

# 基于推进战略绩效管理的人员激励管理创新

蔡淑华

武汉澳发物联科技有限公司

**【摘要】**企业是我国国民经济的重要支柱，对我国经济的持续性发展有着非常重要的影响。但在实际的企业发展中，很多企业经营管理仍然存在一定的问题，很多监管机制只片面地对企业经营管理人员进行激励约束，却缺乏相应的激励优化内容。当前很多企业的激励管理模式显然已经难以跟上时代和市场的发展步伐，企业迫切需要创新其人员激励制度。因此，本文将基于推进战略绩效管理的企业人员激励管理问题来进行详细分析，并给出针对性的管理创新建议。

**【关键词】**绩效管理；企业；人员激励；创新

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.03.375

## 引言

企业是我国经济发展的重要载体，在市场经济中有着非常重要的地位，科学合理的人员激励管理制度是推动企业发展的重要保障。企业的发展离不开人员的积极工作，员工激励则是企业运转中长久维持人员工作积极性的重要举措。随着我国市场经济的发展成熟，企业之间的竞争也越来越激烈，人力资本在企业运营发展中的重要性越来越突出。因此，为了推动企业的长久发展，深入挖掘其人力资源价值，优化激励管理机制，加强管理创新是很有必要的。

### 一、企业加强人员激励管理创新的必要性

随着我国市场经济的渐趋成熟，中小企业数量的增加，企业的市场竞争压力越来越大，企业想要在激烈的市场竞争中始终维持主导地位，必须要与时俱进地改善企业的管理水平。但由于许多企业的管理理念过于传统，导致其管理模式始终处于传统滞后的状态下，企业的管理水平也始终无法得到有效提升。因此，为了消除当前我国企业的管理弊端，改善企业经营管理效率和质量，企业应从人力资源管理和激励管理制度的创新着手进行改革，以此来促进企业的健康和良性发展，真正发挥出企业的人力资源作用和价值。

### 二、企业人才管理制度存在的问题

#### （一）人事选拔机制单一

很多企业的人才选拔机制较为单一，在招聘人才时大多采用单一的网络招聘形式。这种招聘形式虽然能够在一定程度上提高单位招聘的广度，拥有更多选择，但这种单一的人才招聘机制也会导致企业的人才招聘质量难以得到有效提升。因为很多网络人才信息的真实程度有待考证，仅凭网络信息浏览很难真正筛选出优质的专业人才。并且很多企业组织在任命人才时，其选拔机制并不完善，导致其企业的人才价值难以充分得到挖掘。

#### （二）企业绩效考核不够科学

在企业人才的管理工作中，其绩效考核制度是衡量人员工作质量的重要指标，如果其绩效考核制度的指标选取不够科学，会直接影响到企业对人才工作质量的判断，也会影响到人员的工作重心规划。但在实际的工作中，很多企业的绩效考核制度并不科学。不同岗位工种之间的工作内容不同，但由于企业为了节省工作内容，会模糊其绩效考核的指标选取，在同一个部门中，制定同一种绩效考核指标，这会导致部门不同岗位人员之间的绩效考核不够科学。此外，很多企

业在制定绩效考核制度时，其选取的指标并不科学，难以代表人员的工作质量，其指标达成的难易程度也存在一定的不合理之处。这就导致其企业的绩效考核制度难以发挥出真正的作用和价值，人员工作重心全都围绕在完成绩效考核指标上，这使得他们的工作质量不增反降，影响着企业的发展。

#### （三）考核后的奖惩激励制度不完善

在考核制度中，离不开考核后的奖惩，如果考核制度没有奖惩，那么其考核在员工面前也就失去了威信和制度该有的约束力。因此，针对考核制度来选取合适的奖惩激励制度是非常重要的。但很多企业的奖惩激励制度显然并不完善。具体而言，很多企业既想提高员工的工作积极性，又不想付出太多的人力资源管理成本，因此在制定奖惩激励制度时，着重于“惩”，而非“奖”。很多企业对于没有完成绩效考核指标的人员会给予警告、扣工资、扣绩效甚至是辞退的处罚，而对于完成绩效考核的人员则只进行少量的奖励，甚至只奖励完成考核的前几名员工，或者只是口头精神奖励。

这种奖惩严重不平衡的机制不但会在很大程度上影响员工的工作积极性，还有可能会加大员工的工作压力以及对企业的排斥感。企业如果长期使用这种考核奖惩激励机制，是很难长久留住员工的，其企业的发展也会受到很大影响，人力资源流动性会越来越大。

### 三、基于推进战略绩效管理的企业人员激励管理创新建议

想要推动企业的健康长远发展，利用人力资源来提高企业的市场竞争力，企业就要重视人力资源管理，设立明确的人员激励目标，不断完善绩效考核管理制度，再结合企业自身的发展运营状况去完善激励方案，以此来调动员工的工作积极性，让员工在工作中获得认同感和自豪感，加强员工对企业的归属感。

#### （一）创新荣誉激励机制

随着我国现代化经济社会的发展，年轻人的生活节奏越来越快。对于很多人来说，工作占据了其生活的绝大部分时间，因此其企业中的工作环境对员工而言是非常重要的。而企业开展评优表彰形式来创新激励管理工作，能够有效优化员工之间的工作环境，让员工在工作中获得成就感。

对于现代的年轻人而言，他们工作渐渐脱离了单纯的生存目的以及物质目的，开始追求更多的精神成就。从工作中获得物质奖励已经难以满足人才的工作需求，更多人才才开始

在工作中追求认同感、成就感以及荣誉感。而现代企业想要获得长远的发展，人力资源是根本，只有重视企业人才的培养，重视员工职业规划和需求，才能更好地激发其人员的工作积极性，从而发挥出企业的人力资源价值<sup>[1]</sup>。

### 1. 统一员工与企业的发展目标

因此，企业在经营管理中，需要基于推进战略绩效管理来创新荣誉激励机制，让员工感受到企业对其工作付出的认可，让其在工作中获得成就感和荣誉感，从而激发员工对工作的积极性和热情。这就要求企业要根据其实际经营状况以及企业的经营行业种类来进行科学设计部署，制定出能够激发员工积极性的激励机制来。

而想要让荣誉激励机制发挥出真正的作用，其员工的职业规划必然要与企业的发展方向相一致。如果企业的发展方向与员工的职业规划方向不协调，甚至是出现相背离的情况，那么企业将很难长久地留住员工，员工也很难在企业的工作中获得想要的提升和工作经验。

而想要通过荣誉激励来激励员工，首先要统一企业的发展目标和员工的个人发展规划目标，只有让企业与员工站在统一战线上，促进共赢目标的形成，才能真正提高企业的发展。因此企业需要在安排员工的日常工作内容时，有意识地引导员工树立与企业同方向的发展规划，统一双方战线，通过建立共同的发展目标来激励员工努力工作。而想要以此来创新荣誉激励机制，必须将其与物质激励结合起来，以此来提高荣誉激励机制对人员的吸引力。比如在绩效考核工作中，工作表现突出优异者，除了物质奖励之外，还可以给予相应的优秀员工表彰，多次获得优秀员工表彰者，可以给予优先的晋升机会。通过这种形式，其荣誉激励机制才能得到更大的价值发挥。

### 2. 开展评优表模激励

评优表模，也就是在企业的人员工作中评选出最优的员工作为模范代表，以此来引导企业员工向其学习。企业可以结合其运营特点，结合季度、半年度与年度的评选模式来选出季度优秀员工，再从季度优秀员工中评选出半年度最优员工，如果员工连续四个季度都被评选为最优员工，那么自然是企业的年度劳模。企业要根据不同季度、半年度、年度的优秀员工评选工作来制定相应的物质和精神奖励，肯定人员的工作态度、工作能力以及工作付出，让员工深刻感受到工作带来的自豪感和成就感。在表彰和物质奖励中，其优质模范员工能够发挥出更好的带头作用和模范作用，在企业中形成良好的工作氛围。

### （二）创新培训激励机制

除了物质奖励和精神奖励类的激励管理机制之外，企业还可以提供员工相应的培训激励机制，以此来创新企业的激励管理制度。具体而言，在实际的工作中，很多员工除了物质奖励和精神奖励之外，还希望能够通过工作学到更多的专业知识，积累工作经验。因此，企业可以将员工的激励机制与培训机会融合在一起。比如对于企业中被评为优秀员工，

绩效考核结果长期优秀的员工，可以为其提供专业培训机会，根据员工的职业规划和需求去给其提供相应的培训学习课程，让员工能够享受到更多的学习机会，在工作中不断提高自身的综合能力以及专业素养。

除了企业内部的培训和学习机会之外，有条件的企业还可以给优秀员工提供相应的对外交流学习的机会，让员工以交换的形式去其他企业交流学习，甚至是出国交流学习的机会，让员工在短时间的交流学习中提高其工作能力，让其具备更全面、更专业的工作水平。

### （三）构建良好的绩效考核氛围

企业的绩效考核氛围对员工的工作积极性有着非常重要的影响，人是群居动物，具有一定的从众心理，古有“孟母三迁”，这些都在很大程度上表现出了环境对人的影响。因此，企业想要真正激发员工的工作积极性，就要营造良好的企业工作氛围以及绩效考核氛围。具体而言，为了降低绩效考核制度落实的难度，企业要根据内部的人员配置以及人员工作情况来营造良好的绩效考核氛围。这就要求企业管理层首先要加强对绩效考核的重视，管理层的重视能够在一定程度上起到引导作用，加强企业员工对绩效考核制度的重视。其次还需要将绩效考核制度融入到日常的企业文化宣传、培训等工作中去，鼓励员工积极主动地看待考核，根据考核制度来完成日常工作，从而慢慢扭转员工对绩效考核的思想认知。

### （四）完善绩效考核与指标

在推进战略绩效管理的背景下，企业想要创新企业人力资源激励管理，就要完善绩效考核与指标选取工作。激励机制和绩效考核机制能够在企业中真正发挥出管理作用的前提是其考核指标选取的科学性与合理性。具体而言，企业的管理层、部门管理人员以及人力资源管理部门需要针对不同岗位的员工工作内容去科学选取相应的考核指标内容，并针对其岗位性质以及工作内容来制定专门的绩效考核方法和评价方法。在考核内容中不能只在意其工作内容，还要从员工的日常行为品德、工作能力、思想觉悟等多个层面来进行全方位的考察，从而更加全面地提高考核的科学性与合理性<sup>[2]</sup>。

## 四、结束语

综上所述，基于推进战略绩效管理的基础上，企业想要创新人才激励管理机制，需要从内容着手，科学选取激励指标、完善奖励机制、构建良好的企业绩效考核氛围等。只有完善企业的激励管理制度，企业人才的工作积极性才能得到有效激发，企业的发展也才能更加长久。

### 参考文献

[1] 刘丹丹. 我国中小企业绩效管理中存在的主要问题及应对策略[J]. 企业改革与管理, 2018, (21): 94-95.

[2] 陶峥, 杨超. 平衡计分卡在企业绩效管理中的运用——以A制药企业为例[J]. 经营与管理, 2018, (08): 33-36.