

从激励角度看目标管理理论在企业干部管理中的运用

李宏宇

中交城乡开发建设有限公司

摘要：随着我国社会经济的飞速发展，企业之间的竞争也在不断加剧，知识经济时代背景下，企业之间的竞争归根结底就是人才的竞争，因此企业必须充分重视干部管理的核心作用，以高素质人才队伍建设为基本导向，不断提高企业的综合竞争力，为企业的可持续发展提供相应支持。企业干部管理是企业人力资源管理中的一个重要组成，部分领导干部的工作能力和职业素养直接决定了企业经营管理的整体成效，同时也对企业的可持续发展产生直接冲击，这就意味着企业干部管理方法必须得到创新优化，尝试将目标管理理论和企业干部管理相适应，基于明确的目标设置与实施以及对相关目标的考核评价，促进企业干部综合能力的持续提升。目前基于激励视角下推进企业干部管理中目标管理的全面应用仍然面临一些问题，主要表现在目标制定缺乏针对性，目标分解比重设置失衡，目标实施激励作用不突出，目标考核评价机制不成熟等方面。激励视角下目标管理理论在企业干部管理中的运用，必须结合企业战略优化目标制定，根据岗位特点落实目标分解，加强干部培养保障目标实施效果，基于目标实施状况优化考核评价机制，确保目标管理真正落到实处。

关键词：激励理论；目标管理理论；企业干部管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.08.089

引言

在社会主义市场经济体制建设不断成熟的背景下，企业拥有更加公平公正的竞争环境，同时也在开放的市场中拥有更多发展的机会。人力资源管理是企业管理的一个重要组成部分，在新时代背景下，企业人力资源管理必须充分重视干部管理的重要价值和作用，在灵活运用目标管理理论，进行企业干部管理的基础上，对企业的高质量发展提出相应要求，真正满足企业本身的相关建设的特点和需求，在有效关注企业干部管理重要价值的同时，真正提高企业的综合竞争力。企业干部是企业发展的核心资源，企业干部的综合能力和素质直接影响到了企业发展状况。目标管理理论的提出为企业干部管理提供了相应的指导，同时也对企业人才队伍建设起到不可替代的作用，这就意味着必须根据企业战略发展需求对相关企业干部管理中的目标管理做好科学制定，能够以明确的价值目标为导向，促进企业干部综合素质的持续提升。本文就激励视角下目标管理对企业干部管理的重要作用展开分析，提出了目标管理理论在企业干部管理中的有效运用策略以供参考。

一、激励视角下目标管理对企业干部管理的重要作用

（一）有利于提高人力资源管理水平

企业干部管理作为人力资源管理中的一个重要组成部分，其实施效果直接关系到企业人力资源管理的整体水平，同时也对企业综合竞争力产生直接影响。在新

时代背景下，企业干部管理必须与时俱进，在有效运用目标管理理论对企业干部管理各项活动提出更高要求的情况下，企业的人力资源管理水平能够得到进一步提升，在此情况下能够有效促进企业干部管理机制的持续深化，为全面增强企业综合竞争力提供相应支持。根据现阶段企业干部管理的相关价值特点，对目标管理理论的应用也要作出相应调整，在明确的目标价值导向下，促进人力资源管理水平的进一步提升，并且在准确把握企业干部管理核心价值的同时，真正推进目标管理的深度落实，为实现企业人力资源管理价值提供有力支持。

（二）有利于推进战略发展目标实施

随着社会主义市场经济建设的不断发展，成熟企业本身的市场竞争环境也在不断发生变化，将目标管理理论应用于企业干部管理的情况下，能够真正推进企业战略目标的有效实施，在结合企业发展，将战略目标进行分解的基础上，对企业干部提出明确要求，以此为基础真正实现个人利益和集体利益的相互统一，确保企业干部能够在日常工作中为企业谋发展。实际上目标管理理论更加强调对目标的优化设计以及对目标实施情况的追踪合理，利用目标管理理论不仅能够提高企业干部管理的整体水平，同时也能够促进企业各项战略的顺利实施，因此需要考虑到企业本身的经营管理状况，对相关战略制定和执行提供有力支持，通过这样的方式不断增强企业的整体竞争力，为企业战略的进一步优化以及企业综合竞争力的持续提升保驾护航。

（三）有利于凸显企业管理人文关怀

企业干部管理中运用目标管理理论能够极大突出干部管理的人文关怀，在充分关注企业干部相关业务目标科学设计和应用的情况下，能够在制度化管理的同时更加突出企业的人文价值，通过对目标管理理论的有效运用真正提高企业管理各项活动的人文属性，使得企业管理人文关怀得到进一步体现。实际上企业干部管理中目标管理本身具有很强的价值导向在突出企业本身市场定位以及相关经营管理理念价值的情况下，能够对目标管理的相关内容做出有效调整，针对目标设置和目标达成情况的管理中，能够真正将企业发展和个人能力相适应，并且在准确把握企业经营理念和市场价值定位的情况下，现在提高企业干部管理的综合性，实现企业干部管理质量和水平的进一步提升。

二、激励视角下企业干部管理中目标管理存在的主要问题

（一）目标制定针对性待提升

当前部分企业在干部管理中的目标管理方面缺乏对目标的科学制定目标设计大多只是由企业相关管理人员基于已有经验以及以往的业务情况进行设置，而没有真正考虑到目标制定的针对性，虽然能够强调各部门的基本职能以及相关工作内容，但是没有考虑到企业整体发展特点以及相关目标设计和规划，这就导致目标制定的针对性不强，很难真正体现出企业干部管理的多元价值。实际上现有的目标设计大多关注，对上一年度目标达成情况的分析并做出相应的调整，但是没有考虑到企业发展的整体战略规划，企业目标和部门目标之间存在对接不畅通的情况，部门目标与个人目标之间的协同同样有待提升，这在一定程度上影响到了目标管理的整体实施效果，同时也可能由于目标制定不严谨而影响企业干部的工作积极性。

（二）目标分解比重缺乏平衡

在明确企业干部目标管理中，相关目标整体制定的情况下，还应应对目标进行具体分解，将整体目标划分为具体可操作的小目标，通过这样的方式更好地实现目标管理应有的效果。但是目前部分企业在干部管理中忽略了目标管理本身的特殊性，对目标分解缺乏正确认知和判断，只是强调对整体目标的考察与评估，而忽略了对整体目标的进一步细化，导致在后续考核评价方面面临一定的阻碍，不利于对目标的实时监测。在具体操作环

节对目标的分解缺乏合理判断没有考虑到目标分解后细分目标所占的比重，未能突出管理目标的重点导致在具体执行中可能由于目标分解存在偏差而影响企业干部的工作积极性，在目标分解比重失衡的情况下，目标管理很难成为激发企业干部工作积极性的重要推动力。

（三）目标实施缺乏激励作用

目标实施是企业运行管理中干部发挥自身作用的重要体现，现阶段基于目标管理理论下的企业干部管理机制仍然有待优化，对目标管理理论的实际应用尚不成熟，没有真正考虑到目标实施的重要作用及价值定位，这在一定程度上影响到了企业干部管理的整体水平。从激励视角来看，企业干部管理中的目标管理仍然存在一定的局限性，对相关目标实施缺乏有效激励，没有真正考虑到企业目标管理的深刻价值及内涵，对目标达成过程中干部付出的努力缺乏关注，对目标实施的情况缺乏有效激励。由于激励机制建构不成熟导致部分企业干部在实际工作中墨守成规缺乏创新意识，只是以完成任务的心态开展各项业务活动而缺乏在实际工作中的创新精神。

（四）目标考核评价机制死板

企业干部管理中目标考核是一项重要活动，对目标达成情况的考核评估不仅能够作为后续实施激励的依据，同时也在一定程度上反映了企业一段时间以来的经营表现。目前关于考核评价的机制建构仍然有待优化，没有考虑到考核评价的公正性以及考核评价实施方法的多样性，导致考核评价的具体应用效果难以满足预期目标在相关考核评价中对目标达成缺乏有效判断。由于对相关目标的达成情况考核不到位，未能形成相对应的奖惩机制，导致企业干部的工作热情受到一定影响，在实际工作中缺乏以目标为导向的科学认知。

三、激励视角下目标管理理论在企业干部管理中的运用策略

（一）结合企业战略优化目标制定

目标管理理论在企业干部管理中的运用必须考虑到如何优化目标制定在充分关注企业干部在企业发展中核心价值作用的情况下，应当考虑到相关管理目标制定的进一步优化以企业战略为基础，对相关目标制定提出较高要求，真正关注企业干部管理的重要作用，为实现目标管理激励价值提供相应支持。企业必须善于总结经验结合企业干部本身的职能定位对相关目标设定提出要

求，一方面考虑到企业本身的整体战略规划以及企业发展的整体目标，另一方面也要根据企业干部的具体负责领域，对相关目标进行分解，真正实现企业干部和企业之间的相互协同达成利益共同体，在此情况下增强目标管理的实际推进效果，为后续企业战略实施以及企业可持续发展提供相应支持。

（二）结合岗位特点落实目标分解

企业干部管理中运用目标管理理论，必须考虑到目标制定过后的具体分解，能够结合企业干部的相关管理职能，以及具体的分工对相应目标进行有效拆分，将管理目标进行集中分析和处理，并且做好细致的划分和调整，能够根据分解目标的情况设置相应的比重，通过这样的方式增强目标的可监测性，使得目标制定能够真正起到指导效果。此外，全面推进企业干部管理中相关目标的分解应用还应考虑到企业本身的经营管理状况，能够对企业的实际经营条件做好相关分析，并且对相应信息进行集中筛选和处理在对目标进行分解的基础上，尽可能提高相关分解目标的可监测性能够客观反映企业干部在实际工作中的相关成果，为后续目标管理的进一步优化提供相应支持和保障。

（三）高效实施目标加强干部培养

高效实施目标是提高企业经营管理效率的关键，因此需要格外重视企业干部管理中目标管理的进一步优化，从高效实施目标的视角出发，推进企业各项业务活动的顺利开展在此过程中，确保企业干部具有更强的执行力，为企业的可持续发展贡献一份力量。企业应当考虑到现阶段经营管理的相关特点，并且在企业干部培训方面提出较高要求，以增强教师综合能力素养为基本导向对干部培养各项活动作出新尝试。真正突出企业本身的价值定位，在有效把握干部培养核心价值内涵的情况下，真正保障企业综合竞争力的不断提升，为促进企业经营管理水平的有效提高提供相应支持。基于此，企业必须制定科学完善的干部培养机制，能够通过相关业务能力的培训与考核，增强工作人员的综合素质在目标管理的具体执行中，通过培训以及相关资源配置保障目标执行的整体效果，尽可能帮助企业干部提高目标达成的能力，为企业的可持续发展奠定坚实基础。

（四）完善考核评价完善激励机制

全面优化目标管理中对目标的考核评价是实现目标管理激励效果的关键所在，因此需要考虑到企业经营管

理本身的市场定位，能够根据好评价相关要求对目标达成情况做好监测，既要保障考核评价的公平公正，同时也要建立起相应的奖惩机制，对目标达成情况良好的企业干部提供相应的奖励，对目标达成情况相对较差的干部进行适当惩戒，通过这样的方式提高企业干部管理的整体实施效果，为推进考核评价机制的进一步优化提供相应支持。结合目前企业干部管理的相关执行情况，对目标管理的实际应用同样需要作出调整，能够真正关注考核评价不可替代的价值和作用，将考核评价结果作为促进企业干部综合能力提升的重要推动力，使得考核评价机制更加成熟为企业可持续发展贡献一份力量。

总结

综上所述，基于目标管理理论全面优化企业干部管理是保障企业人力资源管理水平进一步提升的关键，也是促进企业综合竞争力持续提升的重要前提和基础，因此企业必须充分重视和关注干部管理的重要作用，在目标管理理论的指导下明确目标设定，提高目标执行能力，有效完善目标达成的考核评价机制，为企业管理目标的进一步实现提供支持。

参考文献

- [1]黄建材.探究新时代加强国有企业干部管理的有效措施[J].中小企业管理与科技,2022,(24):132-134.
- [2]赵若瑜,王龙,赵雪梅等.基于领导生命周期理论的企业干部管理质量提升策略研究[J].企业改革与管理,2022,(02):94-96.
- [3]奚晓燕.企业干部管理在人力资源配置中的作用要求与完善策略[J].人才资源开发,2021,(22):95-96.
- [4]胡楠.新形势下电力企业干部管理激励机制的优化路径[J].企业改革与管理,2019,(18):96-97.
- [5]段伟,马振庆,程志军.基于新形势下电力企业干部管理激励机制优化途径探析[J].南方农机,2018,49(16):156.
- [6]闫丽娜.论新形势下强化企业干部管理、持续推进领导干部作风建设工作的重要性和具体措施[J].内蒙古科技与经济,2016,(10):5-6.
- [7]王树成,徐江善.时代呼唤企业干部管理多样化——新时期党管企业干部改革的思考[J].中国质量万里行,1998,(10):42-43.