

企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨

宋娟*

国能神东煤炭集团 陕西 榆林 017209

摘要: 随着时代的进步和发展,人力资源管理也面临着更多的发展机遇,在此背景下大部分企业开始积极探索人力资源管理工作,以期借助有效的人力资源管理来保障企业内部整体管理质量和效率得以不断提升。对于当前社会中的企业来说,内部强化是其积极开展的重要工作任务,而借助人力资源管理能够从根本上解决内部人力资源存在的一些问题,为内部强化奠定良好基础的同时,也能够为企业人员自身效能的充分发挥给予保障,有效提升企业内部运转速度,进一步推动企业更加稳定有序地向着新时代发展。基于此,本文主要探讨了企业人力资源管理当中绩效考核与激励机制的应用,希望能够以此来实现推进我国企业的进一步发展。

关键词: 企业发展;人力资源管理;绩效考核;激励机制

DOI: <https://doi.org/10.37155/2717-5642-0204-13>

引言

新时代的到来,也逐渐完善了我国市场经济发展体系,而现阶段社会中的大部分企业也开始从自身建设方面进行不断强化,以期借此达到自身综合实力不断提升的目的,进而为企业更加全面的发展提供强有力的支撑。但值得注意的是,从一些企业自身内部控制不断强化的实际情况来看,在人力资源方面的调整并未引起单位高度重视,使得企业人力资源建设效果难以与预期相匹配,也在一定程度上影响了企业整体改革状况。究其原因可以发现,主要原因在于人力资源管理中未能将绩效考核与激励机制作用充分发挥,导致人力资源管理效果差强人意。基于此,针对企业人力资源管理中绩效考核与激励机制的分析和探讨十分必要。

1 企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制的重要意义

客观而言,当前我国绝大多数企业在日常用人、选人的一项重要指标与先决条件就是绩效考核,依靠完善化的绩效考核可以对企业职工自身所具有的优点、缺点以及其他各个方面进行综合化的评价。与此同时,也能够借助绩效考核对企业职工的政治品德与自身素养进行较为充分的了解,进而让企业对职工们的各种信息与数据收集工作拥有良好的基础,并且提供足够多的有利条件。当前阶段,我国企业为自身职工们所提供劳动报酬的一项重要标准也是通过绩效考核来评定,新时代企业人力资源工作中,将职工的绩效考核与激励机制完美融合、有机结合,能够有效提升和促进企业职工们的日常工作主动性和积极性,也能够为企业全面创建和谐、优质、良好的工作氛围打下坚实的基础^[1]。

2 企业人力资源管理中绩效考核与激励机制存在的问题

2.1 缺乏规范性

当前,很多企业制定的激励机制在实施过程中存在明显的问题,尤其是很多人力资源管理者的思想观念没有随着时代的进步而不断更新,对人才不够重视,忽略了人才对企业的作用,片面地认为激励机制就是末位淘汰制,想用传统、单一的激励机制促进企业员工努力工作,在如今是行不通的,并且由此而引发的恶性竞争会造成企业内部人际关系紧张,各部门之间沟通交流效果不理想,严重影响企业人力资源绩效考核的整体效果。在企业绩效考核管理中,缺乏完善的监督管理体制,造成激励制度落实不到位,企业经常出现让员工加班加点工作,但是又未给相应的加班报酬的情况,使员工身心俱疲,严重影响工作积极性,进而增大了企业人力资源管理工作的难度^[2]。

2.2 绩效考核与激励机制形式单一

薪酬奖励和福利待遇等是企业人力资源管理应用激励机制常见的措施,从范畴角度来说,这些激励措施的所属范畴为物质激励。从现阶段我国大多企业角度来说,针对激励机制进行具体应用时,物质激励是较为注重的员工激励方

*通讯作者:宋娟,1987.03.20,女,汉族,陕西省榆林市,经济师,本科,研究方向:员工绩效。

式,但值得注意的是,这种形式单一的激励措施是难以充分达到预期效果的,虽然说在短时间内的效果较为明显,但从长期角度来说,对企业发展极为不利。原因主要在于:在企业激励措施运用单一形式的情况下,与人的多样化需求并不匹配,对于员工来说,每个人的需求都是不同的,而在缺乏强烈激励性的激励措施应用背景下,长此以往就会逐渐降低员工积极性。此外,应用物质激励过程中,因多方面因素影响,一些缺乏公平合理性的问题也会逐渐出现,而一旦员工未得到公平对待,员工的抵触心理就会越来越强烈,使得激励机制真正作用逐渐失去的同时,也会极大程度影响员工积极性^[3]。

3 绩效考核与激励机制在企业人力资源管理中的有效创新策略

3.1 转变思想,强化激励意识

企业在应用绩效考核与激励机制的过程中,相关领导首先应从自身思想上对绩效考核机制促进人力资源管理的重要作用和意义等进行充分认知,基于领导层面正确认知绩效考核机制的情况下,才能对绩效考核机制的贯彻落实提供有利条件,确保以往绩效考核开展过程中的形式主义现象得到有效改善,促进企业整体工作人员能够对绩效考核制度推广以及落实的必要性和紧迫性等切实感受,借此充分且有效调动员工工作积极性,促进工作质量和工作效率的提升。

值得注意的是,在人力资源管理应用并落实绩效考核过程中,应本着以人为本的管理理念,如此才能确保有效运用激励机制,也能够为激励机制的落实奠定良好基础。在这一过程中,应在人力资源管理绩效考核应用和落实的全过程充分渗透以人为本管理理念,从与员工间沟通交流力度方面进行不断加强,进而更好的对员工实际需求继续充分了解,在此基础上基于员工意见的征求、为能够减轻量化的激励机制建立给予保障,借此将以往死板的管理方式有效改进,实现更具人性化的激励机制^[4]。

3.2 企业应当积极创建更加有效化、科学化的沟通机制

新时代社会发展大背景下,企业与职工之间绝非是雇佣与被雇佣关系,而应当是一种良好的、和谐的合作关系。客观而言,优质的激励机制能够针对企业职工不同的需求进行相应地满足,并且能够在日常工作中投入更多的精力与积极性、主动性,进而全面增强工作质量和工作效果。想要让新时代企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制发挥出最佳的作用,企业应当积极创建一个更加有效化、科学化的沟通机制。企业人力资源的管理人员能够在日常工作与生活中积极走入到员工内心之中,能够通过各种渠道和方式与员工进行交流,充分了解员工们的内心需求与真实想法,并且让员工们的各种需求能够被企业管理者们所掌握和了解,结合实际情况调整与完善绩效考核与激励机制,并且能够借助更加创新化、合理化的激励机制满足不同员工不同需求^[5]。

3.3 企业应当不断优化完善绩效考核与激励机制评价体系

新时代大环境下,企业还应当针对人力资源管理中绩效考核与激励机制评价体系进行不断优化与完善。能够确保在明确化绩效考核目标形成的前提下,为绩效考核的真实性与客观性提供优质的保障,确保绩效考核的有效性、合理性与完善性。与此同时,企业管理层还需要结合自身发展情况,从绩效考核与激励机制的评价体系上进行不断夯实与完善,比如说依靠当前较为流行且有效的综合形式考评方式,结合先进的大数据技术与互联网技术,让考核指标更加综合化、精准化、完善化。并且针对考核指标权重评价等方面不断提升考核力度与重视程度,进而能够让企业全体员工能够赞同和响应这种全新的考核方式,让绩效考核所具备的实践意义和关键作用能够得到全面发挥。具体来讲,在新时代企业绩效考核工作全面落实与开展各个环节中,企业人力资源可以积极邀请全体职工积极参与,并且让全体员工能够展现出互相监督的积极考核方式与考评作用,全面突破和摆脱传统固化且单一的考评模式,形成一种公平、公正、公开的良好绩效考评氛围与制度,让绩效考核与激励机制能够真正意义上的得以全面推广、应用和落实。全面提升企业核心竞争力,为企业未来健康发展铺平道路^[6]。

4 结束语

综上所述,新时代社会发展大环境下,企业人力资源管理中绩效考核与激励机制的创新化构建之路可谓“任重道远”。这是一个科学化、系统化、全面化的工程,并且涉及到企业自身发展的理念、政策、体制与环境等多个方面,必须要经过企业管理层与全体职工共同努力才能够完美实现。因此,企业要建立人力资源绩效管理监督约束机

制,采取多样化的方式提高员工工作水平和绩效考核管理质量,为企业和员工的共同发展提供重要保障。

参考文献:

- [1]邵明月.企业绩效管理中的现实问题与解决方案[J].现代商业,2020,(33):116-118.
- [2]李文莉.如何优化企业人力资源管理及其绩效考核[J].企业改革与管理,2020,(21):97-98.
- [3]陈华.刍议企业人力资源管理中的激励机制[J].财经界(学术版),2019,(24):232-233.
- [4]张瑞婷.企业人力资源管理中的激励机制探讨[J].环渤海经济瞭望,2019,(08):95-96.
- [5]崔力.大数据时代人工智能在计算机网络技术中的应用[J].计算机产品与流通,2020,(08):35.
- [6]崔英敏.大数据时代人工智能在计算机网络技术中的应用策略研究[J].电子商务,2020,(05):24-25.