

绩效管理在建筑施工企业人力资源管理中的应用

王飞秀

(中铁二十三局集团电务工程有限公司,天津 300112)

摘要:为了全面提高建筑(施工)企业人力资源管理水平,工作人员要重视结合具体工作开展实际,全面地落实人力资源管理方案,有效地加强实践管理研究能力,从而为企业人力资源管理工作开展提供有效保证。本文基于人力资源管理工作的开展,总结了绩效管理在人力资源管理过程的有效应用措施。

关键词:建筑(施工)企业;绩效管理;人力资源管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.14.112

绩效管理是人力资源管理工作开展过程的重要部分,通过提高绩效管理,利于全面提高建筑(施工)企业人力资源管理质量,基于此,通过进一步分析绩效管理在企业人力资源管理中的作用,总结了具体的管理措施。

1 绩效管理在企业人力资源管理中的作用

人力资源管理属于管理决策的范畴,这一工作的重点内容在于激励和开发人力资源,使岗位与被管理者的实际工作能力相匹配,从而实现人尽其才、物尽其用。传统的人力资源管理模式氛围人才团队的培训、HR规划、人才招聘与人力资源配置,以及绩效和薪酬管理、员工关系管理等方面,其中位于中心地位的是绩效管理。绩效管理能够为人才团队的培训与选用育留提供决策的依据,并且能够作为对员工进行薪酬设计和岗位职责匹配的关键条件,其作用将在下文进行阐述。首先,绩效管理能够为企业的人才选拔提供参考。人才选拔需要依照人才的工作绩效评价进行,且选拔结果能够体现绩效管理的成果。因此,企业的人才选拔工作本质上是对人才工作能力与专业素质的筛选,这种要求体现出了绩效管理工作的首要任务与主要内容。其次,为激励人才进行自我完善、提升工作的积极性,可以借助绩效管理的方式进行。为使员工依据预先设定的目标进行工作,企业管理人员会采取必要措施对员工进行管理,即借助正向奖励和负向惩罚的方式,以绩效管理的评价结果为重要参照指标,激发员工工作的积极性,从而起到督促其不断提升职业素养的效果。再次,企业的人才调配工作需要以绩效评价结果作为参考,因为绩效管理成绩与企业员工的工作结果和岗位职责匹配程度密切相关,其数据能够体现员工多方面的工作能力与工作态度,并且能够指明员工在工作中表现出的特长与不足,这有利于企业管理人员对岗位职责的匹配程度进行分析,使企业员工形成“人尽其才”的工作模式。

2 建筑企业人力资源绩效管理对策

2.1 明确绩效管理目标

对建筑施工企业进行人力资源的绩效管理的首要任务是对管理目标进行明确。绩效管理的目的在于寻找能够促进管理决策的证据,所有纳入绩效管理的因素中,人力资源是最重要的部分。绩效管理能够综合评价企业员工在一段时间内的工作成效,并对其未来的工作潜能进行评价,因此有利于人力资源的合理分配。据此,建筑施工企业应当对现有的岗位和薪资进行合理调整,争取使每一位员工都能人尽其才。为此,绩效管理应当以下述原则为指导方针。首先,战略目标引导的原则。建筑施工企业的总体方向取决于其战略目标,人力资源管理应当将这一目标分配到企业提供的工作岗位上,并对今后一段时间内的绩效目标作出预判。其次,有效沟通的原则。为提升员工参与工作的主观能动性,人力资源管理应当及时与员工进行交流沟通,从而获得关于员工绩效的第一手数据,以提升绩效管理的公平性。再次,过程与结果并重的原则。绩效管理是一个整体性的工作,应当公开、透明地进行,不能仅仅关注结果,且应当重视过程的落实。

2.2 完善绩效管理计划

建筑施工企业人力资源管理应当明确本企业的目标,并以此为依据对绩效管理目标进行修正,将其作为评价人力资源管理成效的

重要参考依据,以此分析是否实现了岗位职责匹配,以及对员工的工作能力和发展潜力进行判断,从而促进企业人力资源管理模式的进一步优化。为此,相关人员应当建立符合企业发展现状的管理体系,对绩效管理过程中的各个环节进行监督,以保证管理过程公开、透明,考评结果令人信服。为进一步完善绩效管理计划,可以构建基于KPI的管理指标,将多种因素综合纳入考量。通常情况下,企业的绩效管理指标包括财务、顾客、学习以及内务业务等方面,每个方面都应具备与之对应的绩效考评标准。其中,财务标准反映了员工的资源节约意识和生产经营成本控制能力,顾客标准能够衡量员工是否致力于维护企业形象,学习标准是对员工自我完善的评价,而内务业务标准特指员工的专业素养。

2.3 建立完善的考核制度

考核制度的合理性决定了绩效管理的效率,完善的考核制度能够提升绩效管理效率,且有助于进一步提升建筑施工企业的经济利益。因此,为充分发挥绩效管理的足作用,企业负责人应当以本企业的实际情况为基础,制定符合实际的发展目标后,对考核制度进行细化和完善。首先,应当明确参与考核的工作要求,进而加强对员工的监督和管理,提升考核的公平性,使绩效管理真正发挥提升企业人力资源管理水平的的作用。同时,考核人员可以建立一套完善的奖惩机制,对阶段绩效考核优良的员工进行适当的奖励,而惩罚不认真参与工作,或在工作中偷工减料、出现违规行为的员工,以提升员工参与工作的积极性。

2.4 加强绩效沟通与反馈

绩效沟通是建筑施工企业人力资源管理中的重要环节,沟通内容涉及多个方面,例如企业员工现有的业务能力、员工未来应当发展的业务能力,以及企业未来的发展前景等等。绩效沟通能够帮助企业员工认识到自身在职业能力方面存在的不足之处,并且寻找方法进行改善,从而实现自我提升。同时,绩效沟通也是企业员工明确未来职业规划的有途径。绩效沟通可以使企业人力资源管理者和企业员工之间进行交流沟通,以便管理人员及时获取员工对于工作方面的反馈,并且了解其目前工作中存在的突出问题、掌握其实际工作状态,并以此为依据,对绩效管理的目标与形式进行修改。绩效沟通的方式多种多样,可以采取面对面会谈的方式,也可以借助互联网组织讨论。

结束语

总之,通过以上分析,从多方面研究了提高人力资源管理过程绩效管理水平的措施,希望能加强研究能力,从而为建筑(施工)企业可持续发展奠定良好基础。

参考文献

- [1]石洛汉.绩效管理在建筑企业中的应用[J].人力资源,2020(22):94-95.
- [2]梁雪.大数据时代企业人力资源绩效管理创新分析[J].投资与创业,2020,31(21):131-133.
- [3]杨军霞.企业人力资源管理中绩效管理的重要作用及其对策研究[J].营销界,2020(43):158-159.
- [4]李帅.企业人力资源绩效管理创新发展的新路径研究[J].科技经济导刊,2020,28(28):190-191.