

谈人力资源绩效工资管理的几点注意事项

李 静

安阳鑫龙煤业(集团)有限责任公司 河南 安阳 455000

摘 要:绩效工资管理作为人力资源管理的重要组成部分,对于激发员工的工作积极性、提高组织绩效以及推动组织发展具有举足轻重的作用。本文简要介绍了人力资源管理概述及原则,分析了绩效工资在人力资源管理中的作用,并提出了人力资源绩效工资管理的几点注意事项。

关键词: 人力资源;绩效工资;管理;注意事项

引言

在人力资源管理中,绩效工资管理是一个核心环节。绩效工资是根据员工的个人工作表现和绩效成果来确定,是激励员工提升工作表现和创造力的有效手段。然而,绩效工资管理并非简单的设定和发放,而是一种策略性的工具,需要遵循一定的原则和注意事项。

1 人力资源管理概述及原则

1.1 人力资源管理概述

人力资源管理(HRM)是指对人力资源进行有效管理和开发,以实现组织的长期目标的过程。这个过程包括人力资源规划、招聘与选拔、培训与发展、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理等多个环节。同时,人力资源管理在组织中扮演着多种角色。首先,它是组织的战略伙伴,需要与组织的其他部门紧密合作,共同实现组织的战略目标。其次,人力资源管理的核心职责是招聘和选拔优秀的员工,通过培训和发展提升员工的素质和能力,以优化组织的整体人力资源结构。此外,人力资源管理的另一个重要角色是构建和维护一个公正、公平、和谐的工作环境,通过有效的绩效管理和薪酬福利管理来激励员工,提高员工的工作满意度和忠诚度。

1.2 人力资源管理原则

其管理原则主要包括以下几点:(1)以人为本。这个原则强调的是对员工的重视和尊重,以及关注他们的需求和发展。这包括理解员工的工作动机、价值观和才能,并设计相应的管理制度和策略,以尽可能地满足员工的需求并发挥他们的才能。这也意味着建立公正、公平和平等的工作环境,避免任何形式的歧视和压迫,并确保员工在组织中的参与和发言权。(2)战略导向。这个原则是指将人力资源管理与组织的战略目标和 development 计划紧密结合。人力资源管理应当成为组织战略实施的重要支持,通过制定和执行与组织战略相一致的人力资源政策和流程,推动组织的战略目标的实现。这意味着人

力资源管理的各个方面,如招聘、培训、绩效管理和薪酬福利等,都应组织的战略目标保持一致。(3)效率优先。这个原则是指通过科学的管理方法和手段,提高人力资源的利用效率。这包括优化招聘和选拔流程,确保员工的能力和 demand 与组织的任务和目标相匹配;设计合理的薪酬福利体系,以激励员工提高工作效率;实施有效的培训和发展计划,以提高员工的工作技能和能力。通过这些方式,可以以最小的投入获得最大的产出,提高组织的效率和竞争力。(4)持续改进。这个原则是指不断优化人力资源管理体系,改进管理方法,提升管理效率。这需要定期对人力资源管理体系进行评估和审查,识别存在的问题和改进的机会,并根据组织的实际情况进行调整和优化。此外,也需要关注人力资源管理的最新趋势和发展,以便及时引入新的管理理念和方法。(5)依法合规。这个原则是指遵守国家法律法规和政策规定,保障员工的合法权益,维护组织的良好形象。组织应确保其人力资源管理政策和做法符合国家和地方的劳动法规定,如工资、工时、安全、福利等方面的规定。此外,组织还应遵守各种行业标准和道德规范,如反歧视、反骚扰、反腐败等。通过遵守法律法规和政策规定,组织可以维护其信誉和声誉,并减少法律风险和成本。

2 绩效工资在人力资源管理中的作用

绩效工资是一种以员工的工作业绩为基础,通过工资与业绩挂钩的方式,激励员工积极完成工作任务的工资制度。具体来说,绩效工资是根据员工的工作表现、工作效率、任务完成情况等因素来确定和发放的,它可以分为基本工资和绩效工资两部分,其中基本工资是员工的基本收入,而绩效工资则是根据员工的业绩而定,具有较大的浮动性。其在人力资源管理中的作用如下:第一,绩效工资可以激励员工更加努力地工作,提高员工的工作积极性和工作质量。在绩效工资的激励下,员

工会更加关注自己的工作成果和贡献,更加积极地学习和提高自己的工作能力,从而提高了整个团队的工作效率^[1]。第二,绩效工资可以促进组织目标的实现。组织目标是指组织在一定时间内想要达到的成果和目标。绩效工资的发放是建立在员工工作成果和贡献的基础上的,当员工的工作成果和贡献与组织目标相符合时,就会得到相应的绩效工资。因此,绩效工资可以引导员工的行为和目标与组织目标保持一致,从而促进了组织目标的实现。第三,绩效工资可以促进员工个人成长和发展。在绩效工资的激励下,员工会更加努力地学习和提高自己的工作能力,更加关注自己的工作成果和贡献。这种自我提高和自我关注的行为,会促进员工的个人成长和发展。同时,绩效工资也可以为员工提供更多的职业发展机会和晋升空间,从而提高了员工的职业竞争力。第四,绩效工资可以提高员工的满意度和忠诚度。在绩效工资的激励下,员工会感到自己的工作得到了认可和重视,会感到自己在组织中有着重要的地位和作用。这种认可和重视,会提高员工的满意度和忠诚度,从而提高了员工对组织的投入和奉献精神。

3 人力资源绩效工资管理的几点注意事项

3.1 明确绩效工资的制定原则

绩效工资是指根据员工的个人工作表现和绩效成果来确定的工资,是人力资源管理中的重要组成部分。而制定绩效工资的原则应该从以下几个方面考虑:首先,制定绩效工资应该考虑到各个方面的公平性。这包括员工之间的公平性,即不同岗位、不同技能和经验的员工应该得到合理的工资水平;还包括与组织内部的绩效评估标准和程序相匹配,确保评估结果公正和客观。此外,与同行业或同地区的薪酬水平进行比较,确保绩效工资具备一定的竞争性。其次,绩效工资应该具有激励作用,以激发员工的工作积极性和创造力。这意味着在制定绩效工资时应该考虑到如何根据员工的个人绩效和工作成果来给予适当的奖励或惩罚。通过合理的绩效工资制度,可以激励员工更加努力地工作,提高工作质量和效率。此外,绩效工资的制定还应该考虑到外部市场的竞争性。在制定绩效工资时,应该参考同行业、同地区或者同等规模的企业的薪酬水平,以确保本企业的绩效工资具有一定的竞争性,能够吸引和留住优秀的人才。如果绩效工资缺乏竞争性,可能会导致人才的流失,影响企业的稳定性和竞争力。最后,制定绩效工资时,应该考虑组织的战略目标和员工的个人能力。绩效工资的制定应该与组织的战略目标相一致,推动员工为实现组织目标而努力工作。同时,绩效工资也应该与员

工的个人能力相匹配,根据员工的不同技能、经验和职责来制定合理的绩效工资水平,既能够激励员工发挥自己的能力,又能够保证公平性和合理性。

3.2 设定合理的绩效考核标准

设定合理的绩效考核标准是绩效工资管理的重要环节,对于激励员工、提高组织绩效以及推动组织发展具有至关重要的作用。(1)要明确绩效考核的目标,这包括了解员工的工作表现、能力、成果和潜力,以便对其做出客观、准确的评估^[2]。同时,考核目标还应该与组织战略和目标保持一致,从而确保员工的工作能够为组织创造价值。(2)绩效考核标准应该是具体、可衡量的,以便对员工进行公正、客观的评估。具体考核标准的设定应该涵盖员工工作的各个方面,如工作任务完成情况、工作质量、工作效率、团队合作、沟通能力等。(3)绩效考核标准应该全面反映员工的工作内容和绩效表现,这意味着标准不应该只关注员工的某一方面或几个方面的表现,而是要对员工进行全面的评估。同时,标准的确立还应该考虑到员工的发展潜力和未来的工作需求,以便对员工进行全面的激励和引导。(4)绩效考核周期应该合理设置,既要考虑组织实际情况,也要考虑员工的工作性质和特点。一般来说,一个合理的考核周期应该在一个月到一年之间,具体周期应该根据实际情况进行确定。同时,激励时机也应该合理把握,一般应该在考核周期结束时进行奖励或惩罚,以便更好地激励员工。(5)绩效考核结果的应用是绩效考核的重要环节。考核结果应该与员工的奖励、晋升、职业发展等紧密相连,从而更好地激励员工。同时,考核结果还应该作为人力资源决策的重要依据,如制定培训计划、调整薪资等。此外,考核结果还可以用于员工之间的比较和排序,以便更好地发现员工的优点和不足之处。

3.3 灵活调整绩效工资水平

在人力资源管理中,灵活调整绩效工资水平是一种重要的管理策略,能够有效地激发员工的工作积极性和创造力,提高组织的整体绩效和竞争力。因此,根据组织的实际情况和员工的实际表现进行灵活调整绩效工资水平是必要的。一方面,当组织的整体绩效下滑或员工的工作表现不佳时,绩效工资的水平应该相应地下调。这可以作为一种惩罚机制,让员工意识到自己的工作表现对组织的影响,从而激励他们更加努力地工作,提高工作质量和效率。另一方面,如果组织的整体绩效提升或员工表现出色,绩效工资的水平也应该相应地上调。这可以作为一种奖励机制,鼓励员工继续保持良好的工作表现和绩效,同时也可以吸引更多的优秀人才加入组

织^[3]。在制定绩效工资计划时,应该考虑到市场的变化和组织的经济状况,以确保绩效工资水平的合理性和竞争力。而在调整绩效工资水平时还需要注意到,绩效工资的水平应该与组织的实际情况相匹配。这就需要相关部门密切关注组织的业务模式、市场变化和经济效益等因素,以便灵活调整绩效工资水平。此外,绩效工资的水平也应该与市场的薪酬水平相匹配。这需要定期进行市场薪酬调查,了解同行业、同地区或者同等规模的企业薪酬水平和竞争状况,以便制定合理的绩效工资水平。

3.4 强化绩效工资的激励作用

强化绩效工资的激励作用是组织提高员工积极性和创造力的重要手段,而除了绩效工资本身,组织还需要提供其他形式的激励,以便更好地满足员工的不同需求和期望。为了强化绩效工资的激励作用,组织可以将职业发展机会、培训和教育等其他形式的激励与绩效工资相结合。例如,组织可以根据员工的绩效表现提供有针对性的职业发展机会和培训计划,让员工感受到组织的支持和重视。此外,组织还可以设立奖励制度,对在培训和职业发展方面表现优秀的员工给予额外的奖励和激励。这样不仅可以提高员工的积极性和创造力,还可以促进他们在工作中发挥更大的潜力。

3.5 建立有效的沟通机制

在绩效工资管理中,建立有效的沟通机制是必要的条件。通过充分、及时的沟通,可以使员工充分了解绩效工资计划和目标,以便更好地实现个人和组织目标。同时,沟通还可以及时发现和解决管理过程中的问题,提高管理的有效性和效果^[4]。因此,建立有效的沟通机制对于绩效工资管理的成功至关重要。沟通方式主要包括会议沟通、电子沟通、个别沟通以及书面沟通。其中,会议沟通是指定期召开员工会议,就绩效工资管理中的问题进行沟通和讨论。这种沟通方式有利于确保信息的公开透明,增强员工的参与感和归属感。会议沟通可以集中解答员工关心的问题,让他们更清楚地了解绩效工资计划和目标,从而更好地激发他们的工作积极性和创

造力。而个人沟通是针对员工个人问题进行的单独沟通和交流,以便更好地解决问题。这种沟通方式能够更好地满足员工的个性化需求,有助于建立管理者与员工之间的信任关系。个别沟通可以为员工提供更具体的指导和支持,帮助他们克服工作中的困难和提高工作质量。另外,企业还可以通过书面形式向员工传达相关信息和反馈意见。这种沟通方式有利于确保信息的规范性和准确性,并能够留下书面记录,避免口头沟通中的误解和不清晰。书面沟通可以更好地传达绩效评估结果、奖励机制和激励机制等信息,以便员工更好地了解自己的工作表现和改进方向。最后,通过电子邮件、即时通讯工具等方式进行沟通和交流,有利于企业和员工随时随地进行沟通和反馈,避免了时间和地点上的限制。并且,电子沟通可以更好地满足员工的多元化需求,促进信息流通和知识共享,有助于提高组织的工作效率和绩效水平。

结语

总之,绩效工资管理是组织人力资源管理的关键部分,对于组织的成功运营至关重要。通过遵循公平性、激励性、竞争性和符合组织目标和员工能力的原则,组织可以制定出科学合理的绩效工资制度。同时,通过灵活调整绩效工资水平以适应组织和市场的变化,组织可以保持绩效工资制度的竞争力和有效性。最后,通过提供其他形式的激励,如职业发展机会、培训和教育等,组织可以进一步强化绩效工资的激励作用,提高员工的积极性和创造力,推动组织的持续发展和提升竞争力。

参考文献

- [1]赵小丽.绩效工资在企业人力资源管理中的影响与运用[J].中国商贸,2019,(7):77-79.
- [2]李华.基于员工能力与绩效的绩效工资设计研究[J].中国人力资源科学,2021,(3):45-51.
- [3]王丽娟.绩效工资设定与员工激励的策略研究[J].中国人力资源开发,2020,(11):19-23.
- [4]张建宁.论绩效工资在人力资源管理中的策略与运用[J].中国劳动,2021,(5):67-73.