

企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制

王 研

(中信戴卡股份有限公司,河北 秦皇岛 066011)

摘要:随着企业的不断发展,企业对人才的要求越来越高。要发挥出人力资源管理的作用,转变传统的管理观念,制定完善的绩效考核与激励机制,完善各项制度,激发员工工作的积极性和主动性,就能为企业的健康发展奠定坚实的基础。

关键词:企业;人力资源管理;绩效考核;激励机制

[DOI] 10.12231/j.issn.1000-8772.2020.36.092

1 引言

随着时代的不断发展,企业面临的竞争和压力越来越大。要加强企业改革,转变传统的管理思想和管理理念,重视人力资源管理模式的创新,才能进一步发挥出人才的作用。要完善绩效考核与激励机制,制定有效的人力资源管理政策,提高企业的综合效益。

2 企业绩效考核和激励机制中存在的问题

2.1 考核环境与管理不完善

虽然企业对人力资源管理工作比较重视,但企业人力资源管理的工作模式和工作方法比较落后,导致绩效管理考核制度较为滞后。企业缺乏完善的人才分配机制,导致企业内部存在不公平竞争的情况。由于人才市场发展比较滞后,企业面临较为严重的人才短缺问题,从而影响企业人力资源的发展。由于相关配套和社会保障制度不完善,导致企业在发展的过程中缺乏有效的外因支持。

目前,企业的用人机制不灵活,缺乏完善的考核激励手段,导致企业人才流失比较严重。随着市场经济体制的不断发展,企业在开展绩效考核时需转变传统的思想观念,否则就不能有效激发员工工作的积极性和主动性。虽然大部分企业能够充分意识到绩效考核的意义,但在实际操作的过程中,却并没有确保绩效考核工作落到实处,导致员工对绩效考核并不认同,对工作缺乏热情。

2.2 管理理念比较落后

部分企业管理人员对激励机制缺乏正确的认识,并没有充分意识到激励机制的作用,导致企业的激励机制并不完善。部分管理人员认为,只需给员工涨工资就等同于对员工进行有效的激励,对激励机制的认识存在一定的局限性。虽然市场经济体制在我国的发展日益完善,但部分企业对激励机制的建设并不重视,缺乏完善的激励体系,导致员工不能获得相应的回报,不能进一步激发员工的主观能动性。

2.3 激励方式不合理

企业管理人员在制定激励措施时并没有充分结合员工的需求,导致激励方式存在不合理之处。根据马斯洛需求理论可知,人的需求共分为五个层次,若管理人员不了解马斯洛理论,不了解员工逐步增长的需求,就会制定出不合理的激励方式,也不能达到有效的激励效果。

3 企业绩效考核与激励机制的完善对策

3.1 更新绩效管理理念

企业管理人员要对现有的管理理念进行改进,正确看待绩效考核的作用。将人力资源管理工作与绩效考核相结合,设置完善的人力资源管理战略。管理人员不能片面地将绩效管理作为企业管理人员的一种工具,而是要通过完善的绩效管理方式提高企业的绩效水平,实现企业的战略目标。除了要通过绩效管理对员工的薪酬进行合理分配之外,还要树立全员绩效管理意识,使员工能够充分重视绩效考核工作,对工作充满责任感。为保证绩效考核工作顺利开展,就要建立完善的企业文化,以绩效为导向,明确各项规章制度。要确保各岗位人员得到合理的安排,制定完善的薪酬管理制度,明确员工的晋升机制。要为员工营造积极向上的工作氛围,使员工对工作充满热情。

3.2 融入以人为本的管理思想

在人力资源管理中,要充分做到以人为本,这样才能培养出合格的人才,为企业创造更大的效益。在人力资源管理中,要重视企业激励机制的建立与完善,融入以人为本的思想,使各项激励措施得到落实,对员工的行为进行有效的激励。企业要制定合理的激励政策,结合企业的实际情况与员工的具体岗位要求,保证激励措施具有一定的针对性,达到理想的激励效果。管理者要重视激励机制的建立与落实,根据马斯洛需求理论,仔细分析员工的需求,对员工进行多方面的激励,使员工能够更好地投入到工作之中。对于优秀的员工,企业需满足其自我实现需求,保证激励措施具有一定的实效性。优秀员工对企业的认可尤为关注,更看重自我追求。对于新入职的员工,企业需采用薪酬激励的方式,根据员工的实际表现提高其薪资待遇,为其发放奖金,提高员工对工作的积极性。通过落实以人为本的管理理念,既能满足员工的需求,又能使员工为企业创造更大的价值。

3.3 建立完善的沟通机制

除了设置相应的激励机制之外,还要建立完善的沟通机制。管理人员要与员工进行有效的交流,这样才能了解员工的真实需求,确保激励机制达到相应的效果。为了进一步激发员工的潜力,提高工作质量和工作效率,管理人员要结合马斯洛需求理论,仔细分析员工的具体需求。在制定沟通机制时,要保证管理人员与员工之间的沟通定期化、常态化,这样才能真正了解员工的想法,保证激励制度更加有效。

3.4 提高激励机制的多样性

企业在制定激励机制时,除了要确保员工得到物质层面的奖励之外,还要对员工进行精神奖励。要考察每一名员工的工作状态和工作效果,对其开展针对性的奖励。物质奖励主要是根据员工的实际工作表现对其给予奖金或相应的物品奖励。精神奖励主要是对员工进行情感方面的鼓励,使员工能够充分感受到企业认可。要尊重每一名员工,这样才能真正提高员工对工作的积极性,提高企业的向心力和凝聚力。需根据员工的特长,为其设置相应的工作任务,保证人才得到合理的配置。鼓励员工参与到各种培训之中,提高员工的工作能力。

4 结束语

综上所述,国有企业在开展人力资源管理时,要完善绩效考核和激励机制,树立先进的绩效管理理念,制定具有针对性的激励措施和相关政策,充分做到以人为本,就能真正提高员工对工作的热情,使其为企业的发展做出贡献。

参考文献

- [1]张扬.企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨[J].中国集体经济,2020(36):121-122.
- [2]吴敏.企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制研究[J].现代经济信息,2019(14):73.
- [3]刘芳.绩效激励机制在企业人力资源管理中的应用探寻[J].现代国企研究,2018(22):8.
- [4]胡艳,张佳丽.绩效激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].办公室业务,2017(13):152.