

# 绩效管理在建筑企业人力资源管理中的应用

董姝好

北京城建集团有限责任公司

**摘要：**新时期发展背景下，为加快推动我国建筑企业发展速度，在人力资源管理过程中，合理融入绩效管理很有必要。体现出复杂性特点的建筑行业，只有充分调动全体员工的工作积极性，才能够积极加入到企业今后发展当中，以期实现整体利益提升的经营目标。文章从绩效管理框架出发，具体论述了绩效管理在人力资源管理中的应用措施，希望能够给相关人士提供些许参考依据。

**关键词：**绩效管理；建筑企业；人力资源管理；应用

【DOI】10.12254/j.issn.2096-6539.2023.19.079

**引言：**建筑业作为国民经济的重要支柱产业，一直以来都扮演着至关重要的角色。随着全球经济的快速发展和城市化进程的加速，建筑企业面临着日益激烈的市场竞争和多变的环境挑战。只有建筑企业不断培养出大批量高素质的优秀人才，才能够在激烈市场竞争环境下始终保持稳定发展趋势。本论文旨在深入探讨绩效管理在建筑企业人力资源管理中的应用，探寻如何通过绩效管理机制来激励员工，优化组织绩效，并最终提升企业整体竞争力。通过对国内外相关文献的综述以及实地调查，本研究将尝试提出一套适合建筑企业的绩效管理模型，为该领域的企业实践和管理提供有价值的参考意见。

## 一、绩效管理的理论框架

深受广大行业人士青睐的绩效管理，一方面能够提高建筑企业人力资源管理水平，另一方面也是保障企业市场竞争力得以稳步提升的关键。其理论框架是一个复杂而系统的体系，涵盖了目标设定、绩效评估、反馈改进等多个环节。以下简述绩效管理的理论框架：第一，目标设定。绩效管理的第一步是明确目标。企业应制定明确的目标，并将其与组织战略和价值观相一致。这些目标可以是个体员工的职责目标，也可以是团队或部门的业务目标，甚至是整个企业的长期战略目标。目标设定需要明确、具体、可衡量，并与员工能力和资源相匹配；第二，绩效评估。绩效评估是核心环节之一，绩效评估应该基于客观事实和数据，并充分考虑工作环境、资源条件等因素，确保评估结果公正、准确；第三，反馈与改进。绩效管理不仅关注评估结果，更重视对员工的反馈和改进。及时和准确地向员工传达评估结果，帮助员工了解自己的优势和不足，并提供改进和成长的建议。同时，组织也应该根据绩效评估结果，调整和优化

绩效管理体系，确保其适应企业发展和变化的需要；第四，奖惩与激励。绩效管理的另一个重要目标是激励员工，激发其积极性和创造力。优秀绩效应该得到及时的奖励和认可，例如薪酬激励、晋升机会、奖金等，以激励员工不断超越自我。同时，低绩效员工也应该面对相应的纠正措施和改进计划，帮助他们提高绩效，实现个人和组织的共同目标。

## 二、建筑企业中绩效管理的实践现状

### （一）绩效管理制度的建立与实施

在建筑企业中，绩效管理是一项至关重要的任务，它涉及员工的激励、目标达成以及企业整体业绩的提升。现如今，许多建筑企业已经建立了相应的绩效管理制度并在实践中取得了一定成效。首先，建立绩效管理制度是绩效管理的基础。这一制度旨在明确企业的绩效目标和标准，确保每个员工都清楚自己的职责和工作任务，以及所期望达成的绩效水平。制度中通常包括绩效考核指标的设定、权责明晰、绩效评估周期等内容，以确保绩效管理的科学性和公正性。与此同时，绩效管理的实施需要建立完善的流程与步骤。流程的第一步是设定绩效目标，这要求企业在年初与员工一起制定明确、具体的目标，并与企业整体发展目标相契合。接下来是绩效监测，通过设立定期反馈机制，不断跟踪员工的工作表现，及时发现问题并进行调整。绩效评估是流程中的关键环节，根据预先设定的绩效指标，对员工的工作进行量化、定性评估，以客观地反映其工作绩效。最后，绩效结果应该用于激励和奖励，通过绩效评估结果，激励优秀员工，激发其积极性和创造力。

### （二）绩效考核方法与工具

一种常见的绩效考核方法是360度评估。这种方法涉及从多个角度对员工进行综合评估，包括上级、同事、下属以及客户等。通过收集不同群体的意见和反馈，可以得到更全面、客观的员工绩效情况，避免了单一角度评估带来的偏见。同时，360度评估也促进了团队内部的沟通和合作，有助于构建良好的企业文化；另一种常用的绩效考核方法是关键绩效指标法（KPI法）。在这种方法中，企业会事先设定关键绩效指标，用于衡量员工的工作表现和达成的目标。这些指标通常与企业的战略目标和业务重点密切相关。通过量化的数据来评估员工绩效，使得考核结果更加客观和可比较。KPI法也能够帮助企业及时发现问题和短板，并采取相应措施进行改进；近年来，随着信息技术的飞速发

展，许多建筑企业开始采用数字化绩效考核工具。这些工具通常基于云计算和大数据技术，能够实时记录员工的工作表现和成果。例如，企业可以利用项目管理软件来跟踪员工在项目中的工作进度和质量，或者利用协同办公软件来评估团队的协作效率。数字化工具的使用使得绩效考核更加高效和准确，同时也为员工提供了更多自主管理和反馈的机会；平衡记分卡法。平衡记分卡方法是由博士Robert S. Kaplan和David P. Norton于20世纪90年代初提出的，它超越了传统的财务指标，将企业绩效分为四个关键领域：财务、顾客、内部流程和学习与成长。这一方法强调企业绩效不应仅依赖财务数据，而是需要综合考虑多个因素。

### 三、绩效管理在建筑企业人力资源管理中的运用策略

#### （一）培养员工的绩效管理意识，明确绩效情况

在之前很长一段时间内，很多员工并没有认识到绩效管理的重要性，大大降低了人力资源管理有效性。对此，建筑企业人力资源管理过程中应用绩效管理，必须要求培养员工的绩效管理意识，因此企业可以通过开展绩效管理培训和沟通会议，向员工普及绩效管理的重要性的目标。培训内容可以涵盖绩效考核的方法与指标设定、绩效结果对职业发展的影响以及绩效奖惩制度等内容。同时，企业领导和管理者也应该树立良好的榜样，积极参与绩效管理，并将其纳入日常工作中；除此之外，明确绩效情况是绩效管理的基础。评估内容应该包括工作完成情况、工作质量、团队合作等方面。与此同时，绩效评估结果也应该及时向员工进行透明化沟通，让员工清楚地了解自己的绩效状况以及存在的问题和改进方向。通过明确绩效情况，员工能够更加客观地认识自己的工作表现，从而调整工作方法，提升绩效水平。在这个过程中，建筑企业的领导和管理者发挥着关键的作用。他们应该时刻关注员工的绩效情况，及时给予鼓励和支持，并针对不同情况采取相应的激励措施，如奖励、晋升或培训等。而且也要敢于面对问题，及时与员工沟通，提出改进和发展的建议，帮助员工更好地成长<sup>[1]</sup>。

#### （二）强化部门沟通，保障工作效率

在建筑企业的人力资源管理中，绩效管理是一项关键任务，而强化部门沟通是确保绩效管理顺利应用的重要措施。通过有效的沟通，建筑企业可以促进部门间的协作与配合，提高工作效率，从而实现优秀的绩效管理。首先，建立定期的沟通机制是强化部门沟通的第一步。建筑企业可以安排定期的部门会议或跨部门沟通会议，让各部门的负责人和员工共同参与。在这些会议中，可以交流工作进展、分享经验和解决问题。通过直接面对面的交流，可以加强部门间的联系和理解，从而

更好地协调工作，提高工作效率；其次，利用数字化沟通工具也是强化部门沟通的有效手段。随着信息技术的发展，许多建筑企业已经采用了各种协同办公软件和项目管理工具。这些工具可以帮助员工实时分享信息、交流意见，减少信息传递的时间和成本。此外，数字化工具还可以帮助建筑企业实现跨地域和跨时区的部门沟通，为项目合作提供便利；最后，建立跨部门协作项目也是强化部门沟通的有效措施。通过将来自不同部门的员工组成项目团队，共同协作完成特定项目或任务，可以促进部门之间的合作和交流。跨部门协作项目可以打破各部门之间的壁垒，形成紧密的工作团队，提高工作效率和质量。

#### （三）结合实际设定科学的绩效指标

在建筑企业设定绩效指标时，首先必须与实际情况紧密结合。绩效指标应该与企业的战略目标、业务重点以及员工的具体工作职责密切相关。通过对企业的整体发展目标进行细化，将其转化为各部门和员工的具体工作目标，确保绩效指标对企业和员工的发展具有指导意义<sup>[2]</sup>。此外，建筑企业的特点是每个项目都可能涉及不同的施工环境和业务需求，因此，在不同项目中可以根据实际情况调整和设定绩效指标，以适应多样化的工作场景；同时，科学的绩效指标应该具有量化和可衡量性。绩效指标应该是可以被具体数字化或用明确的标准进行衡量的，这样可以使绩效评估更加客观、公正和可比较。例如，对于项目管理人员，可以设定项目进度的完成情况、成本控制、施工质量等指标，对技术人员可以设定项目设计的准确性和技术难点的攻克情况等指标。量化的绩效指标能够帮助员工更加清晰地认识自己的工作表现，并对自己的工作目标进行调整和优化；另外，建筑企业在设定绩效指标时应该兼顾短期和长期目标。短期目标可以帮助员工更快地提升绩效，激励其在日常工作中付出更多努力，实现阶段性的目标。而长期目标则更注重员工的成长和发展，鼓励员工在持续学习和提升中实现更高水平的绩效。只有绩效指标包含短期和长期两个层面，才能够促使员工在工作中有明确的方向和动力，并在长期发展中持续提高绩效水平。

#### （四）加强建筑企业绩效管理培训

绩效管理在建筑企业人力资源管理中的运用是为了优化员工绩效，推动企业持续发展。在企业绩效管理培训时，应该围绕以下几点进行：第一，企业根据日常安排，定期组织多元化的培训活动，引导每一位工作人员都能够正确看待绩效管理的作用。培训内容可以包括绩效管理的基本概念、目标与意义，绩效评估的方法与指标设定，以及绩效结果对职业发展的影响等。通过培训，员工可以了解绩效管理的重要性，明确自己在绩效管理中的角色和责任，增强积极性和主动性<sup>[3]</sup>；第二，

建筑企业还可以开展绩效评估培训，帮助员工掌握科学的绩效评估方法和技巧。培训可以包括如何准确地衡量员工的工作表现，如何量化评估员工的绩效，以及如何根据评估结果进行奖励与激励等内容。通过培训，员工可以学会用客观、公正的态度来看待绩效评估，提高评估的准确性和公信力；第三，建筑企业还应该培养管理者的绩效管理能力，有助于今后续效管理的科学运用。而管理人员也应该参加全面教育活动，学习如何设定合理的绩效指标，如何与员工进行有效的绩效沟通，以及如何针对不同情况采取相应的激励措施。只有管理人员拥有良好的绩效管理水平和，才是今后稳步进行人力资源管理工作的必要条件。

#### （五）强化绩效管理结果的影响力度

绩效管理的目标之一是激励员工提高工作绩效，因此应该将绩效评估与激励制度相结合。建筑企业可以设定明确的奖励措施，如绩效奖金、晋升机会、特殊福利等，与绩效评估结果挂钩。优秀的绩效应该得到相应的奖励和认可，而绩效不佳的员工则应该面对相应的激励措施，以激发员工的积极性和动力。同时，针对绩效评估结果，建筑企业也必须及时向员工进行反馈，让员工清楚地了解自己的工作表现和绩效状况。期间企业应该充分鼓励员工参与绩效自评，让员工对自己的工作进行反思和总结。开放的反馈机制有助于增强员工对绩效管理结果的认同感和信任感，使其更加积极地接受绩效改进和提升的建议。不仅如此，建筑企业应该将绩效管理结果与职业发展规划相结合。绩效评估不仅是对过去工作的回顾，更应该是对未来发展的指导。企业可以根据绩效评估结果，为员工提供个性化的职业发展规划和培训计划，帮助员工发现自身优势和发展潜力，并为其提供晋升和职业发展的机会。这样的措施将激发员工对绩效管理结果的高度重视，增强其对绩效管理的自觉性和积极性<sup>[4]</sup>。

#### 四、建筑企业绩效管理的案例分析

以某地区建筑企业为例，该建筑企业在绩效管理上采用了全面而科学的方法，以确保各个层面的绩效得到有效管理和提升。为了全面衡量企业绩效，该企业制定了一套多维度的绩效指标体系，其中包括财务绩效、客户满意度、项目交付能力、员工绩效和创新能力等方面。下面是企业近一年的绩效数据表格：

表1 绩效数据表

绩效指标	2022年实际值	2021年实际值	目标值
财务绩效	1000万元	800万元	900万元
客户满意度	90%	85%	92%
项目交付能力	95%	92%	96%
员工绩效	85%	80%	90%
创新能力	50个新项目	40个新项目	55个新项目

通过对比实际值与目标值，可以看出该企业在多个绩效指标上都取得了显著进展。首先，财务绩效方面，企业的净利润较上一年增长了25%，超过了目标值，这主要得益于管理层在成本控制和项目管理方面的有效措施；其次，客户满意度方面，企业通过持续改进服务质量和与客户的有效沟通，使得客户满意度得到了明显提升。这对于建筑企业来说非常重要，因为客户满意度直接关系到企业声誉和未来的业务机会；另外还有项目交付能力方面，企业成功交付了一系列高质量的项目，并且按时完成了大部分项目，这有力地证明了企业项目管理的优势和能力<sup>[5]</sup>。

#### 结论：

绩效管理是建筑企业人力资源管理过程中不可或缺的工具，管理人员合理应用绩效管理，以优化员工绩效，提高工作效率和质量，实现持续发展。本论文对绩效管理在建筑企业人力资源管理中的应用进行了探讨，总结了其运用策略和具体措施。首先，我们强调了设定科学的绩效指标的重要性。绩效指标应该与企业战略目标和员工的工作职责紧密相连，具有量化和可衡量性，既兼顾短期目标也关注长期发展，以确保绩效管理的科学性和有效性；其次，我们强调了加强绩效管理培训的重要性，通过定期组织的教育工作能够保证全体人员高度重视绩效管理，从而掌握科学的绩效评估技巧，增强对绩效管理的认识和能力；此外，我们还强调了强化绩效管理结果的影响力的重要性。建筑企业应该建立激励制度，与绩效评估结果相结合，为优秀绩效提供奖励和认可，激发员工的积极性。总之，绩效管理在建筑企业的应用不仅仅是简单的管理手段，更是企业实现自身可持续发展的关键所在。通过合理设定绩效指标、加强培训等举措，建筑企业能够激发员工的潜力，优化资源配置，提高企业竞争力。希望本论文对于建筑企业在绩效管理方面有所启示，为建筑企业的可持续发展贡献一份力量。

#### 参考文献

- [1] 赖建春，分析战略人力资源管理对企业绩效的影响及建议[J]. 中国集体经济，2022（06）：132-133.
- [2] 曾诚，基于大数据时代背景下企业人力资源绩效管理探讨[J]. 人才资源开发，2019（10）：64-65.
- [3] 朱蓬莱，企业文化作用下战略人力资源管理对企业绩效的影响[J]. 黑龙江人力资源和社会保障，2022（04）：93-95.
- [4] 欧湘庆，大数据下企业人力资源绩效管理创新探析[J]. 商场现代化，2022（02）：70-72.
- [5] 周政，国有企业人力资源管理激励机制的优化对策[J]. 黑龙江人力资源和社会保障，2022（03）：53-55.