

Analysis of Performance Management Strategies in Human Resource Management of Private Enterprises

Yulian Liu

University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai, 200082, China

Abstract

This paper mainly studies the current situation, problems, and countermeasures of performance management in human resource management of private enterprises. Firstly, it introduces the development process and characteristics of private enterprises; Secondly, the concept and significance of performance management were elaborated; Then, it focuses on the problems and reasons of performance management in human resource management of private enterprises; Finally, some effective solutions were proposed to provide reference opinions for private enterprises. The research methods of this article mainly include literature review, case analysis, questionnaire survey, etc. Through the collection and organization of relevant literature at home and abroad, and in-depth analysis of the actual situation of the selected enterprises in this topic, it is concluded that there are many problems in human resource management in private enterprises, among which the most prominent are the lack of scientific, targeted, and imperfect incentive mechanisms in performance management. Therefore, this article proposes the following suggestions: firstly, to establish a sound performance evaluation system, clarify the scope of responsibilities of each department, and develop reasonable evaluation indicators; Secondly, it is necessary to strengthen employee training, improve employee quality, and enhance their work enthusiasm and initiative; The third is to pay attention to employee communication and exchange, timely understand employee needs, and solve employee doubts; The fourth is to adopt various forms of incentive measures to make employees feel the care and importance of the company.

Keywords

performance evaluation; private enterprises; human resource management; application

民营企业人力资源管理中的绩效管理策略分析

刘玉莲

上海理工大学, 中国·上海 200082

摘要

论文主要研究了民营企业的人力资源管理中绩效管理的现状、问题和对策。首先介绍了民营企业的发展历程以及其特点;其次阐述了绩效管理的概念及意义;接着重点论述了民营企业人力资源管理中绩效管理存在的问题及其原因;最后提出了一些有效的解决方案, 以为民营企业提供参考意见。论文的研究方法主要包括文献资料法、案例分析法、问卷调查法等。通过对国内外相关文献的收集与整理, 结合本课题所选的企业实际情况进行深入剖析, 得出结论: 民营企业在人力资源管理中存在诸多的问题, 其中最突出的是绩效管理方面存在着缺乏科学性、针对性不足、激励机制不完善等问题。因此, 论文提出以下几点建议: 一是要建立健全绩效考核体系, 明确各部门职责范围, 制定合理的考核指标; 二是要加强员工培训, 提高员工素质, 增强员工的工作积极性和主动性; 三是要注重员工沟通交流, 及时了解员工需求, 解决员工疑虑; 四是采取多种形式的激励措施, 使员工感受到公司的关爱和重视。

关键词

绩效考核; 民营企业; 人力资源管理; 应用

1 引言

随着市场经济的不断发展和改革开放的深入推进, 民营企业行政管理人员面临着日益严峻的竞争和挑战。如何通过科学有效的绩效管理, 激励和引导行政管理人员实现个人和企业的双赢, 成为了摆在我们面前的重要课题。在民营企业经营管理过程中, 为了企业获得最大化的资源, 提升企业

的核心价值, 人力资源管理基础是设立良好的绩效考核制度, 促进企业内部员工个人职业的发展前提条件。公司管理层要明白企业发展的过程就是人才竞争的过程, 企业要培养高素质人才发展策略, 利用创新发展优势, 完善人力资源管理和绩效考核制度, 选拔优秀的人才, 设立具体的人力资源管理制度和绩效考核目标。

2 绩效考核在民营企业人力资源管理中的概述和意义

2.1 绩效考核在民营企业人力资源管理中的概述

首先, 民营企业作为国家经济的重要组成部分, 其绩

【作者简介】刘玉莲(1995-), 女, 中国湖北人, 硕士, 从事人力资源管理研究。

效直接关系到国家的经济发展和社会稳定。通过绩效管理,民营企业可以明确企业的使命和目标,并通过绩效评估来监测企业的实际表现,及时调整和优化管理措施,以实现企业的长期稳定发展^[1]。

其次,民营企业绩效管理面临着一系列的挑战和困难。由于历史原因和体制机制的限制,民营企业在管理体系、激励机制、员工素质等方面存在着一定的问题。因此,如何建立科学有效的绩效管理体系,提高员工绩效,成为了民营企业管理者面临的重要课题。民营企业绩效管理需要在传统的管理观念和方法的基础上,引入现代管理理念和方法,注重激励机制的设计和落实,提高员工的工作动力和积极性。

最后,民营企业绩效管理需要充分考虑企业的特殊性和社会责任。民营企业作为国家的重要经济支柱,其经营目标不仅仅是追求经济效益,还需要兼顾社会效益和公共利益。因此,在绩效管理中,民营企业需要综合考虑经济效益、社会效益和环境效益,并设定相应的绩效指标和评估标准,以实现经济效益和社会效益的双赢。

2.2 绩效考核在民营企业人力资源管理中的意义

民营企业绩效管理是一项复杂而又重要的任务,需要充分认识到其特殊性和挑战性。通过建立科学有效的绩效管理体系,民营企业可以实现目标的精确落地和绩效的持续提升,为国家的经济发展和社会进步做出积极贡献。而绩效管理是一种系统的管理方法,旨在通过设定明确的目标、评估绩效、激励和奖惩机制,以实现企业整体绩效的提升。绩效考核是民营企业人力资源管理的核心内容之一。它不仅能够帮助企业了解员工的能力和潜力,还能够为员工提供一个公平公正的评价机会。此外,绩效考核还可以对员工进行分类管理,制定不同的培训计划和晋升方案,从而更好地满足员工的需求和期望。具体而言,绩效考核对于民营企业来说具有以下几个方面的作用:①推动企业文化建设。绩效考核是一种重要的企业文化建设手段。通过绩效考核,企业可以树立正确的价值观念和行为规范,形成一种健康向上的企业文化氛围。同时,绩效考核也可以加强组织凝聚力,增强员工归属感和忠诚度。②激发员工创造活力。绩效考核是一个激励机制,可以通过奖励和惩罚的方式鼓励员工发挥自己的才能和能力,同时也能促使员工更加努力地完成任务。③提高员工满意度。绩效考核是一项双向沟通的过程,既可以让企业了解到员工的意见和建议,也能让员工感受到企业的关怀和支持。④提高员工竞争力。绩效考核是企业招聘和留用优秀人才的一个重要环节,也是员工升职晋级的关键因素之一。⑤改善员工形象。绩效考核可以使企业塑造出良好的企业形象,吸引更多的人才加入。⑥促进企业可持续发展。绩效考核可以帮助企业识别和开发有潜力的员工,使其成为企业的未来领导层,从而保证企业的可持续发展^[2]。

3 绩效考核在民营企业人力资源管理中的现状

民营企业行政管理人员是企业管理中的核心力量,其绩效管理对于企业的发展至关重要。然而,民营企业行政管理人员绩效管理存在着一系列问题和挑战。

3.1 目标设定不清晰

民营企业行政管理人员的工作目标通常较为宏观和抽象,缺乏具体可衡量的指标和细化的任务。对于行政管理人员而言,明确的目标可以激励和引导他们的工作,但如果目标设定不清晰,容易导致工作重心不明确、结果无法量化评估的问题。

3.2 绩效评估方法不科学

民营企业行政管理人员的绩效评估通常以定性评价为主,缺乏科学的定量指标和数据支撑。这导致绩效评估主观性较强,容易受到个人主观偏好和人际关系的影响,缺乏客观公正性。同时,缺乏有效的绩效评估方法也难以准确衡量行政管理人员的绩效水平和工作贡献。

3.3 激励机制不完善

民营企业行政管理人员的激励机制通常较为单一,主要依靠薪酬和职务晋升。这种激励方式不仅难以满足行政管理人员多样化的激励需求,也无法充分调动他们的工作积极性和创造力。缺乏有效的激励机制容易导致行政管理人员的工作满足感和归属感的缺失,影响其绩效的持续提升。

3.4 缺乏专业培训和成长机会

民营企业行政管理人员需要不断提升自身的专业能力和管理水平,以适应复杂多变的市场环境和管理需求。然而,由于种种原因,民营企业行政管理人员的培训和成长机会有限,导致其专业能力的提升受到限制,难以适应企业发展的需要。

4 提升绩效考核在民营企业人力资源管理的策略

4.1 更新理论观念

在人力资源改革过程中强化人力资源理念,设立部门的行政部门。人力资源管理必须处于有利地位,认识到人力资源是急救和对单位发展的宝贵帮助。同时也必须认识到,制度竞争的核心是人才竞争,要从这个角度来完善人力资源改革,深化直接影响人力资源改革的局面。关于机构未来的发展和竞争。制度必须在领导层启动,以加强领导者的思想智慧,并强化个人是制度治理背后驱动力的信念。在人力资源部门,要逐步调整人才结构,促进人才结构机制的正常运行。民营企业行政管理人员应该更新自己的理论观念,从传统的管理思想转变为现代管理理念和方法。例如,采用 KPI (关键绩效指标)法,将公司战略转化为具体的业务目标和绩效指标,以便于管理层与员工之间的沟通和交流;采用 360 度绩效管理的方法,全面关注员工的职业成长、团队协作以及客户服务等多个方面,以全方位的视角去理解和评价

员工的表现；采用平衡计分卡（BSC）法，将财务、顾客、内部流程三个维度结合起来，以达到公司的战略目标^[1]。

4.2 完善员工培训体系

加强民营企业人力资源管理的一个重要手段是人力资源管理项目。在进行人力资源管理时，需要有选择地调整业务领域的特点，并在此基础上审视人力资源管理系统的需求，理解和发现问题，以及每个缺失的优缺点。人力资源管理教育的效率和承诺促进了人力资源管理的发展，系统化的制度很重要，民营企业人力资源管理必须形成自己的制度，实现改革繁荣，增进和培育人力资源福祉。民营企业行政管理培训和发展非常重要，只有具备了先进的知识技能和丰富的实践经验，才能胜任复杂的管理岗位。因此，为了提升绩效考核的效果，民营企业行政管理人员应注重培养自身专业知识和管理技能。为此，可以考虑开设专业的培训课程或聘请外部专家授课，或者参加相关的培训班和研讨会。另外，还需建立健全的培训档案系统，及时记录培训成果及反馈意见，以便后续改进和优化培训体系。

4.3 绩效考核激励制度完善

绩效考核作为民营企业人力资源管理的重要组成部分，其实施效果直接影响到企业的经营状况和社会效益。因此，绩效考核激励制度的完善显得尤为重要。首先，制定合理的绩效考核标准和考评办法；其次，建立健全的绩效考核监督机制，确保绩效考核工作的有效执行；最后，合理分配绩效考核奖金和奖励措施，激发员工的工作热情和动力。同时，也可以通过定期组织各种形式的活动和竞赛，如评选优秀员工、举办讲座、开展培训等，增强员工的荣誉感和成就感，进而推动绩效考核制度的顺利实施。此外，民营企业还应该建立科学有效的绩效评估方法和指标体系，结合定量和定性指标，通过客观的数据和事实来评估行政管理人员的绩效水平。评估过程应该公正透明，避免主观偏见和人际关系的影响，确保评估结果的客观性和准确性。在改革过程中，民营企业人力资源管理是评价民营企业职工奖惩、晋升、加薪、扣减等激励措施的依据，在民营企业人力资源管理中发挥着重要作用。

4.4 加强培训和发展支持

为了更好地推进民营企业人力资源管理，应重视绩效考核和奖励制度的设计，建立健全的激励机制。此外，还需

要加大培训力度，提供更多的职业发展机会，增强员工的专业素养和综合素质。民营企业应该设计多元化的激励机制，除了薪酬和职务晋升外，还可以引入绩效奖励、岗位轮岗、培训机会、职业发展规划等方式，满足行政管理人员不同层次和需求的激励要求。激励机制应该与绩效评估相结合，将绩效与奖励挂钩，激励行政管理人员通过优秀的绩效实现个人和企业的双赢。此外，民营企业应该加大对行政管理人员的培训和发 展支持力度，为他们提供专业知识和管理技能的学习机会，提升其综合能力和专业素养。培训和发展计划应该根据个人的发展需求和企业的战略目标进行定制化，帮助行政管理人员不断提升自身的能力和水平。

4.5 强化沟通和反馈机制

民营企业应该重视沟通和反馈机制的重要性，及时了解行政管理人员的需求和想法，听取他们的意见和建议，及时解决工作中出现的问题和矛盾。同时，民营企业也应定期开展调查问卷活动，收集行政管理人员的意见和反馈，以便更好地改善和优化人力资源管理制度和政策。民营企业应该建立健全的沟通和反馈机制，与行政管理人员保持密切的沟通和联系，及时了解他们的工作情况和需求，提供及时的反馈和指导。通过有效的沟通和反馈，可以帮助行政管理人员更好地理解 和适应企业的发展需求，提高绩效水平。

5 结语

综上所述，改进民营企业行政管理人员的绩效管理需 要从目标设定、绩效评估、激励机制、培训和发展支持以及沟通反馈等方面入手。通过科学有效的管理方法和措施，可以激励和引导行政管理人员充分发挥其潜力和能力，提升绩效水平，为民营企业的发展做出更大的贡献。在社会主义市场经济快速发展的当今社会，经济形态快速发展，根据从事社会服务的机构适应时代需要，必须摒弃传统的人力资源模式行政。

参考文献

- [1] 王平. 浅析新形势下行政民营企业人力资源管理信息化[J]. 中国管理信息化, 2020, 23(4): 73-74.
- [2] 张琼英. 民营企业人力资源管理存在的问题及对策[J]. 中国外资, 2013(2).
- [3] 孔凤兰. 民营企业人力资源管理存在的问题与对策探讨[J]. 科技经济导刊, 2016(20).