

Research on optimization of performance-oriented human resource management system

Jingwen Gu

Xi'an Nuclear Equipment Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710021, China

Abstract

In today's fiercely competitive business environment, traditional human resource management models have become inadequate for meeting corporate development needs. This paper thoroughly analyzes the prominent issues in traditional models regarding strategic alignment, module coordination, and employee empowerment, highlighting their shortcomings including disconnection from organizational strategic objectives, insufficient collaboration among functional modules, and significant mismatch with individual employee performance enhancement needs. Simultaneously, it innovatively proposes an optimized human resource management system based on performance orientation. The approach encompasses establishing a hierarchical and categorized performance target transmission system to achieve precise execution of performance-oriented management, aiming to provide robust support for enterprises in building efficient, collaborative, and accurate human resource management systems.

Keywords

performance orientation; human resource management; strategic synergy; digital empowerment

基于绩效导向的人力资源管理体系优化研究

顾静文

西安核设备有限公司, 中国·陕西 西安 710021

摘要

在当今竞争激烈的商业环境中,传统人力资源管理模式已难以满足企业发展的需求。本文深入剖析了传统模式在战略承接、模块协同以及员工赋能方面存在的突出问题,指出其与组织战略目标深度脱节、各功能模块间协同性严重不足以及与员工个体绩效提升需求显著脱节的弊端。同时创新性地提出了基于绩效导向的人力资源管理体系优化路径,涵盖构建分层分类的绩效目标传导体系,实现绩效导向管理的精准化运行,以期为企业构建高效、协同、精准的人力资源管理体系提供有力支撑。

关键词

绩效导向; 人力资源管理; 战略协同; 数字化赋能

1 引言

随着全球化深化和数字化转型,企业竞争转向核心能力构建。人力资源作为价值载体,其效能决定组织绩效。但传统模式以事务操作为主,缺乏战略绑定,存在战略缺失、模块割裂和员工需求忽视问题,需以绩效导向优化体系。

2 传统人力资源管理模式存在的问题

2.1 与组织战略目标深度脱节

传统 HRM 聚焦表层指标(如招聘率、流失率),与战略目标(如市场占有率)关联弱,绩效任务脱节,制约战略落地。

2.2 各功能模块间协同性严重不足

招聘、培训、薪酬等模块孤立运行,缺乏数据共享,管理低效,如招聘脱离绩效数据、培训内容脱节。^[1]

2.3 与员工个体绩效提升需求显著脱节

忽视员工个体需求,培训统一化,绩效反馈不足,激励与成长路径脱节,导致绩效差距。^[2]

3 基于绩效导向的人力资源管理体系优化路径

3.1 以战略为锚点,构建分层分类的绩效目标传导体系

基于战略解码,纵向分解目标(高层聚焦战略成效、中层团队绩效、基层任务完成),横向适配岗位序列(业务类突出价值创造、技术类强调创新),确保目标贯通。

3.2 强化模块协同,打造绩效导向全流程人力管理链

以绩效提升为核心,招聘基于绩效标准筛选人才^[3],培训与绩效数据联动定制内容,薪酬深化绩效关联(如奖金

【作者简介】顾静文(1993-),女,中国江苏无锡人,本科,经济师,从事人力资源管理研究。

基于等级），员工关系强化绩效反馈机制。要求管理者不仅定期（如季度、半年度）与下属进行正式的绩效回顾沟通，更需在日常工作中提供及时的绩效反馈与针对性指导。沟通内容应聚焦于帮助员工深入理解其绩效表现的优势与待改进领域，共同制定具体的、有时限的绩效改进计划（PIP），并提供必要的资源支持。通过这种贯穿始终的绩效沟通与辅导，将各模块的管理实践紧密串联，最终实现人力资源管理全流程对员工持续绩效提升和企业整体绩效目标达成的协同支撑效应。

3.3 引入数字工具，赋能绩效导向管理的精准化运行

数字化工具的引入与应用，其核心价值是通过数据的深度挖掘与分析赋能，实现绩效导向管理在决策精度与运行效率上的双重跃升。首先，亟需搭建或升级一体化的、集成化的人力资源信息系统（HRIS 或 HCM 平台）。该平台应能全面整合员工从“入职到离职”全生命周期的关键数据流，实现绩效相关数据的实时采集、自动归集与动态追踪分析。管理者可通过系统提供的可视化仪表盘，直观掌握不同部门、不同岗位序列、不同层级员工的实时绩效变化趋势、分布状况及对比差异，快速识别绩效异常波动（如团队绩效下滑、个体绩效瓶颈）背后的潜在驱动因素（如技能不匹配、工作流程受阻、团队协作不畅），显著优于传统管理中依赖人工统计、数据滞后且碎片化所导致的决策偏差。其次，积极引入并熟练应用高级数据分析工具（如 BI 商业智能、预测分析模型）开展绩效归因的深度分析。通过对海量绩效数据进行多维度（如时间维度、部门维度、岗位维度、员工特征维度）的交叉对比、关联分析及建模预测，识别出真正影响组织及个体绩效水平的关键因素（如特定岗位的技能要求与员工实际能力的差距、跨部门协作流程中的冗余节点、现有激励方案对不同员工群体的吸引力差异等）。此外，应充分利用数字化平台（如移动 APP、内部社交协作平台）搭建便捷、高效的绩效沟通与互动渠道。员工可通过平台随时提交关于绩效目标设定、工作资源支持、流程优化、个人发展诉求等方面的反馈与建议；管理者则可实时查看、回复，并跟踪相关改进建议的采纳与实施进度。通过以上举措，推动整个绩效导向的人力资源管理体系从主要依赖管理者个人经验和主观判断的“经验驱动”模式，向基于数据洞察和智能分析的“数据驱动”模式转型，最终实现管理运行的精准化、动态化和持续优化。

4 优化绩效导向人力资源管理体系的保障措施

4.1 明确高层支持与跨部门协作机制

高层管理者的实质性支持与承诺，是绩效导向人力资源管理体系得以成功落地并持续运行的核心前提和首要保障。这种支持必须超越口头表态，通过制度化的方式转化为具体的行动和资源投入。企业应将绩效导向人力资源管理体系优化项目明确纳入组织整体战略的顶层设计与年度重点

工作中，由 CEO 或分管副总级别的高层管理者亲自挂帅，牵头成立专项推进领导小组。该小组的负责人必须由企业核心决策层成员担任，并赋予其相应的决策权和资源调配权。小组需建立定期（如月度或双月）的体系优化进展审议会议机制，高层管理者需亲自参与，针对落地实施过程中出现的重大资源缺口（如预算不足、IT 系统支持不到位）、关键部门的协调障碍或利益冲突、以及方向性争议等问题进行高效决策，破除官僚层级障碍，避免因流程冗长、议而不决导致的推进迟滞。同时，必须清晰界定并书面明确人力资源部门、各业务部门、财务部门、IT 部门等关键参与主体的职责边界与协同义务：人力资源部门作为专业牵头部门，负责体系方案的整体设计、专业工具方法（如绩效指标库、测评工具、沟通模板）的输出、对业务部门的落地操作提供专业指导与培训，并负责收集运行中的问题反馈；各业务部门作为绩效产出的直接责任主体，需指派部门负责人或骨干人员（如 HRBP 对接人）深度参与体系设计讨论，在实施过程中实时、准确地反馈一线岗位的实际绩效需求、体系运行中遇到的实操性困难以及员工的真实感受，确保管理体系与业务实际紧密结合；财务部门则需在预算编制环节，将体系优化所必需的投入（如专项培训费用、外部咨询费、HRIS/HCM 系统采购或升级费用、绩效激励奖金池等）纳入年度预算予以保障，并建立高效的报销与支付流程。

4.2 完善绩效导向的配套管理制度

健全可执行的配套管理制度是确保绩效导向人力资源管理体系能够稳定、规范运行的基础性支撑。首先，制定并推行《基于绩效导向的岗位说明书管理办法》。该办法要求在传统的岗位职责、任职资格描述基础上，必须清晰界定各岗位的核心绩效目标（来源于战略解码与分层分类设计）、具体的绩效评价标准（量化或行为化）、以及期望的绩效改进方向与发展路径。同时，必须建立年度定期回顾与更新机制，结合组织年度战略重点的调整、业务流程的变化以及岗位实际履职情况的反馈进行动态修订，确保岗位管理的核心要求始终与组织绩效目标保持同步^[5]。其次，出台专门的《绩效反馈与持续改进管理制度》。该制度需明确规定绩效沟通的强制性频率（如管理者每季度必须与每位直接下属进行一次正式的、结构化的一对一绩效反馈面谈）、标准化的沟通流程（如准备、沟通、记录、计划制定）、明确的参与主体职责（管理者主导、员工参与、HR 提供支持）。要求每次正式绩效沟通后必须形成书面的《绩效反馈与改进计划》（PIP）记录，其中需清晰包含员工待改进的具体领域、双方商定的、可衡量的改进目标、达成目标所需采取的具体行动措施、管理者承诺提供的支持与资源、以及明确的时间节点。最为关键的是，制度必须规定该改进计划中设定的目标达成情况，将自动纳入员工下一考核周期的绩效评价内容，形成闭环管理，从制度上彻底杜绝绩效反馈流于形式、“谈过就忘”的现象。最后，建立《绩效导向人力资源管理体系

运行监督与评估制度》。成立由人力资源部牵头，联合战略管理部门人员组成的联合监督小组。采用“季度随机抽查”与“年度全面检查”相结合的方式，重点核查监督内容包括：各部门对分层分类绩效目标体系的分解、传达与执行一致性；各功能模块（招聘、培训、薪酬、绩效）在实际操作中落实协同要求的程度与效果（如招聘是否参考绩效数据、培训是否基于绩效分析）；绩效反馈与改进计划的真实执行率与质量；相关数据的记录、分析与应用情况。监督小组需定期出具运行评估报告，对未按要求落实或执行效果不佳的部门出具正式的《整改通知书》，明确整改要求与时限，并将整改任务的完成情况与该部门负责人及其管理团队的年度绩效评价结果直接挂钩，防止执行走样或效果衰减。

提升 HR 团队绩效导向管理能力人力资源团队自身的专业素养、战略思维与业务理解能力，直接决定了绩效导向人力资源管理体系的设计质量与实施效果。因此，必须将 HR 团队的能力升级作为体系落地的关键保障环节，重点聚焦于能力重塑与业务融合两大方向。在能力培养方面，需设计分层分类、持续迭代的专项赋能计划：针对从事基础操作的 HR 岗位（如招聘专员、培训助理、薪酬核算员），培训重点应放在绩效数据的规范采集与清洗、基础数据分析工具（如 Excel 高级分析、基础报表制作）的应用、绩效面谈的基本流程与沟通技巧（如 STAR 反馈、积极倾听）、绩效相关制度流程的执行要点等实操性技能上。针对 HR 管理岗位（如 HR 经理、HRBP、COE 专家）及 HR 领导者，培训则应侧重于战略解码与绩效目标传导的方法论（如 BSC、OKR）、跨模块协同机制的设计与优化、基于数据的绩效诊断与根因分析能力、组织绩效干预方案的设计能力、变革管理能力以及面向高层的绩效汇报技巧等战略性、高阶能力的培养。培训师质的构成应多元化，可邀请外部在绩效管理领域有深厚造诣的学者或资深顾问，同时必须引入企业内部经验丰富的业务高管或高绩效业务骨干担任实践导师，确保培训内容既具有理论前沿性，又具备极强的业务场景适配性和实战指导价值。在业务融合方面，必须建立 HR 团队深入业务前线的常态化、制度化对接机制：要求 HR 人员（特别是 HRBP）每月至少参与两次所支持业务部门的内部关键绩效会议（如月度经营分析会、项目复盘会），了解业务动态、绩效挑战和管理层关注点；要求每位 HR 人员每季度必须开展一次不少于 1-2 天的业务岗位“沉浸式”驻点调研

或轮岗实践，跟随一线员工实际工作流程，亲身体验业务场景，深入了解业务流程中的真实痛点、资源瓶颈以及影响绩效达成的具体障碍。驻点调研需形成正式的调研报告，提炼有价值的发现和建议。通过这些深度业务融合举措，彻底扭转 HR “闭门造车”的形象，确保其设计的管理方案、工具和流程能够真正解决业务中的绩效难题，避免因脱离业务实际而导致的“水土不服”和管理失效。

5 结语

综上所述，要有效破解传统人力资源管理模式的固有局限，实现其从成本中心向价值创造中心的转型，关键在于坚定不移地将绩效导向作为核心逻辑，系统性地贯穿于人力资源管理从目标设定、日常运作到技术应用的全流程、各环节。通过构建并实施分层分类、紧密衔接组织战略的绩效目标传导体系，确保目标上下一致、力出一孔；通过重构以绩效提升为核心纽带、打破模块壁垒、实现高效协同的全流程人力管理链条，释放管理的系统合力；通过前瞻性地引入并深度应用数字化工具，赋能管理决策的精准化与运行效率的显著提升。唯有如此，才能真正实现人力资源管理实践与组织战略发展蓝图、员工个体成长诉求的深度契合与动态协同。最终，这种深度的契合与协同将驱动员工个体绩效的持续突破与组织整体绩效目标的稳健达成，形成人力资本增值与组织效能提升的良性循环，为企业在复杂多变的竞争环境中构建可持续的核心竞争力奠定坚实的人才与管理基础。未来可结合不同行业的运营特性，进一步细化绩效导向体系的实施细节；同时，随着数字化技术的演进，还可探索 AI、大数据在绩效诊断、激励匹配等环节的创新应用，让绩效导向的管理体系更具适应性与前瞻性。

参考文献

- [1] 丁阳.关于企业人力资源管理的优化策略[J].中国产经,2025,(12):170-172.
- [2] 张芳.企业人力资源管理现状分析及其创新措施探讨[J].企业改革与管理,2025,(10):100-102.
- [3] 殷少华.绩效导向的企业人力资源管理模式研究[J].老字号品牌营销,2021,(13):140-142.
- [4] 高小钰.绩效导向下的人力资源开发与薪酬管理策略研究[J].商讯,2024,(20):191-194.
- [5] 解宁宁.企业人力资源绩效管理策略分析[J].现代营销,2025,(22):102-104.