

2023年企业人力资源绩效管理论文题目(精选17篇)

宣传语是公司对外展示形象的窗口，是吸引潜在客户和合作伙伴的重要工具之一。宣传语要与公司的品牌形象相一致，能够成为品牌的重要组成部分。这些精心挑选的公司宣传语是市场营销的经典之作，对于品牌推广具有重要意义。

企业人力资源绩效管理论文题目篇一

摘要：企业人力资源管理和思想政治工作的对象都是员工，如何激发员工的工作热情是人力资源管理工作 and 思想政治教育共同需要探讨的问题。基于此，文章从不同角度针对怎样才能石油企业人力资源管理中融入思想政治工作展开了分析和研究，希望可以为同行业人士的研究提供一些借鉴和参考。

关键词： 思想政治教育；石油企业；人力资源管理

在当前全面深化改革、推进依法治国的形势下，思想政治教育工作内容有了新的内涵，在原有内容基础上有了新的拓展，社会经济、企业管理等方面思想政治工作发挥的作用越来越明显。石油企业人力资源管理从思想政治教育角度开始出发，在管理工作中朝着人性化的方向发展，始终坚持以人为本，与企业文化价值取向相契合。

一、石油企业人力资源管理中思想政治工作存在的问题

不管任何规模任何行业的企业，人力资源管理工作都是其中非常重要的组成部分，各大企业均对人力资源管理工作投入了很多精力，石油企业也是如此。然而当前石油企业在人力资源管理思想政治工作中却暴露出了一些问题，具体来说从以下几方面分析。

1. 对思想政治工作的认识程度不够

当前大部分企业领导对思想政治工作的认识并不深刻，没有认识到思想政治工作的重要性，因此思想政治工作在人力资源管理中存在一定的滞后性。由于受到自身觉悟的限制，当前企业人力资源管理工作中对思想政治工作在理解上存在一定偏颇，人们已经习惯了传统人力资源管理制度，对于思想政治教育中繁琐的、程序化的工作感到厌倦，管理者将多数精力放在了管理制度的制定上，思想政治工作明显滞后。

2. 思想政治教育流于形式

虽然当前一些石油企业会定期组织员工展开思想政治工作，但是大部分仅限于政工部门的职工，根本没有落实到日常管理和培训工作中，从整体上来看这种思想政治教育工作流于形式，这种思想政治教育方式俨然成了走过场，对于员工思想觉悟的提升起不到丝毫效果。

3. 未明确思想政治岗位职责

当前我国石油企业在设计人力资源管理制度的过程中，根本没有指出推进思想政治工作的具体岗位职责，即使一些企业将其写进了人力资源管理制度中，多数情况下也是含糊不清的。此外，当前多数人力资源管理水平都不高，没有非常丰富的经验，因此在思想政治工作中经常存在敷衍了事的情况。

二、思想政治教育融入石油企业人力资源管理的实践路径

石油企业与一般企业不同，尤其是在当前的形势下，加强企业人力资源管理工作，进一步推进思想政治工作已经非常紧迫。思想政治工作本身存在一定的系统性特点，人力资源管理工作人员必须对其进行全面的、深刻的认识，具体来说在石油企业人力资源管理工作中展开思想政治教育工作，需要

从以下几方面展开。

不管任何规模任何行业的企业，人力资源管理工作都是其中非常重要的组成部分，各大企业均对人力资源管理工作投入了很多精力，石油企业也是如此。然而当前石油企业在人力资源管理思想政治工作中却暴露出了一些问题，具体来说从以下几方面分析。

作机制中来

当前石油企业人力资源管理中盛行“一岗双责”，这是石油企业人力资源管理水平上的一种提升，在这种形势下人力资源管理人员不仅要明确自身的职责，同时在执行具体工作的过程中也应该做到尽职尽责。在人力资源管理工作中将思想政治工作引入到考核体系中，在此基础上形成明确的奖惩机制，这样一来不仅可以保证管理人员对思想政治工作进行推动，同时还能对人力资源管理基础起到巩固性作用。

3. 将人力资源管理和思想政治工作紧密结合起来

企业员工是人力资源管理与思想政治工作的主要对象，二者的目标可以对员工热情起到激发性作用，将员工的工作主动性发挥出来，从而推动企业的快速发展。在人力资源管理与思想政治工作二者的契合点上，应明确事前、事中以及事后的工作思路，在人力资源管理工作中，首先启动“事前”的思维，提前将员工的思想动员工作做好，使企业员工及时了解事项的推进过程，减少事项实施以后员工产生的抵触性心理；在“事中”环节，应利用思想政治工作针对不同方面的利益进行协调，以减少对以后工作的影响；在“事后”环节中，大部分都与利益调整相关，因此必须将思想工作做好，对管理成果起到巩固性作用，最终使人力资源改革的目标得到实现。

三、结语

总而言之，石油企业的发展直接关系到国计民生，在石油企业中积极展开思想政治教育工作具有非常重要的现实意义，在石油企业人力资源管理工作中融入思想政治工作，不仅满足了时代发展的需要，同时也满足了内部企业发展的需要。要想将企业人力资源管理中的思想政治工作做好，就必须清晰的认识到人力资源管理和思想政治工作二者的契合点，科学认识展开思想政治教育的重要性，明确企业在思想政治教育工作中容易出现的问题，并结合企业实际情况制定解决办法，最终提高全体员工的思想政治觉悟。

参考文献

企业人力资源绩效管理论文题目篇二

绩效考评：从内涵上说就是对人及其工作状况进行评价，对人的工作结果，通过评价体现人在组织中的相对价值或贡献程度。从外延上来讲，就是有目的、有组织的对日常工作中的人进行观察、记录、分析和评价。其中：

一、绩效考评意义：1、从企业经营目标出发进行评价，并使评价和评价之后的人事待遇管理有助于企业经营目标的实现。2、作为人事管理系统的组成部分，运用一套系统的制度性规范、程序和方法进行评价。3、对组织成员在日常工作中体现出来的工作能力、工作态度和工作成绩，进行以事实为依据的评价。

二、绩效考评目的：1、考核员工工作绩效。2、建立公司有效的绩效考核制度、程序和方法。3、达成公司全体职工，特别是管理人员对绩效考评的认同、理解和操作的熟知。4、绩效考评制度的促进。5、公司整体工作绩效的改进和提升。

三、绩效考评的作用：（一）对公司来说1、绩效改进。2、员工培训。3、激励。4、人事调整。5、薪酬调整。6、将工作成果与目标比较，考察员工工作绩效如何。7、员工之间的绩

效比较。

(二)对主管来说1、帮助下属建立职业工作关系。2、借以阐述主管对下属的期望。3、了解下属对其职责与目标任务的想法。4取得下属对主管对公司的看法和建议。5、提供主管向下属解释薪酬处理等人事决策的机会。6、共同探讨员工的培训和开发的需求及行动计划。

(三)对于员工来说1、加深了解自己的职责和目标。2、成就和能力获得上司的赏识。3、获得说明困难和解释误会的机会。4、了解与自己有关的各项政策的推行情况。5、了解自己的发展前景。6、在对自己有影响的工作评估过程中获得参与感。

四、绩效考评种类：1、年度考核2、平时考核3、专项考核

五、绩效考评工作程序分为：封闭式考评和开放式考评

六、短期绩效考评效果评估的主要指标有：1、考核完成率2、考核面谈所确定的行动方案3、考核结果的书面报告的质量4、上级和员工对考核的态度以及对所起作用的认识。5公平性。

七、长期效果的评估的主要指标：1、组织的绩效2、员工的素质3、员工的离职率4、员工对企业认同率的增加。

八、给予员工考核反馈的注意事项：1、试探性的2、乐于倾听3、具体化4、尊重下级5、全面地反馈6、建设性的7、不要过多地强调员工的缺点。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

企业人力资源绩效管理论文题目篇三

世界各国企业都面临着越来越激烈的国内和国际市场竞争。在这种环境下各企业越来越重视人力资源管理。而绩效管理在人力资源管理中处于核心地位。企业，浅谈人力资源管理中的绩效管理。

关键词：人力资源管理，绩效管理，企业

一、问题的提出

目前，世界各国企业都面临着越来越激烈的国内和国际市场竞争，在这种环境下各企业越来越重视人力资源管理。而绩效管理在人力资源管理中处于核心地位，研究如何做好绩效管理，不仅有助于企业绩效的提高，也有助于提高员工的能力。一项对中国企业绩效管理现状的调查显示90%的企业实施绩效管理的效果并不理想。为什么能让世界500强这样的大象起舞的绩效管理，在很多企业成了放不下、咬不动的鸡肋呢？本文从绩效管理的构成方面对这一问题进行分析。

二、绩效管理的基本内涵

绩效是指人们为达成目标而进行的一系列活动的最终效果和效率。管理是指通过计划、实施、检查、调整来促成目标的达成。因此，绩效管理就是通过绩效计划、绩效辅导、绩效考核、绩效反馈与激励四个环节，持续改善组织和个人的绩效，最终实现企业战略目标的完整管理过程。

ramlall[1]提出确定绩效管理体系为组织创造竞争性优势的有效性所需确保的几个方面：用及时有效的工作分析来制定职位描述；定期更新职位描述以反映变化着的经济环境；在绩效计划阶段中让每个员工都充分意识到其在组织中的角色；在整个组织中开发出一致且持续的绩效测量方法；绩效评价的过程与体系是公平、准确及可靠的。在绩效管理中，一个关键战略是理解每个员工在达到组织目标的过程中所起的主要作用。通过明确组织中每一个体的目标与其实际发挥的作用，人们便很容易确定所存在的缺陷并制定出改正措施，从而使得每个员工得以充分发挥潜力并为组织创造更大价值。

三. 绩效管理在现代企业人力资源管理中存在的问题

1. 把绩效考核等同于绩效管理

在我国，很多企业的管理观念比较落后，只是简单地把绩效考核等同于绩效管理。而忽视了绩效管理的其他环节。管理者要想提高员工绩效，应该把更多的注意力放在绩效计划和绩效辅导上，仅仅关注绩效考核而忽视绩效计划和绩效辅导无异于本末倒置。在绩效计划和辅导的过程中应该注重建设绩效导向型的组织文化，有意识地建立支持组织业绩、鼓励创新与适应变化的组织文化；要在组织中提倡“按绩分配”、“唯绩是举”，只有在以绩效为导向的组织文化中，绩效管理才能真正焕发出活力。

2. 绩效考核

绩效考核不是迫使员工更好或更努力工作的棍棒，也不是只在绩效低下时才使用的惩罚工具，而是一种激励型的管理工具，是为了奖励先进、帮助后进，让每一个员工和企业一同成长的途径。在考核前要，向员工解释绩效考核的目的和必要性、合理性。硕士论文，企业。在设计、确定考核指标时，要和员工一起对有关工作业绩、工作能力、工作态度等考核指标进行商讨。设定明确清晰的便于衡量的绩效目标。“如

果你无法衡量你想衡量的东西,那么你就不能得到你想得到的东西”【2】。确定目标的过程,是上下级进行面对面沟通,就某项工作如何开展、什么时间进展到什么程度,达成共识的过程。避免员工对绩效考核产生抵触情绪和绩效考核中不公平现象的产生;在绩效考核后,没有根据绩效考核结果与员工探讨如何提高其职业技能、改进个人绩效,使员工看不到绩效考核对其职业生涯发展带来的益处【3】。

考核方法的选取方面,近年来,平衡计分卡和360度考核法在中国很流行,受到一些组织高层的追捧。平衡计分卡源自哈佛大学教授robert kaplan与诺朗顿研究院的执行长david norton在上世纪90年代所创立的“未来组织绩效衡量方法”中的一种绩效评价体系,平衡计分卡这种先进的绩效考核方法的运用需要组织在其他方面的配合【4】。首先,应用平衡计分卡的组织必须有清晰的战略目标;其次,组织必须有较好的信息系统支持,以便对考核指标跟踪和衡量;第三,平衡计分卡理念是在西方绩效考核成熟、成功的企业在多年实践的基础上建立和发展起来的。很难想象一个刚刚实施绩效管理、没有建立绩效文化的组织能够成功地使用这样复杂的绩效衡量工具。

360度考核在组织中是采用频率较高的一种考核方法,它克服了传统考核方法仅由上级考核下级而造成的绩效信息收集渠道一、主观性强的缺点。通常,360度考核的结果只应用于员工开发、绩效改进等方面。但是,不少事业单位把360度考核的结果与员工的薪酬相联系,这促使考核者在考核本部门或其他部门的同事时“留一手”或“使绊子”,造成同事之间不合作甚至互相拆台,导致360度评估的可信度和有效度大打折扣。企业在选择考核方法时要综合分析,选择适合自己企业特色的考核方法。

3. 绩效反馈

营造良好的沟通氛围,建立健全绩效反馈机制。绩效沟通是

绩效管理的重要环节，企业管理者在绩效管理的过程中，一定要注意与员工的沟通，而良好的沟通首先应建立并维护彼此的信赖。考核结果出来后，针对绩效结果差的员工，上级不能因员工的低绩效而指责他，要与其共同探讨绩效结果差的原因及改进的方法，为其职业生涯发展提供帮助。绩效管理是以人为本的管理，在管理实践中要让员工参与管理，尊重员工，爱护员工，帮助其发展技能，给予其应得的报酬。只有这样，员工的绩效才能在考核中不断提高，员工才会从内心接受绩效考核【5】。

4. 创新绩效激励体系，应用绩效结果

激励机制作为企业人力资源开发与管理工作的重要组成部分，要与人力资源管理的其他环节相互联结、相互促进。合理、有效的激励机制能成为现代企业制度下企业规避员工道德风险的重要手段。创新绩效激励体系要在企业内部形成共同的价值观和健康向上的文化，要很好地设计能配合实现企业战略的关键业绩评价指标，开展战略性业绩评价与激励。战略性激励立足于企业的长远发展战略，是一套涵盖共同价值观形成、制度建设、岗位设计与晋升、责权利有机结合等重要内容的综合性激励方案，它注重团队激励，有助于实现责任与权利的协调统一，从而引导企业的全面可持续发展。硕士论文，企业。硕士论文，企业。

四. 小结

以绩效为纲，企业才能做大做强。硕士论文，企业。硕士论文，企业。能够保持长久生命力的世界优秀企业，都把绩效管理作为企业回报率最高的一项投资：可以让企业活力无限，可以让员工士气高涨。硕士论文，企业。对摸索前进中的中国企业，眼下绩效管理还是一座等待发掘的金矿，只有正确的运用绩效管理，企业才能真正的做大做强。

企业人力资源绩效管理论文题目篇四

摘要：现阶段，企业的人力资源绩效管理工作在发展的过程中虽然获取了一定经济效益和经验，但不可否认的在实际发展中也存在着一定的问题，如相关的制度不完善、职员认知的不完善、缺少合理的绩效管理模式的等等问题。

关键词：人力资源；绩效管理；问题；解决

国内在1990年以后就将人力资源绩效管理的理论引入到企业发展和管理的过程中，并且在不断发展的过程中逐渐占据着重要的位置和影响力，但在实际发展的过程中也存在一定的问题，这就需要企业管理者依据实践经验不断实施研究，从而依据问题设定解决方案，以此提升企业人力资源绩效管理工作的水平，优化企业的工作态度和文化内涵，从而提升企业的管理水平。本文主要是针对人力在寺院绩效管理的问题和解决方案进行研究和分析。

一、企业人力资源绩效管理基本含义和理论

1. 企业人力资源绩效管理的含义

国内市场在不断发展的过程中，逐渐影响着企业的发展。企业人力资源绩效管理的基本定义主要是指沟通过程的持续发展，绩效管理在企业正常运行的过程中，职员和管理人员达成一定的协议，促使绩效管理可以有效的发展和实施，以此将今后的工作明确化，并且为工作人员和企业管理层建立有效的沟通桥梁。在理论发生的初阶阶段，绩效考核和评价工作是没有明确规定的，通过实践案例的不断的研究，对相应的理论已经有了相应的展示，有的研究学者提出，人力资源绩效评价工作是单一的、独立的、安静的，但却与管理相连，并促使管理工作有效的发展，因此两者又有一定的关系。绩效管理工作主要分为三层，组织层面、部门层面以及个人层面。组织层面主要包括组织成功的含义、影响的因素以及将

成功的因素进行量化。部门层面主要包含部门在组织成功中的定义、影响因素以及关键绩效指标。个人层面主要包含定义、影响因素以及个人层面的关键绩效指标。

2. 企业人力资源绩效管理理论分析

国内企业人力资源绩效管理观念在发展的过程中，相应的研究专家对其进行深入的研究和分析，其中包括绩效管理和企业的相应文化以及发展目标等。从基础理论来看，人力资源绩效管理是一个依据科学实施的管理工作，主要是将工作进行分层，包括绩效交流、计划和目标设定以及判断等多种方面。企业人力资源绩效管理对于企业处于发展阶段来说，管理方式和企业的发展有一定的联系，绩效管理可以展示出企业管理的方式，还可以调和企业发展不同阶段的工作方案。在1980年开始，企业文化是现代企业管理的理念和方式，受到国内外研究学者和企业家的关注，并且也被广泛的应用到各种管理工作中，以此成为人力资源绩效管理中重要的组成部分，特别是在当前的经济社会中。知识资本逐渐成为当前企业竞争的主要原因。优质的企业要引导职员建立不求回报的工作精神，以此将企业发展放在最前端，从而实现共同的价值观。

二、现阶段我国企业人力资源绩效管理现状问题分析

1. 对绩效管理的认识不全面

建立有效的人力资源绩效管理工作是实施人力资源管理工作的重要组成部分。但在当前来看，大部分的企业在发展的过程中管理层对于绩效管理工作的认知并不完善，在实际发展过程中绩效管理停留在表层，并没有实施计划和改革。相对于企业员工作来说，绩效管理工作只是一个简单的评估工作，也就是在年末或是月末的时候上交一份绩效考核表单就可以了，以此导致企业反馈的评价信息并不完善。同时，在企业人力资源绩效管理得过程中并没有将企业发展的

方向和目标进行分层，以此在实际发展的过程中工作人员无法对实际工作进行确定，以此导致工作和评价并没有落实到实际中。

2. 人力资源管理机制和体系不完善

合理的人力资源绩效管理修通有助于提升员工的职业道德水准和企业发展过程中的竞争意识，还可以明确绩效管理工作的方向和工作内容，以此为绩效管理工作奠定有效的基础。但在实际发展的过程中，大部分企业并没有结合企业职员的特点和发展方向，设定有效的绩效管理工作。当然，还缺少相应的严谨性，从而无法为企业发展确定相应的方向。除此之外，企业的各个部门和发展目标不能达到一致，以此阻碍了企业的有效发展。

3. 绩效考核指标不科学

企业的绩效管理工作是否合理主要取决于人力资源绩效管理工作是否是有效实施的，以此实现企业的战略战策，确保企业发展工作是真实可靠的。企业在实际发展的过程中存在一定的问题，其中就包括以下几点：第一，对工作人员实施的培训工作不完善。第二，管理者和工作人员之间缺少交流。第三，职员的职业规划得不到管理者的支持，以此影响工作态度。因此，设计的考核工作有助于工作人员更好的理解企业的发展方向和工作内容，以此建立有效的沟通桥梁，促使企业和工作人员共同发展。

4. 企业文化缺失，凝聚力不足

企业文化是指企业发展过程中的经营理念，也可以称之为企业发展的中心思想。企业员工只有对自身文化充分理解和认知，才能更好依据自身的知识和能力发展企业。但是依据当前的发展情况来看，国内大部分的企业对于企业文化的认知意识过于单薄，并没有意识到企业文化对于企业发展的重要

性。所以，在实际发展的过程中，企业文化的引导能力和影响力并没有在企业发展中有效的实施。

三、针对企业人力资源绩效管理问题的有效解决策略研究

1. 完善企业人力资源绩效管理制度

绩效管理体制机制是管理工作的重要组成部分，有助于确保企业管理工作可以有效的进行下去，但是在实际发展的过程中需要人力资源绩效管理人员建立有效的基础，从而为今后的工作奠定坚实基础。在实际发展的过程中，要确保人力资源绩效管理的制度是完善的，并设定具有针对性的管理工作。同时，也要确保企业工作人员对考核标准有一定的了解，从而依据实际规定和发展进行相关制度的管理和实施。除此之外，还要依据工作人员的工作职责和工作内容进行发展方向的规定，以此促使相关规定与工作人员产生一定的共鸣。

2. 改变传统观念、提升对绩效管理的认识

企业管理者注重绩效管理工作可以提升企业人力资源绩效管理工作的有效实施。由此可见，企业人力资源管理工作人员要打破传统意义上的工作模式和思想，建立正确的绩效管理理念，确立正确的发展目标。还要建立相应的培训机构，促使企业工作人员认识到绩效管理的重要性，促使绩效管理工作的有效开展。除此之外，要利用奖罚分明的主动监管方式改善工作人员的能力。依据这种激励的方式，有助于达到考核和监督的目标，从而建立正确的绩效管理方向。

3. 设置科学的绩效考核指标

企业在实际发展的过程中，要依据工作人员的特点和企业发展的需求不断的进行革新，制定出有效的、符合当前社会经济发展的绩效管理。在设计的过程中要结合多样化发展的元素进行，例如职员的工作特点、能力以及实际内容等进行全

卖你的评价和考核。在实施评定的过程中，要依据客观、公正的工作态度，对员工进行评估。其中，完善的评价过程主要包含以下几个方面：第一，合适的考查内容和标准；第二，明确靠的对象和具体时间；第三，符合的考察人员和方案；第四，设计科学的考察步骤；第五，设计申诉阶段等。同时，要引导工作人员建立正确工作态度，增强岗位加薪的现代化薪酬分配体系。

4. 建设企业文化

优质的企业文化在企业发展的过程中占据重要的影响力和作用。在实际发展的过程中，不仅有助于为工作人员创造良好工作环境，还可以促使工作人员提升自身的职业道德素养，更为企业未来的发展奠定了有效的基础。企业人力资源绩效管理和企业的文化建设有着不可磨灭的关系，因此强化企业的文化建设工作有助于提升企业人力资源绩效管理的功效作效率。同时，在此基础上企业管理者要实施相应的薪酬管理工作，对工作人员的奖罚和升降要依据实际企业发展的需求进行。在高质量的企业文化环境影响下，有助于提升企业职工巩固走的积极性，以此发展自身的特点和能力，为企业未来的发展创造优质的环境，从而面对多变的社会环境和经济。

四、结束语

综上所述，随着社会经济和社会环境的不断变化，市场竞争压力逐渐增加，企业在发展的过程中越来越注重人才的培养和应用，以此提升企业自身的整体竞争意识和工作能力，促使企业在日益竞争激烈的市场中占据重要的位置。人力资源绩效管理是企业内部管理工作中重要的组成部分，不仅有助于企业提升自身的能力和市场竞争意识，还可以提升企业工作人员的能力，发掘潜在的能力。由此可见，企业在实际发展的过程中，要重视人力资源绩效管理工作。现阶段，企业的人力资源绩效管理工作中还存在的问题，这就需要企业的管理者依据实践的经验不断的进行自我完善，

从而实施更优质的人力资源绩效管理工作。

参考文献：

[1]祝龙. 浅析企业人力资源绩效管理的问题和对策[j].科技与企业, 2012, 02.

[2]齐子文. 企业人力资源绩效管理问题分析[j].企业改革与管理, 2014, 16.

企业人力资源绩效管理论文题目篇五

摘要：绩效，是衡量一个企业改革成败和发展优劣的最根本和最主要的方法。在跨入第十三个五年计划的新的历史时期，我国的钢铁产能正在不断地释放，然而就冶金行业而言，市场的回升依然步履艰难。过剩的供给、激烈的竞争、低位徘徊的价格，使得企业营销的微利时代远远看不到尽头，企业的生存和发展都面临着非常严峻的挑战。如何在最为困难的时期，通过创新企业人力资源的绩效管理来保障和提高企业效益，从而实现企业绩效的最大化，是人力资源管理者应该认真思考的问题。

关键词：企业；绩效管理；激励效应

1. 企业战略的导向性。

企业战略是决定企业活动成败的关键性因素。正确的企业战略，可以使企业明确生产经营和改革的目标；可以培养和增强员工对企业的信心，提高员工的工作热情；可以锻炼企业员工在复杂的经营环境中高效处理事务的能力，使企业获得高素质、高文化的优质员工队伍；可以促进企业员工对相关项目进行有效地整合。通过将企业想要达成的战略目标层层分解，实现企业战略在人力资源绩效管理中的导向作用，可以有效地促进人力资源绩效管理，提升企业的综合实力和竞争力。

2. 企业、团队和员工管理的综合性。提高工作绩效是人力资源绩效管理的核心目标，无论企业整体、某个团队和每个员工个体都是围绕着企业的战略和目标开展工作的。人力资源部门通过对绩效资源的计划协调、规范化管理和持续改进，不断提高企业员工的工作能力和综合素质，从而有力地推动团队和个人做出利于企业总体目标达成的行为。所以体现出人力资源绩效管理的综合性。

3. 针对问题的协调性。

企业的生产经营和改革发展，涉及多个部门、多个专业和多个过程。因为企业内外部的各种矛盾不断，棘手的问题层出不穷，人力资源绩效管理就是在一定环境条件下，通过有效的组织和协调，对员工的工作表现和工作业绩进行考核和分析，改善员工在组织工作中的行为，便于减少和缓解各种矛盾，促进各类问题的迎刃而解。

4. 激发人力资源潜能的创造性。

绩效管理是帮助个人与企业共同实现目标的活动过程，可以促进员工能力的开发，充分挖掘人的潜能，促进员工队伍素质的提升。提高企业中高层人员的指导能力，使其能够对企业的员工进行合理的分配与指导，通过提升干部职工的绩效来提高企业的经营效率和经济效益。

5. 以人力资源管理为中心的系统性。

国有企业是我国国民经济建设发展中的重要力量，需要大量优秀的人力资源来支撑。要把绩效管理当作一个有计划、有准备、有指导、有沟通的系统工程，设计建立一套以人力资源管理为中心的目标绩效管理体系，与人力资源管理的其他环节合理对接，认真对岗位分层分类，对任务指标层层分解落实，强化对过程的检查与监督，重视对结果的反馈与落实，以系统的有效运行来发挥其支持企业发展的实际作用。

既然绩效管理是一项系统工程，其运行规律必定遵循一个pdca循环和提高的过程。

1.p(计划)。

绩效管理强调组织目标和个人目标的一致性，计划是管理的前提，制定绩效计划是绩效管理的基础环节。在过程开始之前，管理者和员工在企业战略的指导下，要通过认真平等的沟通来达成一致，确立出未来一段时间的工作计划和任务目标。

2.d(实施)。

绩效管理的实施在于详细的辅导和良好的沟通。辅导和沟通是将绩效管理落到实处的重要环节。绩效管理强调组织和个人同步成长，体现“以人为本”的思想，是一个管理者和员工保持双向沟通的过程。实现良好的沟通必须对目标计划进行详细地辅导，把领导的意图向职工讲清楚，形成多赢局面。

3.c(检查)。

对绩效管理的过程进行检查考核和对管理效果的评价是绩效管理的核心环节，如果这个环节的工作出现问题，将会对绩效管理带来严重的负面影响。通过定期有效的绩效检查考核和评估，发现工作中存在的某些不足。通过差异化激励机制，奖励完成组织目标的积极行为和结果，对不符合组织发展目标的行为和结果进行一定的约束；促使员工能力素质的自我开发与提高，改进存在缺陷的工作方法，从而达到更高的个人和组织绩效水平。

4.a(处置)。

绩效管理循环的最后一个过程是绩效反馈。无论是激励型绩效管理还是管控型绩效管理，都不应过于看重指标得分，而

要侧重于员工的工作行为规范和工作积极性的激发，提高绩效考评的质量和效率，肯定工作取得的成绩，产生激励效应，提升企业的整体绩效水平。

为了实现绩效管理的良性循环，要搞清对绩效结果产生影响的几个因素。

1. 员工技能。

员工技能是员工具备的知识水平、技术素质和创新能力，属于个人的核心内在的因素。但是，员工技能是可以通过教育培训和潜能开发来提高的。

2. 外部环境。

外部环境是指当前所处的客观存在的时空条件。包括面临的国家和社会的政治和经济形势，是不为组织和个人所左右和控制的因素。我们必须设法适应它、利用它。

3. 内部条件。

内部条件是指组织和个人开展工作所需要的生产资料 and 物质资源，也属于客观因素范畴，有有利的条件，也有不利的条件，但是企业可以在一定程度上改变这些内部条件的制约。

4. 激励效应。

激励效应是指组织和个人为达成目标而工作的主动性、积极性、能动性和创新性，属于典型的主观因素。在对绩效产生影响的四个因素中，只有激励效应是可以改变和人为控制的。因为当人的主动性和积极性提高后，就会主动地学习和提高自身技能，积极地向领导争取完成任务的内部支持资源，并且主动去适应和利用外部环境，进而提升个人和组织绩效。

激励效应是绩效管理的最终结果。通过对业绩优异者进行奖励，对绩效低下者进行鞭策，来提高激励效应是绩效管理发挥效用的关键。为此，提出以下对策：

1. 建立与公司战略发展一致的激励体系。

绩效管理体系的设计，是站在公司战略发展的角度来进行的，所以激励内容必须体现公司的发展战略。只有以公司发展战略为导向，才能很好地提高激励效应。

2. 绩效激励要有坚实的企业管理基础做保障。

产生理想的激励效应，需要以坚实的企业管理基础为前提。首先，决策层应当重视绩效管理；其次，公司发展战略要明确清晰且组织结构与公司发展战略相适应。还有，要有先进的企业文化，有完善的规章制度；岗位责权明晰、薪酬体系公平、预算核算体系完备等等。

3. 激励内容要符合员工需求。

针对目前经济社会发展的现状，激励内容还是以物质需求为主要内容。在满足员工低层次需求过程中，要注重某些员工的高层次需求。因此，激励内容既要充分考虑社会发展现状，又要“以人为本”，注重每个员工个体的实际需求。

4. 激励方式要有利于促进组织和个人绩效的提升。

在激励方式上，要保持个人目标、部门目标和组织目标高度一致，注重管理者和员工的互动和责任共担。鼓励员工自我能力培养开发和素质提高。组织应当相信和尊重员工，为员工提供充足的内部资源。通过提高员工能力素质、激发员工主动性、积极性来实现员工个人绩效的最大化。

5. 要慎重利用激励手段。

要充分考虑企业文化和员工心理成熟程度，在激励手段上既要有正激励，也要有负激励。正激励皆大欢喜，而负激励容易引起员工的不满，所以想保持正激励和负激励的平衡使用，必须慎之又慎，切忌出现“走极端”现象。因为我们激励的目的不是为了惩罚员工，而是为了调动员工积极性和主动性。

绩效管理是企业人力资源管理六大模块之一，是站在如何激励人的积极性、开发人的主动性角度，以提高人力资源利用效率为目标的管理实践活动。因此，在实际操作中，要千方百计提高绩效计划的正确性、绩效辅导和沟通的可执行性、绩效考核结果和过程控制的平衡性和绩效激励的有效性。优化企业管理流程和业务流程，促进组织和个人绩效提升，保证组织战略目标的实现。

[1]熊小林,熊小平.新时代国有企业工会工作的新思路[j].今日科苑,2009(22):14.

企业人力资源绩效管理论文题目篇六

摘要：现阶段，企业的人力资源绩效管理工作在发展的过程中虽然获取了一定经济效益和经验，但不可否认的在实际发展中也存在着一定的问题，如相关的制度不完善、职员认知的不完善、缺少合理的绩效管理模式的等等问题。

关键词：人力资源；绩效管理；问题；解决

国内在1990年以后就将人力资源绩效管理的理论引入到企业发展和管理的过程中，并且在不断发展的过程中逐渐占据着重要的位置和影响力，但在实际发展的过程中也存在一定的问题，这就需要企业管理者依据实践经验不断实施研究，从而依据问题设定解决方案，以此提升企业人力资源绩效管理工作的水平，优化企业的工作态度和文化内涵，从而提升企业的管理水平。本文主要是针对人力在寺院绩效管理的问题和解决方案进行研究和分析。

一、企业人力资源绩效管理基本含义和理论

1. 企业人力资源绩效管理的含义

国内市场在不断发展的过程中，逐渐影响着企业的发展。企业人力资源绩效管理的基本定义主要是指沟通过程的持续发展，绩效管理在企业正常运行的过程中，职员和管理人员达成一定的协议，促使绩效管理可以有效的发展和实施，以此将今后的工作明确化，并且为工作人员和企业管理层建立有效的沟通桥梁。在理论发生的初阶阶段，绩效考核和评价工作是没有明确规定的，通过实践案例的不断的研究，对相应的理论已经有了相应的展示，有的研究学者提出，人力资源绩效评价工作是单一的、独立的、安静的，但却与管理相连，并促使管理工作有效的发展，因此两者又有一定的关系。绩效管理工作主要分为三层，组织层面、部门层面以及个人层面。组织层面主要包括组织成功的含义、影响的因素以及将成功的因素进行量化。部门层面主要包含部门在组织成功中的定义、影响因素以及关键绩效指标。个人层面主要包含定义、影响因素以及个人层面的关键绩效指标。

2. 企业人力资源绩效管理理论分析

国内企业人力资源绩效管理观念在发展的过程中，相应的研究专家对其进行深入的研究和分析，其中包括绩效管理和企业的相应文化以及发展目标等。从基础理论来看，人力资源绩效管理是一个依据科学实施的管理工作，主要是将工作进行分层，包括绩效交流、计划和目标设定以及判断等多种方面。企业人力资源绩效管理对于企业处于发展阶段来说，管理方式和企业的发展有一定的联系，绩效管理可以展示出企业管理的方式，还可以调和企业发展不同阶段的工作方案。在1980年开始，企业文化是现代企业管理的理念和方式，受到国内外研究学者和企业家的关注，并且也被广泛的应用到各种管理工作中，以此成为人力资源绩效管理中重要的组成部分，特别是在当前的经济社会中。知识资本逐渐成为当前

企业竞争的主要原因。优质的企业要引导职员建立不求回报的工作精神，以此将企业发展放在最前端，从而实现共同的价值观。

二、现阶段我国企业人力资源绩效管理现状问题分析

1. 对绩效管理的认识不全面

建立有效的人力资源绩效管理工作是实施人力资源管理工作的重要组成部分。但在当前来看，大部分的企业在发展的过程中管理层对于绩效管理工作的认知并不完善，在实际发展过程中绩效管理停留在表层，并没有实施计划和改革。相对于企业员工来说，绩效管理工作只是一个简单的评估工作，也就是在年末或是月末的时候上交一份绩效考核表单就可以了，以此导致企业反馈的评价信息并不完善。同时，在企业人力资源绩效管理得过程中并没有将企业发展的方向和目标进行分层，以此在实际发展的过程中工作人员无法对实际工作进行确定，以此导致工作和评价并没有落实到实际中。

2. 人力资源管理机制和体系不完善

合理的人力资源绩效管理修通有助于提升员工的职业道德水准和企业发展过程中的竞争意识，还可以明确绩效管理工作的方向和工作内容，以此为绩效管理工作奠定有效的基础。但在实际发展的过程中，大部分企业并没有结合企业职员的特点和发展方向，设定有效的绩效管理工作。当然，还缺少相应的严谨性，从而无法为企业发展确定相应的方向。除此之外，企业的各个部门和发展目标不能达到一致，以此阻碍了企业的有效发展。

3. 绩效考核指标不科学

企业的绩效管理是否合理主要取决于人力资源绩效管理

工作是否是有效实施的，以此实现企业的战略战策，确保企业发展工作是真实可靠的。企业在实际发展的过程中存在一定的问题，其中就包括以下几点：第一，对工作人员实施的培训工作不完善。第二，管理者和工作人员之间缺少交流。第三，职员职业生涯规划得不到管理者的支持，以此影响工作态度。因此，设计的考核工作有助于工作人员更好的理解企业的发展方向和工作内容，以此建立有效的沟通桥梁，促使企业和工作人员共同发展。

4. 企业文化缺失，凝聚力不足

企业文化是指企业发展过程中的经营理念，也可以称之为企业发展的中心思想。企业员工只有对自身文化充分理解和认知，才能更好依据自身的知识和能力发展企业。但是依据当前的发展情况来看，国内大部分的企业对于企业文化的认知意识过于单薄，并没有意识到企业文化对于企业发展的重要性。所以，在实际发展的过程中，企业文化的引导能力和影响力并没有在企业发展中有效的实施。

三、针对企业人力资源绩效管理问题的有效解决策略研究

1. 完善企业人力资源绩效管理制度

绩效管理工作体制是管理工作中最重要的重要组成部分，有助于确保企业管理工作可以有效的进行下去，但是在实际发展的过程中需要人力资源绩效管理人员建立有效的基础，从而为今后的工作奠定坚实基础。在实际发展的过程中，要确保人力资源绩效管理的制度是完善的，并设定具有针对性的管理工作。同时，也要确保企业工作人员对考核标准有一定的了解，从而依据实际规定和发展进行相关制度的管理和实施。除此之外，还要依据工作人员的职责和工作内容进行发展方向的规定，以此促使相关规定与工作人员产生一定的共鸣。

2. 改变传统观念、提升对绩效管理的认识

企业管理者注重绩效管理工作可以提升企业人力资源绩效管理工作的有效实施。由此可见，企业人力资源管理工作人员要打破传统意义上的工作模式和思想，建立正确的绩效管理理念，确立正确的发展目标。还要建立相应的培训机构，促使企业工作人员人事到绩效管理的重要性，促使绩效管理工作的有效开展。除此之外，要利用奖罚分明的主动监管方式改善工作人员的能力。依据这种激励的方式，有助于达到考核和监督的目标，从而建立正确的绩效管理工作方向。

3. 设置科学的绩效考核指标

企业在实际发展的过程中，要依据工作人员的特点和企业发展的需求不断的进行革新，制定出有效的、符合当前社会经济发展的绩效管理。在设计的过程中要结合多样化发展的元素进行，例如职员的工作特点、能力以及实际内容等进行全卖你的评价和考核。在实施评定的过程中，要依据客观、公正的工作态度，对员工进行评估。其中，完善的评价过程主要包含以下几个方面：第一，合适的考查内容和标准；第二，明确靠的对象和具体时间；第三，符合的考察人员和方案；第四，设计科学的考察步骤；第五，设计申诉阶段等。同时，要引导工作人员建立正确工作态度，增强岗位加薪的现代化薪酬分配体系。

4. 建设企业文化

优质的企业文化在企业发展的过程中占据重要的影响力和作用。在实际发展的过程中，不仅有助于为工作人员创造良好工作环境，还可以促使工作人员提升自身的职业道德素养，更为企业未来的发展奠定了有效的基础。企业人力资源绩效管理和企业的文化建设有着不可磨没的关系，因此强化企业的文化建设工作有助于提升企业人力资源绩效管理的功效作效率。同时，在此基础上企业管理者要实施相应的薪酬管理工作，对工作人员的奖罚和升降要依据实际企业发展的需求进行。在高质量的企业文化环境影响下，有助于提升企业职

员巩固走的积极性，以此发展自身的特点和能力，为企业未来的发展创造优质的环境，从而面对多变的社会环境和经济。

四、结束语

综上所述，随着社会经济和社会环境的不断变化，市场竞争压力逐渐增加，企业在发展的过程中越来越注重人才的培养和应用，以此提升企业自身的整体竞争意识和工作能力，促使企业在日益竞争激烈的市场中占据重要的位置。人力资源绩效管理是企业内部管理工作中重要的组成部分，不仅有助于企业提升自身的能力和市场竞争意识，还可以提升企业工作人员的能力，发掘潜在的能力。由此可见，企业在实际发展的过程中，要重视人力资源绩效管理工作。现阶段，企业的人力资源绩效管理工作中还存在的问题，这就需要企业的管理者依据实践的经验不断的进行自我完善，从而实施更优质的人力资源绩效管理工作。

参考文献：

[1]祝龙. 浅析企业人力资源绩效管理的问题和对策[j].科技与企业，， 02.

[2]齐子文. 企业人力资源绩效管理问题分析[j].企业改革与管理，， 16.

企业人力资源绩效管理论文题目篇七

摘要：绩效管理是企业人力资源管理的核心，本文主要分析了绩效管理在人力资源管理中的作用，并研究了当前绩效管理存在的问题，最后提出了相应的改进措施及建议。

关键词：绩效管理；人力资源；考核；激励

一、绩效管理的基本原则

绩效管理包括绩效计划制定、绩效考核评价、绩效辅导沟通、绩效结果应用及绩效目标提升这几个过程，在整个过程中，企业管理者与员工一起参与实施，最终达到提升个人、部门、企业的整体效益的目标。绩效管理需要遵循以下几个原则。首先，需要明确企业战略目标。企业的战略目标是绩效管理的基础，这样可以保证企业各部门建立共同的认识。其次，需要遵循平衡性、客观性的原则，企业绩效考核既要兼顾各个部门，也要对各个岗位进行细化。最后，需要与物质奖励、精神奖励及职位提升挂钩，只有这样才能真正提高员工的积极性，为企业带来切实的效益。

二、绩效管理在人力资源中的作用

在人力资源管理中，绩效管理的作用主要体现在三个方面。

1、选拔人才的依据

绩效考核是判断员工道德素质、工作能力及各方面优缺点的重要管理体系，因此是企业选拔人才的重要依据。

2、激励人才的有效手段

对企业员工的奖惩是企业绩效管理的主要内容，因为有切实的物质、精神方面的奖励，因此绩效管理是激励人才的有效手段。

3、调配人员的依据

绩效管理除了可以区分企业员工的工作态度与积极性外，还可以区分企业员工对于其所处在的岗位的胜任能力，以此发掘各个员工的优势，所以也是调配人员的依据。

三、绩效管理存在的问题及改进措施

（一）存在问题

当前，企业人力资源管理在企业绩效管理方面已经取得了一定的经验，但是仍然存在一些较为普遍的问题。

1、绩效管理空于形式

很多的企业在处理绩效管理方面流于形式，只是表明他们有这样一个管理体系，并没有切实落实，只是简单的在月末、季末、年终的时候将一些文字性的表格发给各个部门的领导，由这些领导对员工的表现进行评价及简短的评语。这并没有实现绩效管理考核的内在含义。

2、过分强调“业绩”

这里的“业绩”就是指的为企业带来的直接经济效益。很多的企业在对员工进行绩效考核的时候就只看这一点，并没有综合考虑员工所在部门的市场行情，一些员工们由于部门优势而带来了工作便利，一些员工很敬业，但是带来的“效益”却有限，如果因为这样而降低这些员工的绩效考核，那么就会打击员工的士气。

3、主观随意性大

作为绩效管理考核的考核者，主要是部门领导，他们往往只是看到了员工的某个表现或是某个片面的表现，从而就对该员工的整个工作表现进行考核评价，这样是片面的，主观性太大，影响了绩效考核的可信度。

（二）改进措施

针对上述绩效管理中存在的问题，本研究认为应该从以下几个方面进行改进。

1、建立良好的绩效管理考核制度

企业的人力资源管理机制的完善是有效施行企业绩效管理制度的前提。企业应该建立和绩效管理相适应的人力资源管理体制，让绩效管理和人力资源管理的开发、薪酬管理及人事变动等相互关联及促进。

2、提高企业员工对绩效管理的认识

企业要充分利用思想政治工作及宣传资源的优势，做好员工对于绩效管理观念的转变，同时将企业的战略目标、重难点工作及年度业绩指标落实到各部门，再由各个部门分配到各个员工。积极将绩效管理与员工的薪酬福利、职位升迁挂钩，提高企业员工的战斗力。

3、完善绩效管理体系

绩效管理体系的目的是客观地发现及评价各个员工工作的优缺点，进而实现扬长避短、提高绩效的战略目标，最终达到员工与企业的共同和谐发展。所以必须建立统一的绩效管理体系。首先，重新梳理绩效管理的各个环节，夯实工作基础。其次，明确人力资源部门在绩效管理中的地位及作用，广泛听取员工的意见及建议，对现有的管理体系进行进一步强化与完善。实现业绩考核与素质考核相结合、定性考核与定量考核相结合及重点考核和一般考核相结合。

4、合理科学地运用绩效考核结果

绩效考核的结果应通过计算机信息手段，实现与人才能力开发及使用相结合的目的。建立员工绩效管理档案，积极体现绩效考核结果在绩效工资分配、优秀人才选拔、评选评模、专业技术职称评定、岗位变动、职务变动等方面的重要性。如何合理科学的运用绩效考核结果是人力资源管理中的重要工作。采用绩效考核的结果来指导企业员工的工作技能及工

作业绩的提升，通过发现企业员工在完成工作中遇到的问题及工作技能的缺陷，进而制定有针对性的企业员工培训计划，从而达到提升员工综合能力的目的。

四、结束语

绩效管理是企业人力资源管理的核心，是企业保持长足竞争力，是实现企业与员工和谐发展的根本，因此，人力资源管理者应该充分认识到绩效管理的重要性，积极建立并完善企业绩效管理制度，合理制定绩效考核方式，科学的运用绩效管理结果，实现人才的资源最大化利用。

企业人力资源绩效管理论文题目篇八

电力企业的主要职责就是需要在遵循相关法律法规的基础上，合理调度区域内的电力资源，做好地区的用电规划，并且积极参与输变电工程和网路建设工程的投资、计划和经营。要保证电力企业的经济效益提高，就需要采取有效措施不断提高员工素质，加强企业的内部管理。人力资源绩效管理制度是进行员工考核的重要途径。

一、电力企业进行绩效管理的重要作用分析

加强企业内部员工绩效考核管理，是保证企业内部竞争的公平性、平等性的关键举措。在电力企业中的绩效管理工作，主要是为了全面提高员工工作的积极性，培养其职业意识和责任意识，提升员工工作质效，提升企业管理水平，是促进企业经济发展的有效途径，也是提升员工工作技能和水平的重要方法。企业内部实行人力资源绩效考核管理效果显著，使得现今越来越多的电力企业中都开始进行绩效管理工作，以期促进企业的发展。电力企业的绩效管理工作得到创新，更加符合电力企业实际发展的需要。

二、电力企业开展绩效管理中存在的问题分析

1. 目标不够明确

在一些电力企业中，很多的领导者在进行企业管理的时候都存在明显的思维定势问题，对于管理方法以及管理观念都没有进行及时创新，导致在进行绩效管理的时候，对该项工作的重心没有充分把握。甚至于一些领导者认为绩效管理工作的主要任务就是对员工实施必要的监督以及控制，一些领导还将绩效考核所得到的结果与绩效工资进行的比例分配相挂钩。现今，我国的很多电力企业在很长时期内都对指标考核的相关制度进行关联，只要员工在工作过程中没有犯下错误，就可以依据自身岗位换取相应的奖金金额。这种绩效管理工作显然只是一种形式，只能算是一种考核，还算不上绩效管理，难以取得实质性的效果。电力企业中实施的绩效管理工作，特别是对于绩效过程中的相关管理工作以及绩效评价工作进行注重，可使得原先存在的绩效评价体系打破形式化的模式，既体现绩效考核的短期效应，又实现企业内部竞争的真正平等性。在电力企业内部对员工施行人力资源绩效考核的主要目的是强化员工的工作态度和工作目标，促进员工提升自己的专业技能和专业水平，为企业内部效益提升做出努力，实现自我和企业共同成长与进步。

2. 绩效管理工作的考核标准不具体

电力企业中如果设置的绩效评价标准不够明确的话，或标准中涉及的软指标较多，也会导致企业中工种不同的部门在进行绩效评价的时候存在较大的差异性。另外，一些电力企业中牵扯到的指标外工作也很多，因此，在进行绩效考核的时候缺乏一个科学的标准。这样的情况下，电力企业的绩效管理工作也很难对各部门中的员工实际工作情况进行科学有效的评价。绩效管理工作考核标准的不具体性，导致了电力企业中绩效考核的平等性以及科学性。在电力企业进行任林资源管理，需要对较小考核内容和标准制定详细的准则，使有据可靠，保证考核管理制度的科学有效实施。

3. 绩效考核工作落实难度大

由于在进行绩效考核工作的时候，其中涉及到的标准原则不够具体，导致实际的考核工作也存在诸多的问题，如所牵扯到的考核方法以及所进行的具体考核人员不能被准确确定。因此，考核工作具有主观性强以及不够明确的考核周期等等问题。若在进行考核的时期，出现考核打分不严谨、标准执行不严格等等问题，也会对考核的最终结果产生相应的影响。在实际的工作开展中，由于一些领导层对员工绩效考核管理制度认识不够深刻，没有足够重视绩效考核工作的实施，导致员工内部对这种人力资源管理模式支持力度不够，无法促进考核工作有效开展。

三、电力企业提升人力资源绩效管理工作的途径

1. 对于绩效管理的理念进行更新

在电力企业中进行的绩效管理工作之所以可能不能得到有效的实施，究其根本就是由于领导者的管理理念没有进行及时更新，且对于所进行的绩效管理工作没有理解透彻，导致电力企业内部所开展的绩效管理工作效果很难取得。在这种情况下，要想促使管理者对于绩效管理工作更好地开展，就需要统一企业中领导层的观念以及认识，最终实现企业与员工的双向发展。而企业中开展绩效管理工作，实现员工薪酬上升只是其中的一个目的。在人力资源管理工作中，需要对员工绩效考核主要细则和内容要求作出更加深刻的总结，全面更新绩效管理理念。一方面可以是对员工绩效考核的要素进行细化和量化，保证考核标准客观、公正；另一方面，需要对具体的考核标准评价体系进行精确的等级规定，对不同的岗位、不同的工龄进行不同的考核标准制定，促进绩效管理理念在实践工作中结合实际、与时俱进。

2. 对于电力企业开展绩效管理的. 目的进行明确

在绩效管理过程中，评估绩效管理工作以及对绩效管理结果做出反馈是其中难度较大的部分。而其中的工作计划的制定以及绩效工作目标的制定都难度较小。且对于绩效工作进行管理时，其难度也较小。但是，在进行绩效管理的时候，真正有难度的是将绩效考核的结果如实反映给员工，且通过绩效考核的结果，对于员工将会产生实际的激励效果，在工作实践中，需要首先对绩效管理的目的进行明确，并根据目的进行绩效考核的实际工作。任何一项工作的开展都需要具有明确的实施目标，明确在电力企业内部实行员工绩效管理是为了进一步让员工认识到自己在工作中的地位以及在岗位操作中的优势和不足。

3. 对于绩效管理体系进行完善

在电力企业中开展的绩效管理工作主要包括绩效工作开展计划、绩效工作的具体实施以及绩效结果的反馈、绩效考核程序的改善等。从本质上来说，其属于一种闭合循环系统。一般来说，一个完善的绩效管理体系主要是以上述四个部分为基础，在对绩效考核体系制定完成后，还需要保证其具有一定的稳定性，从而使得考核工作的权威性得到保证。

四、结语

综上所述，绩效管理也是激励手段的一种，是电力企业中进行评优争先的主要评判标准。另外，绩效管理工作也是电力企业中，对员工实施培训的主要依据，且也是对员工的劳动报酬进行确定的主要依据。全面应用目标任务管理、全员实行量考核管理、全面推行绩效经理人管理、全员实施绩效合约管理，形成绩效管理的长效机制，才能实现员工和企业共同发展的目标。

参考文献

[1]李慧，和峰. 优化电力人力资源管理绩效评价的有效途径

探析[j].现代经济信息, , (11) : 30.

[2]田雷. 试析提升人力资源绩效管理的途径[j].商业文化(上半月), 2012, (3) : 32.

企业人力资源绩效管理论文题目篇九

近十年来,人力资源管理继营销之后成为企业管理中又一个热门领域,到处是人力资源的书籍,企业也大谈人力资源管理,花大钱找这方面的人才,但结果呢?企业对内部人力资源管理满意的不多;大多数人力资源工作者对自身工作氛围与处境也是牢*满腹;全世界人都说人力资源重要,“二十一世纪最重要的是人才”;人力资源管理也确实重要:人力资源是企业三大战略支柱之一!为什么会出现这样的结果?那么人力资源管理的价值究竟在哪?回答这些问题首先要搞清楚人力资源到底是管什么的。

人力资源是管什么似乎不是个问题,字面理解:肯定是管人的!问题可能恰恰出在这个“字面理解”!在企业,人力资源部门应该拥有其他职能部门的用人权吗?应该对所有员工进行工作评定吗?应该决定其他部门员工的薪酬吗?应该直接培训其他工种的专业技能吗?如果这些工作都是由人力资源部门完成,那么人力资源部门就是企业最高、也是唯一的管理者;同时人力资源管理者也是神,因为要完成这些工作需要精通企业所需的所有专业。

从人力资源管理的模块内容、职责、权限来看,人力资源应该是:管企业内部工作的分配及做好这些工作需要的“把人当资源”的整合及最大化应用。换句话说:人力资源是管事的,同时要想办法让做事的人高效地把事做好!

在讨论企业对人力资源管理的认知之前,我们先谈谈人力资源管理的专业水平。人力资源管理在专业上大致可以分为五级:

5、战略型：人力资源管理者能了解宏观经济形势、行业发展状况，能主导或参与或理解企业战略的制定、分解、组织实施、评估；可以准确地指出各职能管理和工作中的逻辑关系，并可以用“四两拔千斤”的手段进行梳理；对文化背景、状况有准确的判断，并能采用“润物细无声”的方式加以引导或疏导；建立适度前瞻的企业管理平台、合理的积累机制及有序的企业经营/管理能力建设。事业型企业需要这种人，也能留住这种管理者。

从上面的分类可以看出，出现企业与人力资源管理错位的原因有二方向：企业对人力资源管理的认知和管理需求、人力资源从业人员自身的专业水平。

经营理念、价值观、业态、组织结构、用人原则等人力资源管理基石的决定权显然是在最高决策层，所以希望企业能客观、理性地看待人力资源管理，充分发挥人力资源管理的作用，发掘人力资源管理的价值。

人力资源管理应该有二大核心价值：一、站在公司层面，从商业模式和业态角度，进行充分职能分解，建立系统、完整的管理平台；二、根据企业管理需求，建立人力资源的融合能力。

绩效管理

曾有资料表述，人力资源管理是企业管理中的第二大难题；绩效管理是人力资源管理第一大难题。但任何一个专业的专业人力资源经理甚至主管都可以完整地把绩效管理系统的组成部分说清楚，也就是说：绩效管理从技术角度看并不难，但企业实施绩效管理的过程中总会出现各种各样的问题，而且极少公司能达到“持续提升组织绩效”的预期效果，根本原因是对绩效管理的理解有几个误区：

一、绩效管理非常重要，可以提高企业管理的系统性，甚至

代替其他管理体系的建设：绩效管理最有价值的二个环节是：目标传导与工作结果比对！目标传导是在职能管理体系与职务设计、职责界定的基础上，将目标进行充要分解，落实到部门和员工，让部门与员工有明确的工作方向与目标，这是企业战略、方向、目标落地非常有效的手段，是绩效管理的核心价值；工作结果比对是指通过绩效评估将部门和工作结果与目标进行比对，客观评价员工的工作完成情况。当然绩效管理还有绩效沟通环节的引导价值和绩效应用的动态完善价值等。绩效管理只是一种管理手段，是通过人力资源管理系统将组织目标传导到部门、员工的管理方法；只是管理体系的组成部分之一，是管理实施的一个动态环节。通过上面的表述，可以知道：

2、绩效管理只是一种系统的、动态的管理手段与方式，可以理解为一种集成式管理方法，但不可能代替其他管理系统。

二、绩效管理是人力资源部门的工作：绩效管理是人力资源部门的职责好像是天经地义的。也是也不是。绩效管理是人力资源管理的模块之一，确实是人力资源的工作；但在实施绩效管理的过程中，人力资源部门只能做绩效管理规划、组织实施、管理应用辅导，不能介入其他部门内部的目标分解、指标值确定、绩效沟通、考核应用和系统分析与动态完善环节。通俗地讲，人力资源部门在绩效管理中，只是为其他职能部门提供一种系统的、集成式的管理方法，有责任辅导其使用。换句话说就是，人力资源部门把绩效管理这个工具做好，让公司所有管理者和员工用（从管理上，帮助部门和员工明确工作目标与评估标准，实现自我管理）。

三、考核是绩效管理的核心：现在看到很多公司在做绩效管理时，主要侧重于考核。前面已经说到，绩效管理的核心价值的目标传导与工作结果比对。也就是说考核是其核心价值之一。但这个价值只能从微观上解决员工工作的客观评定，而“目标传导”的宏观到微观的传导机制对于企业来说显然更重要。在不同的管理基础情况下，可以进行不同侧重点的选

择。(当然公司运用考核达到其他目的另当别论)

四、谈绩效管理必谈kpi[]kpi是关键指标，大多数是基于职责提取的，计划性指标的目标分解属性不强，不是完整的系统分解;同时各公司的价值导向与管理需求不同，提取的kpi指标也会有差异，有时并不能充分体现绩效管理的功能与价值。人力资源在规划绩效管理时，根据企业管理基础，应该首先选择指标管理的类型：在管理基础比较薄弱时，建议用双向mbo[]在管理比较完善时，用bsc[]如果人力资源管理者对二种指标的理解都比较精深，建议以bsc为指标设定原理，这样能实现企业经营目标的充要分解与落地。然后设定指标模块及其权重，会同职能部门建立指标库，由职能部门确定每个管理周期的动态指标值，这样即可以实现管控，又可以进行某种程度的放权，实现自我管理。

人力资源管理在企业管理各系统中是个比较特别的部分：其他职能管理，绝大多数工作都可以在本系统内完成，只需要相关部门的配合;而人力资源管理更多的是规划与组织：规划职责、原则与机制、流程，具体实施工作大多数都是其他部门(管理对象)完成。在企业决策层明确经营方向与目标后，人力资源管理者更多的应该是扮演组织实施者和管理导师(是管理辅导，不是具体工作指导)的角色。

绩效管理只是“锦上添花”，不能“雪中送炭”。当然，如果企业决策者和核心管理团队能充分信任、全力支持，由对人力资源管理和绩效管理有精深的理解和较丰富实践探索的优秀管理者主持推进绩效管理，用“倒逼”的方式，也可以帮助企业较快地建立管理体系，但这种情况的前提条件同时出现的概率极小。

企业人力资源绩效管理论文题目篇十

企业人力资源绩效管理论文范文

冶金企业人力资源绩效管理研究

摘要：绩效，是衡量一个企业改革成败和发展优劣的最根本和最主要的方法。在跨入第十三个五年计划的新的历史时期，我国的钢铁产能正在不断地释放，然而就冶金行业而言，市场的回升依然步履艰难。过剩的供给、激烈的竞争、低位徘徊的价格，使得企业营销的微利时代远远看不到尽头，企业的生存和发展都面临着非常严峻的挑战。如何在最为困难的时期，通过创新企业人力资源的绩效管理来保障和提高企业效益，从而实现企业绩效的最大化，是人力资源管理者应该认真思考的问题。

关键词：企业；绩效管理；激励效应

一、人力资源绩效管理的特点人力资源绩效管理具有以下特点：

1. 企业战略的导向性。

企业战略是决定企业活动成败的关键性因素。正确的企业战略，可以使企业明确生产经营和改革的目标；可以培养和增强员工对企业的信心，提高员工的工作热情；可以锻炼企业员工在复杂的经营环境中高效处理事务的能力，使企业获得高素质、高文化的优质员工队伍；可以促进企业员工对相关项目进行有效地整合。通过将企业想要达成的战略目标层层分解，实现企业战略在人力资源绩效管理中的导向作用，可以有效地促进人力资源绩效管理，提升企业的综合实力和竞争力。

2. 企业、团队和员工管理的综合性。

提高工作绩效是人力资源绩效管理的核心目标，无论企业整体、某个团队和每个员工个体都是围绕着企业的战略和目标开展工作的。人力资源部门通过对绩效资源的计划协调、规范化管理和持续改进，不断提高企业员工的工作能力和综合素质，从而有力地推动团队和个人做出利于企业总体目标达成的行为。所以体现出

人力资源绩效管理的综合性。

3. 针对问题的协调性。

企业的生产经营和改革发展，涉及多个部门、多个专业和多个过程。因为企业内外部的各种矛盾不断，棘手的问题层出不穷，人力资源绩效管理就是在一定环境条件下，通过有效的组织和协调，对员工的工作表现和工作业绩进行考核和分析，改善员工在组织工作中的行为，便于减少和缓解各种矛盾，促进各类问题的迎刃而解。

4. 激发人力资源潜能的创造性。

绩效管理是帮助个人与企业共同实现目标的活动过程，可以促进员工能力的开发，充分挖掘人的潜能，促进员工队伍素质的提升。提高企业中高层人员的指导能力，使其能够对企业的员工进行合理的分配与指导，通过提升干部职工的绩效来提高企业的经营效率和经济效益。

5. 以人力资源管理为中心的系统性。

国有企业是我国国民经济建设发展中的重要力量，需要大量优秀的人力资源来支撑。要把绩效管理当作一个有计划、有准备、有指导、有沟通的系统工程，设计建立一套以人力资源管理为中心的目标绩效管理体系，与人力资源管理的其他环节合理对接，认真对岗位分层分类，对任务指标层层分解落实，强化对过程的检查与监督，重视对结果的反馈与落实，以系统的有效运行来发挥其支持企业发展的实际作用。

二、绩效管理的pdca循环

既然绩效管理是一项系统工程，其运行规律必定遵循一个pdca循环和提高的过程。

1.p(计划)。

绩效管理强调组织目标和个人目标的一致性，计划是管理的前提，制定绩效计划是绩效管理的基础环节。在过程开始之前，管理者和员工在企业战略的指导下，要通过认真平等的沟通来达成一致，确立出未来一段时间的工作计划和任务目标。

2.d(实施)。

绩效管理的实施在于详细的辅导和良好的沟通。辅导和沟通是将绩效管理落到实处的重要环节。绩效管理强调组织和个人同步成长，体现“以人为本”的思想，是一个管理者和员工保持双向沟通的过程。实现良好的沟通必须对目标计划进行详细地辅导，把领导的意图向职工讲清楚，形成多赢局面。

3.c(检查)。

对绩效管理的过程进行检查考核和对管理效果的评价是绩效管理的核心环节，如果这个环节的工作出现问题，将会对绩效管理带来严重的负面影响。通过定期有效的绩效检查考核和评估，发现工作中存在的某些不足。通过差异化激励机制，奖励完成组织目标的积极行为和结果，对不符合组织发展目标的行为和结果进行一定的约束；促使员工能力素质的自我开发与提高，改进存在缺陷的工作方法，从而达到更高的个人和组织绩效水平。

4.a(处置)。

绩效管理循环的最后一个过程是绩效反馈。无论是激励型绩效管理还是管控型绩效管理，都不应过于看重指标得分，而要侧重于员工的工作行为规范和工作积极性的激发，提高绩效考评的质量和效率，肯定工作取得的成绩，产生激励效应，提升企业的整体绩效水平。

三、绩效管理的影响因素

为了实现绩效管理的良性循环，要搞清对绩效结果产生影响的几个因素。

1. 员工技能。

员工技能是员工具备的知识水平、技术素质和创新能力，属于个人的核心内在的因素。但是，员工技能是可以通过教育培训和潜能开发来提高的。

2. 外部环境。

外部环境是指当前所处的客观存在的时空条件。包括面临的国家和社会的政治和经济形势，是不为组织和个人所左右和控制的因素。我们必须设法适应它、利用它。

3. 内部条件。

内部条件是指组织和个人开展工作所需要的生产资料和物质资源，也属于客观因素范畴，有有利的条件，也有不利的条件，但是企业可以在一定程度上改变这些内部条件的制约。

4. 激励效应。

激励效应是指组织和个人为达成目标而工作的主动性、积极性、能动性和创新性，属于典型的主观因素。在对绩效产生影响的四个因素中，只有激励效应是可以改变和人为控制的。因为当人的主动性和积极性提高后，就会主动地学习和提高自身技能，积极地向领导争取完成任务的内部支持资源，并且主动去适应和利用外部环境，进而提升个人和组织绩效。

四、绩效管理提高激励效应的对策

激励效应是绩效管理的最终结果。通过对业绩优异者进行奖

励，对绩效低下者进行鞭策，来提高激励效应是绩效管理发挥效用的关键。为此，提出以下对策：

1. 建立与公司战略发展一致的激励体系。

绩效管理体系的设计，是站在公司战略发展的角度来进行的，所以激励内容必须体现公司的发展战略。只有以公司发展战略为导向，才能很好地提高激励效应。

2. 绩效激励要有坚实的企业管基础做保障。

产生理想的激励效应，需要以坚实的企业管基础为前提。首先，决策层应当重视绩效管理；其次，公司发展战略要明确清晰且组织结构与公司发展战略相适应。还有，要有先进的企业文化，有完善的规章制度；岗位责权明晰、薪酬体系公平、预算核算体系完备等等。

3. 激励内容要符合员工需求。

针对目前经济社会发展的现状，激励内容还是以物质需求为主要内容。在满足员工低层次需求过程中，要注重某些员工的高层次需求。因此，激励内容既要充分考虑社会发展现状，又要“以人为本”，注重每个员工个体的实际需求。

4. 激励方式要有利于促进组织和个人绩效的提升。

在激励方式上，要保持个人目标、部门目标和组织目标高度一致，注重管理者和员工的互动和责任共担。鼓励员工自我能力培养开发和素质提高。组织应当相信和尊重员工，为员工提供充足的内部资源。通过提高员工能力素质、激发员工主动性、积极性来实现员工个人绩效的最大化。

5. 要慎重利用激励手段。

要充分考虑企业文化和员工心理成熟程度，在激励手段上既要有正激励，也要有负激励。正激励皆大欢喜，而负激励容易引起员工的不满，所以想保持正激励和负激励的平衡使用，必须慎之又慎，切忌出现“走极端”现象。因为我们激励的目的不是为了惩罚员工，而是为了调动员工积极性和主动性。

五、结语

绩效管理是企业人力资源管理六大模块之一，是站在如何激励人的积极性、开发人的主动性角度，以提高人力资源利用效率为目标的管理实践活动。因此，在实际操作中，要千方百计提高绩效计划的正确性、绩效辅导和沟通的可执行性、绩效考核结果和过程控制的平衡性和绩效激励的有效性。优化企业管理流程和业务流程，促进组织和个人绩效提升，保证组织战略目标的实现。

参考文献：

[1]熊小林,熊小平.新时代国有企业工会工作的新思路[j].今日科苑, (22):14.

企业人力资源管理绩效管理论文题目篇十一

电力企业采用以上绩效管理方法，有效提升了企业的管理水平，促进了经济增长质量的提高和经济增长方式的转变，为企业现代绩效管理制度的建立和革新提供了良好基础。电力企业作为自然垄断组织，绩效管理的要素与竞争性企业有着本质的不同，不能仅以经济目的为引导，还需要考虑行业自身特点，同时要满足内部管理对绩效评价指标在合理性与可操作性上的需求。我国电力企业现阶段的管理制度和模式，尤其是电网企业行为目的的公共性、资源配置的计划性、产品价格的管制性决定了企业的全员绩效管理体系不能只依靠一种管理方法建立起来，电力企业需要结合多种绩效管理方法进行分析，充分发挥各种绩效管理的优势，在组织层面

利用绩效管理工具明晰发展战略，在管理流程层面实现有效规范的管理，在员工层面实现有效的绩效改进。我国电力企业在根据行业特色，综合现有绩效管理方法的优缺点、构建新的全员绩效管理体系时应当秉持以下原则。

2.1 经济责任和社会责任相平衡原则

我国电力企业是国有经济中的重要组成部分，其一方面在市场经济中扮演着电力服务提供者的角色，需要追求企业的经济效益和产能目标，另一方面又是一个重要的社会组织，承担着一定的社会责任。因此，电力企业在进行全员绩效管理的时候，尤其是在设定企业绩效目标的时候，既要强调经济绩效方面的目标，还要注重对社会责任的承担，电力企业应该将资源节约、环境保护等社会责任纳入全员绩效管理体系中，设定具体的指标、规范和考评制度。

2.2 企业绩效与个人绩效相协调原则

目前电力企业在绩效管理中往往更多地关注企业生产的绩效，而对员工个人绩效，尤其是个人职业发展和个人特殊需求关注不够。这容易导致员工和企业组织之间目标、意识和动力方向的不一致，从而造成企业整体目标的偏差。电力企业在进行全员绩效管理的过程中应该将企业绩效和员工的个人绩效协调起来，在追求企业目标的同时，促进员工的发展，满足员工的需求，实现员工的个人成长，综合性、全面性地对员工绩效加以考评，人性化地进行员工绩效管理。企业管理者应该根据员工绩效考评结果为员工的个人提升和发展提供具体的建议和指引，为员工提供中期和长期的职业发展规划，以寻找其个人发展与企业发展之间的契合点。

2.3 静态管理与动态管理相结合原则

电力企业在进行全员绩效管理时，要树立相关的管理指标，并根据这些指标对企业全员绩效加以考核与评价。但是这些

指标不能一成不变，而应随着电力企业市场化转型的不断深入和外部经济环境的变化进行调整和更新。电力企业全员绩效管理体系应该既具有一定的稳定性和延续性，又具有灵活性的发展性，从而实现绩效管理的动态最优。同时，需要明确的是，绩效管理绝不仅是一种封闭的制度体系，它还是一个开放的与企业其他各种制度和组织运行状态相联接的一个过程。在推进全员绩效管理的过程中，电力企业不仅要关注绩效管理制度体系的建立，还要关注其实施和运行的各个环节，在动态中使其更加完善。只有这样，全员绩效管理体系才不是孤立于企业实际运营其他环节的一个枝节，而是嵌入整个企业治理体系全景中的有机模块。

2. 4 实体价值和程序价值相并重原则

电力企业的全员绩效管理是为了实现和促进企业战略目标而展开的，这些目标包括企业经济效益的提高、企业组织的高效运转等、岗位职能的妥善运行等，这是全员绩效管理的实体价值。但是在追求这些实体价值的同时，企业也应该重视绩效管理的程序价值，即为员工绩效的考核与评定提供更加客观、公平的考评制度与程序，进而达到更加全面、准确的考评结果。程序的公正是使员工接受考评结果的基础，只有重视绩效管理的程序价值，才能最大限度地实现绩效管理的功能，才能最大限度地促使员工通过绩效管理实现个人的进步，并最终促进企业目标的实现。

2. 5 量化管理和质性管理相统筹原则

电力企业在进行全员绩效管理的实践中有一个倾向便是尝试对一切指标进行量化，对一切行为和绩效采用量化考评和管理，并且将这种量化管理的方法扩展到企业所有岗位所有工作环节之上。诚然，量化管理是现代企业治理中的一个重要特征，然而它并非全员绩效管理的全部。量化管理在部分岗位部分工作环节上并不适用，量化指标也无法真实、全面地反映企业生产经营的全貌。因此，在适当的领域采用质性管

理方法，比如360度反馈评价法等，是完善全员绩效管理的重要方向。区分量化管理和质性管理的不同特点，有针对性地采用二者的结合模式，是全员绩效管理的一个重要原则。

2. 6激励机制与惩罚机制相配合原则

电力企业在推进全员绩效管理体系的实践中还有一种倾向是过于强调惩罚，将管理等同与威吓。事实上激励与惩罚同为绩效管理中的两端，二者相互间不可取代，发挥的作用也不尽相同。重惩罚轻激励的绩效管理体系必然带来一种失衡的状态，影响绩效管理体系的效用。与此同时，电力企业也要避免过于重视激励，激励措施过于优厚而忽视惩罚机制。因为在这种情形下，员工对于激励的期待将大为下降，从而抑制了激励体制的作用。总之，激励和惩罚是一机两翼的构成，在全员绩效管理中应该讲求二者的配合使用。

3结语

全员绩效管理是我国电力企业在电力体制改革的大环境下提升自身市场化水平的重要举措。电力企业应当结合内部管理体制和外部经营环境，遵循全员绩效管理若干原则，尽快建立符合自身实际的全员绩效管理体系，积极探索全员绩效管理在电网企业管理中具体应用和改进，这对促进电力企业的竞争力和生产效率，提高电力企业的投资回报率，促进国有资产的保值和增值，为我国经济的发展提供坚实的电力能源支持有着重要的意义。

参考文献：

[1] 孙祥亮. 国网电力全员绩效管理存在的问题与提升措施[J]. 人力资源开发, 2014(4): 60-61.

[2] 徐柏城. 电力企业管理现状与创新分析[J]. 黑龙江科技信息, 2013(35): 272.

[3] 周英杰, 孟凡明, 孙佳梅. 全员绩效管理在供电企业的实践[J]. 现代经济信息, 2013 (20) : 81.

[4] 矫泰铭. 全员绩效管理体系建设探索与实践[J]. 中国电力教育, 2013 (29) : 134—137.

企业人力资源绩效管理论文题目篇十二

1. 人力资源管理机制和体系中存在漏洞

当前, 提升员工职业水平和企业竞争力的主要方式是科学的人力资源绩效管理, 而且这种方式也是明确绩效管理目标、内容和方法的重要手段, 能够给人力资源绩效的管理带来强有力的指导。但是, 现在大多数企业普遍存在的问题是在设计绩效考核指标体系时不能非常好地将企业员工的特点以及企业自身的行业特点考虑在内。另外, 企业的部分考核和企业的战略目标之间也存在着一定的矛盾, 从某种程度上阻碍着企业的整体性发展, 严重者还会出现和企业发展目标脱节的情况, 不利于企业的长足发展。

2. 企业文化的凝聚力严重不足

企业文化作为企业发展的灵魂, 同样是对企业经营管理理念的集中性体现。企业员工只有在对企业文化充分认可并与企业的发展达成共识的基础上, 才能共同为企业的发展而不断地努力奋斗。但是, 就目前企业的发展情况来看, 文化建设意识淡薄的问题在大多数企业中都较为常见。企业的整个运营管理和企业文化的建设之间始终是分开的, 两者并没有非常好地融合到一起。所以, 企业文化的导向、凝聚、激励、约束和协调功能并没有得到非常好的发挥。

3. 对绩效管理的认识还有待提高

如果我们能对人力资源绩效管理有一个全面、正确地认识,

那么就可以为后期人力资源管理的顺利进行奠定良好的基础。但是，现在不少企业的管理者对绩效管理的认识有待提高，只是将绩效管理停留在绩效考核的层面，不能将绩效计划和绩效改进等重要性内容融合到一起。企业对员工的考核仅仅局限在在月末或者年末的时候，对员工上交的一些文字性的表格或者文件给予评价或者核对，也就是我们所说的单纯意义上的绩效考核。另外一个重要的问题是在企业人力资源绩效管理实施过程中不能将企业的发展战略目标进行仔细地分层，这影响着企业职工在实际工作中对工作方向性把握的全面性，职工的. 职责和考核也不能得到非常有效地落实。

二、针对企业人力资源绩效管理问题的有效解决策略

1. 改变传统观念，不断加深对绩效管理的认识

为了更好地促进人力资源绩效管理工作的顺利性开展，管理者对绩效管理工作一定要引起足够的重视。所以，企业人力资源绩效管理人员对于传统的思想一定要有冲破的意识，逐步树立起正确的绩效管理观念；同时，还要对绩效管理的目标进行明确。如果企业的现状允许，我们还应该组织专门的培训，让企业的全体员工都能够认识到绩效工作的重要性和迫切性，而且还要努力组做好绩效工作开展的配合工作。除此之外，将之前被动监督方式转变为主动监督方式，希望能够通过这种激烈手段最终达到考核和监督的目的，最终树立起全面绩效管理的概念。

2. 根据企业现状逐步建立起企业文化

在企业中，文化一直占据着举足轻重的位置。它既能促进良好企业环境的营造又能为企业职工自身的职业素养和文化水平的提升奠定良好的基础，最终为企业的健康发展打下坚实的文化基础。企业人力资源绩效管理和企业的文化之间有非常密切的关系。因此，在实际工作中要不断地强化企业的文化建设，从而不断地促进人力资源绩效管理措施的全面落实。

在这些工作的基础之上，企业的薪酬制度和岗位安排可以得到妥善的处理，企业职工的积极性可以得到非常有效地加强，其本身的感召力和凝聚力都可以得到最大化地发挥，为企业的长足发展建立一道坚实的文化堡垒，以此应对市场上变幻无穷的挑战。

3. 不断完善企业人力资源绩效管理制度

关于人力资源绩效管理制度的制定工作，相关人员一定要进行全面加强和完善，并且要严格落实到实处，对每个部门岗位的设置一定不能盲目为之，要和企业的实际需要结合到一起，有针对性且全面化地完善岗位的各项制度。与此同时，企业职工对考核标准、方式和内涵等要有一个全面充分地认识，在具体工作中要根据工作岗位的名称、责任和专业性技能等多方面的要求制定相关的规定；除此之外，还要按照工作的职能、流程等对实际的工作规范进行明确，希望最终能够将相关标准、员工的认识等内容都达成统一认识，进而促进企业的全面发展。

参考文献：

[1]唐果. 高校教师绩效考核存在问题探析[j].国家教育行政学院学报, (2).

[2]黄嘉庆, 王晶. 高校人力资源绩效管理[j].中小企业管理与科技(上旬刊), (5).

企业人力资源绩效管理论文题目篇十三

所谓绩效奖励管理，是指员工的薪酬随着个人、团队或者组织绩效的某些衡量指标所发生的变化而变化的一种薪酬设计。企业通过绩效奖励管理，使得员工薪酬的一部分随企业的经营状况变化而有所升降，以此达成战略目标、强化组织规范、

激励绩效以及认可员工的贡献的目的。

2.1 分配中存在不公平性

在生产部门的绩效额度分配中，未考虑岗位责任、劳动技能、工作负荷、环境条件等因素，只根据人数、职务数和获中级职称人数、岗位分数进行额度分配，即单位中聘任行政职务多、人数多、获聘中级职称人数多的单位，则绩效奖励额度高，人均水平高，反之则少，造成了部门间的不公平感。

2.2 缺乏科学合理的分配依据

由于缺乏一套客观公正的绩效考核体系，使得行政部门和生产部门管理人员在分配绩效奖励时缺乏依据，不能客观公正的评价员工的绩效，因此也不能将这一结果与最终的报酬挂钩，不能确保在同等条件下，绩效优秀的员工所获得的绩效奖励超过绩效不佳的员工。同时由管理者决定包括管理者在内的部门绩效奖励的分配，恶化了管理者和员工之间的关系，造成人均水平较高，但是员工满意度低的现象。

2.3 绩效奖励与企业生产经营成果脱钩

目前绩效奖励仍未实现浮动管理，使得绩效奖励未与企业的经营成果挂钩，没有形成员工的目标、部门的目标、企业的目标的统一。使得绩效奖励缺乏针对性，意图不明确，不能发挥绩效奖励强化组织规范，激励员工调整行为，促进组织目标实现的作用。

3.1 确定适度的绩效奖励总额额度

绩效奖励额度占员工总体薪酬额度的比例以多少为宜，没有明确的标准，但是，并非比例越高越好，比例越高激励越强但是安全性差。综合分析企业的企业特点，属于服务性行业，因此目前占到近50%的比例已基本合适。

3.2 制定绩效奖励总额的分配依据，消除总额分配上的不公平感

薪酬的公平性对于员工的绩效激励有很大的影响，如果企业所提供的报酬没有达到员工公平性的要求，则员工会采取对企业不利的负面行为来试图找回公平，这对企业发展而言是极为不利的。因此无论是企业的基本薪酬的确定，还是绩效奖励计划，都必须注意在全体员工中保持公平性和一致性。

由于企业刚改制，人力资源管理基础还较为薄弱，尚未建立一套客观公正的绩效管理体系，因而无法得出与员工实际绩效较合理的绩效评价结果，绩效奖励的发放也无法与之直接挂钩。在此现状下，为尽可能确保绩效奖励分配的公平性，应客观看待企业注重资历和职务的现实，采用目前员工较为认可的岗位薪级工资做为基础进行绩效奖励总额上分配的主要依据，较为合理。

从整个薪酬体系上看，目前企业的薪级工资已在静态上从岗位责任、劳动技能、工作负荷、环境条件等因素上合理的划分了员工的基本薪酬水平，是员工心理上较为认可的、对各岗位之间的价值评价。用此法分配的额度，可在一定程度上降低各生产单位与机关、各生产单位间的不公平感，同时也基本解决了人员的调动，职务职称变化引起的额度变化问题。

3.3 各部门绩效额度的具体分配方法

在缺乏一套客观公正的绩效考核体系的情况下，的确难以完全做到客观公正的评价员工的绩效，为确保在同等条件下，绩效优秀的员工所获得的绩效奖励超过绩效不佳的员工，现阶段，企业的各部门应以此为方向，结合单位实际，逐步开展绩效考核，把握好实施要点，探索完善绩效奖励分配的方式。

企业在当前阶段，各部门应依据自身业务特点和落实到各部

门的各项经营管理目标，制定适合本部门的管理细则，在相关政策、岗位职责的基础上制定尽可能详细的考勤和考核等相关规定，并明确奖励惩罚的标准，使员工明确相关管理政策和分配政策，做到公开和透明，以规范员工的行为，强化员工的工作动机，达到促使员工尽最大努力完成工作，保持良好绩效的目的。除了各部门直接进行绩效奖励分配外，对于业务较为复杂的部门，可以采取将绩效奖励包干额划分到班组的方式，由各班级制定自己的绩效奖励分配办法。

由于企业由于考核体系不成熟，较为实际的动态管理绩效奖励的办法是，首先探索与企业的经营状况挂钩和与个人的绩效挂钩的有效方式。具体的操作方法是：在企业的经济效益指标中选取较为具体、及时、可衡量且覆盖面较大的指标，在可分配的总额范围内，依据上年生产情况，对各部门的绩效奖励包干额制定相应的浮动管理的方案；各部门在每月绩效奖励包干额的额度下，可再层层包干到各班组，由各班组制定绩效奖励与员工业绩考核结果挂钩的方法，以此实现绩效奖励的浮动管理，并不断加以完善。

绩效考核与分配制度是国有企业体制机制创新的重要内容，是一个问题的两个方面，是企业战略规划能够有效执行的制度保障。战略规划、绩效考核和分配激励约束构成了企业经营发展的内部良性循环体系。为提高企业的竞争力，探索建立科学、实效、可操作的有效绩效考核和分配制度，是长期坚持的任务，因此企业在进行绩效奖励管理改革的过程中，不应急于求成和盲目追求过高目标，要循序渐进，标本兼治。目前，企业应尽快着手建立一套客观公正的绩效考核体系，同时完善人力资源管理体系的各个环节，在绩效考核等人力资源管理手段尚不成熟阶段，企业应结合实际情况，确保公平、公正，采取过渡性绩效奖励管理办法，积极探索把合适的奖励用于合适的业绩、合适的人才的合理的分配方式，以尽可能发挥分配制度强化企业规范、激励员工调整行为、实现企业的经营目标的作用。

[1]唐现杰, 孙伟明. 国有资本运营绩效评价研究[j].黑龙江对外经贸, 2015 (1) .

[2]康秀梅, 孙多娇. 经营管理者绩效评价指标体系设计[j].合作经济与科技, 2013 (7) .

企业人力资源绩效管理论文题目篇十四

我国电力企业具有国有、垄断和计划的特点, 在相当长的时间里电力企业因缺乏竞争压力而导致组织机构臃肿、经营效益受限、员工绩效不高等问题。随着电力行业逐步从“生产导向型”向“市场导向型”转变, 企业内部运行机制和管理水平就需要进一步提升, 这对供电力企业绩效管理体系建设提出了更高的要求。构建完善的全员绩效管理体系, 探索建立更加规范和精确的业绩考核制度已成为电力企业实现战略目标、提高企业竞争力、提高员工工作热情、促进电力可持续发展的重要命题。

1电力企业常用的绩效管理方法

全员绩效管理是指以企业战略为导向, 通过对企业战略目标和年度重点工作的层层分解, 根据一定的科学性、规范性的程序和方法, 对企业各级组织机构和内部员工进行考评, 并且将考评结果与员工薪酬回报和职业发展相挂钩的人力资源管理体系。目前, 我国电力企业常用的绩效管理方法主要有: 目标管理法、关键绩效指标法、平衡计分卡法和360度反馈评价法等。

1.1目标管理法

目标管理法的特点是以目标为导向, 通过为员工设定具体、量化、可实现、与工作相关且具有时限性的目标(即smart原则)来进行绩效管理的方法。这种方法的好处在于能调动员

工的主动性，适用于周期长，挑战性大，而且不好量化的工作，其缺点在于随着组织内部和外部环境的改变，企业目标的设定也在发生变化，需要进行不断调整，同时不同层级不同部门的目标可能存在冲突，需要进行协调。

1.2 关键绩效指标法

关键绩效指标法是指将企业战略目标分解为可实现的远景目标，继而确定各领域、各个层级中的关键绩效指标，通过这种目标式的、可量化的指标体系，对员工绩效进行管理。关键绩效指标法的优点在于能有效促进企业战略目标的实现，增进企业和员工的市场观念，整合企业和员工的利益。其缺点在于关键绩效指标有时难于确定，对于不能进行定量的指标难以把握等。

1.3 平衡计分法

平衡计分法是以企业战略目标为导向，通过学习与成长性指标、企业内部流程指标、客户价值指标和财务指标四个方面的指标来进行绩效管理的方法。平衡计分法的优势在于将企业短期利益与长期利益相整合，平衡组织各个层级的绩效指标与行动，有助于培养员工的学习与成长，使企业获得长远的发展，其缺点在于实施过程较为复杂，需要较高的管理技术水平。

1.4 360度反馈评价法

360度反馈评价法是指通过员工、领导、同事、客户等多个角度的反馈来进行全方位的绩效评估。它的优势在于通过多个角度全面地对员工进行考评，可以获得更加丰富、客观和完整的信息，使绩效管理更加准确有效。其缺点在于其在管理过程中以质性数据和分析为主，量性管理因素较少，增加了管理难度。

企业人力资源绩效管理论文题目篇十五

在近几年来，随着经济全球化的深入，市场竞争也越来越激烈，各企业为了在激烈的市场竞争中占有一席之地，想方设法来提高企业经济效益、扩大企业经营规模。市场竞争归根结底就是人才的竞争，因此，企业要想提高市场竞争力，需要完善人力资源的管理，提高企业员工综合素质。其中绩效管理作为人力资源的管理内容，逐渐变成企业进行人力资源管理的关键部分，同时也是企业提高市场竞争力的主要因素。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

企业人力资源绩效管理论文题目篇十六

人力资源管理会将人的地位突显出来，高于其他组织因素，并且将其作为重要资产，因而，人力资源也被称之为第一位资源。其中，人力资源绩效的高低关于组织整体绩效。所以，需要针对组织内部各成员的愿望以及能力予以全面开发与组织，以保证组织全体生产率的全面提升，进一步增强组织的绩效。

一、现阶段公共部门人力资源绩效管理问题解构

（一）公共部门人力资源绩效管理问题之领导部门

在公共部门中，部门的领导需要对该部门业务管理以及具体情况予以深入地了解并全面掌握，以保证能够及时发现经营中的异常问题，同时要找到出现异常的根本原因，只有这样，才能够对部门的效益以及生产行为予以全面地控制。但是，现阶段，领导部门对于各科室绩效考核并未给予高度重视，依据严重缺乏，因而，一定要有诸多效率指标作为有力支撑[1]。其中，公共部门绩效管理的重点就是要最大化地配置资源，并强化资源运行与管理的效果。然而，部门领导却始终不具备基础性的数据作为支持，且在调整策略方面也不具备相应的依据。

（二）公共部门人力资源绩效管理问题之业务部门

应针对部门费用的构成予以深入地了解，这样才能够积极开展成本核算工作，对生产成本予以相应的控制。但是，目前业务部门所存在的问题就是没有站在多个角度与较深层次对业务出现异常的原因予以分析，所以，问题得不到及时地处理与解决。另外，业务报表在共享途径方面同样存在问题，甚至仍然沿用手工与纸质的方式。在这种情况下，信息的交互十分不便利，严重影响了工作效率，难以对异常情况予以及时地发现，因此也无法提供相关性的数据。

（三）公共部门人力资源绩效管理问题之信息部门

现阶段，很多复杂性报表在传统系统中的运行时间并不长，而且存在超时的问题，因而会增加系统维护与运行的难度，无法被应用在实际工作当中。由于公共部门的报表需求较大，所以，如果变动相对频繁，很容易增加信息部门工作压力，最终无法正确地应对[2]。另外，当前报表需要编程开发才能够实现，所以，可重用性以及灵活性的特点十分不明显，还会占用一定的人力和物力。

二、不断完善公共部门人力资源绩效管理工作的策略

根据当前现行考核模式，要想实现部门效益的全面提升，就必须重视人力资源部门的绩效管理工作，同时要贯彻并落实预算管理机制的改革，积极建立并健全现代化的财政机制。与此同时，增强重点工作的投入力度，最终实现预算绩效管理质量的有效提升。

（一）预算绩效目标管理的落实

在开展预算管理工作的过程中，应当重视预算绩效目标管理的重要性，将其作为不可或缺的约束性条件。其中，只要申请了财政资金的预算支出都应当及时制定出绩效目标，与此同时，还应当对其进行绩效监控。而针对已经执行的财政资金，则应当要求资金使用单位根据已经实现的绩效目标进行自主评价。另外，要将预算绩效目标的管理范围拓展到全省各级的预算部门以及单位当中，将全部财政资金覆盖其中，以保证更好地贯彻并落实预算绩效目标管理工作。

（二）绩效管理质量的提升

应积极创建分级分类的绩效评价机制以及动态化的考评指标库，与此同时，还应当设立绩效管理数据信息库以及信息数据的交换平台，这样一来，才能够实现财政绩效评价中介结构与专家库的全面完善，始终接受工作人员的有效监督[3]。另外，确保预算绩效管理工作的实效性得以充分发挥，将绩效信息和预算有机结合，形成相应的机制，并且对绩效信息报告体系予以完善，对绩效信息反馈机制予以严格地规范。基于此，还需要对绩效信息公开机制进行健全，以绩效为基础创建奖惩机制，重视绩效评价结果的有效应用。最后，将绩效评价结果作为重点，适当地调整各个部门并对支出结构进行全面优化，对预算展开合理地安排，最终实现资金使用率的全面提升。

（三）基于数据挖掘的绩效管理模式运用

数据挖掘与业务分析平台的构建能够为公共部门提供所需服务，使其可以有效地改进绩效管理工作，由洞察力逐渐转向执行力。具体来讲，就是根据数据信息的分析对问题进行及时地发现，并且通过采取具有针对性的措施修正业务，对最终的修正效果进行观测，以保证问题得以处理和解决，与此同时，绩效管理模式的应用还能够给予公共部门信息系统一定的帮助，使其能够由信息系统的提供者转变成为决策的辅助者，在公共部门的经营决策当中发挥更加重要的作用。另外，在公共部门当中，各层次管理人员对于数据分析的需求存在一定的差异，部门的领导主要是希望对业务状况以及设备使用率进行实时地监控，同时，也希望商业智能平台可以将数据信息及时地传递，并通过数据来分析并预测部门未来的发展趋势，为其他领导对发展策略的调整给予相应的帮助[4]。部门的领导要及时地获得更加准确的信息报表，并且公共部门要通过对信息系统的应用全面优化流程赋予给实现流程的再造。所以，应当重视数据仓库的基础性作用，构建部门决策支持系统，进一步推动部门的数字化建设。而公共部门数据挖掘以及应用平台则是以绩效管理循环为基础，采用诸多考核方法，有效地考核并评估组织和工作人员的绩效，进而更好地开展绩效目标管理与过程管理工作。实现公共部门战略和绩效管理的完美衔接，合理地运用流程，对管理者予以正确地指导，使其不断完善公共部门的内部运营，使得运营工作更具规范化的特征。这样一来，公共部门的运营策略以及激励政策的制定也将更具综合性。同样，还能够实现行动计划和监管指标的相互联系，积极创建沟通反馈机制，涵盖管理层到工作人员，以保证计划与指标有效实现。最后，还应当深入地分析运营效率以及质量，实现动态化的分析和监控，另外，还需要对公共部门的业务增长点与滞后点展开全面分析，对公共部门的资源配置状况予以深入地掌握，为资源调配的合理性提供有力保障，节省资金的投入，全面调整并优化绩效考核内容。

企业人力资源绩效管理论文题目篇十七

编前语：企业管理的一切工作，最终目的都是为了提高员工和组织的绩效，中国企业在绩效管理方面也曾经学习和引进过西方发达国家尤其是美国的理论经验，但是在实践中遭遇到许多失败和困境。深受中国传统文化影响的日本，同样吸收和引进过西方的管理模式和经验，却创造了令世人惊叹的绩效奇迹。日本企业在绩效管理方面与中国企业的绩效管理存在哪些异同？日本企业绩效管理的状况对中国企业以及日本在中国的三资企业具有哪些启示？是否具有中国企业值得借鉴的有效方法？让我们通过比较来寻找答案。

一、中日企业对绩效管理理论的认识

1. 对“绩效”的理解。“绩效”的含义是非常广泛的，在企业不同的发展阶段、对不同的对象，绩效有着不同的含义。调查显示：绝大部分中国与日本企业的高层经理和员工普遍认为绩效是：结果+过程（行为/素质）和做了什么（实际收益）+能做什么（预期收益）。但是中日企业在这两项中的选择又有差别：43.9%的日本企业更倾向于将绩效定义为后者，57.5%的中国企业更偏向于将绩效定义为前者。可见，中国企业偏向于对直接的结果的关注，而日本企业却更看重于对个人素质和预期收益的评价和培养。

2. 绩效考核与绩效管理的区别。很多人对绩效考核的概念非常熟悉，但对于什么是绩效管理却不是很清楚，甚至很多人认为绩效管理就是绩效考核。绩效管理是从绩效考核发展而来的，但它又不同于绩效考核。而现代的绩效管理是一个完整连贯的过程、它不仅关注事后的考核，而且注重事前、事中的计划和控制，是由事前计划、事中管理和事后考核组成的三位一体的系统，强调过程管理，其核心部分是绩效考核。调查显示：绝大多数中日企业高层经理均能认识到“绩效考

核是绩效管理的一个部分”和“绩效管理是一个不断循环的管理系统，绩效考核是一种考核手段”。66.7%以上的中日企业高层经理对绩效管理系统各环节比较了解。同时可看出，90%以上的中日企业高层经理都认为“绩效计划（目标）制定”对绩效管理的非常重要和必要。

2. 绩效管理对组织战略和企业发展的意义和作用。绩效管理对于组织的持续发展具有重要意义，将绩效管理与战略相结合，是近年来企业绩效管理发展的显著特点，绩效管理已成为战略管理系统中不可缺少的管理工具和手段。中日企业高层经理普遍认为战略性绩效管理对提升企业战略执行力“有帮助”，认识到了绩效管理对于组织持续发展具有重要意义，绩效管理是企业战略管理不可缺少的一部分。

据调查显示，中日企业高层经理普遍认为战略性绩效管理对提升企业战略执行力“有帮助”，各占到86.1%和91.7%。

在被问到企业的绩效管理与组织战略的结合度时，有58.3%的日本企业高层经理认为本企业的绩效管理体系“与战略结合很紧密”，而中国企业高层经理中认为本企业绩效管理体系“与战略脱节”的占到50%。

二、中日企业对如何开展绩效管理的看法

公司的高层经理和hr经理对如何开展绩效管理的看法非常重要，直接关系到绩效管理体系的有效推行。

1. 企业开展绩效管理的必要性。58.3%的日本企业认为“迫切需要”在本企业开展绩效管理，虽然有50%的中国企业同样认为，但还是有36.1%的中国企业认为“需要，但时机尚未成熟”，这可能是跟中国企业发展较晚有关。在关于绩效管理制度的制定方面，中日企业高层经理均认为“高层管理人员”、“人力资源部”、“中层管理人员”必须参加，只有少数企业认为“一般员工”必须参加进来。可见，中日企业

均应普遍强化让“一般员工”参与到绩效管理的实施与推进中来的观念，让“员工”这一绩效的生产者真正发挥积极作用。

2. 开展绩效管理的培训很重要。中日企业各有80.6%和91.7%的管理者认为非常“有必要”在实施绩效管理前，对企业高层管理人员进行培训。在具体实施培训时，日本企业更偏向于聘请“外部培训/咨询机构”来实施，而中国企业更偏向于请自己企业“人力资源部”的人员来实施。

3. 完善绩效管理制度周期。中日企业高层经理的观点不尽相同，日本企业看重制度的稳定性，认为应一年完善一次；而中国企业更趋于灵活多变一些，多数管理者认为半年比较合适，对于一个季度和一年的选择也各占一定比例。

4. 绩效管理的推行和实施。中日企业的高层经理普遍持谨慎态度，认为可采取相应的措施来提前避免一些不良影响，分阶段推进，逐步完善受到较多认同，而且均认为可同时采取多种措施。如：小范围试验后逐步推广，对直线经理、高层进行绩效管理培训，对绩效管理系统实施的效果应及时进行评价，绩效与奖惩应逐步挂钩等。

5. 实行绩效管理应遵循的原则。日本企业员工最在乎公正原则，其次是公开透明、目标实现、发展和持续沟通；中国企业员工最看重公开透明、其次是持续沟通、公正、目标实现和绩效导向。

三、中日企业绩效管理开展的基本情况

日本企业和中国企业绩效管理的基础工作，比如工作分析，都比较薄弱。日本企业的工作分析比中国企业的更薄弱：有35.7%的日本企业员工对“我在工作中明确的工作职责”表示感觉“一般”或“不同意”，而只有14.3%的中国企业员工对此感觉“一般”或“不同意”。

日本企业主要集中采用“目标管理”（41.7%）和“关键业绩指标”（33.3%）为工具进行绩效管理，中国企业则采取各种方法为工具的情况都有，采用关键业绩指标为工具的企业稍多一些，也有相当一部分企业将多种方法结合运用。同时，还有36.1%的中国企业准备引入关键业绩指标为工具进行绩效管理。

绩效计划制定好后，并不意味着后面的绩效计划执行过程就会完全顺利、不再需要沟通。持续的绩效沟通能让管理者与员工构建绩效伙伴的关系。中日企业在绩效实施过程中，一半左右的企业管理者与员工均能保持“定期的绩效沟通”，但只是“偶尔沟通与辅导员工绩效”的企业也不少，中日企业各占到26.7%和34.1%。在这方面，中日企业的情况不相上下，基本相当。

绩效考核是对被评估者在某个阶段的工作和行为进行总结，管理者要依据绩效计划阶段所确定的标准和实施阶段收集的数据和信息来对被管理者在考核期内的绩效进行评价。中日企业在绩效考核实施方面的具体情况如下：

1. 绩效考核表。日本企业和中国企业在开展绩效考核时都做到了对“不同类别的岗位采用不同”的考核表。但是中国企业员工中有25%认为企业在绩效考核中对“所有员工都使用一样的表”。
2. 绩效考核指标体系。中国企业和日本企业认为企业目前的绩效考核指标体系设计得“大部分合理”，但值得注意的是，日本企业员工认为“少部分合理”的比例高于中国企业，还有一部分员工认为“不合理”，这说明中国企业员工对绩效考核指标体系的评价高于日本企业。
3. 绩效考核指标数据收集。日本企业和中国企业都认为企业目前的绩效考核数据收集“有一定难度”，但认为“基本没有难度”的比例也都不少。这类“有一定难度”的指标可能

主要集中在无法量化的指标上，而“基本没有难度”的指标主要集中在财务类等可量化的指标上。

四、中日企业绩效考核结果的反馈及运用情况

中日企业在开展绩效考核后，大部分企业均能将考核情况用面谈的方式反馈给员工，但能做书面记录的中国企业比日本企业多，没有面谈的日本企业也多于中国企业。中日企业将绩效考核的结果主要运用在“发放奖金”和“薪资调整”上，而用于“确定培训需求”和“职业生涯规划”方面的只有少数企业，但同时，用于“上述全部”的中国企业要稍多于日本企业。中日企业的员工普遍认为如果自己工作出色，最希望公司用“加薪”、“晋升”等方式来奖励自己。除了期望物质激励以外，中日企业各有38.1%和34.5%的员工希望获得“公费培训”的机会。如此看来，中日企业对绩效结果的运用并不多元，没有完全满足员工的期望和需求。

五、中日企业对绩效管理运行效果的总体评价

1. 对绩效管理体系运行效果的评价。中日企业各有近一半的员工对本企业绩效管理体系运行效果评价“一般”，但中国企业员工感到“满意”和“十分满意”的比例明显高于日本企业，达到43.3%。

2. 对绩效管理有效性的评价。中日企业的员工虽然大多数均认为本企业开展的绩效管理对提高工作绩效“比较有效”，但其中，中国企业员工认为“很有效”和“比较有效”的比例明显高于日本企业。

3. 对绩效管理简便性的评价。日本企业83.3%的高层经理认为本企业绩效管理的“烦琐性一般”，中国企业中半数高层经理认为本企业绩效管理的“烦琐性一般”，还有27.8%的经理认为“不烦琐”。

4. 对影响绩效管理成功推行原因的理解。造成企业绩效管理运行不畅的原因有多种多样，在众多因素中，日本企业认为影响企业绩效管理成功推行的主要原因是：业务流程、管理流程的合理性，以及职责的清晰性；中国企业认为影响企业绩效管理成功推行的主要原因是：业务流程、管理流程的合理性，以及员工对绩效管理的理解程度。中国企业员工对工作中的绩效管理情况满意度比日本企业员工的满意度稍好些。

综上所述可以看到，中国企业管理人员对绩效管理的认识与了解程度和日本企业管理人员不相上下，中日企业高层管理人员和人力资源经理对绩效管理的认识以及如何开展绩效管理等方面都有很相似的看法，比如，对绩效、对绩效管理系统的环节、对绩效管理与绩效考核的差异以及如何具体开展等方面都很相似。日本企业人力资源绩效管理运行的现状和效果没有明显比中国企业的好，相反，中国企业员工对绩效管理运行效果的总体评价和满意度却高于日本企业员工。比如，在对企业绩效管理系统运行效果、对提高员工绩效的有效性的评价以及员工对企业绩效管理的感受方面，中国企业员工的评价反而比日本企业员工的评价高。之所以出现这种情况，一方面可能与我们调查数据的局限性有关，另一方面可能与中日企业员工的认知和表达差异有关。但是无论如何，日本企业和中国企业的绩效管理大多还停留在绩效考核层面上，并未系统、循环地开展。从中日企业对绩效管理的认识、对绩效考核结果的运用情况等方面可以看出，中日企业的绩效管理大多还停留在评价员工、调薪奖励等考核层面上。

也许，日本企业人力资源管理中的终身雇佣文化和年功序列制等特点直接影响了日本企业绩效考核和绩效管理的实施及其结果的运用，从而影响了绩效管理的有效性。但是尽管如此，日本企业的人力资源绩效管理仍有不少值得中国企业借鉴和移植的经验。比如日本企业在绩效管理方面，重视能力、资历和适应性三者之间的平衡，晋升机会平等，同时特别注重制度的规范作用，看重员工的自觉行为。日本企业绩效管理的一个鲜明特征就是以发挥团队效益为中心的企业内部协

调管理，由此产生的凝聚力和强大的群体效应，是日本企业在长期竞争中取胜的法宝。因此，企业把管理活动的另一个中心放在了员工的工作责任心、劳动积极性和企业使命感的培养上，鼓励每一个员工创造一流的工作业绩，形成了具有日本特色的企业绩效管理新模式。也就是说，日本企业并不是依靠20世纪80年代产生的美国式绩效管理理念和方法获取了员工的绩效及企业的发展，更重要的是它们独特的绩效文化。

日本企业的绩效管理体系运行主要是受日本人强烈的集体主义、团队思想影响，在绩效上强调团队绩效和团队力量，不突出个人的贡献，更重要的是整个社会对终身雇佣文化的认同与接受，组织的绩效来自于员工的忠诚、勤奋和团队的努力，员工的动力来自于：努力工作后，将获得未来的高工资和企业照顾、培养一生的心理契约。所以说，建立在双向选择基础上的终身雇佣文化是日本企业绩效管理体系运行最主要的影响因素。这些因素既有局限性，也有值得我们深入思考和借鉴的地方。