

# 论人才和绩效对企业发展的重要性

蒋乐

深圳市鸿钧企业管理咨询有限公司

**摘要：**在这篇文章中，我们探讨了在业务发展背景下人才和绩效的关键作用。我们强调这两个元素之间错综复杂的相互关系，形成了推动整体业务增长的共生关系。“八位一体战略管理模型”提供了一个全面的框架，用于优化人才和提升绩效，促进组织内的卓越文化和持续改进。我们引用了定人才模型，定五年目标逻辑模型，定业务设计和策略模型和定创新模型，作为战略以进一步提升绩效并推动业务发展的催化剂。在当今充满活力和竞争激烈的商业环境中，识别人才和绩效的相互联系对于组织至关重要，使它们能够实现卓越的结果和可持续增长。

**关键词：**八位一体战略管理模型；人才和绩效；相互关系

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.07.210

## 一、引言

### （一）背景

在当代商业的动态和竞争激烈的背景下，人才和绩效管理角色在实现可持续增长和组织成功方面占据了重要地位。人才和绩效之间的协同作用已经成为引导企业朝向其战略目标的关键因素。随着组织努力适应不断变化的市场条件，越来越明显的是，恰当的人才，有效管理，对于提高绩效和促进业务发展至关重要。

人才的重要性在于其固有的能力，可以促进创新、问题解决以及战略计划的执行。这些特质不仅推动公司的日常运营，还作为促进长期增长的催化剂。识别和培养人才是一个多方面的挑战，需要综合性的方法，包括招聘、发展和留住策略。这就是人才和绩效的相互作用尤为显著的地方，因为绩效指标提供了有关人才管理实践有效性的宝贵见解。

### （二）研究目标

本文旨在深入探讨人才和绩效之间的相互关系，以及它们对企业发展的深远影响。主要的研究目标包括：

（1）考察人才作为组织增长的基石的关键作用。

（2）评估“定人才的模型”作为识别和培养人才战略框架的有效性。

（3）分析“定五年目标逻辑的模型”在设定和实现绩效目标方面的作用。

（4）探讨“定业务设计和策略的模型”和“定创新的模型”如何通过有效部署人才来增强业务绩效。

## 二、人才作为业务增长的基石

### （一）人才的关键作用

当代商业环境特点包括不断的变化、加剧的竞争以及不断演进的消费者期望。在这种情境下，人才成为组织实现和维持增长的基础要素。人才包括了个体为公司的角色带来的知识、技能、经验和创新能力。正是组织内部的人才推动创新，解决复杂问题和执行战略举措。

人才的基本作用可能在其促进创新能力方面表现得最为明显。创新的理念和解决方案通常是公司适应市场

变化和抓住机会的驱动力。具备多元视角和专业知识的有才华的个体有助于产生新的理念，开发新的产品和服务，以及不断改进流程。这种创新反过来在提高组织的竞争力和推动业务增长中发挥了关键作用。

人才还作为解决问题和有效执行的关键要素。高技能和积极性的个体更有可能应对挑战，解决复杂问题并取得结果。他们对确保战略计划转化为实际行动以及实现绩效指标的目标至关重要。在这方面，人才成为实现组织目标的催化剂。

### （二）探讨人才招聘和发展如何影响业务绩效

有效利用人才的能力取决于组织获取、培养和留住人才的能力。这正是人力资源管理的关键组成部分。人才招聘包括识别并吸引那些符合组织需求和价值观的个体。另一方面，人才发展专注于为员工提供通过培训、指导和职业成长计划来增强其技能和能力的机会。

人才招聘和发展与业务绩效之间的关系是共生的。精心策划的人才招聘策略确保了适合工作的个体，具备所需的技能和特质。这进一步提高了生产率，减少了员工流失率，并提高了绩效。当员工有机会增长和发展时，他们更有可能投入、积极，对组织充满承诺，进一步提升业务绩效。

总之，人才作为业务增长的基石。它促进创新，推动问题解决，并确保战略计划的有效执行。人才招聘和发展在有效利用这一宝贵资源方面起着至关重要的作用，并直接影响业务绩效。人才与组织成功之间错综复杂的相互作用强调了在充满活力和竞争激烈的商业环境中人才管理策略的重要性。

## 三、定人才模型

### （一）定人才模型介绍

人才决策模型，作为八位一体战略管理模型的重要组成部分，充当了一个创新的战略框架，重新定义了人才管理。该模型代表了组织在感知、获取和发展人才方面的范式转变。它建立在一个核心原则之上，即人才的识别和发展不是静态的过程，而是组织增长的动态、相

互关联的要素。

在其核心，定人才模型以人才管理的整体方法为中心。它从个人的能力、愿望和组织目标之间错综复杂的相互关系入手。这种全面的视角使组织能够超越传统的人才管理方式，认识到人才不是一个固定的实体，而是一个不断发展、多维的力量。

该模型的运作基于这样一个前提：人才的识别不仅是技能评估。它包括对个体的价值观、动机和长期目标的探索。通过深入研究这些更深层次的因素，组织可以将其人才招聘战略与那些价值观和愿景与公司使命和文化相契合的候选人相匹配。这种契合促进了员工对组织的使命和文化产生更强烈的认同感，从而增强了他们对组织增长的整体贡献。

## （二）模型对人才识别和发展的影响

定人才模型通过一系列有序的过程，显著影响了人才的识别和发展。它鼓励组织采取积极主动的立场，以识别其员工群体中潜在的人才。与仅仅应对人员需求相反，该模型倡导一种预测性方法，旨在预测组织未来增长所需的技能和品质。

此外，该模型强调了持续学习和发展的重要性。它鼓励组织投资于员工的成长，并提供与公司战略目标一致的定制发展机会。通过认识到人才的动态性，该模型使组织能够培养适应不断变化的行业格局的技能和能力。

在更广泛的背景下，定人才模型有潜力塑造组织文化，并在员工之间培养共同的目标感。当人才管理策略与个体价值观和组织目标相一致时，员工更有可能感到参与、积极，并对其角色充满承诺。这反过来会对绩效和业务增长产生连锁效应。

## 四、绩效指标及其重要性

### （一）绩效指标概述

绩效指标作为衡量组织在实现其战略目标和目标方面的有效性的定量指标。这些指标在评估组织绩效的各个方面发挥了关键作用，包括财务健康、运营效率、客户满意度和员工参与度。本质上，绩效指标提供了一个结构化框架，用于评估和量化组织的进展和成功。

绩效指标是多方面的，包括财务和非财务方面。财务指标，如收入增长、盈利能力和投资回报率，提供了组织财务绩效的定量视图。非财务指标，包括客户保留率、产品质量和员工生产力，揭示了组织成功的其他关键维度。这些指标的结合提供了对组织绩效的全面理解。

### （二）实现绩效指标

#### 1. 定五年目标逻辑模型介绍

定五年目标逻辑模型，作为八位一体战略管理模型的一个组成部分，在设定和实现绩效指标方面起到了关键作用。该模型引入了一个战略框架，指导组织在五年

的时间跨度内定义明确和可实现的绩效目标。该模型的逻辑结构确保目标不是随意设定的，而是与组织的使命和愿景相一致。

定五年目标逻辑模型采取了一种系统方法来设定目标。它始于对组织的当前位置的全面评估，既包括内部评估，又包括在其行业背景下的评估。这一分析涉及对组织的优势、劣势、机会和威胁的评估（SWOT分析）。根据这一评估，制定了具体、可衡量、可实现、相关和时限的（SMART）目标。

#### 2. 模型如何帮助设定和实现绩效目标

该模型在设定和实现绩效目标方面的有效性在于其结构化和战略性的方法。通过设定具体、可衡量和与组织能力和行业背景相一致的目标，该模型为进展提供了清晰的路线图。它确保目标既不过于雄心勃勃，也不过于平庸，从而有效地激励和引导组织。

此外，定五年目标逻辑模型鼓励持续的监测和调整。它认识到商业环境是动态的，因此目标可能需要进行调整。对绩效指标的定期评估和调整使组织能够保持对不断变化的市场条件和内部能力的响应能力。

总之，绩效指标是评估组织的有效性和成功的重要组成部分。定五年目标逻辑模型提供了一种结构化方法来设定和实现绩效目标，确保这些目标与组织的战略愿景保持一致，同时也能够适应不断变化的环境。这一战略框架对于寻求提高绩效并实现长期成功的组织而言是一个有价值的工具。

## 五、人才与绩效之间的协同作用

### （一）人才和绩效的相互关联

人才与绩效之间的协同作用是支撑组织成功和增长的关键动力。人才和绩效并不是业务运营的孤立因素，而是深度相互关联和相互强化的。这种相互关系最好可以理解为一种良性循环，其中每个元素都增强了另一个元素。

人才构成了组织有效执行的基础。富有才华的个体带来的技能、知识和创新思维对于取得出色的成果至关重要。高技能和积极性的员工推动生产力、效率和创新，这些是出色绩效的基本组成部分。

相反，绩效作为促进人才发展的催化剂。当组织设定雄心勃勃的绩效指标和目标时，他们创造了一种激励员工不断提升技能和能力的环境。随着员工努力达到或超越这些目标，他们踏上了个人和职业成长之路，扩展了自己的能力，为组织提供更多的价值。在这种共生关系中，人才和绩效相辅相成。卓越的人才推动高绩效，而高绩效反过来吸引和留住顶级人才。这种良性循环在组织内部培养了卓越文化和持续改进。

### （二）定业务设计和策略模型

八位一体战略管理模型的另一个组成部分——定业务设计和策略模型，在利用人才与绩效之间的协同作用

方面发挥了至关重要的作用。该模型提供了一种结构化方法，将组织的设计和战略选择与其人才能力相协调。

该模型强调了设计业务流程和结构以促进人才利用的重要性。它鼓励组织创建灵活和适应性结构，赋予员工有效利用其技能的权力。此外，它强调了制定明确和鼓舞人心的愿景和战略的重要性，这些愿景和战略与组织的人才库相契合。

此外，定业务设计和策略模型倡导一个超越技术技能的全面人才视角。它认识到将个体的价值观、愿望和动机与更广泛的组织愿景和战略相一致的重要性。这种契合创造了员工的使命感和参与度，进一步增强了他们对取得卓越绩效的承诺。

总之，人才与绩效之间的协同作用是组织成功的关键驱动因素。人才和绩效在本质上相互关联，创造了一个良性循环，其中每个元素增强了另一个元素。定业务设计和策略模型作为一种战略框架，有助于利用这种协同作用，通过协调组织设计、战略选择和人才能力，确保组织能够充分利用其人才，实现卓越绩效和可持续增长。

### 六、对业务发展的影响

#### （一）人才和绩效推动整体业务发展

人才和绩效对整体业务发展的影响深远而广泛。它们共同构成了组织在竞争激烈市场中生长和繁荣的基础。它们的协同影响几乎涵盖了业务运营的各个方面，从产品开发到客户互动，从财务稳定到市场扩张。

正如前面所讨论的，人才是组织出色的基石。当富有才华的个体被战略性地安排在关键职位时，他们不仅贡献了他们的技能，还贡献了他们的创造性问题解决能力和创新。这种能力的结合使组织能够迅速而有效地应对挑战和机会，从而推动业务发展。

另一方面，绩效作为衡量组织在实现战略目标方面的有效性的标尺。在各个维度上高绩效，无论是财务、运营还是客户导向，都反映了组织成功利用其人才库的能力。这是人才转化为切实成果的体现。

人才和绩效之间的协同作用推动了整体业务发展。富有才华的员工推动出色的绩效，而出色的绩效反过来吸引并留住顶级人才。这种卓越循环培养了组织内部持续改进和增长的文化。因此，注重培养人才和提高绩效的企业在当今充满活力和竞争的商业环境中更有望实现可持续发展。

#### （二）定创新模型促进创新战略以提升绩效

在追求业务发展的过程中，创新发挥了不可或缺的作用。定创新模型，八位一体战略管理模型的一部分，在促进创新战略以提升绩效方面发挥了关键作用。该模型强调了在组织内部培养创新文化的重要性。它认识到创新不是孤立的过程，而是应该渗透到业务的每个方面的一种思维方式。通过鼓励员工进行创造性思考和探索

应对挑战的新解决方案，该模型促进了一种有利于创新的文化。

创新与绩效密切相关。创新战略，无论是在产品开发、市场营销还是运营流程方面，都有望显著提高绩效指标。例如，创新的产品可以吸引新客户并增加收入，而创新的运营流程可以提高效率并降低成本。定创新模型指导组织发现创新机会，并培养一个鼓励创造性思考的环境。它提供了一个结构化方法，探索创新解决方案并适应不断变化的市场动态。

#### （三）案例研究：云意电气

云意电气是一家市场份额增长缓慢的传统制造企业。云意电气在八位一体战略管理模型的指导下，认识到人才和绩效对于其业务发展的重要性。该公司的旅程始于通过市场洞察的模型对战略视角的转变。此外，云意电气战略性地应用了八位一体战略管理模型的各个组成部分，例如定五年目标逻辑模型、定业务设计和策略模型、定人才模型和定创新模型。这种全面的方法重塑了云意电气的经营思路，推动他们找到了由战略驱动增长的道路。因此，该公司的年增长率从20%上升至40%，营业额超过10亿，达到了11.7亿。云意电气的成功案例展示了在八位一体战略管理模型的支持下，人才与绩效之间的协同作用如何推动出色的业务发展和财务增长。

### 结语

本文探讨了在业务发展背景下，人才和绩效的关键作用。已经认识到，人才和绩效不是组织内孤立的组成部分，而是紧密相互关联，形成一种共生关系。人才构成了组织出色的基础，而绩效衡量了其在实现战略目标方面的有效性。

“八位一体战略管理模型”包括定市场洞察的模型、定5年目标逻辑模型、定创新的模型、定业务设计和策略的模型、定战略解码的模型、定组织的模型、定人才的模型和定文化和氛围的模型，为充分发挥人才和提升绩效提供了全面的框架。

本文强调了人才与绩效的相互关联，强调了它们在推动整体业务发展方面的协同作用。我们已经看到，当人才和绩效被优化时，它们创造了一个卓越和持续改进的文化，促进了组织内的可持续增长。

在当今充满活力和竞争激烈的商业环境中，组织必须认识到人才和绩效的相互联系。通过充分发挥它们的协同作用，组织可以实现卓越的结果和可持续增长，保持在不断演变的商业环境中的领先地位。

### 参考文献

- [1] 王霞. 绩效评价和激励机制与人才流动关系研究[J]. 科技与经济2022, (4): 74-76.
- [2] 郑丽鑫. 论人力资源管理对企业绩效的重要作用[J]. 职工法律天地: 下, 2016(11): 1.