

2023年企业绩效管理的论文(优质8篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

企业绩效管理的论文篇一

随着国家经济的高速发展，我国电网企业的发展速度也在逐步提升。为了保障为人们进行更加良好的用电供应，提高电力系统的工作质量，才能够让使用客户满意的同时促进国家电网企业的高速发展，因此必须发挥国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理的作用。

一、发挥国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理作用的重要性

1. 能够对国家电网企业的人力资源进行有效的分配

由于电网企业的员工数目众多，且负责的工作类型繁多，不能够进行人力资源的有效分配，将会使得员工不能真正的发挥出个人的工作能力，从而使得国家电网企业不能进行良好的发展。发挥国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理的影响力，根据员工的个人素质和个人能力进行员工职位岗位的合理分配，可以使得员工的个人实力与个人创新能力得到有效的发挥，从而为国家电网企业的发展开拓新的前景。

2. 能够增强员工流动的合理性

员工流动主要是进行企业内部的岗位调换。人力资源部门一般根据员工的综合能力为员工进行相关的岗位调动。随着员工的个人素质和职业能力的不断提升，员工所工作的岗位也会被人力资源部门进行合理的安排。随着岗位的上调，员工

可以获得更多的薪资报酬，这对于员工进行积极的工作并且努力的进行自我提升有着很好的促进作用。随着国家电网企业的发展，增强员工流动的合理性越发重要。很多电网企业的员工流动概念性不强，无法激发员工工作的主动能动性，因此不利于国家电网企业的良好发展。进行发挥国家电网企业人力资源部中薪酬和绩效管理的作用，根据员工的自身素质和工作表现进行明确的、合理的奖罚制度，从而使得员工能够更加积极努力的为企业发展贡献自身力量。

二、发挥国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理作用的实施方式

1. 完善企业人力资源管理的薪酬管理制度

薪酬管理是绝大多数企业员工所关心的内容，是企业员工进行企业工作的最直接的工作动力，对于企业员工的工作效率和工作态度起着决定性的作用。薪酬的分发方式主要由国家电网企业的自身收益、员工为企业创造的经济价值等因素决定。完善企业人力资源管理的薪酬管理制度，可以使得企业员工的工作更具有良好的动力。

进行岗位工作效果和效率评价。通过创建公平、公正的科学的评价体系，公开的进行对于员工工作效率和工作成果的评价。依照评价成果，给予员工适合其能力的工作岗位，根据员工的岗位的不同进行不同的薪酬分发，坚持“多劳多得”理念，鼓励员工积极的为公司创造效益。

建立员工工作表格，根据员工的工作的完成态度和完成质量给予员工薪酬上的奖罚，发挥国家电网企业人力资源管理中薪酬的重大影响力，实行薪酬透明化，可以使得员工努力工作获得更高薪酬的过程中不仅发挥了最大的潜力为公司服务，同时使得员工通过薪酬奖励良好地实现自我付出的效益回收。这种国家电网企业人力管理制度可以使得员工通过获得薪酬的激励，自发地为企业创造更高的经济效益。

2. 完善企业人力资源管理的绩效管理制度

完善企业人力资源管理的绩效管理制度，通过对于员工进行定期的绩效考核，进行员工团队整体实力的提升。进行绩效考核的过程中，绩效和考核的数据除了要与员工的薪金相关联外，还应当与员工进行职位评定、优秀员工评定、先进个人评定等员工升职的机会相挂钩。

国家电网企业应当单独设立绩效考核部门，保证该部门能够公平公正公开的对于员工的工作进行全面的考核。建立明确的考核指标，从而避免部门与部门之间、员工与员工之间因考核结果而产生摩擦，从而影响员工与员工之间乃至部门与部门之间无法良好的进行工作上的合作，甚至影响国家电网公司的正常发展。

发挥国家电网企业人力资源管理中绩效管理的作用，完善企业人力资源管理的绩效管理模式，可以使得企业对于员工的管理更加的规范化，引导员工依照考核标准积极的完成工作，取得优秀的考核成绩，从而能够在提升自身薪金的同时，获得良好的职称评定甚至实现自身岗位的提升。

三、结语

探究国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理的作用，发挥国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理作用的重要性，能够对于国家电网企业的人力资源进行有效的分配，能够增强员工流动的合理性。采用发挥国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理作用的实施方式，完善企业人力资源管理的薪酬管理制度以及完善企业人力资源管理的绩效管理制度，从而使得国家电网企业人力资源部门依靠薪酬管理和绩效管理的巨大影响力，提高员工的工作效率，从而使得我国电网企业能够更快更好的发展，获得更强的企业竞争力。

企业绩效管理的论文篇二

一、现代薪酬理论

报酬是指员工为某一个组织工作而获得的所有各种他认为有价值的东西。薪酬，即报酬体系中的经济性报酬，是指员工因为雇佣关系的存在而从雇主那里获得的所有各种形式的经济收入以及有形服务和福利。它从是否可体现为现金收入来划分，可分为直接报酬和间接报酬。其中，直接报酬包括基本薪酬、短期激励和长期激励，而间接报酬主要包括社会保险、其他福利和各种服务。

现代薪酬理论认为薪酬是一种报酬系统，不但包括传统的经济性报酬，还包括非经济性的报酬，如私人秘书、宽大的办公室和诱人的头衔等。从报酬本身对工作者产生的激励是一种外部强化，还是一种来自内部的心理强化来划分，可分为外在报酬和内在报酬。所有的经济性报酬都是外在报酬，而非经济性报酬则可分为外在报酬和内在报酬。

二、薪酬体系设计

薪酬并不是简单对员工贡献的承认和回报，更应该成为公司战略目标和价值观转化的具体行动方案，以及支持员工实施这些行动的管理流程，因此薪酬设计必须围绕管理流程进行。

1. 从职位薪酬体系转变为技能和能力薪酬体系。同时职位薪酬体系仍要保留，这是因为有些员工的工作是无法以技能、能力指标区别衡量的，如办公室的文员、秘书、清洁工等。

2. 建立宽泛的薪酬体系。Johnn提出的非常规薪酬模式的成功推广，说明非货币薪酬的作用越来越受到西方企业的重视。马斯洛把人的需要分为生理、安全、社交、尊重、自我实现的需要，也比较符合经济人、社会人和自我实现人的假设。在管理社会中，遇到经济人，就用工资加奖金的薪酬体系；遇

到社会人，就用工资加晋升机会、心理收入等；遇到自我实现人，就用工资加生活质量等薪酬管理。

三、薪酬管理

薪酬管理，是指一个组织针对所有员工所提供的服务来确定他们应当得到的报酬总额以及报酬结构和报酬形式的过程。在这个过程中，企业就薪酬水平、薪酬体系、薪酬结构、薪酬构成以及特殊员工群体的薪酬做出决策。同时，作为一种持续的组织过程，企业还要持续不断地制定薪酬计划，拟定薪酬预算，就薪酬管理问题与员工进行沟通，并对薪酬系统的有效性作出评价，然后不断予以完善。

薪酬管理对任何组织来说都是一个比较棘手的问题，主要是因为企业的薪酬管理系统一般要同时达到公平性、有效性和合法性三大目标，企业经营对薪酬管理的要求越来越高，薪酬管理受到的限制因素也越来越多，除了基本的企业经济承受能力、政府法律法规外，还涉及企业不同时期的战略、内部人才定位、外部人才市场，以及行业竞争者的薪酬策略等因素。现代企业薪酬管理中应注意以下几个问题：

1. 薪酬水平。如何为现代企业设计一个合理的薪酬水平，这是薪酬管理的难点之一。在设计过程中要考虑企业自身的盈利情况、经济能力，同行的薪酬水平、工会与员工的沟通情况、国家法律情况等因素。
2. 薪酬结构。如果说薪酬水平是一个合理性的问题的话，那么薪酬结构的设计是事关公平性的问题。现代企业薪酬结构设计中，不同的企业薪酬设计的倾向性不一样。体力劳动密集型企业应以工资为主，奖金为辅；知识密集型企业应以奖金为主，晋升、进修为辅；一般企业应采用职位薪酬制。
5. 特别薪酬制。人力资源的管理就是人才的管理，就是如何招聘、选拔、培训、任用人才，这一切都以薪酬为支撑。现

代企业不乏高薪挖人的案例，挖来的人才如何留住不被别的企业挖走，这就是学问。对于这些人才，应设计特别薪酬制，从工资、奖金、晋升、进修、社会地位、自我成就等方面满足他们的需要，让他永远留在企业为我所有。

4. 重视员工物质需要。金钱是大多数人工作的主要原因。曾有报告指出，在众多的激励方式中以金钱作为激励能最大程度地提高生产率水平，这正说明了金钱物质因素永远是第一需求。

企业绩效管理的论文篇三

论文摘要：本研究从绩效管理的定义出发，结合目前中国企业人事管理的实际情况，从绩效管理在人力资源管理系统中的地位，结合绩效管理在人事管理中其它环节的关系，系统论述了绩效管理在人事管理中的目的和作用。

论文关键词：人事管理绩效管理考核

1 绩效管理的定义

绩效管理是一种具有战略意义的管理方法，指为达到某个目标对企业资源进行规划、组织和使用，并实现顾客期望的过程。有效的绩效管理的核心是一系列管理活动的连续不断的循环过程，通过建立由“绩效计划——绩效实施——绩效考核——绩效面谈与反馈——绩效结果的应用”的管理循环，将以往偏重考核的单一模式发展成为考核、反馈和发展员工工作绩效的系统模式。一个绩效管理过程的结束，是另一个绩效管理过程的开始。通过这种循环，个体和组织绩效将得以持续发展。

绩效管理将企业的战略目标分解到各个业务单元，并且分解到每个岗位，通过绩效管理，不仅能够增加员工的工作投入，促进员工潜能的发挥，改进和提高员工个体绩效和部门绩效，

从而提高企业整体的绩效，实现企业的战略目标：而且能够通过上作沟通和交流，发展员工与管理者之间建设性的、开放性的互动关系。给员工提供表达工作愿望和期望的机会，从而不断提高员工的成就感以及对企业的归属感和献身精神。

2绩效管理在人事管理系统中的地位

传统的人力资源管理通常被认为是一种事务性的工作。随着社会的发展，人力资源管理的咨询作用，以及在制定和执行企业战略方面的作用日益加强。越来越多的企业意识到人力资源的优势在获取企业核心竞争力方面的作用，人力资源管理也就成为许多企业用以获得企业竞争优势的工具和手段。

由于绩效管理是将企业的战略目标分解到各个业务单元，并分解到每个人。因此，对每个员工的绩效进行管理、改进和提高，从而提高了企业整体的绩效，企业的生产力和价值随之提高，企业的竞争优势也就由此而获得。

企业的人力资源管理是一个有机系统，这个系统中的各个环节紧密相联。绩效管理在这个系统中占据核心的地位。起到重要的作用。

3绩效管理与人事管理中其它环节的关系

绩效管理是人力资源管理的有机组成部分，它和人力资源规划、招聘管理、薪酬管理、培训与开发等组成人力资源管理。绩效管理在这个系统中占据核心的地位，起到重要的作用。

3.1绩效管理与工作分析的关系

工作分析是绩效管理的重要基础。从广义的角度上说，工作分析也是绩效管理的内容之一。通过工作分析，从而确定企业某个具体岗位的工作职责及其所提供的主要工作产出。并就此制定该职位进行评价的绩效指标。然后按照这些关键绩效

指标确定对该职位任职者进行考核的绩效标准。因此说，工作分析提供了进行绩效管理的一些基本依据。

3.2 绩效管理与薪酬体系的关系

现在越来越多的企业都开始将员工的薪酬与其绩效挂钩，而不再像传统的工资体系中只强调工作本身的价值。目前比较盛行的制定薪酬体系的原理是3p模型，即以职位价值决定薪酬(payforposition)□以绩效决定薪酬(payforperformance)和以任职者的胜任力决定薪酬(payforperson)的有机结合。因此。绩效是决定薪酬的一个重要因素。在不同的组织中。采用不同的薪酬体系，对不同性质的职位而言，绩效所决定的薪酬成分和比例有所区别。通常来说，职位价值决定了薪酬中比较稳定的部分。

而绩效则决定了薪酬中变化的部分，如绩效工资、奖金等。

3.3 绩效管理与人员招聘选拔的关系

在人员招聘过程中，或对人员进行开发的过程中，通常采用各种人事测评手段。包括：纸笔形式的能力测验和个性测验、行为性面谈以及情境模拟技术等。这些人事测评方法主要针对的是人的“潜能”所进行的，侧重考察人的一些价值观、态度、性格、能力倾向或行为风格等难以测量的特征，以此推断人在未来的情境中所能表现出来的行为特征；而绩效考核则是对人的“显质”的评估。侧重考察人们已经表现出来的业绩和行为，是对人的过去表现的评估。尽管两者有时会采用表面上相似的手段，但目的有所不同。为了对一个人进行全面了解，这两种评估手段可以相辅相成，共同提供个体特征的信息。

3.4 绩效管理与培训开发和人力资源规划的关系

由于绩效管理的主要目的是为了解口前人们绩效状况中的

优势和不足，进而改进和提高绩效。因此，培训开发是绩效考核之后的重要工作。在绩效考核之后，主管人员往往需要根据被考核者的绩效现状，结合被考核者个人的发展愿望，与被考核者共同制定绩效改进计划和未来发展计划。人力资源部门则根据员工目前绩效中有待改进的方面，设计整体的培训开发计划，并帮助主管和员工共同实施培训开发。

4在企业人事管理中实施绩效管理目的

实施绩效管理可以使部门职责、岗位职责以及员工必须具备的业务素质、工作能力和工作态度等进一步明确并制度化：使部门和员工的工作行为进一步规范，各个部门和员工明白应该做什么，不应该做什么，从而使部门和员工的工作行为有章可循，激发员工的工作热情；引导部门和员工的工作目标始终与企业的发展目标相一致，极大提高部门及员工工作绩效，培养企业所需要的高质量人力资源，鼓励并驱动企业发展所需要的工作行为。保证企业各种发展目标的彻底实现。

绩效管理上作的目的从总体上来讲主要有以下三个方面：(1)对员工的表现予以及时、明确的反馈(2)以绩效评估结果为基础，对员工薪资做出调整；(3)依据绩效评估情况，对员工将来的发展制定计划或建议。

具体说来，企业通过实行绩效管理要达到以下目的：

- (1) 定义和沟通对上员的期望；
- (2) 帮助上作目标实现；
- (3) 提供给员工有关他们绩效的反馈；
- (4) 指导解决绩效问题，改进员工的绩效；

- (5) 将组织的目标与个人目标联系起来：
- (6) 建立评价员工的有效体系；
- (7) 提供对好的绩效表现的认同原则
- (8) 使员工现有的上作能力得到提高：
- (9) 提供薪酬决策有关的信息：
- (10) 识别培训的需求：
- (11) 将员工个人职业生涯发展规划与组织的整体接班人计划联系起来。

对于中小企业来说，通常在一个绩效管理系统中不可能立即实现上述所有的目的，往往重点针对其中的几个目的：或者，当一套绩效管理系统建立时，主要是为了某几个目的，然后随着绩效管理系统的不断发展。再实现其它的目的。

5在企业人事管理中实施绩效管理的作用

正如上面所介绍的，绩效管理是现代企业人事管理中不可或缺的一环，有效的绩效管理将会给员工、各级经理人员和企业都带来明显的好处，发挥重要的作用。

一是使员工明确工作目标，被授予一定的日常决策的权利，可以对自己的工作业绩进行合理的评价，通过工作提升自身的工作能力。得到合理的回报。

二是对经理人员的作用。对经理人进行合理方式的授权，提高他们的工作积极性，减少日常事务性的工作压力，融洽与员工的关系。提高员工技能，发现员工潜能，帮助员工进行职业生涯规划。提升组织绩效。

三是对企业的作用。绩效管理体系对企业的最大作用体现在战略的执行力方面。绩效管理是战略实现的重要保障，通过绩效管理体系将战略目标落实到具体的人员，从流程上保证了各层级目标实现，最终实现企业战略目标。保证组织的持续成长。另外，绩效管理以绩效为导向的价值观的形成对企业的组织文化建设也发挥重要的作用。

6在人事管理中绩效实施的过程管理

绩效实施过程主要包括两方面的内容：一个是绩效沟通：另一个是员工数据、资料、信息的收集与分析。制定绩效计划后，被考评人就开始按照计划开展工作。在工作过程中，管理者要对被考评人的工作进行指导和监督，对发现的问题及时予以解决，并随时根据实际情况对绩效计划进行调整。在这个过程中，决定绩效管理方法有效与否的就是处于计划与评估之间的环节——持续的绩效沟通和绩效信息的收集与分析。

持续的绩效沟通就是管理者和员工共同工作，以分享有关信息的过程。这些信息包括上作进展情况、潜在的障碍和问题、如何能的解决措施以及管理者如何可能帮助员工等等。持续绩效沟通的目的是可以使一个绩效周期里的每一个人，无论是管理者或是员工，都可以随时获得有关改善上作的信息，并就随时出现的变化达成新的承诺。

绩效沟通包括的内容主要有工作的进展情况：员工和团队是否在正确的达成目标和绩效标准的轨道上运行：如果有偏离方向的趋势，应该采取子什么样的行动扭转这种局面：哪些方面的工作进行得好，哪些方面遇到了困难或障碍：面对目前得情境，要对工作目标和达成目标的行动做出哪些调整：管理人虽用以采取哪些行为来支持员工等等任何一种沟通方式都有其优点和局限性，因此中小企业在选择自己的沟通方式的时候要因地制宜。以最大限度的发挥沟通的效果为原则。采取多种形式的沟通。达到考核者与被考核者充分的交流，实现提高被考核者的绩效的目的。

企业绩效管理的论文篇四

研究shrm与组织绩效的关系需要一个正确揭示各种变量之间关系的理论基础基于不同的理论视角，学者们进行了大量的研究20世纪70年代中期，学者们主要以人力资本理论解释人力资源管理对组织绩效的影响；80年代中后期shrm在理论上出现创新与突破，受产业经济学的“结构行为绩效”研究范式的影响，研究者转而从行为主义视角入手，研究不同环境下shrm对员工行为的影响；而随着以资源为基础的企业观在人力资源管理研究中的渗透，资源理论逐渐成为shrm的主要理论基础虽研究众多，但学者们对于shrm和组织绩效之间的关系还是处于一个黑箱状态这其中的原因固然很多，但缺乏一个正确揭示各种变量之间关系的理论基础显然是十分重要的，各种实证研究和政策建议往往会失败也缘于此，因此厘清不同理论基础下的shrm与组织绩效关系研究框架，明晰各种理论基础的特点与适应条件，有助于深入理解shrm对组织绩效的贡献过程。

企业绩效管理的论文篇五

摘要：随着我们国家教育事业的高速发展，现在高校毕业的本科生、研究生也是翻倍的增加，这样的趋势就给人力资源的战略与管理上加大了难度。本文就这样的情况而言阐述一下人力资源的战略与管理方法。

关键词：人力资源；战略；管理；方法

引言：随着以信息技术为主导的高新技术的发展，互联网和电子商务的应用，人类进入新经济（知识经济）时代，知识在造就组织竞争优势方面的决定性作用日渐显现。全球竞争时代的来临使竞争进入了新的前沿。由于人的需求与价值观趋向多元化，对人的管理变得更复杂了。从而20世纪90年代，人力资源管理研究领域的一个重要变化就是把人力资源看成

是组织战略的贡献者，依靠核心人力资源建立竞争优势和依靠员工实现战略目标成为战略人力资源管理的基本特征。由此可知道人力资源战略与管理方法是多么的重要，以战略为导向，对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、程序和方法的总和。它贯穿于人力资源的整个运动过程，包括人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等环节，以保证组织获得竞争优势和实现最优绩效。这样让我们在战略、管理方法两方面来进行探讨一下。

一、人力资源战略的含义及在企业管理中的作用

1. 人力资源战略的含义

人力资源战略是指管理体系（企业）由内部分析，从整体目标出发，来确定人力资源管理目标的，并通过人力资源的职能活动来实现人力资源管理的目标。库克则认为：人力资源战略是指员工发展决策以及处理对员工工具有重要的和长期的影响决策。它表明了人力资源管理的指导思想和发展方向，而这又给人力资源的计划和发展的奠定了基础。企业人力资源战略是根据企业战略来制定的。科迈斯-麦吉阿等人则把人力资源战略定义为：企业慎重的使用人力资源，为企业的发展谋取竞争优势，它是组织所使用的一个计划或方法，通过人力的有效的工作实现组织的目标。综上所述，可以把人力资源管理战略定义为：根据企业战略来制定人力资源管理计划和方法，并通过人力资源管理活动来实现企业战略目标。

2. 人力资源战略在企业管理中的战略作用

无论是什么企业，要想发展，要想从事生产经营管理活动，就必须拥有人力、物力、财力这三大基础作为前提，其中人力资源是最重要、最关键的资源。在生产构成中人是首要的起决定性作用的要素。生产力包括两个基本要素，一是“人”，二是“物”。任何一个企业要从事企业生产经营

活动，都必须要把这两个要素结合起来。但是这两个要素的地位和作用并非是等同的，首要的起决定性作用的不是物而是人。因为，物是死的、被动的，而人是活的，能动的。人是设计开发新的产品、操纵和管理机器、提供售后服务、制定生产战略、决定组织目标。一个企业如果没有一套良好的引人、用人留人的方法和机制，没有有效的人力资源战略，要达到其使命和想象中的目标是不可能的。人力资源在企业管理中的战略作用主要体现在扩展人力资本，保证有效成本系统两个方面。

2.1扩展人力资本。扩展人力资本作为企业战略发展作用的一部分，人力资源管理要努力实现提高人力资源的能力，尤其是要发展提高以后对企业发展前景所需要的能力；通过人力资源的培训和开发来缩短乃至消除企业之中技能和工作人员之间的技能差距。其主要活动是在企业内部给工作人员提供现实指导并为员工设计好的职业生涯和发展方向；通过培训和开发能使员工获得在企业中进一步发展和升职的能力和知识储备。此外，还可以通过与企业的战略目标相一致的绩效评估系统和薪酬系统的设立来增强企业人力资本的竞争力和生存力，达到扩展人力资本的目的。

2.2保证有效成本系统。作为企业战略的执行者，人力资源管理以合法有效的方法来保证人力资源服务。根据一些调查表明，对人力资源的管理分配和它们对企业的实际价值之间有一定的差异，人力资源管理的大部分时间在行政管理上。而人力资源管理的最大价值是战略管理上，行政管理只是起到辅助的作用。在过去的几十年里，很多国家和地区制定了与人力资源管理相关的法律和规定。其作用是，使企业的人力资源管理人员必须花费大量的时间和精力去学习和保证其工作遵守这些法律和规定。人力资源管理任务就是保证企业内的管理者和员工了解这些法律和规定，以减少相关的法律问题。所以，从某种程度上来看，人力资源管理的主要工作是减少企业所面对的法律问题，从而减少因法律问题而导致的成本开销问题。

二、人力资源管理的方法

1. “危机式”管理

在世界著名大企业中，随着经济竞争的形式越来越严峻，有相当一部分企业进入维持和衰退阶段。可口可乐、福特这样的大公司大企业，也曾出现大量的经营亏损。为了改变状况，美国企业较为重视推荐使用“危机式”生产管理方法，掀起了一股“末日管理”的浪潮。

美国企业认为如果我们的经营者，不向我们的员工表明危机的存在，不与员工沟通和学习，那么我们的经营者很快就失去信誉，因而也会失去效益。美国技术公司总裁威廉·伟思看到，去世界已经变成了竞争的战场，全球电讯业正在变革中起着重要的作用。因此，他大胆的用两个善于大胆改革的高级管理人员为副董事长，免去了4名倾向于稳中求发展的高级人员职务，在职工中广泛宣传有些企业忽视产品质量、成本上升、导致失去用户的危机，他要全体员工知道，如果一个像我们这样的技术公司不把产品质量、生产成本及用户时刻放在第一位，公司的就会走向破产。

2. “破格式”管理

在诸多的企业管理方法中，都是用人事为了达到变革创新为目的的。因此世界上的有名的企业都会根据其公司特有的内部竞争形式的变化，积极实行人事管理办法进行制度改革，以激发员工的创造性。

在日、韩的国企中，过去一直都是以员工的工作年限（也就是我们所说的工龄）作为评估升职和提高薪水的依据，即是“年功制度”，这种制度适应了企业快速膨胀时期对用人的要求，提供了人的发展和就业的机会。20世纪80年代以来，这些发达的企业进入了相对稳定的阶段，以上制度已经不能满足员工的升职欲望了，使人事工作的活动能力下降。90年

代初，日本、韩国发达的企业逐渐的开始着手改革人事制度，大力推行根据个人的工作能力和成果决定升职员工的尺子，这就是“破格式”的新的人事制度，收到了较好的效果。

世界上大企业的人事制度的变革，充分的反映出对人的潜力的挖掘，以搞活人事制度搞活企业组织结构，注意培养和形成企业内部的“牛人”机制，形成竞争、奋发、进取、开拓、创新的新气象。

结语：

人力资源的战略管理，要求管理者从思想上树立起长远的战略管理思想，做任何人员安排时，都要以实现企业的战略目标为出发点，把目光放长远，再品目量材任才，实现人力资源的有效管理。人力资源管理方法就世界的两个例子给大家介绍一下，这种管理的方法不是在什么时候都能用的，只是在那个时候，那种情况下，所用的方法都不是万能的，都要有前提的不是吗。本文的不足之处，没有向大家充分的解释怎么样的管理才是正确的，以为没有前提得情况下，我不能妄下结论。

参考文献：

企业绩效管理的论文篇六

俗话说：“千金易得，一将难求”在古代人们就已经意识到了人才的重要性，而对于现今发达的社会而言其重要性更是加倍提高。因此在这样的情况下企业想要取得成功提高自己的绩效那就必须要对人力资源有着格外的重视。人力资源的管理其实并非是一个新鲜的概念，但是如今所提到的战略人力资源管理却相对比较新颖，尽管这个概念在1981年就已经被提出，但是真正被应用在中国却还是近些年的事情。近些年我国的经济水平极速提高其在公司管理方面也出现了很多问题，尤其是在人力资源方面更是问题百出，在这种

情况下人们才将目光逐渐聚焦在战略性人力资源管理方面。对于战略人力资源管理或许很多人都很陌生，今天笔者就通过本文为大家来介绍一下战略人力资源并且要分析战略人力资源管理对企业绩效的影响。

一、战略人力资源管理的概念及现状

我们首先要明确一下战略人力资源管理的定义，战略人力资源管理是指为了实现组织长期目标，以战略为导向，对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、程序和方法的总和。对于这方面我国目前做的还不算太好，而外国尤其是德国和日本在这方面却做的非常到位，在日本和德国其对人才的培养都是从小做起的，很多日本人和德国人在中等教育时就已经开始进行专业的技术学校进行学习，并且这部分费用是由未来要雇佣他们的公司来支付的。尤其是在日本其对人才还有着终身雇佣制。日本与德国以这样的方式来对人才进行培养以补充自己的人才流失其取得的效果是非常显著的，这种对于人才的培养以及管理也是战略人力资源管理的一部分。

二、企业绩效的概念

企业绩效主要是企业完成某一任务和完成任务的效率效能也是企业员工绩效的有机结合，企业绩效的理论所研究的内容结果和过程并重，还有利益的相关者等。由于企业绩效本身只是一个结果而非是一个可操控的过程，所以对于企业绩效本身是无法进行管理的，企业只能通过对于其生产或经营过程的各方面进行管理从而提高企业的绩效。因此对于企业绩效而言许多不同的生产和经营的要素都会对其最终结果有着直接或间接的影响。

三、战略人力资源管理对企业绩效的影响

（一）战略人力资源管理对企业绩效影响因素分析。

对于企业绩效而言能够影响它的因素很多，而战略人力资源管理对其产生的影响也是多方面多维度的，这种影响不仅仅只局限于个点上面而是个多样性的呈树干是分布的影响。在战略人力资源管理对企业绩效的影响因素中，业务流程也属于战略人力资源管理的范畴之内，业务流程是企业为了能够达到其利润目标或是其他目的而围绕此目标所展开的一系列活动。战略人力资源管理对业务流程的优化可以在最大程度上保证企业的绩效。其对业务流程的优化程度越高使其业务流转速度越快就会使得企业积压的货物或者资源更少，提高企业的. 库存流转速度从而使得企业的绩效得到提高。

（二）战略人力资源管理对企业绩效影响作用。

战略人力资源管理对企业绩效影响的作用体现在多个环节，其中对员工特征的作用方面，能够从选人以及育人等几个方面加以阐述，选人战略人力资源管理在实际的选人过程中主要有两种方式，外部招聘和内部的选拔。我们首先来说外部招聘方面的影响，企业哎外部进行招聘其最终目的是为了企业可以拥有其急需的人才或者是人力资源战略方面所需要的人才，而这些人才的招募也可以使得企业被注入新鲜的血液。这种招募行为对企业的改革创新都比较有利。而在内部的选拔方面主要是从企业的内部实施考核措施选取合适的人才，对员工有着激励的作用。

四、应用战略人力资源管理提升企业绩效的改善方案

（一）利用战略人力资源管理让人力资源管理与企业战略相匹配。

战略人力资源管理首先需要考虑的事情就是其是否与企业的战略目标是有合力的，即两者是否是相互匹配而非有所冲突的。我们应当充分地认识到战略人力资源管理是要服务于企业战略目标的，两者的关系应当是相辅相成的。在对企业的人力进行战略管理时应当充分考虑到企业的实际情况并且设

定好一定的风险目标不能对其在实行战略人力资源管理时可能出现的风险视而不见，从而造成企业的人力资源系统出现系统性危机。一个企业想要更好的发展其战略人力资源管理目标定是与企业战略目标相致的。

（二）利用战略人力资源管理优化企业人力资源配置。

人力资源的配置对于个企业而言是十分重要的，因此利用战略人力资源管理对企业的人力资源配置进行优化处理，是十分重要的。面对当前的发展形势要能够保持企业的灵活性，尽量结合实际的需要来适时的增加及去除相应岗位。作为一个具有良好竞争力的企业首先是要保证其企业内部有着一套严密且公平的优胜劣汰的竞聘上岗机制，并且这套机制应当有着一套与之相匹配的奖励制度，使得职工在有压力的情况下还有着希望二者有机结合才能调动起员工的工作积极性。保证了员工的工作积极性自然会使得企业的绩效得以提升。

五、结束语

战略人力资源管理对于企业的绩效有着许多直接或间接的影响，我们应当充分利用企业的战略人力资源管理来提升企业的绩效。各大企业应当及早的将战略人力资源管理重视起来从而减少人才的流失以及提升人才的创造或工作的积极性从而使得企业的竞争力与生命力更加强盛。

企业绩效管理的论文篇七

人力资源管理与企业绩效刍议

摘要：现行绩效管理是企业人力资源管理系统的的重要组成部分。随着市场经济的飞速发展，各个单位机构都在不断完善自身的管理体系，以促进企业整体管理水平良性化健康发展；而加强企业内部的人事管理，是现行趋势下人力资源管理制度的工作体系重心所在。文章在提出人力资源管理对企业绩

效在不同的层面上有影响的基础上，对个体层面上人力资源管理对企业绩效的影响进行了详细探讨和总结。

关键词：人力资源；企业绩效；考核

一、引言

绩效考核考评制度是企业机构绩效管理系统重心内容，同时绩效考核也是人力资源管理工作的基础性必要管理实施工作。把握绩效考核的原则、方法和程序，了解考核标准与发掘能力之间的关系，有利于增强考核的效度和信度，提高组织的工作效率和个人的综合素质。现行的企业人事管理已逐步面向了人力资源管理，而对于企业管理不单是身份管理，更变化为岗位职能管理，因此，员工考核测评、激励协调相结合的绩效考核管理制度的设立尤为重要，科学有效的绩效考核制度可以使所有员工找到、认清自身差异，并实现人尽其才、事得其人、人事相宜的组织管理目标。正确对待和设立符合自身企业的考评机制，同时将定量考核与年度综合考核机制相互渗透、有机结合，可有效提高绩效考核的管理效用，并充分发挥出绩效管理的激励促进科学化管理作用，从而保证了企业整体管理职能的实现。本文拟就绩效考核在企业中的应用，结合笔者自身从事人力资源管理工作和遇到的实际问题，进行初浅的探讨，力求找出解决问题的办法。

二、绩效考核工作目前普遍存在的问题

第一，观念守旧，管理意识与认识不够明确到位。目前，经济管理人力资源管理体制管理制度已成为主流趋势，但部分企业人员管理模式仍然不能完全适应新时代下的管理机制，或者还可以说说是固守传统的人员管理模式，时至今日，身份管理不等于人事管理，更重要的是职能效用的科学化管理。因此，部分企业在现行管理模式上对以往传统的管理模式不能有效结合，缺乏足够深刻的认识，对人员职能、不同编制、

考核内容的管理质量上都有所差别，尽管实行绩效考核制度，但只是表现形式上做文章，没有一个合理的运行管理考评机制，年度结尾才匆匆仓促考核，由管理人事部门发放年度考核表，匆匆填写，形式上应付了事，而没有年度具体总结，具体性的审评、反馈等的相关部署策略，单位内部工作人员就由此不予重视。因此，考核与实践的成果效用就发挥不出来，从而影响企业管理整体职能发挥。

第二，沟通低效，缺乏积极性。由于单位领导与单位职工之间存在级别、上下属关系，有些部门单位领导并不关心属下以及单位部门职工的工作状态与需求，只派发、部署、指挥一定的工作任务，所以在有效考核管理中，根本不能实质性的根据员工自身特点进行“对症下药”，从而使单位内部管理氛围缺少主动积极性质，更不利于员工之间的工作绩效，另外，正因为领导的表率作用，如若领导之间都对员工漠不关心，不能因人而异的做出管理部署，员工之间也就很难认可领导，同时员工也不能从领导方面了解到其对自身的绩效认可程度，从而达不到激励职工的作用，致使员工工作缺乏主动性、积极性。

第三，缺乏科学、系统、长效的奖惩管理机制。企业绩效考核的目的就是要使职工能发挥出充分的岗位职能，并用制度加以规划体现出管理计划、组织、协调、控制以及指挥的管理控制职能。而多数企业职工只对考核结果重视，却忽视了长久性的奖惩管理机制，真正长久性的考核管理机制首先要足够明确，其次要足够合理，以另全体职工都能感到极体荣誉感为标准，以全新积极面貌面对工作的各路问题，而现行部分企业往往缺乏合约性，仅凭领导的喜好或者一个人说了算，朝令夕改，这样没有激励的管理考评制度，一是考核结果如果与奖金、薪酬挂钩却非常的有限，就很难使得员工的积极性充分调动起来，二是领导的一人做主，另职工缺乏信心、以及使职工没有工作缺乏动力，从而很难使工作与职工之间的关系有机协调起来。

三、改进企业绩效考核管理工作的思路与方法

第一，强化对绩效考核考评制度的认识。绩效考评机制是人力资源体系的重要组成部分，是一项人力基础性管理工作。考核制度不仅要正确运用考评机制标准和方法，还要首先要积极的做宣传、鼓励的沟通性工作，从而增强企业工作人员对绩效考核测评制度观念的转变，增强内部服务思想意识、效率意识、市场竞争意识，以促进全体工作人员充分了解绩效考核工作的重要性与必要性。

第二，从改变管理观念入手，让绩效考核在整体环境中发挥优势要为绩效考核创建一种环境和氛围。因为大多数企业员工还习惯于埋个地雷、端个炮楼的工作方法，还不习惯于职业化、表格化、模板化、规范化的管理，重复劳动、重叠的管理还十分多，这就是效率不高的根源。必须从观念上改变这种管理模式，不管是通过绩效考核再造管理模式，还是用其他方式改变企业整体环境来促进绩效考核，目的都是为了建立一个理想的执行环境。将考核融入对事情的监督与落实上来，重视每一个细节，落实每一个细节。

第三，施行分类考核，构建合理科学的评价制度体系。由于各个企业的工作重心、岗位职能、工作任务都有所差异，所以不能用统一性的评价尺度去衡量所有人的工作标准，不同工作性质、不同类别的工作职工所设立的评价基准不能完全都一样。因此，应采取科学的方法进行考核，坚持以定量为主、定性为辅的考核机制，从而减少实际考核评估中全部遵从领导为主的管理测评模式，以让更多的职工参与到新管理测评方法的考核去，从而提高民主化测评并重视民主化测评工作；这样做既可以提高考核的效率，又可以避免领导一个人说了算、朝令昔改缺乏应有的信用或极端民主化的现象。

第四，强化绩效考评机制的反馈与沟通。绩效考核中应加强人员信息之间的传递与沟通，以使考核主体更能了解被考核职工的工作具体情况，因此才能依据实践性的考核机制作出

客观的评价，从而使考核人事管理人员认清企业组织目标与个人目标之间的工作组织期望的差距，才能不断在原有的测评机制上作出创新改变，因此，只有通过强化考核过程之间的沟通协作、作出及时反馈、加强互动等考评协作交流方式，从而为设立更加完善的绩效考批评机制作出有力铺垫，最终促进考核实现激励与鞭策的作用，用以不断提高职工的积极工作意识。

第五，绩效考核需要取得广大员工的理解与支持通过培训来推动员工职业化进程，以确保员工的工作和职场表现符合企业制定的工作程序、方法、要求。通过指导、宣传、贯彻等方式，使员工树立正确的绩效考核观念，了解绩效考核的真正目的是发现问题，提高员工绩效，在帮助员工的同时，帮助企业提高绩效。同时，考核的执行者应不断保持与员工的交流，制造一个开放的环境。要想通过绩效考核的运行，达到提高企业效率的目的，它必然要有广大的员工群众支持基础。

四、结束语

综上所述，作为推行企业员工绩效考核工作的各级领导和人力资源工作者，作为被考核对象，要认真对待绩效考核工作，进而整合企业资源，优化人力资源，使企业在激烈竞争与飞速变化的市场环境中立于不败之地，让企业产品的质量、成本、新品研发的速度，都达到更高的水平。同时，还想通过本课题的探讨，开启企业制度化、职业化、表格化、模板化、规范化等管理之门。要根据企业的管理环境推行绩效考核，从而通过绩效考核再造企业管理模式，带动其他管理工作进步，才是本课题最终的目的。

企业绩效管理的论文篇八

摘要：近年来我国的经济得到了飞速的发展，一跃成为全球第二大经济体，伴随着经济发展速度的不断增长，我国企业

之间的竞争也越发的激烈，一个企业要想在激烈的市场竞争中生存下来，人力资源是其取胜的一个关键因素。所以，当代企业之间的竞争，实质上就是人才之间的竞争，如何对人才进行更好的管理和利用，就是企业人力资源管理工作的内容。无论是大型企业还是中小型企业，他们都十分注重对于人力资源的管理，而随着研究的不断深入，企业人力资源管理的理论和方法也在进一步的丰富，柔性管理就是一种人力资源管理方式。在这种模式之，十分注重“以人为本”和“人性化”，所以柔性管理在许多的企业之中得到了应用，粗也取得了较好的效果。本文结合实际案例，就企业人力资源管理中柔性管理模式进行了一定的研究。

关键词：人力资源管理柔性管理模式以人为本

一、前言

面临着激烈的市场竞争，企业越来越重视其人力资源管理，只有有效地对于企业的人力资源加以管理和应用，才能够使得企业取得更好的发展，但是传统的企业人力资源管理模式过于死板，不够人性化，这对于企业的发展是极为不利的。在传统的人力资源管理模式中，往往没有对人引起足够的重视，管理的机制也不具备弹性，所以严重的阻碍了企业人力资源管理的发展。而将柔性管理模式应用在企业人力资源管理之中，对于人予以充分的尊重和保护，从而实现以人为本的人力资源管理，人作为知识技能的载体，只有对其价值进行充分的发掘，才能够有效的提高企业的竞争力。因此对于企业人力资源管理中的柔性管理模式进行研究有着非常重要的意义。

二、人力资源管理及柔性管理模式概述

1. 人力资源管理概述

人力资源这一概念起源于西方，经过多年的发展，人力资源

管理理论已经广为学术界及企业界接受。对于人力资源管理的定义，大致有以下几个观点：第一，所谓人力资源管理，就是管理人员为了对工作场所的个体进行适当的管理而履行的普通管理职能；第二种观点指出人力资源管理就是人事管理；第三种观点认为人力资源管理是一种复杂的管理方式，这种管理方式是为了躲避工会和掩饰管理控制方法。但总而言之，人力资源管理就是指的对于人力这个特殊的资源有效合理的开发和利用以及进行科学的管理。随着时代的变化，人力资源管理也在处在不断的变化之中，人力资源管理的相关理论也在不断地被完善。在现代经济全球化的进程中，诸多的影响因素在推动着我国人力资源管理的进步。企业也对人力资源管理引起了足够的重视，纵观目前的企业发展，笔者认为我国企业人力资源管理有以下发展趋势：第一是战略性人力资源管理将成为企业人力资源管理的关键；第二是知识工作者的开发和管理将在企业中占据着更重要的地位；第三是网络化的组织，随着网络技术的发展，人力资源管理势必也将实现网络化的组织；第四是人力资源管理的外包，部分企业对于人力资源不能进行良好的管理，便将其进行外包，让专业的人力资源管理机构来对其进行管理。

2. 柔性管理模式概述

在二十世纪的中期，人本主义思想得到了广泛的普及，此时柔性管理也开始出现。所谓的柔性管理，就是指的在管理的过程中，始终将人视为管理的核心，并且对于个体的需求予以充分的尊重。但是要对企业人力资源管理中的柔性管理进行更好的理解，就需要明确以下几个方面的理念：第一，之所以要应用柔性管理，其目的就在于使得组织对于外部环境的适应能力能够得以增强，同时有效的促进组织目标的完成；第二，企业人力资源管理中柔性管理的客体是人；第三，柔性管理的本质仍然是一种管理方式；第四，柔性管理和刚性管理是并存的，但是二者相互对立；第五，柔性管理往往是体现在构成组织的体系之中的。

在柔性管理模式之中，最为重要的一点就是必须要在以人为本的基础上不断地进行自我改善，企业传统的管理模式都是通过一系列的规章制度来对人的行为进行管理，通过对人的硬性管理来实现相应的目标，而并未注重人的需求。所以说可见传统的企业管理方式都是建立在规章制度的基础之上的，并没有过多的关注人。而柔性管理模式则不同，它所强调的是以人为中心，进行人性化的管理，这种管理模式是基于个体的心理诉求以及行为规律的，所采取的并不是一些强制性的措施，所以说就使得柔性管理具有以下几个方面的特征：首先，柔性管理模式具有内在驱动性，柔性管理所凭借的不仅仅是规章制度，而是企业员工内心的心理倾向，使得员工自发地调动自身的潜力，然后主动将自己的能力转化为企业发展所需要的动力；其次，柔性管理的影响还具有持久性特征，传统的刚性管理往往只会在短期内对于员工造成影响，而柔性管理则是将这些规章制度进一步演化成为了员工内在的主动承诺，从而使得员工能够自觉的进行行动，并且持续较长的时间，虽然形成自觉行动的这一时间较长，但是对于员工所造成的影响时间也非常长，所以柔性管理具有持久性的特征；再次，柔性管理激励相比于其它的激励方式往往更加的有效，柔性管理致力于满足企业员工各个层次上的需求，所以能够较好实现对于企业员工的激励；最后，柔性管理的灵活性和适应性也更强，通过柔性管理能够对于环境变化所带来的一系列影响进行有效的处理，从而使得企业能够准确地对于人力资源进行调整，提高其竞争力。

三、企业人力资源管理中柔性管理模式的应用策略分析

1. 完善柔性管理的制度建设

在进行企业人力资源管理的过程中，要想对柔性管理模式加以有效的应用，首先就必须完善相关的柔性管理制度建设。因为制度是实践的基础，它是企业全体员工的行为准则，虽然柔性管理不同于刚性管理，不过分地依赖于规章制度，但是基本的制度建设仍然需要完善，所以必须要建立起完善的

柔性管理制度。在进行柔性管理制度建设的时候，首先必须要坚持的一个原则就是“以人为本”，传统的企业管理制度往往没有对企业员工引起足够的重视，所以要想应用柔性管理模式，首先必须要在制度中对“以人为本”这一理念加以贯彻和落实。其次，制度体系还必须要完善和健全，对于企业人力资源管理过程中可能出现的任何问题，在制度体系中都必须要有体现，并且能够为其提供可供参照的解决办法，所以对于制度的体系的建立必须要力求完善；再次，在建立起相应的制度之后，就必须要对于制度进行有效的执行，柔性管理模式中也不例外，只有有效地对制度加以执行，才能够使得柔性管理模式得到更好的应用；最后，对于柔性管理制度的建立，必须要得到企业全体员工的认可和了解，只有企业全体员工都认可和了解相应的制度，才能够使得柔性管理模式在企业之中得到更好的应用。在企业之中，对柔性管理模式加以应用的过程中，建立了清晰的绩效管理目标以及长效化的运行机制，保证绩效经理人权限的可行性。在绩效目标制定、kpi标准的制定、确定薪酬级差、考核结果应用等模块，充分考虑绩效经理人意志，完善绩效管理流程，同时在流程中明确绩效经理人权责利，保证绩效经理人的工作具有掌控性、可实现性。

2. 完善绩效柔性化管理

要使得柔性管理模式在企业人力资源管理中得到更好的应用，还必须要注重对于绩效的柔性化管理。绩效管理是企业人力资源管理中的一个重要内容，所以对于企业员工绩效进行有效的管理，并且将柔性管理应用到企业员工的绩效管理之中，从而使得员工能够更加清楚自己的业绩情况。而要对员工绩效进行有效的管理，首先就需要对于企业员工的绩效进行有效的评估，绩效评估的方式有很多种，所以企业应当依据自身的实际情况来对绩效评估的方式进行选择。在企业中，通过对于绩效管理流程全寿命周期加以梳理，按照人力资源柔性管理理念要求，充分地发挥了绩效经理人主观能动性，有效地识别柔性管理模块，建立全过程的pdca沟通体系，提升

柔性绩效管理水平。为实现人力资源的柔性化管理，企业建立起了基于绩效管理全寿命周期的柔性管理模块，在模块中对于绩效管理的体系和主要内容进行了有效的划分，同时明确了各个部分的“柔性”要素。在建立起该模块之后，有效地分解了绩效管理体系，实现了对于管理内容的梳理，公司的绩效管理体系由绩效计划、绩效实施、绩效评估反馈和绩效改进四个阶段构成，结合企业绩效管理流程，明确各阶段的主要内容。

同时在企业之中，为了进一步提高其绩效柔性管理水平，还对柔性要素进行了有效的分析，对于“刚性”和“柔性”管理的要点进行了有效的区分，对于柔性绩效管理的要素进行有效的识别。柔性绩效管理所秉承的是以人为本的理念，所以企业在进行柔性绩效管理的过程中，十分注重对于员工的尊重，保证员工之间的平等，从而使得企业员工的主观能动性能够得到有效的发挥，进而把组织绩效目标的实现转变成为了企业员工一种自觉的行为，所以企业在对规范kpi进行分解及绩效计划加以制定的时候，都十分注重企业与员工之间的双向沟通。同时企业还将管理过程中的各个柔性管理要点进行了串联，从而形成了一个完善的柔性绩效管理链条，在这个链条中，主要包括了计划沟通、辅导沟通、反馈沟通和改进阶段沟通等，建立起了完善的沟通体系，从而使得柔性管理得到了有效的落实。

3. 建立起有效的沟通体系

在企业进行人力资源管理的过程中，要想对柔性管理模式加以更好的应用，还必须要注重沟通，通过沟通管理来使得企业精神和企业文化得到有效的提升，所以说沟通在企业人力资源柔性管理中也是一个非常重要的内容。对于企业的人力资源管理而言，最好的管理效果就是使得企业的外在需求能够内化成为员工的观念及自觉行为，能够认同企业的价值观、目标及责任，从而实现自我管理。而要想使得管理者和企业员工进行有效的沟通，首先就必须要建立起良好的沟通体制。

而在企业之中，沟通又可以分为正式沟通和非正式沟通，只有将两种沟通方式有效地结合在一起，才能够取得较好的沟通效果，使得沟通在企业人力资源管理中发挥应有的作用。企业人力资源柔性管理中的沟通应该是自上而下的，所以企业领导和管理者首先应该意识到沟通的重要性，多创造机会与企业员工进行交流，通过有效的沟通交流来增强员工对于企业的认同感，从而更加有利于企业人力资源管理工作的开展。

在企业之中，建立起了基于柔性绩效管理流程的沟通体系，在整个柔性管理模块之中，沟通是主要的手段，它贯穿于整个绩效管理的流程，并且与绩效管理pdca循环阶段对应，构成了沟通体系的pdca循环。企业在与企业员工进行沟通的过程中，首先选择了合适的沟通方式，企业所采用的沟通方式主要包括以下几种：第一是员工大会，绩效经理人通过制定绩效计划的机会对企业员工进行动员，使得基层的员工能够了解公司的发展前景和战略目标，从而使得企业员工能够朝着这一目标而不断的努力；第二，通过召开部门或者是团队会议，利用会议的召开来对于每个员工的分工加以明确，同时实现管理者与员工之间的沟通；第三，采用面谈沟通，绩效经理人单独地同员工进行沟通，针对员工的困难予以相应的帮助，从而使得员工的归属感得以增强，进而更加有利于企业的人力资源管理；第四，采用开放式办公的方式来鼓励员工和经理人之间的沟通。

四、结语

对于一个企业而言，人力资源管理有着非常重要的意义，而在当前的时代背景下，再应用传统的刚性管理已经不能够很好地满足企业人力资源管理的要求，所以必须要在企业人力资源管理中合理地对于柔性管理模式加以应用，实现以人为本的人力资源管理，才能够使得企业的竞争力得到有效的提高，同时进一步促进企业的发展。