

人力资源管理经验分享之四步提高员工绩效人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/547/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_547822.htm

提高员工的工作绩效，促成企业的健康发展，应当从以下四个方面对员工进行管理。（一）知人对员工进行客观的素质能力评价（知其所长）

- 1、建立一套科学先进的测评体系，该体系应当包括学历学位、专业技术任职资格、民主评议、领导认定、任务完成度以及其他一些具体的测评指标。
- 2、赛马不相马。这是很多国内著名企业比如海尔、联想所坚持的人才观。伯乐仅靠相马发家致富的时代也一去不返了，“是骡子是马，拉出来溜溜”。考|试/大既然要赛马，就要为他们提供赛马场，也就是要为人才提供一定的岗位，看他们在实际工作中的能力高低、业绩好坏。同时还要为他们划出跑道，也就是要为他们制订游戏规则，让他们在制度、规定和文化的约束下通过公平正当的竞争进行竞赛，并从中挑选出适合企业发展的高素质人才。通过能力素质测评，对每一名员工作出客观公正的评价，掌握他们每个人的长处和短处，为下一步善任的工作打下坚实的基础。

（二）善任追求高度的人岗匹配（用其所长）

- 1、分类管理，双轨发展。人的个性多种多样，有指挥型、关系型、智力型和工兵型等类别，不同的个性需要有不同的管理方式。同样，对于高层管理者、中层管理者和普通的员工也需要分类指导、分类管理。对烟草行业来讲，正式职工、聘用员工和临时工也都需要采取不同的管理手段来管理。考|试/大双轨发展，就是要实行行政职务和专业技术职务的双轨运行，为每一种类别的人员提供发展的空间，打通成

才渠道。2、定编定员，科学设岗。定编定员，就是要把不合格的富余人员分流出去，让员工保持压力和活力，进一步提高工作效率；科学设岗，就是要通过对工作任务的深入研究，制订科学的工作流程，设置合理的工作岗位，搞好每个岗位之间的业务衔接，提高岗位设置的科学化。3、明确职责，发挥专长。通过制定科学的岗位说明书，详细说明每个岗位的工作职责、工作内容、目标要求以及所需人才的素质能力要求，将岗位责任进一步明晰化，充分发挥每位员工的特长，促进岗位目标的顺利实现。

（三）激励采取科学的激励手段（促长发挥）构建科学先进的激励机制，对于提高员工的工作积极性、主动性和创造力是极其重要的。考试/大没有一套健全的激励措施，没有奖罚分明，工作绩效的提高将会成为企业管理者的一厢情愿。

1、激励的主要方式。激励方式主要分为物质激励和精神激励。物质激励包括薪酬分配、职务晋升、劳保福利等，精神激励包括企业文化、情感沟通、榜样示范、期望激励、赞美激励等。薪酬分配、职务晋升激励是当前应用最为普遍的。这就需要切实加强绩效管理，从绩效目标的制订、过程的指挥、协调、沟通，绩效考核的实施的落实几个环节加强管理，最终落实绩效报酬。只有加强绩效管理，严格公正地进行绩效考核，及时发现和解决问题，不断促进绩效的提升，才是其根本的目的。从这个意义上来说，企业管理者和绩效考核人员应当是员工的“绩效伙伴”，而不是“监令官”。要把素质能力培训与业绩水平结合起来，综合评判员工的能力，作为职务晋升激励手段的主要参考依据，这样的人才选择才是最科学、最先进的方式。

（四）培训构建长效的培训机制（促长更长）员工素质能

力的提升和主观能动性的发挥都需要企业加强教育培训，关键是要构建教育培训的长效机制。考试/大建设学习型组织是确保企业长远发展的必由之路。这就要求企业管理者要高度重视企业的学习教育培训，要舍得花费人力、物力、财务来促进员工素质能力的提升。最为关键是要积极倡导学习文化，营造浓厚的学习氛围，促进员工学习的主动性。加强教育培训不仅是要提高员工的业务技能，更新知识结构，更为重要的是要培训员工三个方面的意识和能力。一是培育责任意识。责任是一种品格、一种追求，没有对岗位工作和企业发展的高度的责任感，就不会有良好的工作绩效表现。二是要培育创新思维的能力。通过教育培训，引导员工勤于思考、关于钻研、积极思维，不断突破习惯性思维方式，进一步增强创新能力。三是要培育卓越精神。没有要做就做最好，要干就要争创一流的卓越精神，就不会有一流的工作作风和工作业绩。企业管理者要通过对人才队伍的科学管理，知人善任，用人所长，附之以科学的激励方式和长效的教育培训，不断提高员工的绩效水平，满足员工价值自我实现的需要，促进企业的健康可持续发展，打造一个注重学习、充满活力、员工发展与企业发展河蟹一致的常青企业。"#F8F8F8"

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com