

战略性人力资源绩效管理与员工激励分析

韩云鹤

国家能源投资集团有限责任公司 北京 100011

摘要: 现如今,时代的进步为企业带来了更大的发展空间,但与此同时,企业对于人才的需求也是越来越高。企业只有在留住员工的同时提升员工的专业能力,才能让企业更好地发展下去。因此,有必要对战略性人力资源绩效管理与员工激励展开分析。

关键词: 战略性人力资源;企业绩效管理;员工激励

1 企业运用战略性人力资源绩效管理方法的意义

1.1 可以加强自身在市场竞争中的优势,不被淘汰

通过对现代企业和市场分析和深入的研究,高质量的员工是企业发展的重中之重,拥有一批高质量的员工能够在众多的企业中夺得优势、拔得头筹。随着时代的不断发展,市场的竞争也逐渐激烈,运用战略性人力资源绩效管理方法来管理人才,企业能够在市场的竞争中有良好的发展方向,为未来的发展做基础^[1]。企业运用战略性人力资源绩效管理不仅能够让自身员工良好发展、有一定的企业知识,而且还能够在竞争激烈的市场环境下,为未来的发展指明方向,让企业发展越来越好,企业发展越来越好,具有一定特色的优势就不容易被市场淘汰,也不容易被大众遗忘。

1.2 可以提高员工的工作积极性,提升工作效率

战略性人力资源绩效管理来管理员工能够有效的激励员工,让员工有工作的积极性。人力资源绩效是通过一定的监督、控制、评价来对员工的工作表现进行系统性的评价,从而决定奖罚员工的一种体系。员工在这种体系下进行工作,他们就会有上进心,认为只要自己做得好就能够得到奖励,从而让工作做到完美、极致。通过人力资源绩效管理,员工能够对自己的工作态度以及工作方式进行反思,也会向人力资源管理部门提供工作反馈,大大的提升了企业人力资源管理部门的工作效率,从而让企业更好的发展下去^[2]。

2 员工激励的形式

2.1 薪金激励

在各种员工激励制度中,薪金激励是最为基础的一种。在企业中,员工的薪酬与员工的工作时间、工作难度等方面有直接关系,薪金激励能够反映到员工的实际

收入中,因此,这种方式的作用非常明显。除此之外,薪金激励还属于对员工工作的认可,合理的薪金激励可以为企业带来良好的竞争氛围。

2.2 股权激励

通常情况下,股权激励更加适用于企业的高层管理人员。股权激励属于长期的激励方式,享受股权激励的员工其得到的奖励与企业的发展情况息息相关,因此,更加容易激发管理人员的工作热情。相较于普通的激励措施而言,这种激励方式会放眼于未来,提升企业员工的忠诚度^[3]。

2.3 荣誉激励

荣誉激励是面向企业所有员工的激励方式,这种激励方式能够满足员工的心理需求。所有员工在工作期间都想要得到其他人的认可,而荣誉激励就是员工认可的具现化。这种激励方式对于工作能力强的员工而言,既是对工作的鞭策,又是对工作的肯定。

3 现代企业人力资源激励性管理的现状及存在的问题

3.1 盲目照搬西方的激励制度

现代企业的人力资源管理模式是从西方引进并开始实施的,中国的企业最初是没有这种管理模式的,时代的进步、国民经济的快速增长都给企业的管理方式、方法带来了新的挑战。为了能够更好的管理企业,企业管理者不得不学习西方的这种激励制度,但是西方企业的员工激励制度是结合本国的经济情况和国家发展状况综合制定的一种制度,若我国企业一味照搬西方的激励制度,其实根本不符合本企业的发展状况,最后效果并不好^[4]。

3.2 员工流失性大

现在市场就业竞争压力大,员工流动频繁,有些员工在岗位上待不了太长时间就会谋求新的发展机会,跳槽到其他企业。企业的员工流动频繁,就导致企业需要根据不同的人群去制定不一样的员工激励制度、进行不

作者简介: 韩云鹤(1987-),男,天津人,大学本科,政工师,河海大学,研究方向为人力资源管理。

一样的管理。现在的就业压力大，很多毕业的大学生都找不到合适的工作，即使找到工作，有些人也不会在一个岗位上待太长时间；对于他们来说，这只是能够帮助他们增加工作经验的一份暂时性的工作，一旦有了足够的工作经验，他们会立即跳槽到大型企业。所以，现在的企业公司员工流动性都较大，这在一定程度上影响了企业的发展。

3.3 激励缺乏针对性

企业的员工激励制度是针对企业所有的员工制定的，但这种做法是不合适的；对于为企业做出某些特殊贡献的员工应当有一些特别的奖励制度，这样才能增加员工在企业工作的幸福感，从而为企业更加尽心尽力的做事^[2]。由于目前企业在人力资源管理模式中存在以上问题，就促使企业必须有针对性地为员工做出突出贡献的员工群体制定出一些特殊的奖励制度，鼓励他们继续为企业做贡献。

3.4 对员工显失公平性与合理性

有时企业制定的员工激励制度会对员工显失公平性与合理性，会对绝大部分的员工不公平。企业制定的管理办法与措施是针对整个企业而言的，为了企业整体的发展考虑，他们会忽略员工某些权益和利益，有时会影响员工工作的积极性和动力，从而影响整个企业的发展。

4 加强企业战略性人力资源绩效管理与员工激励建设的策略

4.1 构建积极向上的企业文化氛围

企业要想构建战略性人力资源绩效管理体系，就必须首先要构建良好的企业文化氛围。作为企业的重要软实力，企业文化是一个企业全体员工所普遍遵循并认同的价值理念与行为规范。企业文化不是短时间内可以形成的，企业管理人员必须有意识地在长期经营活动中构建企业文化氛围，这才能在根本上形成一种积极良好的企业文化氛围^[3]。具体而言，要构建积极向上的企业文化氛围，企业就必须明确经营发展目标，并将这一目标同员工的日常工作目标结合起来，这可以使企业全体员工拥有共同的追求，从而激发员工的工作热情，进而达到构建企业积极向上文化氛围的目的。总而言之，企业要努力增强员工的主人翁意识，使员工真正一心一意地为企业工作，为企业思考、为企业着想，这是构建企业积极向上文化氛围、提高企业士气的关键所在。只有当企业员工拥有足够强大的团体工作意识与集体荣誉感之后，整个企业的工作效率才会得到大的提高。总而言之，企业必须要重视文化氛围建设，培育适合自身的

企业文化，唯有如此，企业才能更好地构建战略性人力资源绩效管理体系并使其发挥最大作用。

4.2 强化企业内部沟通交流

企业能否成功开展战略性人力资源绩效管理，关键之一就在于企业能否做好企业内部沟通交流工作，进而使每一位员工都能很好地表达自身意见并理解上层指示^[1]。只有企业的管理人员放下架子，以亲和积极的态度与员工进行沟通交流并切实关心员工的日常工作与生活，企业的凝聚力与组织力才会得到提高，企业开展战略性人力资源绩效管理时遭遇的阻力才会降至最低。具体而言，企业必须要以实际行动来关心员工的日常工作与生活。在平时，企业管理层要重视与员工的交流活动，管理人员可以直接亲自深入工作现场，询问员工的工作情况以及生活情况，尽可能为员工排忧解难并倾听员工的工作意见。专业素养过硬的企业管理人员也可以进行现场管理，对员工的工作提出一些具体且实用的指导。总而言之，企业管理层必须要使企业员工能真切地感受到自己是企业不可缺少的一部分，唯有如此，企业才能更好地开展战略性人力资源绩效管理工作。除此之外，在对员工进行工作激励时，企业管理层更要重视沟通交流，要真正使每一位员工明确企业想要达成的目标。企业管理人员也要明确每一位员工的物质需求与精神需求，进而不断完善企业绩效管理机制与激励机制。

4.3 采用科学的绩效考核机制

企业战略性人力资源绩效管理体系的核心就是科学的绩效考核机制，因此，企业制定的绩效考核机制一定要科学合理且具体可行^[2]。同时，企业在制定最终的绩效考核机制时一定要与员工进行沟通交流，尽可能做到尊重员工的看法与意见。通过合理吸收参考员工的意见，企业的人力资源绩效考核制度往往更容易被员工所接受与认可，企业管理层与员工也可以就企业发展目标达成一致，进而在企业整体战略构建上形成统一整体。具体而言，企业在构建绩效考核机制时要注意机制的实用性，科学的绩效考核机制必须要体现出优胜略汰的原则，尽量使员工绩效、成绩考核、职位淘汰三者之间形成良性互动关系。企业要尽量推动自身绩效考核机制向着量化的方向发展，减少绩效考核中主观判断的成分，这能从根本上减少企业员工对于绩效考核工作的抵触情绪。总而言之，企业的绩效考核手段一定要科学合理，尽量做到定性定量，量化为主。唯有如此，企业的绩效考核机制才能真正实现透明化。除此之外，企业还可

以对企业员工开展日常考核,将绩效考核融入到员工具体的日常工作中去。日常绩效考核必须要贴合岗位的实际情况并科学融入淘汰机制,这更有利于体现出员工业绩评定的准确性与客观性,从而达到优胜劣汰的目的,在日常工作中就淘汰处理掉业绩不佳或是工作态度不端正的职工。

4.4 优化员工激励手段

就激励员工的手段而言,直接的物质奖励不失为一种好方式,企业管理层可以根据企业的资金状况以及员工具体的岗位职责来确定合理的奖金,企业所派发的奖金既不能过低也不可以过高,过低或过高都会对企业的发展以及员工的工作积极性产生不利的影响。总而言之,企业派发给员工的奖金应该与其工作业绩成正比^[3]。

结语

总之,战略性的人力资源绩效管理体系能从多个角

度激励员工,但是这种体系自身也存在着很多问题,需要企业进行完善。激励员工不仅要在物质上对他们进行奖罚,还要从精神上让他们感觉到幸福和满足,从而对企业有巨大贡献,企业要在完善管理体系的过程中时刻关注市场经济的变化,用全局战略性眼光来对管理体系进行部署,从而帮助企业在激烈的市场竞争中站稳脚跟,并且更好的发展下去。

参考文献

- [1]苏黎.战略性人力资源绩效管理与员工激励分析[J].商业经济,2020(12):77-79.
- [2]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(下旬刊),2020(12):1-2.
- [3]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.