

战略性人力资源绩效管理与员工激励分析

石新辉

(青岛红建投资有限公司,山东 青岛 266000)

摘要:随着社会经济发展,企业经营管理理论逐步丰富完善,人力资源绩效管理理论也在不断向前发展,如何将绩效管理提升到战略层面,与公司竞争战略相结合,进一步发挥员工激励作用,是人力资源管理理论研究的一个重要方面。对于现代企业来说,人力资本是重要的运营资本之一,人力资本累积不但能够提升企业的运营效率,还能增强企业的长期发展能力,因此,人力资本投入具有不容轻视的收益回报。所谓员工激励,就是企业通过设定满足员工需求的条件,借此提升他们的工作积极性,进而提升工作效率、提升企业经营效益的管理手段。本文着重探讨战略性人力资源绩效管理与科学有效的激励员工。

关键词:战略性;人力资源;绩效管理;员工激励

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.35.175

1 引言

任何一个企业的健康发展都需要高质量的人力资源绩效管理作为支撑,科学、合理、深入地挖掘企业员工潜能才能从根本上提高企业的市场竞争力。企业人力资源管理的核心在于绩效管理,有效落实绩效考核工作能帮助企业形成以绩效为导向的企业发展文化,促使企业员工以更好的精神面貌积极投入工作,并潜移默化地增强企业整体凝聚力。

2 战略性人力资源绩效管理

首先,最近几年企业生产经营中面对的内部和外界条件都发生了重大改变,为了让企业尽快适应这种环境的改变,并提升面对风险以及在市场环境中的竞争能力,企业需要从战略层面改变经营管理思路。一是重视人力资源管理战略,将人力资源管理提升到战略层面,在制定企业发展战略伊始,即将人力资源战略纳入规划,只有将人力资源作为公司重要资源纳入现有资源盘点和发展规划范围,才能放大企业资源优势,尽可能的控制风险;二是将竞争战略与人力资源管理战略充分结合,制定公司发展战略过程中,充分考虑公司人力资源战略规划,注重发挥公司在人力资源方面的战略优势;三是关注战略性人力资源绩效管理,将绩效管理提升到战略层面,通过提升管理职能定位,提高绩效考核工作水平,实现对员工工作结果和工作能力的准确评价,进而根据考核结果制定与员工实际情况相适应的提升方案,有力地提高企业的运营效率。

3 战略性人力资源绩效管理与员工激励策略

(1)传递科学的绩效管理观念。科学的绩效管理目标是为了提升企业员工的工作效率,给企业创造更多价值。为达到这一目标,第一,需要在公司各级管理层传递科学的绩效管理观念,并传授专业的绩效管理方法,提供相应的绩效管理工具,在日常的经营管理过程中,充分发挥绩效考核的指挥棒作用,从而充分调动企业内部员工工作的自主性,提升企业经营效率。关于绩效管理相关工作人员,需要将科学绩效管理理念贯彻到日常工作中的每一个步骤,这样才能够创建更加健全、完善的绩效考核体制,从而与企业现代化建设的需求相契合,给企业日后工作的有序开展打下坚实基础。第二,需要助力员工树立战略性思维以及大局观念。企业需要借助各种措施,如升职加薪以及奖励等,增强员工对于绩效管理工作的认识及了解,让员工充分认识到开展绩效管理工作,不但是为了考查员工的工作水平,也是为了针对员工的实际工作效率以及工作中的具体状况加以研究,从而结合员工的工作状况可以提供更加合理的发展规划及对策。充分激发员工的使命意识,从而助力他们更为深入地对企业的价值观念加以认识。第三,在企业绩效体系设计之初,即需要提高对员工需求的了解这项工作的重视程度,在建立绩效考核体制时,充分与本企业员工需求相结合,避免生搬硬套,水土不服,从而设计出适合本企业的绩效考核体系,为绩效考核管理工作的有序进行提供良好保障。

(2)规范激励标准。企业的人力资源管理部门要与公司各部门做好沟通,明确激励标准,对员工的绩效考核结束后,按照标准对员工

进行激励。简单来讲,可对员工进行薪酬的奖励,对于大型企业资质较老、地位较高的员工可以适当采取股权激励制度。人力资源管理部门应当全面调查后向企业提出合理的激励标准,而激励的方式可以按照员工所需进行调整,将激励标准向员工说明。将企业内部的管理落实到员工的当中去,对于员工的激励可按月份、季度为标准,对员工进行相应的激励兑现,充分激发员工的工作热情,使工作变得高效的同时也让员工能够得到相应的奖励,激发员工的工作热情。对员工进行激励时应当严格按照规范标准,对优秀员工进行奖励,提高员工的工作效率,从而起到促进企业发展的作用。采用目标激励、物质激励、感情激励相结合的方法,使员工的权益得到保障。企业要对人力资源部门进行严格管理,将激励结果对企业员工公开,加深员工对企业管理的归属感,使员工工作热情更为高涨。企业领导层也要参与到员工的激励之中,对员工起到模范带头的作用,人力资源管理部门在对员工进行激励的同时,也要合理地领导层进行相应的管理与激励。

(3)创新荣誉激励机制。对于现代企业来说,员工是发展的根本,企业想要保持稳定持续的发展能力,就必须注重员工的培养,注重提升他们的工作积极性,最大限度地发挥他们的工作潜能。相应的,企业建立的激励机制,也要让员工感受到企业对他们的认可与重视,让他们感受到企业的关怀与温暖。激励机制,实际上就是企业通过科学的设计与部署,制定的能够激发员工工作积极性,同时约束他们的行为,避免有损企业利益的情况发生。

每个独立的人都有自己的需求,在满足了基本的生存需求之后,他就会追求更高层次的需求。企业员工在满足了基本的温饱需求之后,更希望能够得到他人的认同,获得尊重,所以,荣誉激励非常重要。荣誉虽然是一种精神层面的东西,但其对人的影响十分巨大,拥有荣誉的人能够感受到更多的尊重与信任,社会地位也会随之提高。企业通过荣誉激励,能够将企业发展目标与员工个人发展目标更好地结合在一起,从而实现共赢的目标。

4 结束语

当前,我国企业虽然存在着企业不重视、制度不完善、措施不合理等问题,但是通过提升绩效管理战略高度、与公司竞争战略相结合,不断完善企业人力资源管理制度,设计一系列的战略性绩效管理方案,合理对员工进行激励,对于进一步提高员工工作激情与效率,推动企业进一步发展,有着非常大的空间。

参考文献

- [1]陈伟娇.大数据时代事业单位人力资源绩效管理与创新[J].产业创新研究,2020(17).
- [2]王玉班.事业单位人力资源管理信息化建设模式探讨[J].商讯,2020(08).
- [3]张海燕.激励机制在事业单位人力资源要素提升中的作用[J].管理观察,2019(30).
- [4]黄银萍.强化绩效管理提高预算效能[J].中国工会财会,2020(06).