

# 人力资源管理实践与企业绩效关系研究

马永山

(甘肃能源化工投资集团有限公司人力资源部,甘肃 兰州 730030)

**摘要:**随着市场经济的快速发展,越来越多的企业开始寻求突破,创新发展道路,因此,应规范管理模式,使员工与企业的关系更加和谐,提高员工的工作效率,从而促进企业绩效的提升。本文分析了人力资源管理与企业绩效之间的关系,阐述了实施人力资源管理应坚持的原则,并对增强人力资源管理实践与企业绩效提出可行性的措施,从而促进企业的长远可持续发展。

**关键词:**人力资源管理;实践;企业绩效

## 1 前言

良好的人力资源管理能够促进企业的发展,当前国内市场竞争激烈,企业应积极创新,提高经营管理水平,学习先进的管理经验,基于人力资源管理实践,建立科学的绩效考核管理模式,使有限的资源发挥出最大的效用,构建和谐劳动关系,人力资源管理应不断创新人才管理模式,建立互信互助的相处模式,从而提高劳动者的工作积极性,为企业创造更多的价值,在激烈的市场竞争中占有一席之地。

## 2 人力资源管理与企业绩效之间的关系

科学有效的人力资源管理,能够促进企业绩效的提升。选拔优秀人才,为打造高素质的人才队伍奠定基础,通过网上招聘、人才招聘等多种途径选择与企业相符的员工,在招聘员工时还应根据企业的特点,制定出详细的招聘计划,对应聘者的价值观、行为方式等进行筛选,优秀的人才能够促进企业的长远发展,为企业带来经济效益;对员工进行内部培训,使其能够快速适应企业的发展,并且根据员工个人的特点,制定个性化的培训方案,从而提升工作效率,合理安排岗位,发挥其最大价值,增强对企业的忠诚度,从而为企业创造更大的效益。人力资源管理是企业绩效的重要组成部分,企业管理者应加强对员工的管理和提升,同时企业绩效也能够表现企业文化和管理能力,与人力资源管理是相互促进、互为补充的关系,企业绩效不仅与自身的实力有关,更离不开员工的努力,加强员工建设,形成最佳的人力资源管理。<sup>[1]</sup>

## 3 实施人力资源管理实践的原则

(1)实时性原则。企业应将人力资源管理放到重要位置,而不仅仅是一句空话,改善员工的工作环境,了解员工工作需求,购买正版的办公软件,及时更换过时的设备,使办公条件更加便捷、高效,积极了解员工的想法和意见,并采取合理的意见与企业的发展相融合,实时体现在公司的经营管理中,也使员工的价值得到体现和认可。

(2)专业性原则。实施人力资源管理,一定要体现自身的专业性,包括企业文化的传播、团队协作能力的培养等等,包括法律、管理、文化等各个领域都要有所涉及,增强员工对企业的认同感,并对员工的具体情况进行分析,出具专业的分析报告,有针对性的进行培养,节约时间和成本,促进企业的长远发展。<sup>[2]</sup>

## 4 增强人力资源管理实践与企业绩效的措施

(1)增强员工的工作积极性。员工工作积极性的高低,直接对企业的发展带来影响,也影响着企业的经营管理。因此,应创新人力资源管理的方式,为员工搭建专业的发展平台,提高员工的专业能力,使其增强对企业的归属感,从而积极地参与到工作中;人力资源管理部门还应及时了解员工的工作状态,听取其对公司的意见和建议,保障员工的合法权益,减少枯燥无味的活动,为员工带来直接的奖励,适当实行轮岗制,使员工能够保持新鲜感,从而更好地参与到企业活动中。<sup>[3]</sup>

(2)完善绩效考核体系。企业为了提高经济效益,应不断完善绩效考核体系,减少考核存在盲区的现象,从而更好的对员工的个人素质和专业能力进行评价,根据公司的实际情况安排考核周期,明

确考核指标,包括精神层面进行全方位的考核,通过对员工的考核,也可以发现公司经营管理中存在的漏洞,及时补救,从而促进可持续发展,对于考核结果优秀的员工也应进行奖励,管理者更应以身作则,对自身进行评价,员工应与管理者保持良好的互动,积极讨论公司的发展与经营,提出自己的意见和建议,营造良好的工作氛围,为企业经济效益的提升奠定基础。

(3)构建合理的招聘体系和薪酬制度。员工是企业发展的支柱,因此,在选拔人才时,应提高对员工的要求,明确招聘目的和招聘规划,对于应聘者的简历进行仔细的研究,对其能力进行初步的了解,在面试交流的过程中判断应聘者的专业素养,从而为企业的发展选择合适的人才,促进企业的经营管理,通过层层筛选,不断完善招聘体系,为提高绩效奠定基础,也更好的明晰企业的发展状态,提升经营管理的效率;员工的工作热情与薪酬制度也有直接关系,完善的薪酬管理制度能够调动员工的工作积极性,企业可以设立专项奖金、分红等等,鼓励员工积极行动,更好的参与到企业活动中,从而为企业创造更大的经济效益,人力资源管理部门也应根据企业的发展和员工的工作能力,适当调整员工的薪酬,激励员工为企业创造更大的利益。

(4)完善人力资源培训。企业想要寻求长远的发展,就要吸收有创造价值的员工,同时与员工之间保持良好恰当的关系,关心员工的工作,对员工进行专业的培训,提高其专业素质,塑造良好的个人形象,根据企业的发展规划对员工的培训内容进行相应的调整,同时还应关心员工的身心状态,调整其心理素质,实行垂直化管理,主动为员工提升晋升机会,系统化的学习能够帮助其构建知识体系,提高专业技能水平,从而在不断的积累中实现自身的大发展,丰富的实践经验能够帮助其避免不必要的麻烦,保护员工的切身利益,优化人力资源部管理,从而更好的促进员工自身的全面发展。

## 5 结束语

综上所述,随着改革开放的不断深入,企业也迎来了新的挑战,而加强人力资源管理实践,能够有效的提升企业的业绩,因此,应不断完善人力资源管理制度,根据企业的具体情况进行相应的调整,提高员工的专业素质,建立高效专业的人才队伍,构建合理的招聘体系和薪酬制度,优化管理制度,遵守法律法规,提高员工的专业素质,保障员工的合法权益,在促进企业发展的同时,谋求可持续发展的战略,为企业经济效益的提升奠定基础。

## 参考文献

- [1]袁昊昱.最佳人力资源管理实践与企业绩效的关系研究[J].商场现代化,2018(5):70-73.
- [2]李海平.人力资源管理实践与企业绩效关系研究评述[J].商场现代化,2018(5):75.
- [3]苏吴韬.浅谈战略人力资源管理对企业绩效的影响[J].人力资源管理,2017(1):437-439.