

# 企业人力资源绩效管理体系的构建

牛振宇

(山西四建集团有限公司,山西 太原 030000)

**摘要:**企业管理中,人力资源管理占据着重要的地位,充分发挥人力资源管理的作用,实现人尽其才、才尽其用,推动企业的持续、健康发展。人力资源绩效管理将绩效理念与人力资源管理有机结合起来,是一种科学有效的管理方法。文章对人力资源绩效管理及其作用进行了分析,并探讨了企业人力资源绩效管理体系的构建思路。

**关键词:**企业;人力资源;绩效管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.30.025

人力资源在一定程度上决定着企业的发展,社会生产力不断提高的背景下,企业对人才素质、能力的要求不断提高,针对现有的人力资源,企业应加强管理力度,以充分调动人力资源的潜力,充分发挥人力资源的作用,促进企业的持续、健康发展。

## 1 人力资源绩效管理

人是推动社会发展的核心力量,也是社会的基础构成部分,其主要是通过智力劳动、体力劳动,将各种资源整合起来,加工、改造、制作成各种常用或不常用的物品、消耗品,满足生活、生产需求,带动经济发展、社会发展。人力资源是一种重要的资源,也是一种特殊的资源。在社会各岗位上提供服务、创造价值的人,均是人力资源。企业发展在一定程度上取决于人力资源的优劣,知识经济时代背景下,人力资源对企业综合实力的影响也不断提高。因此,人力资源管理在企业管理中的重要性越来越突出。

人力资源管理指的是,采取科学的方法对人力资源实施管理,确保人岗相匹配,以充分发挥人的才能与价值,为推动企业发展做出更大的贡献。人力资源绩效管理是以关键业绩指标为核心,以目标管理为基础,而建立的规范的、系统的、适应市场经济要求的管理体系,其包括战略板块、员工发展板块、业绩管理板块,主要涉及到招聘、培训、素质测评、绩效、薪酬等内容。

## 2 人力资源绩效管理的作用

### 2.1 营造良好工作氛围

企业中,员工的文化素养、综合能力不同,这就出现了不同的岗位,而不同岗位的员工,薪资待遇也有明显的差异。这样的情况下,应采用公正、公平的监督方式,来促进企业工作效率的提高,同时建立科学的人力资源管理体系,提高人力资源管理水平,帮助企业解决这一问题。人力资源绩效管理有利于在企业中营造良好的氛围,使全体员工全身心沉浸于工作中,为促进企业发展做出更好的贡献。

### 2.2 提高薪资管理水平

在企业中,可以将人力资源绩效管理看作是一个有机系统,在这个系统中,各个环节均要紧密联系起来,同时绩效考核在其中占据着核心位置。根据绩效考核的结果,对薪酬情况以及员工的任职情况进行合理调整,有利于实现员工与岗位之间的完美匹配,充分调动员工的工作积极性,同时也可以提高薪酬水平的合理性。从现实角度考虑,职位价值是薪资体系中比较稳定的内容,而绩效对薪酬体系中的变化部分产生着决定作

用,如奖金、年终奖等。人力资源绩效管理中,应将重点放在个人发展意愿、绩效现状方面,制定改进计划,促进员工个人与企业的共同发展。

### 2.3 可以转变管理模式

一些企业中存在着明显的“论资排辈”现象,员工更换频繁,长此以往,便会导致企业人力资源整体实力的下降,不利于企业的持续健康发展。以往在开展人力资源管理工作的時候,是将其当作一项事务性工作,缺乏人文关怀,导致人力资源管理的效果并不理想。当今时代背景下,越来越多的企业开始意识到人力资源管理的重要性,积极对人力资源管理进行改进、创新。采取人力资源绩效管理体系,通过应用绩效考核,对宏观发展目标进行划分,将目标分为若干个单元,对员工进行绩效考核,有利于提高最终的绩效,从而促进企业生产能力的增强。这个过程中,实现了人力资源管理模式的转变,充分发挥了人力资源的价值,有利于企业的健康发展。

### 2.4 能够促进人岗匹配

企业的发展离不开全体员工共同努力。员工日常工作中,受到员工个人能力、性格等因素的影响,导致员工可能不能胜任某一岗位的任务,或者是员工个人能力比较突出,因此可以胜任更高层次的任务,这就需要对员工与岗位之间的匹配程度进行有效评估。一些企业中,员工的实际能力与岗位并不匹配,导致员工的能力与优势得不到充分发挥。面对这样的情况,企业建立人力资源绩效管理体系,可以根据相应的绩效标准与工作目标,应用科学的绩效考核方法,对员工的工作任务完成情况、工作职责履行程度、发展情况进行评定,并以此为根据,评估员工与其岗位之间的匹配程度,在此基础上,对岗位、员工进行合理调整,从而实现人岗匹配,这也是人尽其才、才尽其用的重要前提。

## 3 企业人力资源绩效管理体系的构建思路

### 3.1 建立完善的绩效考核体系

构建人力资源绩效管理体系的过程中,应建立完善的绩效考核体系,充分发挥绩效考核的作用,提升人力资源绩效管理的效果。在制定绩效考核体系的过程中,最重要的目的是希望员工可以准确掌握自身岗位需求,促使员工充分发挥自身价值,为推动企业发展贡献更好的力量。企业在对绩效考核体系进行制定的时候,便要站在经济效益角度进行充分考虑,从提高员工工作效率、工作质量等层面入手,从而将绩效考核的作

用充分发挥出来,更好地促进企业的发展。企业领导应高度重视绩效考核工作,从而为绩效考核工作的顺利开展提供有力的支持,企业相关部门应遵循企业相关规章制度的要求,加强对绩效考核工作的监督,及时发现绩效考核体系中不完善、不合理之处,并制定有效的措施,对绩效考核体系进行完善,从而实现绩效考核体系的切实落实,保障绩效考核工作的效果。此外,应建立审查机制,以避免绩效考核工作实际开展期间出现徇私舞弊等现象,可以采取信息化手段进行监督,以确保监督的效果,确保绩效考核工作的实效性,充分发挥绩效考核的作用,保障企业的持续健康发展。

### 3.2 制定科学的绩效管理方案

企业在构建人力资源绩效管理体系的过程中,应制定合理的绩效管理方案。结合企业及员工的实际情况,借鉴其他企业成熟、完善的绩效管理方案,制定科学合理的、符合企业实际情况的绩效管理方案,确保绩效管理方案的实用性,同时也要充分发挥绩效管理方案的作用,以实现人力资源管理水平的提高。制定绩效管理方案的过程中,应结合企业实际情况、发展要求,明确需要达到的目标或者是完成的任务,具体来说,便是对员工工作情况等因素进行充分考虑,明确绩效考核的目标,充分考虑企业各岗位的职业、员工工作难度等因素,对岗位考核内容、考核目标进行科学设置。通过确定合理的绩效考核目标,可以为员工指明发展方向,引导员工有目的、有意识地做好每项工作。同时,企业在制定绩效管理方案的过程中,也要对绩效管理对象进行确定,绩效管理对象包括部门团队、个人两个方面。因此,应从部门团队、个人两个方面入手,制定不同的绩效管理方案,从而确保提高绩效管理方案的可行性,并要对绩效管理方案的内容进行明确。针对不同岗位、不同员工,绩效考核的内容也有一定的差异。因此,在制定绩效管理内容的时候,应根据不同的绩效管理对象,制定符合各部门、各员工实际情况与发展特点的绩效管理方案。

### 3.3 设计规范的绩效管理标准

企业在开展人力资源绩效管理之前,应制定科学、合理的绩效管理标准,从而为人力资源绩效管理提供可以参考的依据,并为人力资源绩效管理工作的实际开展提供有效指导。不同部门、不同岗位有着明显的不同,如果企业没有对绩效管理标准进行细化,采用统一的标准,则会影响绩效管理的效果。因此,在设计绩效管理标准的时候,应结合实际情况、实际需求,以确保绩效管理标准的针对性,实现绩效管理标准的切实落实。在明确的绩效管理标准下,员工为了得到更多的奖励,势必会更加积极地工作,有利于营造良好的工作氛围,从而能够更好地推动企业的发展。对绩效管理标准进行设计的时候,应考虑企业的实际情况,确保绩效管理标准的公正性、公平性。

### 3.4 选用合理的绩效考核方法

选择科学、有效的绩效考核方法是人力资源绩效管理体系构建中的一项重点。绩效考核中,目前常用的考核方法包括关键事件法、全面考核法、平衡计分卡法等。各种绩效考核方法有着不同的优缺点、适用范围,企业应结合自身实际情况,对绩效考核方法进行合理选择。企业在对绩效考核方法进行选择的时候,应对绩效考核对象进行充分考虑,确保绩效考核方法能够

得到有效使用,对绩效考核主题进行优化拓展,实现绩效考核主题的多样化,从而使绩效考核的作用可以得到充分发挥。面临多个绩效考核对象的时候,必须处理好管理人员、员工的不平衡问题,采取可靠的绩效考核方法,将他人评价与自我评价的方法有机结合起来,确保绩效考核的效果,加强员工与员工之间、管理人员与员工之间的沟通。同时,企业应根据绩效考核工作的实际情况,不断优化、完善绩效考核方法,解决绩效考核方法存在的不足与缺陷,充分发挥绩效考核方法的积极作用,确保绩效考核的公正性。

### 3.5 有效应用绩效考核的结果

企业在构建人力资源绩效管理体系的过程中,不仅要重视绩效考核,还要实现对绩效考核结果的有效应用,从而才能充分发挥绩效考核的价值,促进人力资源管理水平的提升,真正发挥人力资源绩效管理的作用。同时,对于企业来说,是否可以使用绩效考核结果以及对绩效考核结果使用的广度、深度等,直接影响着企业绩效考核的实用性、企业的发展。在应用绩效考核结果的时候,不能要使其与员工工资挂钩,还要对人力资源体系进行适当调整,也就是根据绩效考核结果,合理调整员工的岗位情况,还可以采取职位轮换的方法,来使员工找到适合自己的岗位,从而充分发挥员工的价值,更好地为企业创造利润。除此之外,企业可以建立一个互动反馈平台,以便于考核人员、被考核人员之间的交流,为员工提供有效指导,同时建立一个反馈体系,以便于不认可绩效考核结果的员工可以申请反馈,充分体现人力资源绩效管理的人性化。采取这样的形式,也便于考核人员吸纳员工的意见与建议,更好地对人力资源绩效管理进行优化调整。

## 4 结束语

综上,人力资源绩效管理在企业中发挥着重要的作用,包括营造良好工作氛围、提高薪资管理水平、可以转变管理模式、能够促进人岗匹配等。为此,企业应根据实际情况,从建立完善的绩效考核体系、制定科学的绩效管理方案、设计规范的绩效管理标准、选用合理的绩效考核方法、有效应用绩效考核的结果等方面入手,构建人力资源绩效管理体系。企业在开展人力资源管理工作的过程中,应贯彻落实人力资源绩效管理,充分发挥人力资源绩效管理体系的作用,提高人力资源管理水平,挖掘人力资源的价值,增强企业综合竞争力。

### 参考文献

- [1]成娟娟.关于企业人力资源绩效管理体系的构建路径试析[J].投资与创业,2021,32(17):175-176+179.
- [2]吴华娟.大数据时代企业人力资源绩效管理创新发展模式探析[J].投资与创业,2021,32(15):144-146.
- [3]黄辰,安力.基于BSC-物元模型的人力资源绩效管理体系研究[J].中国管理信息化,2021,24(15):135-138.
- [4]卢新艳,孙月梅,李晓霞,孙菊.区块链视域下物流企业人力资源绩效管理体系的构建[J].中国储运,2021(05):174-175.
- [5]陈少真.试论大数据背景下的油田企业人力资源绩效管理创新[J].中国石油和化工标准与质量,2021,41(02):82-84.