

# 简论人力资源管理中的绩效管理意义及其措施

李旻

青海省地质调查院

DOI:10.32629/ej.v2i2.121

**[摘要]** 绩效管理是人力资源管理的重要内容,其目的是为了调动员工的积极性,提高企业的业绩和管理水平。绩效管理是基于企业发展战略和经营目标等利益相关者的期望,在企业内部寻找价值驱动因素、为组织或员工设定 KPI、确定驱动绩效提升的关键措施、明确实施责任主体、建立绩效指标评价体系,并进行绩效跟踪、评估和改进的一套过程方法。科学实施绩效管理对于改善企业经营效益、促进企业科学发展有着重要作用。因此为了充分发挥绩效管理的作用,本文概述了绩效管理,阐述了人力资源管理中的绩效管理原则,对人力资源管理中的绩效管理意义及其措施进行了论述分析。

**[关键词]** 人力资源管理; 绩效管理; 原则; 意义; 措施

人力资源管理中的绩效管理工作不仅能够提高企业管理水平,同时也能够全面的进行人力资源的开发以及评估,发掘每一个职工自身的潜能,促进职工得到良好发展。并且人力资源管理中的绩效管理需要根据以人为本的管理理念,在帮助职工实现个人发展的同时,提高企业竞争力,因此必须加强对人力资源管理中的绩效管理意义及其措施进行分析。

## 1 绩效管理的概述

绩效管理是指企业在制定自身战略目标及怎么去实现战略目标问题方面,企业管理人员及所有职工取得统一共识的前提下,采取激励等方式,引导职工达成良好的绩效,进一步实现企业组织目标的一类管理活动、方法。绩效管理的内容主要表现为:(1)定义绩效。在拟定方案之前,首先明确事业单位发展战略,明确了目标和方向以后,根据岗位说明书对事业单位进行岗位分析,定义绩效。(2)绩效考核。这是绩效管理系统的主要部分,表现为在定义绩效的基础上制定出一个健全合理的考核方案并实施绩效考核。常用的绩效考核方法主要有:第一、结构式叙述法。结构式叙述法属于行为导向型主观考核的方法,其是采用一种预先设计的结构性表格,按照各个项目要求进行考核的方法。第二、图解式评价量表法。属于综合型绩效考核方法,本方法极容易产生晕轮效应或集中趋势等偏差。第三、合成考核法。为了提高绩效考核的质量,有些单位将几种比较有效的方法综合在一起,采用合成的绩效考核方法。(3)绩效反馈。客观合理的考核结果可以真实地说明事业单位所期望的标准程度,其不足之处经过分析,便进行有针对性的培训。(4)绩效改善。绩效改善是促进和带动事业单位工作整体绩效的提升。

## 2 人力资源管理中的绩效管理原则

为了提高企事业单位运行效率,推动企事业单位创新型,需要科学合理的进行绩效管理,从而促进企事业单位的可持续发展。人力资源管理中的绩效管理原则主要表现为:(1)战略性原则。人力资源绩效管理对于现代企业发展非常重要,因此必须将其能够将其纳入到企业发展战略当中,从而提高企业职工工作的积极性以及创造能力,实现企业发展

目标。在进行实际管理中,管理人员需要从以下几方面进行分析:一是需要引入全球化的战略模式,减缓企业内部人才的流失,避免风险的出现,提高企业内部资源结构具有着一定的稳定性。二是网络化的管理方式,传统的先行组织结构方式和职能组织结构模式也是需要技术的改进,通过网络力量去开展企业的绩效管理工作,在能够保障管理的质量以及水平基础上,可以在最大程度上能够降低企业的管理成本,提高企业内部职工的工作效率,更好的去实现企业绩效管理的整体水平。(2)人本化原则。为了充分发挥人力资源绩效管理的作用,需要引入以人为本的原则,同时也是重视人在管理中的地位和作用,从而建立起亲密和谐的人及管理,为企业内部职工营造一个宽容和敬业的工作环境,更好的维护以及发展企业文化。此外也是可以为企业职工提供一个发展平台,根据其职工特点以及能力进行合理安排岗位安排,发挥职工的最大价值,提高职工自身的积极性。

## 3 人力资源管理中的绩效管理意义及其措施分析

3.1 人力资源管理中的绩效管理意义。主要体现在:(1)激发职工自身的工作动机。企业实施绩效管理时,需要根据其期望理论观点,有关管理人员则是可以将其绩效与工资有效联系到一起,可以激发职工自身的工作动机,同时也是可以强化职工承诺水平以及满意程度,此外也可以借助于人性化的管理理念,更好的去帮助职工能够解决生活之中和工作当中所遇到的问题,对职工的工作动机进行激发。此外应用目标的理念,也是需要根据其职工自身的工作情况和个人能力去设置相应的工作目标,将目标可以转化成为动能,积极引导职工能够向着既定方向去努力,努力之后的行为结果以及既定的目标能够进行合理比较。(2)促进组织内部的信息流通。人力资源绩效管理过程中的管理模式也是强调对于企业建设的参与程度,通过借助绩效目标以及绩效计划,促进企业内部职工之间可以相互的交流沟通,在这个时候,这种交流以及沟通的方式也是提高了企业内部之间的信息交流,更好的去突出企业管理内部职工的关注,在能够满足企业职工生理需求的基础之上,也是可以更好的去促进企业内部职

工的尊重以及自我的实现,更好的去创建民主性参与的文化,也是可以有利于企业文化的建设和全面的发展。此外绩效的管理使其人力资源的管理能够更加的完整,也是作为人力资源管理过程中的一个核心位置,绩效管理也是将其人力资源进行有效的强化,可以构建出人力资源管理的内在联系,将职工的个人目标以及企业的发展目标可以有效的联系在一起,提高企业用人制度以及管人的制度更加合理以及科学。

(3)促进职工自我发展。绩效管理所带来的作用存在着双向性,不仅能够提高人力资源管理水平,此外也是可以更好的去帮助职工进行自我优化,从而提高职工绩效。在薪资方面管理人员主要是可以根据职工绩效的评估结果去对职工的薪资进行调整,做到公平以及公正的原则,对职工自身的工作积极性和工作热情进行提高。在职务方面也是根据其职工绩效的考核,有关管理人员则是可以对其职工进行升值、调岗和辞退等,这样可以在客观上去反映出职工现有岗位的适应程度,对职工的工作效率进行提高。此外绩效管理能够时期职工可以明确企业的评价内容,提高企业的管理人员和基层人员之间可以有效的联系。

3.2 人力资源管理中的绩效管理措施分析。主要体现在:

(1)提高管理意识以及创新管理理念。人力资源绩效管理过程中,为了提高绩效管理水平,必须要强化职工自身的绩效意识,同时也需要结合企业绩效管理的运行情况,采取组织和协调的方式进行绩效管理,提高企业内部之间的沟通协调能力,更好的为提高人力资源绩效管理水平创造有利条件。此外管理人员也是需要能够创新管理的理念,严格尊重人力资源绩效管理工作可以顺利的进行,促进企业的人力资源绩效管理方式可以和企业经营管理现状能紧密的结合到一起,设定相应的工作目标,提高企业职工内部的工作业绩,实现人力资源绩效管理水平的提高。(2)重视业绩管理以及提高工作效率。人力资源绩效管理过程中的管理人员必须以职工作为管理的核心,充分挖掘职工自身潜力,发挥出其企业内部职工自身的价值以及作用,从而促进企业发展。此外企业

管理人员充分重视业绩管理工作,在人性化管理的模式和理念基础上,更好的去落实科学以及公平等管理制度,此外也需要制定出一个科学合理的激励制度,提高企业内部职工的工作积极性和职工工作热情,带动企业职工实现自我价值。此外为了能够达到企业的绩效管理效果,管理人员和基层职工的一同探讨,制定出相应的绩效管理制度,一同的去拟定业绩管理细则,提高基层职工对于业绩管理的认同程度。(3)提高内部沟通协作水平。人力资源绩效管理过程中,为了更好的达到绩效管理目的,企业必须要提高内部职工之间的沟通协调能力,提高绩效管理方式的灵活性,通过利用无形的成本控制绩效管理,提高人力资源的整体管理水平。在进行日常管理时,管理人员需要具有一定的绩效意识,也需要提高每个职工的日常观察以及沟通能力,根据职工岗位的工作反馈,鼓励以及激发职工对于工作的热情。

#### 4 结束语

综上所述,人力资源管理中的绩效管理目的是调动起职工主观能动性,并提高职工工作能力、专业素质,从而有效提升企业全面绩效水平,促进企业战略目标的实现。在人力资源管理中的绩效管理期间,要想获取良好的绩效管理成效,就需要遵循相关原则以及采取相关措施,因此对人力资源管理中的绩效管理意义及其措施进行分析具有重要意义。

#### [参考文献]

- [1]张鹏.人力资源管理在企业绩效管理中的作用[J].煤矿现代化,2006(05):89-90.
- [2]赵美荣.国有企业绩效管理中存在的问题与对策研究[J].商场现代化,2016(28):94-95.
- [3]吴琳玲.浅谈事业单位人力资源管理中的绩效考核[J].人力资源管理,2018(03):43.
- [4]张经纬.基于战略人力资源管理视角的绩效管理策略[J].企业改革与管理,2017(01):77-78.
- [5]黄晓燕.探究企业人力资源管理中的绩效管理[J].科技风,2017(17):239+251.