

企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨

潘 渊

中国有色金属工业第六冶金建设有限公司 河南郑州 450006

摘要:随着现代化社会的不断发展,政府职能也开始向服务型转变。这就要求机关企业的工作人员不断地提高自己的工作能力和服务能力。也对机关企业的人力资源管理提出了更高的要求,需要企业人事管理部门结合本单位的具体情况不断的改革和创新,建立完善的人力资源管理模式,通过绩效考核等有效的管理方式,促进单位工作人员工作效率的进一步提高。

关键词:企业;人力资源管理;绩效考核;激励机制

1、绩效考核概述

绩效考核是对企业职工的工作情况、工作业绩和工作能力与态度等方面进行评估,从而实现组织目标的过程。绩效考核是人力资源管理的核心内容,是现代企业管理制度的基础。绩效考核结果是薪酬调整、岗位晋升等工作的基础和重要依据。只有制定科学的绩效考核体系,组织严谨规范的绩效考核流程、公正客观地应用考核结果,才能形成良好的考核激励机制。

2、人力资源管理中实行绩效考核与激励机制的意义

2.1 促进企业稳定发展

传统的企业人力资源管理在大数据时代背景下,不能最大限度的发挥企业人力资源的作用,更不能满足企业长久发展、持续创新等更高层次的要求,但是传统的建筑工程企业人力资源管理模式在当时时代发展的背景下,对企业的发展有一定的影响和意义。在如今经济迅速发展的时代下,各行各业都要日益创新才能跟上时代发展的潮流,企业的人力资源管理方面也不例外。在新时代的发展背景下,企业对于发展方向和发展途径提出了新的要求,以人力资源管理措施为根本为企业的发展创造更大的经济价值,迎合市场发展趋势,在不断变化、完善、创新的过程中促进行业平稳发展。

2.2 转变工作态度,提升工作积极性

企业的主要职责是为人民进行服务,因此企业想要长期稳定的向前发展离不开人民的认可和支持。所以在企业发展的过程中,工作人员更要保证好自身的服务态度和效果。在此基础之上,绩效考核制度的确立能够对企业工作人员的工作态度和服务效果进行一个综合性的评价,能够体现出考核的公平性与客观性。绩效考核内容的细致划分,将人民满意度纳入考评体系中,更能推动企业工作人员工作态度的转变。绩效考核配备相应的

奖惩制度,能够进一步调动企业工作人员的积极性和工作热情,在日常的工作中更具有责任感和使命感。通过实际生活中的应用情况显示,绩效考核模式在企业中得到广泛的应用和高度的认可,也在一些采用绩效考核制度的企业中取得了良好的效果,不仅能够对企业人员工作的结果产生合理性的评估,还能促进工作人员转变工作态度、提高服务水平。

3、企业人力资源管理中绩效考核与激励机制的问题

3.1 人力资源管理模式陈旧

首先,企业在我国人力资源管理过程中,吸引更多优秀人才,能够帮助企业在激烈的市场竞争中站稳脚跟,这是人力资源管理的主要方向和根本任务,也是帮助企业实现可持续发展的重要途径。但在实际落实过程中,仍然存在人力资源管理模式较为落后的现象,整个管理体系和管理制度不完善、不具体,导致企业发展与员工的实际发展目标不匹配,没有进行合理、科学的规划和落实,部分企业只重眼前利益而忽视长远发展,对企业未来的发展目标和建设尚未形成统一的科学规划,导致人力资源管理缺乏目标和方向、人员短缺、流失等问题频发。其次,不恰当的人力资源管理措施会阻碍企业的发展,尤其体现在中小型企业中,管理制度和程序缺乏法制性和系统性,不重视我国目前对于人力资源管理措施的规定和制度的落实,会出现员工试用期长、没有签订劳动合同等违法问题,员工的归属感和认同感较差。

3.2 绩效考核体系不完善

绩效考核是一项系统性工作,需要协同岗位基础管理、岗位职责、业务分工、人员配置、奖惩制度等内容并统筹实施。企业在执行绩效考核时,没有系统配套相关管理制度,绩效考核在实施中存在局限性。一是没有明确岗位职责,确定具体的业绩考核指标,注重员工个

人素质考核而非工作业绩考核；二是考核指标没有聚焦核心工作，指标过散过细，考核环节冗长，管理成本高，难以真正发挥考核的作用；三是对考核结果的应用没有制定明确的配套制度或没有严格执行相关流程，有损绩效考核的严肃性和持续性。

3.3 企业激励方式的选择过于单一

从我国企业当前激励机制应用情况研究分析发现，企业还存在激励方式过于单一的问题，企业激励效果因此受到抑制。精神奖励和物质奖励是企业人力资源管理激励的主要方式，精神奖励能够让员工更有工作成就感和认同感，物质奖励则是通过薪酬提升和福利提升对企业员工一段时期内的工作成效进行认可，无论是哪一种激励方法，都有一定的激励优势。但是，大多数企业在人力资源管理激励过程中，只注重企业员工物质奖励，忽略员工精神奖励的加入，在长期的物质奖励下，员工就会疲乏，甚至会对物质奖励麻木，激励效果也会逐步降低，员工工作积极性也会逐渐降低，影响激励机制应用效果，不利于企业人力资源管理目标的达成。

3.4 缺乏积极的人员队伍

企业内部职工积极性缺乏是我国企业单位人力资源管理过程中所面临的主要问题，尤其对于涉及民生层面众多且基础盈利效果较弱企业单位而言，在实际工作中员工工作热情的缺失限制了人才资源能力的发挥，不利于企业长期发展，严重危害企业品牌建立与商品市场健康环境，现阶段企业单位在该方面所面临的管理问题可以用两方面来概括^[2]。第一，职称评定制度死板僵化。现阶段我国绝大多数企业单位为降低人员管理成本并最大限度维护老员工工作利益，在人员职称评定过程中多以工龄与就职业年限作为主要的晋升依据，限制了创造性与工作成就在职称评定中的作用发挥，严重挫伤了职工对企业的工作热情，甚至还会引发职员对于企业管理公平性的不满。第二，忽视员工对职业发展的诉求。企业单位为员工谋求更远的岗位职业发展可能，是提高员工工作积极性的关键所在，未得到重视的职业未来发展会限制单位员工对企业的忠诚度，进而不利于发挥出人力资源对企业发展的全部力量。

4、企业人力资源管理中绩效考核与激励机制的改进办法

4.1 完善激励机制

当今社会人才市场竞争日益激烈，企业人力资源管理部门作为员工发展的指引者，首先，应在吸收和留取更多优秀人才的同时，帮助员工找到适合自己的工

作前景和发展方向，建立健全企业激励制度，让岗位需求与人才能力相匹配，充分发挥员工的价值。其次，完善绩效考核机制，让员工的实际工作量与绩效奖金直接挂钩，充分体现员工工作的价值。最后，健全人才培养体系，定期开展培训工作，加大人员培训和资金投入力度，让员工充分认识到学习和能力的重要性，通过系统的学习，迎合企业的发展方向，为企业的可持续发展创造动力。

4.2 推行精神奖励和物质奖励方式结合应用

为了确保企业激励机制应用效果，还要推行精神奖励和物质奖励结合的方式对员工工作表现进行肯定，提升员工激励选择多样化，保证员工个人需求得到满足，既让员工通过物质奖励感受到企业对自身工作努力付出的认可，又能够借助精神奖励让员工提升成就感和认同感，以物质奖励和精神奖励穿插的方式最大化地发挥激励机制效用。在企业人力资源激励机制应用过程中，激励方式的选择需要从员工工作实际情况去评定，基本上通过物质奖励就能够满足员工的激励需求，当员工对企业付出已经无法通过物质衡量时，人力资源管理工作人员就可以采取精神激励的方式，在开会时当众对员工进行表扬，让员工精神得到满足，从而提升激励机制应用效果^[3]。

4.3 完善激励制度

激励制度直接影响人力资源管理效果，企业应该及时发现自身激励制度存在的不足，从实际层面测评制度内容，员工自身存在一定的差异性，使用单一的激励方式无法满足所有员工的需求，所以激励效果会受到影响。为了解决传统激励制度不足的问题，企业管理者可以设置留言平台，管理者可以定期浏览相关信息，掌握员工的真实想法，作为完善激励制度的依据。例如，很多新职员认为晋升渠道模糊或是部分职员不满意自己的薪酬评定标准，管理者对相关问题进行考察，对确实存在的问题进行针对性处理，完善激励制度内容，提高激励机制的合理性与有效性，增加员工对企业的满意度。

4.4 完善考核结果奖惩制度

绩效考核的作用想要得到最大的发挥，就要落实相应的奖惩制度。在企业中制定相应的激励政策能够极大地调动工作人员的工作积极性，以便于绩效考核的有效实施。企业制定激励政策可以从以下两个方面入手：一方面采用物质奖励的手段，对于绩效考核结果优秀的工作人员给予相应的奖金、休假、奖品等奖励；另一方面也要对优秀的工作人员进行精神上的激励，主要体现在

公开表彰、委以重任等形式。完善的激励制度能够提升工作人员对岗位职责的认知程度，增强工作人员的工作责任感^[4]。精神奖励也能让工作人员对工作单位有更强的归属感，在日常的工作实践中能够更自觉为单位做出贡献，促进单位的进一步发展。在落实绩效考评制度后，一定要对考核的结果予以重视并妥善的处理，只有领导重视绩效考核的结果，工作人员在工作中才能更加慎重地对待绩效考核。员工也可以根据绩效考核的结果调整工作的重心，弥补自己的不足，提升工作技能和工作水平。对于绩效考核结果较差的工作人员要进行岗位技能培训，提高其岗位技能和职业素养。

5、结束语

综上所述，企业在实施绩效考核与激励机制的管理

与控制的过程中，需要通过分解企业战略目标，制定合适的指标体系，引导员工成长和企业发展更好地融合，更有效地挖掘员工潜力，发挥员工价值，提高人力资源管理的整体水平。

参考文献：

[1]张优.激励机制在中小企业人力资源管理现状及存在的问题分析[J].商情, 2020(1): 103-104.

[2]王亚玲.企业人力资源管理中的激励机制问题解析[J].中外企业家, 2019(12): 106-107.

[3]潘瑾.企业人力资源管理中的激励机制分析[J].消费导刊, 2019(8): 144-145.

[4]李佳琴.企业人力资源管理中的激励机制分析[J].人力资源管理, 2019(6): 122-123.