

对经济人力资源管理工程中的绩效管理 与激励机制的探究

魏东青

山东省菏泽市曹县人力资源和社会保障局 山东曹县 274400

摘要: 在当今竞争激烈的商业环境中, 绩效管理和激励机制已经成为重要的经济人力资源管理工具。绩效管理旨在确保员工的工作成果与组织的目标保持一致, 并提供有效的反馈和发展机会。同时, 激励机制则旨在激发员工的积极性和动力, 以促进他们的工作表现和个人成长。因此, 对于绩效管理和激励机制的研究具有重要的理论和实践意义。基于此, 以下对经济人力资源管理中的绩效管理与激励机制进行了探讨, 以供参考。

关键词: 经济人力资源管理; 绩效管理; 激励机制; 研究

Exploration of Performance Management and Incentive Mechanism in Economic Human Resource Management Engineering

Dongqing Wei

Human Resources and Social Security Bureau of Caoxian County, Heze City, Shandong Province Caoxian County, Shandong Province 274400

Abstract: In today's fiercely competitive business environment, performance management and incentive mechanisms have become important economic and human resource management tools. Performance management aims to ensure that employees' work outcomes align with organizational goals and provide effective feedback and development opportunities. At the same time, incentive mechanisms aim to stimulate employees' enthusiasm and motivation, in order to promote their work performance and personal growth. Therefore, the research on performance management and incentive mechanisms has important theoretical and practical significance. Based on this, the following discusses performance management and incentive mechanisms in economic human resource management for reference.

Keywords: Economic human resource management; Performance management; Incentive mechanism; research

引言

伴随市场经济结构在我国逐渐深化的改革及知识经济时期的兴起, 人力资源已经逐渐成为推动经济发展的重要推动力。在弘扬“以人为本”的理念的时期, 采用激励机制在人力资源的管理中能更有效地推动人力资源管理目标的达成。绩效管理和激励机制的研究是一个复杂而多样化的领域, 涉及到组织的目标设定、绩效评估、薪酬体系设计、奖励和认可等方面。通过对绩效管理和激励机制的深入研究, 我们可以更好地理解员工工作动机、工作满意度和组织绩效之间的关系, 进而提出有效的管理策略和措施来激励和管理组织中的人力资源。

1 人力资源激励机制概述

激励主要指的是公司使用特定的激励方法, 并采用公正、公开、平等的工作模式, 对员工实行奖罚制度, 以此

激发员工的积极性, 并推动公司和员工的目标实现, 达到双赢的管理策略。

鼓励体系的关键内容在于人力资源管理执行过程中的心理反应利用, 从而引发每个人的潜在欲求, 推动他们以积极、迅速的姿态达成目标。为实现此目标, 鼓励措施主要包含金钱奖励及晋升等方式。在企业运营过程中, 员工管理至关重要, 如何充分激发员工积极性与创新精神, 成为人力资源管理的重要任务。激励在管理中充当有效催化剂, 其关键作用不可轻视。因此, 企业必须全面运用多种鼓励策略, 有效联接目标与手段, 创立适应优良员工及企业需求的鼓励体系, 以此更有效地推进企业在激烈的市场角逐中取得胜利, 保持持续的成长与扩大。

2 绩效管理和激励机制在经济人力资源管理中的重要性
在经济人力资源管理中, 绩效管理和激励机制具有重要

的作用和意义。以下是绩效管理和激励机制在经济人力资源管理中的几个重要方面：1. 促进目标实现：绩效管理和激励机制确保员工的工作成果与组织的目标保持一致。通过设定明确的绩效目标，并衡量和评估员工的工作表现，可以引导员工朝着组织的战略目标努力前进。2. 提高工作动力：激励机制能够激发员工的积极性和动力，推动他们更加专注和投入工作。通过给予适当的奖励、认可和晋升机会，可以增强员工的工作满意度，并提高他们的工作绩效和敬业精神。3. 提升员工发展：绩效管理和激励机制为员工提供了发展和成长的机会。通过定期的绩效评估和反馈，员工可以了解自己的优点和改进的空间，并在激励机制的支持下不断提升自身的能力和技能。4. 优化人才管理：绩效管理和激励机制有助于优化人才管理。通过识别和奖励优秀的员工，组织可以建立一个良好的绩效文化，吸引、留住和激励优秀的人才。同时，它也能够发现并解决绩效不佳的员工问题，及时进行调整和培训。5. 提升组织绩效：绩效管理和激励机制的有效应用有助于提升组织的整体绩效。优秀的绩效管理和激励机制可以促使员工更加专注、高效地完成工作任务，从而为组织创造更大的价值和竞争优势。总而言之，绩效管理和激励机制在经济人力资源管理中是不可或缺的重要组成部分。它们能够促进目标的实现、提升员工的工作动力和满意度、推动员工发展、优化人才管理，并最终提升组织的整体绩效和竞争力。因此，组织在经济人力资源管理中应重视并合理应用绩效管理和激励机制。

3 经济人力资源管理问题分析

3.1 人才招聘与留住

市场竞争激烈，吸引和留住优秀人才成为企业面临的首要挑战。人力资源部门需要在招聘过程中准确评估候选人的能力，并提供有竞争力的薪酬福利和发展机会，以吸引人才加入并持续留任。同时，也需要进行有效的员工关系管理，以减少员工流失率。

3.2 绩效管理不足

建立科学有效的绩效管理体系是企业确保员工工作质量和生产力的重要手段。然而，许多企业在绩效管理方面仍存在问题，如目标设定不明确、评估方法不公平、反馈不及时等。这可能导致员工的工作动力降低，造成效率和业绩下降。

3.3 培训与发展不够完善

随着技术和市场环境的快速变化，持续的培训与发展对于员工适应变化和提升组织竞争力至关重要。然而，一些企业在培训与发展方面仍存在问题，如培训计划不合理、培训成效难以衡量等。这可能导致员工能力和知识的滞后，限制企业的持续发展。

3.4 工作生活不平衡

员工的工作生活平衡对于员工的满意度和工作效能有着

重要影响。一些企业存在过度加班、工作压力大等问题，导致员工身心健康受到损害，并可能增加员工流失率。

3.5 多元化与包容性不足

多元化和包容性在现代经济环境中越来越重要。然而，一些企业在多元化和包容性管理方面仍存在问题，如歧视、不公平待遇等。这会导致员工士气低落，团队合作能力下降，影响企业的创新能力和绩效。

3.6 人才引进机制不科学

某些公司在发展中过度倚重传统的人力资源管理模式，导致在管理过程中产生了浪费和内耗等问题。这已经使公司陷入人才严重流失的恶性循环，并且吸引外部人才也变得困难。结果，这种现象极大地影响了公司的健康持久发展。

3.7 公平缺失增加了内部矛盾

在现实运行环境下，所有企业职员都渴望获得公平的对待，然而，实际生活中完全的公平并不存在。团队需要以实际情况作为依据，尽最大可能地实现适度的公平，保证每个职员的满足感。实际上，恰当的公平对于激发人们的积极性具有极大的推动力，能鼓励员工发展，进而激发他们的积极性和主动性。因此，团队应该调整薪资结构，依据勤奋的人应获得更多的奖励原则，制定出有效的奖励策略，不断引发员工的工作热忱，提高团队的生产活跃度。

3.8 由于工资构成的不合理性，引发了大批人才的流失

由于工资待遇分配不公，员工的收益并未与他们的投入对等，这在很大程度上削弱了员工的工作热情。更糟糕的是，这可能引发人才大量流向其他企业，从而对公司的生产效率提升造成了严重的妨碍。

3.9 人力资源再开发力度不足

对于公司来说，主要的获取人才的方法有三种：保留、教育培训和招聘。视乎当下的状况，中国的公司在员工教育培训上面的努力程度不足，存在许多问题，包括人才短缺、对培训的资金投入不足、落后的培训观念等等。很少有公司进行系统的培训活动，同时，由于公司管理人员和行业人员素质的原因，不同的公司在人力资源的再利用方面存在很大的差别。

4 经济人力资源管理中的绩效管理与激励机制的研究策略

4.1 设定明确的绩效目标

为每个员工设定明确、具体和可衡量的绩效目标，使他们能够清楚知道自己的工作重点和期望结果。这些目标应与组织的战略目标相一致，以确保员工的努力和成果对组织的整体绩效有正面影响。

4.2 提供及时的反馈和指导

通过定期的绩效评估和反馈，向员工提供关于他们工作

表现的具体信息。这可以帮助员工了解自己的优点和待改进的方面，并提供指导和建议，以便他们改进和发展。

4.3 公平和公正的评估

确保绩效评估过程公平、公正，并有客观的评价标准。避免主观偏见和不公平对待，建立透明的评估机制，使员工感到被尊重和认可。

4.4 相关的激励措施

根据员工的绩效表现，提供相应的激励措施。这可能包括薪酬奖励、晋升机会、培训和发展等。激励措施应与员工的价值贡献相匹配，并能够激励他们为组织做出更高水平的工作。

4.5 发展和学习机会

为员工提供发展和学习的机会，帮助他们不断提升自身的能力和技能。这可以包括培训计划、导师制度、职业发展规划等。通过发展和学习，员工能够有机会实现个人成长，同时也为组织提供更多的才能和潜力。

4.6 持续改进

对绩效管理与激励机制进行持续改进和优化。关注员工的反馈意见和建议，根据实际情况进行调整和改善，确保绩效管理与激励机制能够与组织的需求和变化保持一致。对绩效管理与激励机制进行持续改进是经济人力资源管理中的重要议题。以下是一些扩展的建议：1. 引入360度评估：除了传统的上级评估外，引入同事评估和下属评估等多方面的反馈，可以更全面地评估员工的绩效表现。这样的综合评估结果可以提供更准确的绩效反馈，帮助员工了解自己的优势和不足，以便进行针对性的发展和改进。2. 建立个性化目标：根据员工的特长和职业发展规划，制定个性化的目标，使其与组织的战略目标相结合。个性化目标可以激励员工实现更高的绩效，并为他们提供发展的机会，同时也有助于提高员工的工作满意度。3. 实行定期沟通与反馈：建立定期的绩效沟通和反馈机制，通过与员工的交流，了解他们的需求和困惑，进而提供指导和支持。定期的反馈可以增强员工对绩效管理的参与感，使其更加明确自己的目标，从而提高工作动力和绩效水平。

4.7 实行个性化薪酬待遇

观察实际状况，薪资差距是企业内部员工最为关注的问题。内部员工拥有各种各样的需求，如果能够依据员工的个别需求来设立多元薪资制度，就能达到极高的激励效果。实行个性化薪资，并逐渐提高高绩效员工的薪资标准，只有优秀的员工才会感到尊重和优越，才能真正挖掘他们的工作热忱。同时，表现欠佳的员工也会被激发工作的热情，他们会积极将自己的表现向优秀员工的水准看齐，以便获得更高的薪资和他人的尊重。

4.8 激励策略应具有层次性

激励机制应该跟上环境、时代以及市场趋势的变动，随波逐流，随时期的变化相应调整。企业需要充分掌握员工

需求，区别哪些是合理的需要，哪些是不合理的，明确辨识出主次之分，并将激励手段和激励目的有机结合，使得激励结果与激励方式相吻合。企业可灵活运用多样的激励方式，根据员工、工作、场合的不同差异，制定不同的激励制度，实施多级激励策略。

4.9 内部提升激励与淘汰激励并行

采取适当的淘汰制度可以使员工产生紧要感和危机意识，有效触发员工的主观积极性，为公司带来强大的生命力。同时，企业在进行淘汰激励的同时，也应当配备内部晋升激励措施。通过内部晋升激励，我们可以引发员工对公司的责任认知，帮助员工形成公司的主人翁意识，并尽全力促进公司的健康成长，提出切实的建议和策略。此外，也应适时填补领导阶层的空位，以在公司内部营造“优者上、平者让、庸者退”的正面竞赛环境。

4.10 对员工实行人性化管理

要优化团队的效能及凝聚力，首要任务是开放及透明的沟通机制，让员工能够畅所欲言，表达自己的看法与建议，这样有利于激发他们的参与热情。进一步，应该积极推崇并鼓励创新精神，启发员工换一种更有效的工作方法和管理方案，有利于企业的快步前进。最后，人性化管理的实行是不可或缺的一环，奖励制度的多元化，不同情况下的不同奖励方式，包括任务奖励、岗位奖励、业绩奖励等等，或者是通过生日礼物、奖金、节日礼品之类的方式表达对员工的关心。此外，能通过颁发荣誉称号、评选杰出员工、颁发荣誉证书或举行表彰大会等精神激励计划，增进员工对公司的归属感。

5 结束语

综上所述，绩效管理和激励机制的研究在现代经济人力资源管理中具有重要作用。通过科学且合理地设计绩效管理和激励机制，组织可以更好地发挥员工的潜力，提高团队和组织的整体表现。然而，需要强调的是，绩效管理和激励机制并非一种通用的解决方案，而需根据组织的特点、文化和目标进行定制和优化。未来的研究应着眼于深入探索不同行业和文化背景下的绩效管理和激励机制，以提供更具实践意义的管理建议和方法。

参考文献：

- [1]高洁. 浅析事业单位人力资源管理绩效考核[J]. 四川劳动保障, 2023(05): 15-16.
- [2]刘伟杰. 激励机制在事业单位人力资源经济管理中的实践探析[J]. 质量与市场, 2022(23): 94-96.
- [3]黄玉平. 论绩效考核在人力资源管理中的问题和对策[J]. 中国集体经济, 2022(34): 126-128.
- [4]聂琨. 新经济时代下化工企业人力资源管理——评《绩效管理》(第四版)[J]. 塑料工业, 2022, 50(07): 182.
- [5]张文思. 人力资源管理中的经济管理方法探讨[J]. 环渤海经济瞭望, 2022(05): 90-92.