

煤炭企业绩效考核方法与人力资源管理的融合研究

郭莹

华电煤业集团有限公司，北京市，100035；

摘要：随着经济环境和市场竞争的一系列变化，煤炭企业在经营管理中面临诸多挑战。绩效考核方法与人力资源管理的有效融合已成为煤炭企业提升业绩的关键。本研究以煤炭企业为背景，通过借鉴现有的绩效考核模型，并结合人力资源管理，构建出一套适应煤炭企业的绩效管理体系。为了验证此体系的可行性和有效性，我们选择了部分国内煤炭企业为样本，进行了实证研究。研究结果显示，人力资源管理与绩效考核的有效融合，能够明显提高煤炭企业的绩效水平。同时，优质的人力资源管理通过有效的选拔、培养和激励机制，能够进一步提升员工的工作积极性，为企业的长期发展贡献力量。这为煤炭企业优化管理模式，提升竞争力提供了有实践指导意义的解决方案。

关键词：煤炭企业；绩效考核方法；人力资源管理；业绩提升；管理模式优化

DOI：10.69979/3029-2700.25.05.024

引言

全球化经济背景存在时，煤炭企业管理环境变得繁杂，市场角逐变得激烈，怎样提高企业绩效、完善人力资源安排成为重要挑战。绩效考核是企业管理中心工具，人力资源管理有效结合表现得很重大。需要把绩效考核模型跟人力资源管理独特性结合起来，建立适合煤炭企业绩效管理体系。这个体系需要思考人力资源挑选、培训、激发多种因素，激发员工潜力。文章参考当前绩效考核理论，结合人力资源管理理念，使用实证研究方法，拿部分国内煤炭企业作为例子，研究两者结合对企业绩效提高具体作用。目标是给煤炭企业提供实用绩效管理模式，加深绩效管理跟人力资源管理结合深刻认识，促进企业长期良好发展前景。

1 煤炭企业运营环境与挑战

1.1 经济环境的影响和市场竞争压力

煤炭企业当前经济环境遭遇繁琐变化难题^[1]。经济全球化导致市场竞争剧烈，各行各业能源需求变化，作用煤炭市场不稳定性。煤炭价格起伏环保政策严格，使煤炭企业承担极大运营负担。全球经济增速放缓，约束煤炭行业进步余地。当前经济背景，煤炭企业市场必须面对国际大宗商品价格波动、环保政策限制可再生能源崛起多种原因带来竞争负担。这些难题要求煤炭企业重视成本控制，需提高管理效能，改进内部资产分配，维持竞争强势长期进步实力。处理外界负担，煤炭企业需要革新管理体系，人力资源管理绩效考核配合结合研究，寻找更有效解决方法，确保企业适应复杂市场环境变化。

1.2 煤炭企业所面临的运营挑战

煤炭企业遇到很多经营上的困难。资源用完和环境问题压力变大，需要煤炭企业想办法既用好资源又保护环境。市场需求变化大，煤炭价格不稳定，造成企业制定生产计划和管钱变得很麻烦。技术发展很快，传统煤炭企业急需跟上数字化变化，技术设备更新要花很多钱，增加了企业经营的风险和开支。劳动力市场情况变了，带来新的麻烦，找来和留住厉害的人才很困难，限制了技术进步和企业变得更强。这些问题加在一起，形成了煤炭企业在现在市场发展中的主要困难，影响企业继续发展下去。

1.3 人力资源管理在煤炭企业中的重要性和挑战

人力资源管理煤炭企业拥有关键核心作用，因为决定企业工作效率和行业优势。煤炭企业人力资源管理遭遇许多难题。人才短缺是一个问题，遥远矿区情况更严重。员工技能提升不容易，培训资源不足明显。太高员工流动率造成管理成本上升很快。绩效考核和激励机制不完善，无法激发员工热情。所有这些难题需要新颖人力资源管理策略解决，保证企业长久发展前景良好。

2 绩效考核方法的理论分析与过去的研究视角

2.1 绩效考核的基本理论

绩效考核基础理论是组织管理中心概念，目的是用有序评价机制测量员工工作成绩和效能。绩效考核理论注重员工成果驱动，突出过程管理和行为表现。制定清晰绩效指标和目标，绩效考核帮助企业保证个人目标跟组织目标统一。考核过程给出反馈和激励基础，让员工

明白自己长处和短板，推动职业发展和改善工作绩效。绩效考核理论包括多个方面，比如目标制定、结果测量评价、反馈机制和激励措施，这些是达成组织战略目标、提高全局竞争优势关键因素。有效绩效考核体系匹配不同企业文化和战略需要，符合员工职业成长和发展期望，把个人付出跟组织成长融合起来，形成更高效团队和企业发展动力。

2.2 绩效考核方法的过去研究

绩效考核方法的研究领域已有广泛的探讨与发展。20世纪中期，研究者们开始关注绩效考核的标准化与系统化，逐步形成传统的KPI、360度评估等模型。这些模型的应用，为企业提供了衡量员工绩效的客观依据。这些方法多侧重于定量指标的考核，忽视了员工的主观感受与团队合作的动态性。在20世纪末，随着企业管理理念的转变，研究逐渐将员工满意度、组织文化与绩效考核结合，以期在定量与定性考量中找到平衡点。近年来，新兴的绩效考核研究更注重人力资源管理的整合，以提升企业整体效能与员工的发展潜力。该领域研究显示绩效考核技术不断升级的重要趋势。

2.3 现有绩效考核模型的优点与局限性

现在的业绩评价模式，比如平衡计分卡和关键绩效指标，给予一种完整的评价结构。这种模式的优势，协助企业把发展方向弄清楚，把员工的作用具体化，推动团队之间的交流。这种模式具有灵活性不够、统一性很强的缺点，忽略每个人的不同点和企业文化的特别之处。执行操作的时候，模式过分依靠信息搜集和解析能力，或许造成评价结果只看单方面，从而干扰员工的真实激励作用。这种情况在变化复杂的商业环境里面，特别是煤炭企业，显示出一定的限制性，体现出不足之处。

3 人力资源管理 with 绩效考核的融合方式

3.1 煤炭企业中人力资源管理的实施与执行

煤炭企业里面，人力资源管理开展落实拥有关键性。开展过程必须辨识企业需求，制定适应企业计划规划。需要改进招聘流程，保证挑选出拥有高水平技能和成长潜力人才。培训发展计划提高员工职业技能和应变能力。这样能达到企业需求，也能为未来发展积累充足人才。拥有竞争力薪酬体系福利政策成为激发员工重要手段，薪酬安排能够提高员工工作效能和归属感。绩效反馈机制过程发挥重要作用，周期性评估反馈让员工明白自身成绩和改善路径。规范化系统化人力资源管理开展落实，成为煤炭企业实现可持续发展坚实根基。

3.2 有效融合人力资源管理 with 绩效考核的方法

人力资源管理跟绩效考核结合的过程，核心是构建一个完整的绩效管理体系。企业战略目标要定清楚，保证绩效考核指标跟企业整体发展方向相符。优化沟通机制，让员工明白绩效目标并且接受。制定合理的绩效反馈和评估流程，给出有用的意见，帮助员工不断提升。重视多元化的激励措施，把物质奖励跟非物质奖励结合起来，增强员工干活的主动性。员工选拔和培养环节，融入绩效结果，帮助发现和发展人才，让企业产生持久价值并且保持竞争力。

3.3 构建适应煤炭企业的绩效管理体系的步骤和要素

建立适合煤炭企业的绩效管理体系要求几个关键步骤和要素。企业要定下战略目标，把战略目标分成各部门和员工的具体工作目标，保证工作方向都一样^[4]。制定绩效评价指标，反映出企业主要竞争力和员工实际干了多少活。赶紧设立公开考核流程，保证考核过程公平，确保结果汇报到位。安排多层次沟通渠道，让员工明白考核结果并且认同结果。改进鼓励和奖惩机制，鼓励员工提高绩效，大家一起努力促进企业长期进步。这样的体系建立能应对外界挑战，还能提高公司管理效能，助力企业发展更稳定。

4 融合效果与对煤炭企业绩效的影响

4.1 融合后的绩效考核体系在样本企业的实施效果

执行融合后绩效考核体系过程，挑选国内典型煤炭企业研究样本，详细分析具体操作情况细节^[5]。优化后绩效管理体系明显提高企业内部沟通效能，减少管理成本开支，加强企业运行协同性。新体系完善核心绩效指标数据，提高精确性可行性，高效回应系统加强员工考核结果认同感。绩效考核人力资源管理密切整合，调动员工工作积极性态度，提高团队协作意识水平，减少人员流动率现象。执行这个体系让企业资源配置科学合理，过程完善流畅，运营效能收益比明显提高，煤炭行业得到珍贵经验启示。

4.2 人力资源管理 with 绩效考核融合后的优势表现

煤炭企业把人力资源管理和绩效考核结合起来，达到了很多方面的好结果。结合后的管理体系很好地使用了挑选人才的功能，确保吸引并留住高水平的人才。这帮助员工能力变强、素质变好，企业有了稳固可靠的人才基础。在结合过程中，绩效考核方法变得合理且全面，

给员工定下了清楚具体的目标和方向,让个人和团队的业绩持续明显提高。结合后的奖励办法更有效地激励员工的积极性,大大提高工作效率和产量。员工的满意程度 and 忠诚度提升,队伍也更稳定。把人力资源管理和绩效考核结合起来,煤炭企业建立了一种高效、具有整体竞争优势的管理方法。

4.3 融合后的绩效管理体系对煤炭企业绩效的影响

整合后的成果管理机制结合人力管理的各项具体因素,煤炭企业成果获得正面作用。推动员工成果评估变得准确,提升工作配合度和团队合作效能。完善报酬和奖励方式,让员工工作动力和内心满足感得到提升,工作效率增强。帮助管理层清楚掌握员工实力和需要,设计高效且实用发展计划,促进企业全部成果增强。企业能够在市场角逐中具备竞争力。

人力资源管理和绩效考核融合对企业长期发展的贡献

5.1 员工工作积极性的提升

把人力资源管理和绩效考核结合起来,煤炭企业能提高员工工作的主动性。设计合理的评估体系,可以增强员工对公司的认同感,推动员工靠自己努力提高业绩水平。科学的选拔机制保证把适当的人才安排到正确的岗位上施展才能,个性化的培养计划推动员工的技能和知识得到提升,逐步提高员工的信心和工作的干劲。设计出来的激励机制如果能够体现员工贡献的大小,就能调动员工的能力,激励员工进行革新和加强团队合作精神,这样就能给公司目标提供有力支撑。这类管理策略推动员工和企业建立起更牢固的信任关系,提高员工工作的干劲和担当意识,进而推动企业文化的积极建设,让煤炭企业的长期可持续发展打下坚实基础。

5.2 企业绩效和竞争力的提高

人才管理跟业绩评估高效结合对公司业绩跟竞争优势提高有明显意义。设立公开又合理考核标准,公司能精确评价员工业绩,推动员工潜力释放出来。业绩引导管理方式提高员工工作主动性,加强团队团结力量。适当人才管理方案改进人才安排,保证关键岗位安排合适人员。策略性人才管理让公司市场竞争适应性跟应变能力充足。业绩评估跟奖励机制结合激励员工改善工作并革新方法,促进公司总体效能提高。各种要素协同作

用,提高煤业公司市场优势跟长期发展前景,确保公司发展势头良好,业务稳定增长。

5.3 对煤炭企业长期发展的战略意义和贡献

人力资源管理与绩效考核的有效融合对于煤炭企业的长期发展具有重要的战略意义。通过整合人力资源管理和绩效考核,这些企业能够建立更加完善的管理模式,助力企业在竞争激烈的市场中获取优势。优质的人力资源管理提升了员工的凝聚力和忠诚度,有助于人才的保留和持续发展,提高组织应对外部变化的能力。融合后的绩效管理体系确保了目标的一致性,加强了对绩效成果的监控与反馈,推动企业在追求长期战略目标过程中实现可持续发展。

6 结束语

本次研究推出了一种以人力资源管理与绩效考核的有效融合为特色的煤炭企业绩效管理体系。通过在已有的绩效考核模型上进行创新,结合了人力资源管理的优势,以适应煤炭企业特殊的经营环境。实证研究结果表明,这种体系能显著提高煤炭企业的绩效水平并提升员工的工作积极性。然而,它仍然有待进一步优化和完善。例如,如何考虑到煤炭企业的不同类型和规模,如何考虑到煤炭企业的不同类型和规模,或者如何更精细化地刻画人力资源管理的多元化需求。未来的研究可以在此基础上进行。无论如何,这个模型仍然打开了一个新的研究方向,为实际的煤炭企业提供了有实践意义的解决方案。

参考文献

- [1]李文莉. 如何优化企业人力资源管理及其绩效考核[J]. 企业改革与管理, 2020, (21): 97-98.
- [2]赵建军. 煤炭企业绩效考核管理探讨[J]. 财讯, 2021, (04): 63-63.
- [3]陈超. 基于人力资源管理的国有企业绩效考核研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2022, (08).
- [4]孙娟娟. 绩效考核在煤炭企业人力资源管理中的应用[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2020, (11): 28-29.
- [5]周慧春. 国有煤炭企业人力资源管理中的绩效考核体系建设[J]. 现代工业经济和信息化, 2022, 12(09): 147-148.