绩效管理在企业人力资源管理中的作用

The role of performance management in enterprise human resource management

满田园

Tian Yuan Man

河北环境工程学院 中国·河北 秦皇岛 066102

Hebei Institute of Environmental Engineering, Qinhuangdao, Hebei 066102, China

摘要: 在当前企业规模化建设中,人力资源管理作为管理核心,对员工开展全面系统化管理工作从某方面来讲,是确保企业预期发展目标达成、市场核心竞争力提升的重要战略基础,为此本文主要基于绩效管理在人力资源管理中的践行意义,就目前人力资源管理问题的处理对策展开了系统化剖析。

Abstract: In the current large-scale construction of enterprises, human resource management is the core of management. From a certain perspective, the comprehensive and systematic management of employees is an important strategic basis to ensure that the company's expected development goals are achieved and the core competitiveness of the market is improved. This article is mainly based on the practical significance of performance management in human resource management, and launches a systematic analysis of the current human resource management problems.

关键词: 人力资源管理; 绩效管理; 践行意义; 管理现状; 优化策略

Keywords: human resource management; performance management; practical significance; management status; optimization strategy

DOI: 10.36012/sde.v2i12.2638

1 人力资源管理中绩效管理的践行意义

所谓的“绩效管理”就是在企业生产运营过程中,管理者通过将员工的日常表现及结果与预设标准做对比,由此在合理测评、考核和奖惩员工的同时,帮助企业获得突出绩效的一种现代化管理模式,是人力资源管理的重要组成部分。就目前来看,在现阶段企业规模化建设过程中,加快建立“以绩效管理为核心的人力资源管理体系”,从某方面而言不仅能全面提高企业的市场核心竞争力,与此同时还具有如下意义:

1.1 全面提高人力资源管理的执行力

人力资源管理体系的组成十分复杂,其中占据核心地位的就是绩效管理,换言之确保绩效管理工作的有序、有效开展,从某方面来讲不仅有助于确保人力资源管理工作的全面开展,还在不断优化人力资源管理现状的基础上,全面提高了资源管理的执行力,最终为企业可持续发展目标的实现打下坚实基础。

1.2 进一步优化了企业人力资源管理

绩效管理其实本质上来讲就是企业对员工工作成果评定的重要依据,在现阶段企业规模化建设过程中,人力资源管理成本在不断提高,企业利润空间也在不断缩减,企业整体发展状况并不乐观。在人力资源管理中确保绩效管理工作的全面落实,基于企业生产经营目标对员工行为和绩效进行考核、测定,可在确保员工专业能力效益最大化发挥的同时,对资源管理进行重新优化配置,以此来确保资源管理工作的顺利开展。

1.3 确保了企业专业人才招聘工作的顺利开展

人力资源作为激烈市场竞争环境下企业市场竞争的重要因素,人员供给不足对企业可持续发展目标的实现是十分不利的,为此从某方面来讲,为确保招聘工作的有序、有效开展,加快“以绩效管理为核心的人力资源管理体系”的构建现已迫在眉睫,具体来讲就是企业通过制定出企业绩效管理的相关指标,在确保应聘者掌握基本信息的同时,确保聘

【作者简介】 满田园, (1988~), 女, 黑龙江大庆人, 研究实习生, 从事人力资源管理方向。

用者的工作能力和综合素养满足客观评价标准,以此来推动企业的进一步发展。

2 新形势下企业人力资源管理中绩效管理的践行现状

2.1 绩效管理的制定缺乏战略支撑

绩效管理作为企业人力资源管理的重要组成部分,管理规划制定的科学性和针对性,对管理质量和企业可持续发展目标的实现具有重要影响,但目前对于部分中小型企业而言,管理人员在制定绩效管理制度时未能综合考虑当前企业发展实况,导致管理制度与企业发展不位于同一区间,管理制定形式化较为严重。除此之外部分企业容易混淆“绩效管理”和“绩效考核”的概念,导致在目前企业规模化建设过程中企业未能对员工日常工作行为进行合理化规范和约束,员工工作职责的不清晰也由此严重阻碍了企业的进一步发展。

2.2 绩效管理的目的不明确

现阶段企业在绩效管理的过程中,战略性目光和大局意识的缺失问题较为严重,换言之就是企业在进行管理时,往往只是关注于眼前利益,未能从长远目标去对人力资源管理体系进行优化和完善,导致绩效管理的目的性较为孱弱,管理模式的践行效益始终未能达到预期的践行目标。经大量调研数据分析可知,目前在进行绩效管理过程中,大部分企业只是将“薪酬”作为绩效管理的主要目的,管理过程中忽视了对“绩效”的关注度,管理目标的局限性较为严重,管理工作表面化问题也未能得到有效处理。

2.3 绩效管理的模式较为落后

在人力资源管理中践行绩效管理,管理模式的先进度对于管理质量和效率的影响力是十分巨大的,从某方面来讲高效专业的管理手段是确保预期绩效管理目标实现的重要战略基础。但目前来看,在信息化产业时代背景下,现阶段部分中小型企业为降低企业运营成本,在管理过程中仍采取较为传统的管理模式,设备的落后性导致管理工作形式化的同时,企业市场核心竞争力也不断被削减,企业整体发展也由此受到了一定影响。

3 新形势下企业人力资源管理中绩效管理问题的优化策略

3.1 建立完善的人才选拔机制,构建科学系统化的教育培训体系

在现阶段企业规模化建设过程中,专业性人才的缺失

是影响企业可持续发展的重要因素,因此为从根本上确保预期发展目标的实现,建立完善的人才选拔机制,也是现阶段人力资源管理效益最大化发挥的重要战略基础。作为系统化和层次性的管理体系,绩效管理在人力资源管理践行中,为全面提高人力资源管理的执行力,在现阶段经济体制不断改革的当代社会,企业需树立确保人才选拔工作的有序、有效开展,并通过建立起与当前时代发展相适应的人才管理模式,对传统人才资源管理问题进行有效处理,由此在实现预期管理目标的基础上推动企业的进一步发展。除此之外要想确保绩效管理应用效益的最大化发挥,企业还要构建科学系统化的教育培训体系,通过对管理者进行再教育、再培训,由此在帮助他们树立正确绩效管理理念的基础上,明确自身的工作职责,为后期工作的全面落实打下坚实基础。

3.2 建立优秀的工作环境,改变企业管理文化

在企业人力资源管理中,管理环境对于管理工作质量和效率的影响力也是十分巨大的,换言之为从根本上改善当前管理现状,推动产业的进一步发展,在人力资源管理中践行绩效管理时,为确保践行效益的最大化发挥,企业还需建立优秀的管理环境,由此在全面调动员工工作积极性的基础上,确保管理工作的有序、有效开展,以此促进企业的可持续发展。经大量调研数据分析可知,在以往企业建设和发展过程中,企业的重心始终集中于提高企业经济效益,在这种为企业文化下,管理者往往会因某些利益作出违规性行为,在损害他人合法权益的同时,给企业发展造成十分不利的影响,为营造一种良好的管理氛围,创造一种健康向上的工作环境,企业需以绩效为导向对企业文化进行优化和完善,从而在促使员工为共同目标努力的同时,全面提高企业人力资源管理质量和效率。

3.3 制定科学合理的薪酬管理制度,调动员工工作积极性

薪酬管理制度的合理化制定,是调动员工工作积极性的重要战略基础,与此同时对推动企业可持续发展而言也具有重要意义,为此在现阶段人力资源管理工作开展过程中,为改善目前管理现状,企业还需制定科学合理的薪酬管理制度和健全的绩效管理体系,由此在确保员工工作积极性被充分调动的同时,达到预期的发展目标。人才作为二十一世纪企业最宝贵财富,员工工作状态对企业市场核心竞争力的影响力是十分巨大的,在进行薪酬管理制度制定过程中,为全面提高员工工作积极性和创造力,企业需在遵循市场发展趋

势的基础上,以员工基本心理活动为出发点,在确保制度制定合理性的同时,确保绩效管理应用效益的最大化发挥。除此之外就目前来看,为在激烈市场竞争环境中提高企业的核心竞争力,帮助企业获得较高的经济效益,在日常管理中企业管理工作人员还需加强与被管理者的沟通交流,由此在确保绩效考评机制合理性的同时,规避被管理者不良情绪的产生,以此来推动企业的稳定性发展。

4 结语

概而言之,人力资源管理中,绩效管理作为一种常用的管理手段,管理工作的有序、有效开展在一定程度上不仅能改善传统人力资源管理现状,此外在调动员工工作积极性以及工作热情方面发挥了重要作用,是现阶段企业在激烈市场竞争环境中提高行业市场竞争实力的重要战略基础,但由于受某些主客观因素的影响,现阶段绩效管理成效未能达到预期管理目标,人力资源管理现状也不容乐观,为此加快

“以绩效管理为核心”的人力资源管理体系的构建,是目前企业的核心发展方向。

参考文献

- [1] 姜红梅,徐海华,张嘉桐.知识型企业人力资源管理实践与企业绩效的关系研究[J].长春:东北师范大学,2016,12(15):122-123.
- [2] 林亚清,赵曙明,徐志辉.构建高层管理团队社会网络的人力资源实践、战略柔性与企业绩效——环境不确定性的调节作用[J].南开管理评论,2013,12(2):101-103.
- [3] 于志华,张建东,徐志涛.论绩效考核在企业人力资源管理中的作用[J].现代企业教育,2015,12(8):151-152.
- [4] 王军民,徐涛涛,陈金国.中小型企业人力资源管理中的绩效考核探析[J].企业改革与管理,2016,12(18):57-58.
- [5] 李乾文,赵曙明.企业创新战略、人力资源管理与绩效关系探析[J].外国经济与管理,2018,31(4):17-24.

(上接第190页)

学金,24人担任学生干部,29人均获校级及以上荣誉称号。支部党员对标教育管理规定,比学习、比贡献、比担当,极大提升了党员的先进性和党组织的凝聚力。

3、坚持全面部署,推进管理常态化。

党中央高度重视全面从严治党工作,这对高校加强学生党员教育管理提出了新的更高要求。做好新形势下党员教育工作,应按照《党章》开展“三会一课”、民主评议等常规工作基础上,注重制定党员管理标准,推进党员教育常态化。加强党员教育,要把学习党章作为共产党员的入门课、必修课、终身课,自觉做到时时学、经常学,活到老、学到老、改造到老,使每一名党员都明白自己的身份、职责和定位,不断规范自己的行为。从身边人身边事入手,挖掘典型案例,

开展榜样性教育。通过讲述小人物的励志故事,在潜移默化、竞相仿效中起到立竿见影的教育影响作用。要丰富党员教育活动的形式和载体,注重在实践中做贡献、长才干,使党员真正从思想上受到教育和启发,努力达到提高认识、增进团结、共同进步的目的。紧跟信息时代的发展步伐,用好用活各种现代信息技术,不断创新教育载体和手段,丰富教育内容^[2],提升教育成效。

参考文献

- [1] 高鑫淼、毕晓光,基于党支部工作标准化视角下的大学生党员思想政治教育路径研究[J],学术研讨,2019(3):34-37
- [2] 李颖,新媒体时代大学生思想政治工作创新策略研究[J],江苏技术师范学院学报,2013,19(06):120-123

(上接第192页)

结束语:

在现如今,新的信息化环境中,新的教育理念也对班主任提出了新的要求,在高职的学习路程中,对人的成长也是非常重要,甚至会直接影响到学生们的以后在社会上的发展情况,因此就目前情况来看,相对于以往传统的教育方式而言,新的教育理念不仅仅关注于学生的学习成绩更加关注于学生们的生活以及情感方面所面临的种种难

题,这也就对现在的班主任提出了更高的要求,从而对班主任的管理进行了探讨。高职院校的班主任的压力也是非常重大,所以这篇文章中也希望能够给班主任提供一些帮助。

参考文献

- [1] 陶琛.新时代背景下高职院校班主任工作微探[J].科教文汇,2014,000(008):25-25,53.
- [2] 王振涛.新时代背景下高职班主任管理工作策略探究[J].新一代:理论版,2019,000(014):79-79.