

内控导向人力资源管理实践与组织绩效研究

戚丽敏

卓资县水资源保护中心, 内蒙古 乌兰察布 012000

[摘要] 人力资源管控作为中国企业工作和管理中非常重要的内容和领域, 对企业竞争力和管理水平的提升和提升有着深远的影响。堪称新时代企业竞争的本质。但是, 受企业和社会性质的影响, 人力资源管理还存在一些问题。新时期人力资源管理的缺陷和不足越来越明显。资源管理理念, 用人力资源管理为企业经济效益的提升做出贡献。在当今市场经济建设中, 信息化的应用已成为时代的主流。鉴于信息化管理的重要性, 在事业单位改革过程中, 也积极推进信息化建设, 从而构建完善的人力资源管理信息系统, 并依托信息化系统的优势, 提高水平为机构改革发展培养更多优秀人才, 实现机构服务功能, 促进机构发展。文章对内控导向人力资源管理实践与组织绩效进行了研究分析, 以供参考。

[关键词] 内控导向; 人力资源; 组织绩效

DOI: 10.33142/mem.v3i1.5810

中图分类号: C93

文献标识码: A

Research on Internal Control Oriented Human Resource Management Practice and Organizational Performance

QI Limin

Zhuozi County Water Resources Protection Center, Wulanchabu, Inner Mongolia, 012000, China

Abstract: As a very important content and field in the work and management of Chinese enterprises, human resource management and control has a far-reaching impact on the improvement of enterprise competitiveness and management level. It can be called the essence of enterprise competition in the new era. However, affected by the nature of enterprises and society, there are still some problems in human resource management. In the new era, the defects and deficiencies of human resource management are becoming more and more obvious. The concept of resource management, using human resource management to contribute to the improvement of economic benefits of enterprises. In today's market economy construction, the application of informatization has become the mainstream of the times. In view of the importance of information management, in the process of institutional reform, we also actively promote information construction, so as to build a perfect human resource management information system, improve the level, cultivate more excellent talents for institutional reform and development, realize institutional service functions and promote institutional development by relying on the advantages of information system. This paper studies and analyzes the practice of internal control oriented human resource management and organizational performance for reference.

Keywords: internal control orientation; human resources; organizational performance

引言

人力资源管理是企业运营管理的重要内容, 人力资源管理的水平, 直接影响到企业整体的管理水平, 以及企业的竞争力, 是现代企业管理的重点。企业管理实际上就是对人的管理, 只有提升人员的管理水平, 才能让企业高效的运行。尤其是现代社会以知识经济为主导, 人才是企业生存发展的重要因素, 也是核心的竞争力。目前企业对人才的争夺也更加的激烈。企业竞争力提升的关键就是提高人力资源管理的水平。创新人力资源管理方式, 重视激励机制在人力资源管理中的应用, 充分发挥企业员工的能动性, 提升企业整体效率, 促进企业竞争力的提升, 以人力资源管理优势, 促进企业整体竞争力的提高。

1 企业人力资源管理中绩效考核的作用

事业单位绩效评估系统一般通过对员工的工作能力和绩效的定量分析, 以及有效的反馈评估机制, 对内部员

工进行绩效评估。对员工工作能力和工作表现的定量研究可以激发员工对工作的热情。有效的反馈评估机制可以帮助更有效、更有针对性地进行绩效评估, 将绩效考核作为一个机构的人事管理指标, 与工人的工资直接和工作量挂钩, 从而工人的工作量和工作内容及时进行评估。这种调整也有利于该机构工作人员薪酬的公平和一体化, 在提高机构管理效率和促进其和谐发展方面发挥了重要作用。在我们传统的按企业划分工资的制度中, 高生产率和高工作能力的工人不仅对他们的动机和动机有严重的影响, 而且对他们的表现也有严重的影响。评价制度的效力对提高各机构工作的效力和该机构的和谐发展产生了严重的消极影响。prestatiebeoordelingssysteem 优化的雇员的薪酬管理方式的基础上, 传统的薪酬制度, 接到通知的薪酬将根据员工的表现, 实施制裁低效和不擅长的工人能够工作, 以便实现效率的好员工。使工资分配更加公平和合理。

对绩效评估系统的定量研究使得通过特定的数值分析来量化员工的日常工作绩效成为可能。基于绩效评估系统分析的结果,员工可以分配他们最擅长的任务,安排最合适的工作,最大化员工的自我价值。绩效评估系统下的机构人力资源管理更有效,为机构的良好发展和功能结构的升级提供了坚实的基础。与此同时,绩效评估体系对人力资源管理的其他方面也非常重要,因为它是机构和员工续签雇佣合同以及员工定期培训的重要基础和基础。在单位与单位员工之间续签雇佣合同时,以员工绩效评估结果为标准。全向分析和最终评估是更新单位与员工之间的雇佣合同的基础。此外,组织内的人才选拔也将以“能力、通俗”的用户理念为指导,绩效评估的结果将作为选拔的基础,以评估候选人是否符合工作要求。此外,包括在培训机构工作人员的绩效考核的结果经常被用作评价基础,可以有效阻止工人流失,这些机构倾向于通过分析和在单位内执行单位的战略工作目标的层次,将单位的一般目标与个别雇员的工作目标结合起来。

在公司的人力资源管理中,绩效评估的应用是很重要的。一个是人才可以合理有效地分配。在每个公司的管理框架内,由于员工人数和工作内容的复杂性等因素,很难继续进行绩效评估。但一个合理和有效地利用绩效考核,最新了解每个员工的实际需求,对他们进行科学的管理,使他们能够充分致力于他们的工作,更好地发挥他们的作用。价值。此外,企业可以在引入绩效考核制度后更好地提供基础,为后来的分工有更深入的了解员工的工作能力和工作态度,及时发现是否存在错误的协调或非理性的分工。及时纠正,尽量减少不必要的损失。其次,必须明确员工薪酬,促进员工发展。人才是企业的重要生命线。为了保持自身的可持续性,企业需要关注绩效评估,进行良好的绩效管理,将员工的工作条件与薪酬联系起来,并进一步提高员工的积极性和主动性。在这个过程中,员工也可以及时意识到他们的缺点,及时纠正它们,从而提高他们的整体质量。第三,员工的职业规划与企业的发展直接相关。一个有效的绩效评估、薪酬和制裁体系既有利于员工的发展,也有利于公司的可持续发展,公司不断追求最大的利益^[1]。

2 企业人力资源管理中绩效考核存在的问题

2.1 绩效考核目的不明确

从业绩评价的角度来看,重点是准确的评价。科学定位和评估不仅有助于各组织及时查明人力资源管理方面的问题,而且还可以利用考绩管理目标来调整人力资源管理计划,以更好地支持企业发展。在我们各机构目前的业务发展的背景下,一些组织的领导人和管理人员更加注重经济效益,无视业绩管理,导致在进行业绩评估时缺乏明确的人事管理行动目标。一些公司董事错误地将考绩目标定为工作人员薪酬总额,以实现工作人员之间的收入平衡。考绩目标的确定不明确,这影响了业绩评价对人力资源管

理活动的执行。

2.2 制定评价标准是不合理的

为了对工作人员的工作状况和日常行为进行全面评估,各组织需要建立一个良好的考绩制度,对各级工作人员进行分级评估,并根据工作人员的日常工作确定目标、工作条件和责任。关于工作人员的工作,各组织应根据业务的发展情况制定评估指标。在新的情况下,我们大多数公司都在三个领域管理其工作人员的业绩:能力、态度和业绩评估。然而,在实践中,一些组织缺乏明确的业绩评价标准,而这些标准不能作为进行业绩评价的基础。在许多情况下,业绩评估也已成为偏袒一方的新工具。

2.3 单一激励

目前,大多数公司在设计刺激措施时通常采用物质刺激措施。奖励办法相对简单,没有产生好的奖励办法。一方面,唯一的物质奖励办法无法满足每个工作人员的实际要求,有些工作人员倾向于给该公司在国外晋升或学习的机会。另一方面,物质奖励可以提高企业的业务成本,减少企业的工作量,增加对各级工作人员的压力,从而损害企业的更好发展。公司采用的激励措施是不科学的,没有激发员工的兴趣和潜力,而且影响到他们的整体效率。关于工作人员,虽然工作的目的是获得更多的钱,但依靠物质奖励的公司不符合每个工人的实际要求,报酬也不是每个雇员都想要的奖励。公司还应考虑到工作人员在诸如晋升和个人发展等其他领域的奖励需求。如果公司的奖励措施不科学,雇员就会失去努力,失去工作机会,阻碍企业战略发展目标的实现,并得不到所需的奖励^[2]。

3 分析事业单位实行激励机制的优化措施

3.1 增强理论认识

认识到奖励措施作为发展人道主义管理的知识基础的重要性。结合机构特点,加强理论理解的措施包括:向单位负责人实际学习,了解奖励措施,了解人道主义原则,权力下放和权力下放理论,马斯洛需求理论。只有通过领导人能够批准奖励措施的方式和手段,才能在该股内建立一个健全的管理环境。第二个模式是最佳管理模式,其中包括以人为本的管理概念,首先是人才征聘、确定职位、培训计划、业绩评估等,以确保机构措施满足工作人员的发展需要,并帮助实现业务目标。第三,加强宣传工作,充分利用媒体,包括官方磁带和网络,宣传人力资源管理和奖励措施,进一步更新激励概念,以加强工作人员的认同感、责任感和责任感。对危机的认识、适当奖励措施的合法性和有效性。在人力资源管理方面,应加强奖励措施的研究,使奖励措施多样化,并提供切合实际的奖励措施,以提高奖励措施的效力。在向工作人员提供物质奖励的同时,应更加注重精神奖励。物质刺激和精神刺激结合在一起,积极的奖励可能是充分的。公司管理人员应采取具体奖励措施,根据工作人员的具体需要,如安全需求、尊重

需求、生理需求等，提高工作热情。奖励措施，包括股票奖励、培训奖励、定向奖励、福利制度和弹性工资，是激励工作人员的主要手段。通过合理利用多元化奖励措施，可以建立更具竞争力的薪酬制度，帮助公司吸引和保留人才，并确保有效满足公司员工的相关需求。与此同时，公司根据雇员的具体业绩提供奖励福利，从而激励有效的工作^[3]。

3.2 优化薪酬体系

科学上可行的薪酬制度是激励人才的直接途径。一个公平的薪酬制度将激励工作人员自行行动，并优化工作。首先是职业和管理职位的划分。在这些员额中，专业员额相当于13级，行政员额相当于10级。工龄、资格和技能相当于不同的工作，每个工作相当于不同的工资水平。第二项分析是根据工作人员的需要对工作人员的各种需求进行总结，并根据工作人员的需要规划个人职业规划，优化该股的职务说明，提高工作人员的个人满意度和献身精神。“三个因素：业绩评估、提供资金、公平和公平的评价标准，对工作进行综合分析工作状况评估，薪资分配、业绩评估和人才能够在选择方面发挥作用。

3.3 丰富激励方式

这些单位提供的奖励措施包括工资和奖金。唯一的物质奖励措施远远不能满足工作人员的各种需要。在物质奖励的基础上，采取了各种奖励措施，以增加精神奖励、工作奖励、环境奖励等。在这些因素中，精神奖励是对工作人员精神的奖励，例如鼓励和表彰进步个人和团体，并表彰他们的努力。激励就业的因素是，随着工作时间的增加，提高雇员的专业资格。通过公开竞争、提供咨询和甄选工作人员，为工作人员提供公平和公平的就业机会，将他们的身体、精神和职业能力等结合起来。环境驱动因素是通过在单位内建立文化，创造一个和谐和健康的工作环境。领导人还可以关心他们的家庭生活和身心状况，了解不同级别工作人员目前的困难和需要，并帮助解决他们面临的问题。通过组织活动，可以丰富工作人员的精神生活，促进凝聚力和归属感。鼓励多重奖励措施需要领导层和工作人员的支持，各单位超越了节制的概念，以确保奖励机制与内部管理之间的协调。建立强有力的激励措施，以促进建立相关的奖励制度，并确保奖励制度在科学上是健全的。在企业背景下，人力资源管理水平的提高要求相关的奖励制度以更加多样化和灵活的方式发展。目前，在无法预测的市场变化情况下，唯一的奖励办法不再能够满足企业发展的需要。鼓励奖励制度的多样化和改进，以及制定针对性的奖励办法，将有效提高人才的竞争力，并有助于公司保持市场上的竞争力。为了应对市场变化，可以创造更灵活和多样化的奖励办法，更好地激励员工工作，充分利用他们的价值，促进企业发展。

3.4 培养优秀的信息化人力资源管理人才

人才是企业人力资源管理计算机化的基础，信息技术

人才可以提高人力资源管理的质量。为此，近东救济工程处需要提高内部工作人员对人力资源管理重要性的认识，然后将重点放在培养人力资源管理人才、发展学习培训方案、在理论学习的基础上开展工作以及确保人力资源管理能够实际运作。各机构必须改进考绩机制，激励工作人员采取行动，增加工作价值，并鼓励创新。各组织还应努力建设人力资源，加强团队协作，从而提高人力资源管理的整体信息化水平。

3.5 关注人力资源管理信息系统

基础设施是发展各职能单位人力资源管理信息系统的一个关键因素，因此，这些设施高度重视信息系统基本设备的管理，同时也管理从采购采购信息设备、维护所使用的管理流程等方面的行为守则。工程处增加了资金，以确保信息系统基本设备的安全，并为开发人力资源管理计算机化奠定基础。优化企业人力资源管理系统的功能，将工作人员日常日常工作的主要内容管理系统模块合并起来，并确保这项工作的基础。各组织可以为不同单位制定不同的规则，改进有关工作人员的基本信息，管理员额单位，在工作人员的工作中使用信息系统，加强人事管理，并促进人事管理^[4]。

4 结束语

各职能单位的人力资源管理考绩制度是确定工作人员工作能力和能力的一个尺度，也是甄选专业单位人才的重要基础。它们不仅能够支持企业发展，而且能够提高其经济效力，为企业发展奠定良好基础，并帮助企业更好地应对迅速增长的市场经济。随着经济全球化的增长和我国经济水平的提高，对各业务单位人力资源管理的需求日益增加，考绩制度也适用于我国经济快速发展的基本条件。

[参考文献]

- [1]田艳利. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J]. 现代经济信息, 2020(18): 44-46.
- [2]彭志清. 激励机制在人力资源管理中的优化对策及建议[J]. 商品与质量, 2020(46): 22.
- [3]朱佩佩. 基于经济快速发展背景探讨政府部门如何加强人力资源管理[J]. 新商务周刊, 2020(20): 106-107.
- [4]裴超敏. 浅析县级财政部门的人力资源管理问题[J]. 中国集体经济, 2016(31): 107-108.

作者简介：戚丽敏（1986.1-）女，内蒙古乌兰察布市卓资县人，汉族，大学本科，卓资县水资源保护中心办公室主任，负责单位内部人事管理工作，协调单位内外关系，向领导提出处理人事问题的解决方案，负责人员考核的组织实施与监督，组织办公室人员做好文件、信息、统计等工作，负责保管公章以及各类文件的盖章，承办领导和上级单位交办的其他事宜。