

战略性人力资源绩效管理与员工激励分析

齐 飞

国网葫芦岛供电公司, 辽宁 葫芦岛 125000

[摘要] 在社会快速发展的影响下, 使得各个行业都得到了全面的发展进步, 并且也加剧了各个行业内部的竞争形势, 企业要想保证自身能够在严峻的竞争中长期处在不败的境地, 那么最为重要的就是需要从各个细节入手来提升自身的综合实力。企业的竞争主要表现在人才的竞争方面, 如何提升人力资源的利用效率, 将员工的工作潜能充分的发挥出来, 调动员工的工作积极性, 是当前各个企业迫切需要解决的问题。鉴于此, 这篇文章主要针对对战略性人力资源绩效管理和员工激励展开全面深入的研究分析, 希望能够对我国社会和谐稳定发展有所帮助。

[关键词] 战略性人力资源; 绩效管理; 员工激励

DOI: 10.33142/mem.v2i1.3371

中图分类号: F272

文献标识码: A

Strategic Human Resource Performance Management and Employee Incentive Analysis

QI Fei

State Grid Huludao Electric Power Supply Company, Huludao, Liaoning, 125000, China

Abstract: Under the influence of the rapid development of society, all industries have made comprehensive development and progress, and also exacerbated the internal competition situation of all industries. If enterprises want to ensure that they can be invincible in the severe competition for a long time, then the most important thing is to start from every detail to improve their comprehensive strength. The competition of enterprises is mainly reflected in the competition of talents. How to improve the utilization efficiency of human resources, give full play to the work potential of employees, and mobilize the work enthusiasm of employees is an urgent problem to be solved by various enterprises. In view of this, this article mainly focuses on the strategic human resource performance management and employee motivation to carry out a comprehensive and in-depth research and analysis, hoping to help the harmonious and stable development of our society.

Keywords: strategic human resources; performance management; employee motivation

引言

近年来, 世界经济水平得到了显著的提升, 从而为各个领域的发展壮大带来了诸多的机遇。人力资源是企业发展的基础, 针对企业人力资源实施全面高效的管理工作, 充分的激发出员工的工作潜能, 提升各项工作的整体效率和效果, 在推动企业持续健康发展上能够起到积极的辅助作用。

1 什么是激励

激励这一词语最早出现在组织行为的领域之中, 其实质就是为人们的需求给予切实的满足。如果能将激励运用到企业人力资源管理工作之中, 那么对于提升员工工作的主动性能起到良好的促进作用。在新的历史时期中, 社会经济的发展为各个领域的进步打下了良好的基础, 企业之间的竞争越发的激烈, 而企业之间的竞争主要集中在人才的竞争方面, 所以需要企业应当重视利用合理的方式来调动员工的工作积极性^[1]。

2 激励产生的效果

2.1 努力与绩效的关系

员工对自身的付出与绩效之间所存在的关联加以判断, 往往会对激励的效果造成一定的影响, 要想切实的利用这一关系, 那么最为重要的就是需要遵从人事相宜的原则来对员工工作进行合理的安排, 并且要充分结合各方面实际情况来制定切实可行的绩效考评机制。

2.2 绩效与奖励的关系

如果员工的绩效评估结果较好, 那么必然会导致员工会产生疑问, 良好的绩效评估结果能不能得到良好的奖励? 只有员工相信良好的激励能够获得良好的奖励的时候, 那么才能将激励机制的作用切实的发挥出来^[2]。

2.3 奖励与个人目标的关系

企业给予员工的奖励是不是可以对员工产生良好的吸引力，是不是能够满足员工的实际需要？只有企业提供的奖励能够达到员工设定的个人目标的时候，才能对员工起到良好的吸引作用，这样才可以将激励机制的作用切实的施展出来。

3 企业战略性绩效管理与员工激励综述

3.1 企业战略性绩效管理的含义

企业内部人力资源管理工作的实施是需要员工绩效管理工作的辅助的，绩效管理是企业管理工作中的重要部分，其在企业发展中起到了至关重要的影响作用。企业战略性绩效管理工作往往是由规划、监督、评价和反馈四个环节组合而成，企业上层领导人员需要加大力度从这四个方面落实管控工作，才能切实的提升绩效管理工作的整体水平。在制定企业战略性绩效管理方案的时候，需要充分结合企业实际情况和员工各方面需要加以综合考虑^[3]。

3.2 企业开展战略性绩效管理的优点

企业全面的落实战略性绩效管理工作所具有的作用主要表现在下面几个方面：首先，利用战略性绩效管理工作可以切实的激发员工工作的主动性，在针对员工实施绩效管理和绩效考评工作的时候，应当将绩效管理工作所具有的公平公正特性展现出来，促使员工与管理工作人员能够形成良好的共识。战略性绩效管理工作还可以促使企业员工对自身近期工作情况加以全面的了解，这样对于员工未来稳步发展也能够起到积极的辅助作用。其次，合理地运用战略性绩效管理工作，可以将企业发展目标进行细致的划分，为各个部门、各个员工的工作设定目标，从而有效的提升各项工作的整体效率和质量。

3.3 员工激励的目的

企业要想保证自身良好发展，最为关键的就是需要利用有效方式和方法来将员工工作主动性加以调动，激励员工是将员工工作积极性挖掘出来的最为有效的措施，在实施人力资源管理工作的時候，激励工作可以采用物质奖励和精神鼓励两种不同的方式，促使员工积极的参与到日常工作之中，从而促进企业各项工作的质量和效率的不断提高，为企业持续健康发展打下坚实的基础。

4 现如今人力资源管理中存在的激励方面问题

4.1 激励机制不公平

就当下实际情况来说，一些企业在针对内部员工工作情况进行评估的时候，往往对于员工之间的岗位差异不会给予更多的考虑。诸如：在企业内部担任销售工作的员工，元其他后勤岗位员工相对比来说，在为企业创造利润方面表现的更加优秀，而导致这一情况的原因并非是后勤工作人员责任心差或者是工作效率差，而是因为后勤工作人员与销售工作人员自身工作的性质和内容都是不同的，所以在当前很多企业公司制度中，所制定的业绩决定一切的激励方案是非常不合理的，这样往往会导致其他岗位的员工丧失工作的积极性，并且还会对企业的稳定运营造成诸多的限制^[4]。

4.2 激励措施千篇一律

现下，在我国很多的企业之中，所运用的激励方式通常都是物质激励的方式，诸如：升职加薪这类激励方法。但是单纯的利用这类激励方式是无法实现对所有员工起到激励效果的目的的，所以还需要利用其他激励方法来加以辅助。

4.3 健康向上企业文化的缺失

企业文化是企业 and 员工在长期的合作中总结而成的，其实质就是一种共同执行的行为准则。企业文化不能直接为企业创造丰厚的经济收益，所以很多的企业对于企业文化的创建都十分的忽视，从而导致企业文化在人力资源管理工作中无法将自身的作用切实的发挥出来。如果企业缺少自身的文化体系，是不能吸引优秀的专业人才的，从而也会对企业的发展造成一定的阻碍。

5 员工激励的形式

5.1 薪酬激励

就实际情况来说，薪资激励是企业激励方式中的一个重要形势，在整个企业内部，员工薪酬待遇与员工的工作内容和工作的难易程度往往都存在直接的关联，薪酬激励通常可以直接的在员工收入中加以体现，所以这一激励方式作用十分明显。其次，薪酬激励也是对员工工作认可的一种反映，高效的薪酬激励能够在企业内部形成良好的竞争氛围^[5]。

5.2 股权激励

一般来说，股权激励通常都会被运用到企业上层管理人员中，股权激励就其性质来说属于长期激励的一种方法，

享有股权激励的员工所获得的奖励往往都与企业发展存在直接的关联,所以这种方法能够更加高效的将管理人员的工作积极性加以调动。与其他激励方法相对比来说,这种激励方式在提高企业员工忠诚度方面具有重要的作用。

5.3 荣誉激励

荣誉激励是针对企业内部各个层级员工所实施的一种激励模式,这种激励方式能够切实的满足员工的心理需要。所有员工在工作中都期望能够得到认可,而荣誉激励方式是员工工作被认可的主要表现。这种激励的方式对于能力较强的员工来说,不但可以起到积极的影响,并且对于员工形成正确的工作理念也是十分有帮助的。

6 战略性人力资源绩效管理 with 员工激励的方案

(1) 就企业方面来说,战略性人力资源管理工作与员工激励之间所存在的关联是非常密切的,绩效管理工作的实施其主要目的就是促进企业员工整体绩效水平的提高,而员工激励往往就是借助激励方案来带动员工工作积极性和工作质量的提高。所以,二者之间相互影响从而实现增强企业综合实力的目的。员工绩效的提升可以为员工提供更多的薪酬或者是激励方案,高水平的激励方案的运用在促进员工激励水平的提高方面具有良好的作用。在员工激励机制中,物质激励的作用最为明显,借助物质激励可以为员工给予良好的物质满足,从而高效的对员工工作的工作效率加以提升。不管是资金还是其他物品,都与员工个人利益存在密切的关联,可以切实的满足员工的物质需要。

(2) 切实的对企业当前执行的工资结构加以完善优化,结合员工结构情况和工作能力来制定专门的激励目标。企业如果能够在充分结合各方面实际情况的基础上,将员工薪酬制度与员工激励进行充分的融合,那么对于企业的持续健康发展能够起到积极的辅助作用,尤其是针对高端技术人才制定的薪酬制度中,适当的引入高额激励奖金,只要员工工作效率能够达到既定的标准,那么就可以获得奖金,所获得的奖金不能一次性给予,而是需要在未来一段时间内分为多次给予,如果员工在这个过程中自动离职或者是工作水平下降,那么剩余的奖金无法获得,这类激励方式不但可以保证企业拥有充足的专业人才,并且对于企业未来健康发展能够给予良好的帮助。

(3) 务必要加以重点关注的是,在将物质激励加以运用到过程中,需要制定完善的规章制度加以辅助,不然不能切实的调动员工的工作积极性的。激励方案中所设定的奖惩标准,需要加大力度进行宣传,促使各个层级工作人员都能够加以知晓。除此之外,还可以通过目标激励的方式来提升企业内部员工的工作欲望。例如,企业在年初开展部门或个人业绩竞赛活动,通过这种激励方式不仅能够调动参与部门和员工的工作积极性,也让部门和员工在年初便获得良好的工作状态,还能够企业中起到榜样的作用,激励其他部门或员工在新的一年里更加努力地工作。

7 结束语

总的来说,高水平的激励方案的运用,对于技法企业员工工作的潜能,提升企业各项工作的质量具有重要的影响作用。企业需要充分结合自身未来发展趋势来对激励方案进行优化和创新,对于其中所存在的问题利用有效的方式进行解决,这样才可以提升员工个人价值的实现以及企业管理的有效性,推动企业的健康稳步发展,为我国社会经济不断发展给予良好的辅助。

[参考文献]

- [1] 苏黎. 战略性人力资源绩效管理 with 员工激励分析[J]. 商业经济, 2020(12): 77-79.
- [2] 渠习习, 王娜, 艾蔚. 浅谈战略性人力资源绩效管理 with 员工激励[J]. 现代经济信息, 2011(3): 10.
- [3] 张铭翀. 试论战略性人力资源绩效管理 with 员工激励[J]. 中国商贸, 2011(33): 86-87.
- [4] 刘孝成, 庞鹏. 战略性人力资源绩效管理 with 员工激励分析[J]. 北京石油管理干部学院学报, 2009, 16(1): 32-34.
- [5] 苟宏. 战略性人力资源绩效管理 with 员工激励分析[J]. 中国商论, 2015(17): 40-42.

作者简介: 齐飞 (1985.7-) 女, 渤海大学, 财务管理, 国网葫芦岛供电公司, 行政事务, 中级职称。