

企业战略性人力资源绩效管理与员工激励探究

王国军

(中国石油乌鲁木齐石化分公司西峰合创石油化工有限公司, 新疆 乌鲁木齐 831400)

【摘要】随着全球经济一体化的不断深化和我国贸易市场化的快速发展,企业面临着前所未有的竞争压力和挑战。在这种背景下,人力资源的开发与管理已经成为企业发展的关键因素,特别是战略性人力资源绩效管理,更是对企业竞争力产生决定性影响的重要环节。因此,如何建立和完善战略性人力资源绩效管理制度,已经成了企业普遍关注的核心问题。基于此,本文将首先对当前战略性人力资源绩效管理进行了概述,然后深入剖析其存在的问题和不足,最后提出具体的处理方案和改进策略。希望通过这样的方式,为现代企业制定和实施战略性人力资源绩效管理制度提供有力的理论指导和实践参考。

【关键词】战略性人力资源管理; 员工激励; 现状分析; 改善策略

引言:

在当今时代,企业的发展离不开人才的支撑,人才是企业不断向上发展的根本,人才强国、人才强企作为社会经济建设的一项重要因素被予以重视。在新时代市场经济的背景下,越来越多的企业认识到人力资源管理工作的重要性,并将其列为企业发展的核心组成部分。然而,随着全球经济一体化发展进程的加快,现代企业的人力资源管理工作面临着前所未有的挑战。目前,许多企业在人力资源管理方面普遍存在“高档次的薪酬却留不住人才”的问题,这已经成为制约企业发展的瓶颈。战略性员工激励和战略性人力资源绩效管理,已经成为当前企业亟须探讨的新课题。

一、企业战略性人力资源绩效管理与员工激励概述

(一) 企业战略性人力资源绩效管理概述

绩效管理作为人力资源管理工作中的核心环节,具有至关重要的地位。一般来说,它包括绩效计划、绩效监控、绩效评估和绩效反馈这四个主要环节。在现代企业中,为了更好地实现组织的长远目标和战略规划,企业管理者需要采用科学的模式,对组织内部的人力资源进行全面的考核、解析和评价。这种考核不仅涵盖了人力资源管理的业绩和活动,还包括了人力资源管理人员专业水平的评估。通过这种方式,可以确保组织的人力资源管理和战略目标保持高度的一致性,这就是战略性人力资源绩效管理的实质。

战略性人力资源管理与传统的人力资源管理方式和理念有着显著的区别。传统的人力资源管理主要侧重于事务性的工作,如招聘、培训、薪酬管理等,而战略性人力资源管理则更多地关注企业战略目标

的实现,以及如何通过人力资源的合理配置和开发,提升企业的核心竞争力。战略性人力资源管理充分契合了当前时代的发展特征。这种管理方式不仅关注企业当前的发展现状,更注重企业未来的发展规划,以期实现更加具有企业自身特色的战略性人力资源管理。战略性人力资源绩效管理本质就是对企业中的部分无形资产进行有效的处置和管理,从中发现和挖掘出有价值的资源,从而提升企业的核心竞争力。

(二) 员工激励概述

员工行为激励管理是企业通过创造有利条件,激发员工动机,实现组织目标的特定过程。员工绩效激励的主要工作目的在于充分调动公司员工的工作积极性与社会主动性,激发他们内心深处的潜能与热情,让他们在为企业创造价值的同时,也能实现自我价值。通过有效的激励机制,企业能够把每个员工所具有的巨大社会能动性得以充分发挥体现出来,使其在各自的岗位上发挥出最大的效能。同时,员工绩效激励也是为了实现企业物质资源与人力资源的综合利用,以达到最高效的配合。通过员工绩效激励,企业能够根据员工的工作表现,合理分配工作任务,提高工作效率,进而提升企业的市场竞争力。

二、当前我国企业战略性人力资源绩效管理与员工激励存在的问题

(一) 人力资源绩效评估制度存在不足

在现代企业管理中,员工管理及激励制度的完善和优化是至关重要的。为了实现这一目标,企业必须具备一套良好的人力资源绩效考核及评估政策。然而,在我国,尽管很多企业已经建立了人力资源绩效考核制度,但这些制度在很多方面仍存在不足,无法

满足现代企业管理的需求。首先,国内大部分企业的人力资源绩效考核制度并不够先进。这些制度通常过于笼统,没有针对不同部门和岗位制定具体的考核指标。这种考核方式不仅容易导致评价结果失真,而且也不符合现代企业以人为本的管理理念。长此以往,企业在人力资源管理方面会逐渐失去主动权,员工也会对考核结果产生严重的怀疑。此外,一些企业在实施人力资源绩效考核制度时,过于关注短期利益,忽视了员工的长期发展。这种短视的做法会导致员工的工作压力过大,进而影响其工作效果。而一个科学的人力资源绩效考核制度应该既能激励员工提高工作效率,又能保障员工的权益,实现企业和员工的共同发展。

(二) 员工激励手段单一

当前,在许多企业中,部分管理者对于员工需求的了解并不深入。这导致他们在进行员工激励工作时,往往将物质激励视为唯一有效的激励方式,例如发放岗位津贴、提供奖金福利等。虽然物质激励对员工来说直观且具有基础性作用,能够发挥较大的激励作用,但如果奖励模式过于单一,就无法充分体现出企业对员工在企业的发展过程中所做贡献的重视。精神激励的作用同样不容忽视,对于企业的可持续发展具有同等重要的意义。边际效应告诉我们,单一事物接受的奖励越多,其对其他人的激励作用就越小。因此,过度依赖物质激励可能会对激励效果产生反作用,进而影响预期目标的实现。

(三) 薪酬机制有待进一步完善

在现代企业中,大部分员工的薪资水平往往受到所处岗位的制约,这是由于企业制定的薪资制度与员工的岗位职责之间存在直接关联。换言之,员工若想提高自己的薪资待遇,就必须在岗位层级上付出努力,不断寻求晋升的机会。然而,这样的现象也可能导致员工将大量精力投入到与上级领导的关系维护中,从而忽视了对自身专业技能和工作能力的提升。长此以往,这种现象很可能对企业的发展产生负面影响。因为,当员工过于关注职场关系,忽视自身能力提升时,企业的核心竞争力就可能受到影响,进而影响企业的长远发展。因此,企业必须对现行的薪资制度进行创新和改进,以激发员工的积极性和工作热情,从而提升企业的整体竞争力。

(四) 绩效评定不标准

在企业的日常运营管理中,如何设定员工奖励机制一直是一个颇具争议的问题。管理部门在制定这一机制时,应当以企业内部的实际管理状况为依据,充分考虑员工的发展目标以及他们的实际需求,从而设

定出符合企业特色的奖惩制度。在此基础上,还需要进行全面的分析和讨论,以确保奖励机制的合理性和有效性。然而,目前很多企业的奖励机制在设立之初就存在一定的缺陷,这些缺陷在一定程度上限制了员工的发展空间。例如,一些企业过于依赖传统的绩效考核方式,这种单一的考核标准无法全面评价员工的工作表现和个人发展,从而降低了员工的工作积极性,也阻碍了企业的长远发展。更为严重的是,如果企业的绩效考核标准过于单一,就无法准确反映员工的工作成果和进步,这不仅会让员工对工作丧失热情,还可能引发他们的不满情绪,进一步加深员工与企业之间的矛盾。在这种情况下,员工的工作态度可能会变得消极,对企业的忠诚度也会降低,最终可能导致人才的流失,这对企业的发展来说无疑是雪上加霜。

三、企业战略性人力资源管理与员工激励的优化策略

(一) 完善绩效考核机制

企业战略性人力资源绩效管理体系的核心是科学的绩效考核机制。然而,如何制定出一个科学、合理、公正、透明的绩效考核机制,却是许多企业所面临的难题。在制定绩效考核机制的过程中,企业应该充分听取员工的意见,尊重员工的想法,进行考核机制的修订和调整。只有通过广泛听取员工的意见,设定的人力资源考核制度才更容易得到认可和践行。而当员工对考核机制的目标达成一致后,才更有利于企业战略一体化的构建。同时,在制定绩效考核机制时,企业还应该保证其实用性。管理部门应该秉持优胜劣汰的原则,动态地协调员工日常工作。在制定考核机制时,应该考虑到不同部门、不同职位的工作性质和特点,确保绩效考核机制能够真实反映员工的工作表现。此外,在绩效考核机制的制定过程中,企业还应该保持客观和评判标准的量化,尽量避免产生过多的主观因素,这样才能让制度更具有可信性。企业应该采用定性与定量相结合、定量为主导的方式,通过不断优化调整,才能保障制度透明公开,让员工信服。

(二) 优化员工激励手段

人力资源绩效管理工作通常会将会员工激励作为重要举措加以应用,通过不断研究及创新员工激励模式,使得这种激励方式更加多元及丰富。比如联合应用物质及精神奖励,为员工创造良好的发展空间,提供更多的发展机遇,使员工自身价值得到充分体现,促使员工完善自身不足,战胜困难,提升自身工作能力及专业水平,主动参与企业发展,通过不断努力与企业协同发展。除了物质和精神奖励,企业还

可以通过制定科学的培训计划,提升员工的技能和知识水平,增强员工的工作能力和专业素质。同时,企业也可以为员工提供更加丰富的工作经验和多元化的职业发展路径,使员工能够在工作中不断成长和发展。企业也可以通过制定科学的期权激励及股权激励等激励政策,激发员工参与热情和工作积极性,提升员工的归属感,促进员工在企业发展过程中作出贡献。通过这些激励政策,企业可以有效地吸引、留住和激励优秀的员工,提高企业的绩效和竞争力。

(三) 建立激励机制相关制度

在构建激励制度时,首先应将操作性和可实施性作为首要考虑因素,并针对企业的发展状况来设计具体的制度,以实现员工的有效管理。在此过程中,企业管理人员的角色举足轻重。然而,由于他们的性格特点和思考方式的影响,可能导致制度存在疏漏或者过于形式化。这样一来,在实际执行过程中,就可能出现无法真正落地的情况,各部门也可能无法有效地执行相关制度。因此,在制定激励制度时,必须保证各个环节能够紧密配合,任何一个环节的缺失都可能导致整个制度执行的效果大打折扣。同时,为了使激励机制能够发挥最大的作用,我们需要采取多种措施,并让这些措施相互促进,共同发展。每一个步骤都与其他步骤紧密相连,共同构成了企业运行的核心。为了确保这个核心能够顺利运行,它必须同时符合操作性和可实施性的原则,推动企业激励制度的顺利实施,并将其融入企业建设中,以推动企业的良好发展。此外,在执行激励制度时,我们应以企业员工为核心,将该制度纳入企业的内部管理中,以此来调动员工的积极性,提高他们的工作效率,从而实现员工与企业的共赢。这样的激励制度不仅能够提高员工的工作积极性,也能够提高他们的工作满意度,进一步推动企业的持续发展

(四) 重视以人为本的人力资源管理手段

企业作为一个社会有机体,其发展离不开员工的付出和努力。因此,企业应始终秉持以人为本的发展理念,将员工视为企业最宝贵的财富,充分发挥员工的主观能动性和创造力,以实现企业的长远发展。在企业管理中,管理者首先应该端正自身态度,切实为员工考虑,构建更具有人文主义情怀的人力资源管理理念。管理者应该关心员工的生活和工作,了解他们的需求和困难,为员工提供良好的工作环境和条件,营造积极向上的工作氛围。管理者还应该注重员工的职业发展,提供丰富的培训和学习机会,帮助员工提升自身能力和素质,实现个人价值和企业价值的共同提升。

基于人性化管理理念的实践,企业也能更加注重员工自身价值的表现,为人性化人力资源管理体系的建设添砖加瓦,减少企业人才流失,稳固企业内部环境建设。例如,企业可以尊重员工的个性和特长,让员工在工作中发挥自己的长处,实现自我价值。企业还可以关注员工的心理健康,提供心理辅导和帮助,让员工在轻松愉悦的工作环境中,保持良好的心理状态,提高工作满意度和幸福感。

(五) 构建良好的企业文化

优秀的企业文化,作为战略性人力资源绩效管理顺利实施的重要基石,对于企业的长远发展具有至关重要的影响。企业管理者应当致力于维护企业内部的沟通渠道,确保每一个员工的声音都能被听到,每一个员工的需求都能得到满足。企业应当以实际行动表现出对员工的关爱。在工作时间内,管理者应以身作则,严谨工作,与员工共同讨论并解决工作中的问题,提高工作效率。对于专业素质较高的管理者,可以进行现场管理,对员工进行针对性的指导,帮助他们提升工作效率。在工作之余,管理者也应深入基层,倾听员工的心声,了解他们的生活状况,并尽可能地提供帮助。

四、结语

总之,在当前社会经济现代化和市场竞争加剧的背景下,企业要充分认识到所面临的挑战,并采取有效措施应对。通过实施员工激励和战略性人力资源绩效管理,企业可以更好地调动员工积极性、提高组织绩效,从而为企业的生命力的延续发挥至关重要的作用。

参考文献:

- [1] 秦丹丹. 大数据环境下事业单位战略性人力资源绩效管理与员工激励研究[J]. 商业经济, 2023(05):124-125+128.
- [2] 朱娜娜. 战略性人力资源绩效管理与员工激励探讨[J]. 现代商业, 2020(32):69-70.
- [3] 王秀娜, 山东, 省临等. 大数据背景下的人力资源管控新模式及应用[J]. 中国集体经济, 2023(11):121-124.
- [4] 李跃伟. 企业绩效考核存在的问题及措施[J]. 中外企业家, 2020(01):108-109.
- [5] 张超, 谢晓东, 文艺苓. 战略性人力资源绩效管理与员工激励分析[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2020(12):1-2.
- [6] 张叶. 企业人力资源绩效管理体系的构建[J]. 中国外资, 2021(22):136-137.