作中得心应手，充分发挥自己的优势。他们能够高效地完成任务，减少因能力不足或性格不适带来的工作阻碍，工作满意度也会提高，从而更积极地投入工作，进而提升绩效。反之，如果人岗不匹配，员工可能面临巨大压力，工作效率低下，影响绩效。

#### （二）人才潜力评估

在招聘与选拔过程中，对人才潜力的评估对于员工绩效提升意义重大。潜力评估关注的是员工未来的发展能力，如学习能力、适应能力和创新能力等。具有较强学习能力的员工能够快速掌握新知识和技能，适应不断变化的工作要求。例如在科技行业，技术更新换代快，学习能力强的员工能更好地跟上发展步伐。适应能力强的员工可以在不同的工作情境和任务变化中迅速调整，保持良好的工作状态。而创新能力则是推动企业发展的重要动力，有创新潜力的员工可以为工作带来新的思路和方法，提高工作效率和质量。在选拔时识别这些潜力人才，企业可以为他们提供针对性培养和发展机会，让他们在未来的工作中创造出更高的绩效，为企业发展注入新的活力。

#### （三）招聘质量把控

招聘质量把控贯穿整个招聘与选拔流程，对员工绩效提升有着直接影响。首先，在招聘渠道选择上，要根据岗位需求和人才特点，选择合适的渠道。对于高端专业技术人才，可能需要通过行业研讨会、专业论坛等渠道挖掘；对于基层岗位，可以利用线上招聘平台和线下招聘会相结合的方式。在招聘流程设计方面，要严谨且科学。从简历筛选开始，依据岗位关键要求筛选出初步符合的人员，接着在

面试环节，通过多种面试形式，如结构化面试、行为面试等，全面了解应聘者的综合素质。背景调查也不可或缺，核实应聘者的工作经历、学历等信息的真实性。严格的招聘质量把控能确保进入企业的员工具备较高的素质和能力，降低因招聘失误带来的低绩效风险，为员工后续在企业内实现高绩效奠定坚实基础。

## 五、培训与开发对员工绩效的作用

### （一）知识技能培训与绩效提升

知识技能培训是推动员工绩效提升的核心力量。企业所处的环境不断变化，新技术、新知识层出不穷，员工只有不断学习才能跟上步伐。例如在科技企业中，定期为员工开展编程算法更新、新软件应用等知识培训，能让研发人员在项目中运用更先进的算法，减少程序漏洞，提升软件性能。对于制造企业的工人，技能培训如高精度设备操作培训、新型工艺培训等，能使他们生产出质量更高的产品，降低次品率。而且，这种培训让员工在面对复杂工作时更有底气，工作效率得到极大提高。同时，随着员工知识技能的提升，他们能够更好地理解工作目标和要求，在执行任务时更加得心应手，减少了因知识技能欠缺而导致的错误和延误。员工在工作中获得成就感，进一步激发工作热情，主动寻求更优的工作方法，形成知识技能提升与绩效提升的良性循环，为企业创造更多价值。

### （二）员工潜能开发与绩效增长

员工潜能开发对绩效增长有着不可忽视的作用。企业通过一系列创新的培训和开发手段挖掘员工潜在能力。比如，设计思维培训可以激发员工打破常规的思维模式，提出极具创意的想法。在产品部门，员工可能会创造出颠覆传统的产品概念，为企业开拓新的市场领域。潜能开发还包括对员工软技能的培养，如沟通能力和情绪管理能力。良好的沟通能力能确保信息在团队内部准确、高效传递，避免因误解导致的工作失误。情绪管理能力则让员工在面对工作压力和冲突时保持冷静，维持良好的工作状态。当员工的这些潜能被激发出来后，他们在工作中的表现会更加出色，能够更从容地应对各种复杂情况，发挥出更高的水平，从而带动个人绩效和团队绩效的显著增长，使企业在竞争中脱颖而出。

### （三）培训效果评估与绩效改进

培训效果评估是实现绩效改进的关键环节。科学的评估体系是多维度的，要综合考虑培训前后员工在知识、技

能、行为和绩效结果等方面的变化。以销售团队的培训为例，培训前要了解员工的销售知识储备、沟通技巧和销售业绩等基础情况。培训后，通过理论考核检查销售知识的掌握程度，通过模拟销售场景评估沟通技巧和应变能力的提升，更重要的是通过实际销售数据对比来衡量绩效改进情况。对于表现优秀的员工，给予物质奖励和晋升机会，将他们树立为榜样，激励其他员工努力提升。对于未达预期效果的员工，分析原因可能是培训内容不匹配、培训方式不适合或者员工自身学习障碍等。针对这些问题，调整培训内容，如增加更实用的案例；改进培训方式，如采用一对一辅导；或者为有学习困难的员工提供额外的学习资源。通过持续的评估和改进，确保培训能持续促进员工绩效提升，保障企业的稳定发展。

## 六、结语

通过对人力资源管理在员工绩效提升中作用的全面探讨，明确了其中的关键要点。从人力资源规划到招聘选拔，再到培训与开发，各个环节都紧密关联着员工绩效。研究发现，合理规划能为绩效指引方向、稳定资源，精准招聘与科学选拔能获取高潜力人才，优质培训能有效提升员工能力。这些成果为企业实践提供了有力依据。展望未来，随着科技进步和市场环境变化，人力资源管理需要与时俱进。一方面，利用大数据、人工智能等技术更精准地挖掘人才潜力、定制培训内容。另一方面，企业要更注重员工体验和个性化发展，以适应多元化的员工队伍。同时，不断优化管理流程，加强各环节协同，使人力资源管理在提升员工绩效上发挥更卓越的作用，推动企业持续繁荣。

## 参考文献：

- [1] 谢宇昕. 员工绩效管理在企业人力资源管理中的作用探讨[J]. 经济与社会发展研究, 2023(26): 0178-0180.
- [2] 王莉. 基于员工视角的人力资源管理与组织绩效关系探讨管理[J]. 今商圈, 2022(17): 0145-0148.
- [3] 陈燕. 人力资源管理在提高事业单位绩效中的作用[J]. 消费导刊, 2023: 82-85.
- [4] 江琼. 绩效管理在人力资源管理中的应用探讨[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2022(11): 4.
- [5] 李绪敏. 探讨绩效管理在企业人力资源管理中的运用[J]. 前卫, 2022(20): 0139-0141.