

企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨

张伟

航天中心医院

[摘要]随着经济的不断发展,国内的社会市场经济制度基本建立,但国内企业的竞争长久处于较为激烈的状态,企业要想提高自身的核心竞争力,必须完善绩效考核机制。本文分析现阶段绩效考核与激励机制主要存在的问题,并提出有效的措施改善绩效考核与激励机制,提高企业的人力资源管理水平,确保企业在长期的市场竞争中具有一定的核心竞争力,保证企业长久稳定的发展。

[关键词]企业;人力资源管理;绩效考核;激励机制

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.1809

一、企业绩效考核和激励机制的价值

科学合理的绩效考核可以全面反映企业员工的工作情况,可以清晰了解企业员工的工作状态和工作业绩,从而及时解决企业员工在工作中存在的问题和不足,帮助企业员工不断提升专业技术水平和综合素质,在自己的工作岗位上创造更大的价值。同时通过企业绩效考核体系的制定可以充分体现企业的发展价值理念以及思想导向,有助于企业员工更好理解企业的战略发展目标以及战略发展规划,在工作中自觉约束和规范自己的行为,促使自己的工作能够更好匹配企业战略发展目标的实现。激励机制是企业调动企业员工积极性和主动性的一种有效手段,激励机制进一步可以分为物质激励和精神激励,通过采取有效的激励措施可以充分调动企业员工的积极性,提升企业员工的归属感,从而在工作中能够自觉发挥主观能动性,积极推动企业各项工作的顺利开展。

二、现阶段绩效考核与激励机制主要存在的问题

(一)单一的绩效考核激励机制形式

人力资源管理一般采取薪酬奖励和福利待遇吸引优秀的人才加入企业,并激发内部员工的工作热情。从我国大多数企业的现状考虑,在应用激励机制的过程中,采取激励的形式为物质形式,但需要注意激励的方法,单一的激励形式难以实现企业长期发展的目的,虽然在短期阶段可以明显出较好的效果,但从长远的角度来看,极不利于企业的发展。

(二)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。

(三)绩效考核未发挥作用,激励机制氛围较差

人力资源管理中应用的激励机制需要落实在整体管理工作中,借助激励机制的全面落实,才能将绩效考核作用充分发挥,并达到对员工工作积极主动性有效调动的目的,为员工在工作中的全身心投入给予促进作用。但从当前一些企业人力资源绩效考核应用实际情况来看,并未在自身管理的各环节以及各层面充分应用激励机制,在未有效落实激励机制的情况下,难以保障激励机制根本作用发挥的同时,也会对企业发展步伐造成一定影响。导致这种现象的主要原因就在于一些企业的部分领导人员并未充分认识和高度重视绩效考核制度,因而也会导致绩效考核制度缺乏健全性,此时自然而然就难以保障绩效考核预期效果的实现。

(四)缺乏较为明确的绩效考核目的,激励效果不够具体全面

新时代企业全面发展大环境下,在企业人力资源管理过程中全面应用绩效考核模式时,经常会出现的一种不应有现象,就是企业缺乏一个较为明确、清晰、完善的绩效考核目标。针对当前我国一些较为优质化的大型企业而言,由于企业发展前景一片光明,势头一片大好,并且企业的薪资待遇和福利水平都能够全面让职工获得应有的满足。这些优质大型企业的职工也必然不会轻易出现跳槽或者离职等人才流失情况。在这种大环境下,企业中人力资源相关考核人员也逐渐与职工形成了一种长期化的同事关系,受此种因素所影响,在日常绩效考核全面实施与开展过程中,考核人员即便是以较为严格的考核监督模式进行具体工作,也无法对职工们形成最佳的约束效果。与此同时,一旦考核人员在考核过程中提出较为严苛或者严厉的要求,也可能让考核人员与企业职工之间产生一定的隔阂与分歧,并且让双方关系持续恶化。为了规避这种状况,当前大多数企业在绩效考核过程中,考核人员的执行严格度和力度方面必然缺乏一定严谨性,结果导致整体绩效考核缺乏一个较为合理化、明确化的目标。无法做到全面具体,无法让企业绩效考核与激励机制发挥出最大效果。

三、新时代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

(一)转变传统管理思想,强化激励意识

为了更好地发挥绩效考核和激励机制在企业人力资源管理中的作用,为现代企业发展注入新的活力,企业管理者首先应该从自身出发,从思想上提高对绩效考核和激励机制的重视程度,加强相关知识的学习,并积极学习借鉴其他优秀企业的先进经验,深化对于绩效考核和激励机制的认知水平,彻底转变过去对于绩效考核和激励机制不重视的情况。只有这样,才能够有效保障企业绩效考核和激励机制的系统完善,才能够有效引起企业人力资源管理人员对于绩效考核和激励机制的重视程度,确保各项制度措施能够落到实处。只有这样,企业广大员工也才能够真正感受到绩效考核和激励机制就在身边,而且不是走形式、走过场,进而真正调动广大企业员工的积极性。同时需要注意的是在绩效考核和激励机制贯彻落实过程中应该始终坚持以人为本的工作理念,即尊重企业员工的主体地位,企业人力资源管理各项绩效考核和激励机制措施均应该紧密围绕企业员工展开,充分考虑企业员工的需求,考虑不同岗位企业员工的差异化,并且在绩效考核和激励过程中,企业人力资源管理人员应该加强与企业员工之间的沟通,避免产生各种矛盾,这样才能够更好发挥绩效考核和激励机制的作用,取得更好的成效。

(二) 改革较为单一的绩效激励形式

在企业人力资源管理过程中,需要对绩效考核机制进行改革,确保其在企业的运营过程中充分发挥其作用。企业的权力机构自建成以来,就很少进行彻底的改革,导致机构过于冗余、尾大不掉,因此,需要采取相关措施对权力机构进行改革。法人结构的完善性有利于企业的长久发展,在开展绩效考核激励机制时,需要明确企业的一般属性和特殊属性,全面掌握企业的收益权和所有权,逐渐完善企业的人力资源管理制度,确保激励机制最大限度发挥其价值。进行企业绩效考核机制改革阶段,需要明确具体的考核目的,建立完善全面的绩效考核体系,基于马斯洛理论对绩效考核机制进行完善,马斯洛理论一般将社会人的需求分为五个层次,生理需求作为人的基本需求,在满足人的基本需求的前提下,再向较高层次的需求发展,自我实现是员工最终的目的。建立多元化以“薪酬激励”为核心的机制,绩效激励形式应该是多种多样的,需要充分考虑员工的多元化需求,将企业经济利益和员工自身的发展充分结合起来,共同促进二者的发展。企业需要结合员工的不同需求合理构建报酬机制,确保员工在企业的发展中充分发挥自身的价值,只有员工的积极性被调动起来了,才能真正促进企业稳定发展。作为社会中的人,需要还需要重视员工本身的福利,基于亚当斯公平理论开展的激励机制,会注重平衡绩效和薪酬之间的关系,确保绩效考核激励机制的公平、公开和科学。

(三) 丰富机制模式,树立正确意识

在丰富机制模式过程中,首先需要将绩效考核目标进行充分明确,确保正确意识得以有效树立,在这一过程中,

还应明确绩效考核的目的就是借助内部整体工作人员积极性充分调动、对内部运转速率进行一定强化,基于这一正确认知和意识逐渐形成基础上,才能确保人力资源管理部门采取多样化机制模式来全面调动员工工作积极性。以往企业运用的激励措施方式往往是工资以及奖金、福利待遇提高等,对员工物质激励过于注重,对于企业来说,人力资源管理中应用的激励机制在包含物质激励形式的同时,也应包含精神层面以及发展层面等的激励形式,在长期运用物质激励的情况下,就会对员工其他方面需求过于忽视,使得激励机制真正的作用以及价值逐渐丧失的同时,也难以起到应有的激励效果。

基于此,为了对企业人力资源管理有效运用激励机制给予充足保障,就应积极避免应用单一化的激励形式,基于员工物质需求注重并给予满足的同时,也应该从精神层面以及发展层面的激励形式积极探索,确保员工多方面需求得以充分满足。此外,还有制度激励,制度激励中包含绩效管理以及竞争激励等,其也能够促进员工工作水平和职业素养的提升。

(四) 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。

结束语

综上所述,绩效考核和激励机制是企业人力资源管理中的重要内容,直接影响企业人力资源管理质量。目前很多企业还没有充分认识到绩效考核激励机制对于现代企业发展的重要性,因此在绩效考核和激励中存在较多的不足。这就要求企业管理者应该加深对绩效考核和激励机制的认知,针对企业中存在的不足采取针对性措施,不断完善企业绩效考核和激励机制,更好发挥它们在人力资源管理中的作用。

参考文献

[1]王静.谈我国煤炭企业绩效考核面临的问题及发展对策[J].财富时代,2020(09):141-142.

[2]智伟.论我国企业绩效考核中存在的问题与对策[J].河北企业,2019(12):49-50.

[3]张文娟,尹爽.当前我国国有企业绩效考核问题及其对策分析[J].人力资源,2019(04):85-86.

作者简介:

张伟(1982.9—),男,汉族,河北保定,航天中心医院人力资源处副处长,高级工程师,本科学历,人力资源管理、医院管理。