

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2020.21.038

团队激励策略与绩效关系分析

郭晓静

(四川省职业技能鉴定指导中心,四川 成都 610015)

摘要:文章首先对于基本理论作出概述,分析团队、激励以及绩效的概念,之后研究团队激励策略与绩效之间的关系,然后探讨团队激励策略对于绩效所产生的重要影响,最后提出以团队激励策略提高绩效的措施,用以共同探讨交流。

关键词:团队激励;绩效;关系

在我国公有制经济为主体、多种所有制经济共同发展的战略之下,社会各个领域呈现出欣欣向荣的发展状态,社会整体发展形势一片良好,各个大、中、小型企业逐步在市场竞争中脱颖而出,并且谋得自身一席之地,而随着我国市场经济发展水平的不断优化,市场竞争愈发激烈。所以,社会企业为了全面适应当前市场竞争形势,便需要持续性强化自身运行效率,切实保障企业创造价值的能力,这样才能使企业更加适应当前市场竞争形势,提高企业的发展水平。而绩效则是保障企业核心竞争力的重要数据指标,在此过程中可以通过团队激励的形式使员工充分发挥出潜力,以此增加员工绩效,从而使企业实现稳定且高效的运营,确保企业能够在市场竞争中获得优势地位。

一、基本理论概述

(一)团队

团队所指的便是在一定范围之内,为了实现相同目标而相互合作的各个集体成员所组成的共同体,其在工作中拥有着共同的追求以及职能定位,并且按照一定的计划展开工作过程。也就是说,在团队的运行期间各个集体目标为了实现集体的任务而互相倚仗、优势互补,从而实现共同的业绩目标,同时也承担起相应的团队责任。而针对团队本身来说,各个成员之间属于一种网络式的团体关系,他们之间基于共同的工作目标而组合在一起,在工作行为以及职业技能方面相互补充、互相影响,并且在精神之上共同归属于团体,而实现共同的奋斗目标也成为集体的存在意义。

(二)激励

激励所指的是组织或者是个人通过组织设计的形式来激发团队之内各个组成人员的工作积极性与动力,使之充分展现出自身的工作潜能,并且能够为了实现共同的目标而更加努力开展工作过程。与此同时,在对于员工展开激励阶段需要给予其一定的奖励形式以及适当的工作环境,同时采取科学且合理的工作行为管理规范,以此来形成对于各个岗位之上工作人员的有效约束,使之开展工作的行为更具规范性,与此同时也会在此期间融入一系列的惩罚性措施,从而达到对于内部员工的警示作用。从本质上来讲,员工的激励过程便是企业通过信息沟通以及目标设置等方面形式来激发、引导以及保持企业范围之内各个岗位员工工作积极性的重要手段,同时也有利于切实实现企业的发展目标。

(三)绩效

绩效所指的是在企业发展中各个岗位之上员工经过评价考核之后的工作行为、工作表现以及工作结果的综合性评价,

此概念相对于企业的人力资源管理工作来说是一项重要的数据指标,员工的绩效在一定程度上可以代表其完成工作的数量、质量以及效率等方面,是一个员工工作综合能力的重要体现。从员工的角度来讲,绩效也是确实体现出员工对于企业价值的关键性指标,同时企业也能够通过员工的绩效给予员工一定程度的评价,进而为员工安排与布置更加契合其工作能力的工作任务,从而在一定程度上提高企业的运行效率,使企业实现高水平发展。

二、团队激励策略与绩效关系分析

(一)团队激励策略与绩效的关联性

在企业的运营以及发展中,团队激励策略与绩效之间具有密切的关联,同时也会对于企业的发展起到积极的影响。也就是说,良好的激励策略有利于强化企业的员工绩效,达到对于员工的良好激励作用,使员工的个人潜力得到充分发挥。在实际中,通过适当性的激励能够使员工更加努力的对待工作,且端正在工作中的态度,进而更加优质的完成本职岗位上的工作内容,而这对于企业的整体业绩提升也具有积极的影响,整体业绩是企业当中个人绩效的总和,因此企业当中各个岗位当中工作人员绩效的提升也意味着整体业绩会得到优化。而通过团队激励策略则可以使企业当中各个部门的工作人员充分展现出积极性,改善员工在工作中的各项行为,增强员工的凝聚力与向心力,使之能够为了企业的利益而思考,所以说团队激励策略与绩效之间具有密切的关联性,是提高企业整体业绩、强化企业市场核心竞争力的重要一环。

(二)团队激励策略与绩效的差异性

针对企业的发展来说,虽然团队激励策略与绩效之间具有密切的关联,但是二者之间同样具有一定的差异性,主要体现在激励策略与绩效之间并不存在必然关系,也就是说团队激励策略的实施过程并不会直接提升绩效,而是会作用于员工层面,通过员工的工作积极性提升以及工作业绩提升来强化整体的企业业绩。团队激励策略所针对的目标是企业员工,作用于“人”,而企业绩效则是客观存在,依赖于企业各个工作岗位之上人员的工作情况而产生相应的变化,所以为了切实提升企业的绩效也可以采取企业制度以及组织结构优化等方面形式,在通常情况之下企业实行激励策略阶段会将一定的目标分解到部门,随后由部门领导下发到各个员工,之后采取相应的监控以及评价机制,并且能够通过相应的绩效考核措施来检验员工所产生的绩效。从本质上来讲,团队激励策略可以将其纳入企业人力资源管理工作的范畴中,而绩效管理则属于企业对于人员的考评机制,因此也充分体现出二

者之间的差异性。

三、团队激励策略对绩效所产生的影响

(一)对于部门管理的影响

针对团队激励策略来说,属于一门管理艺术,是企业人力资源管理工作的开展阶段的关键性手段,也就是说企业的人力资源管理工作最为核心的内容便是对于员工进行激励,通过团队激励策略可以使企业当中各个部门当中人员的工作积极性得到提升,使之发挥出自身的作用,以自身所掌握的专业知识与技能来确保企业当中的工作顺利完成^[1]。而从企业的角度来讲,对于员工的激励过程属于开展组织管理的过程,通常情况下会通过物质奖励、精神奖励以及人性化奖励等方面使员工更具凝聚力与向心力,这样不但可以使员工通过工作获取到更为丰富的经济利益,同样也能拓展企业的发展空间,使企业保持稳定且高效的运营,并且强化企业市场核心竞争力。例如:企业会通过薪酬奖励、奖金分红以及股权奖励等方面措施使员工更加死心塌地地为企业工作,使员工工作业绩产生正增长,进而间接性优化企业发展水平。

(二)对于企业目标的影响

团队激励策略同样会对于企业的发展目标造成一定的影响,其主要体现为通过团队激励策略能够提高企业各部门整体绩效,使企业维持稳定且高效的运营,因此企业能够在此状态之下制定更加长远的发展目标,促进企业持续性增强经济效益。在通常情况之下,企业对于员工开展绩效考核是依据企业既定的战略发展目标,同时也会采用相应的绩效考核指标以及标准,对于员工在某一周期范围之内的工作行为以及所取得的工作业绩进行科学且合理的考评,以考评的结果对于员工进行评价^[2]。在此阶段,企业能够实现发展目标的逐步分解,将一个长远的发展目标分解为各个短期的发展目标,随后又将这些目标下发到企业的各个部门当中,使部门各岗位之上的员工成为实现企业发展目标的重要组成部分,而通过团队激励策略可以强化各部门员工的执行力,使企业能够在剧烈的市场竞争中逐渐保持竞争优势。

(三)对于企业文化的影响

团队激励策略对于绩效产生的影响同样也体现在企业的文化层面,而这也是团队激励策略被各个企业所看重的关键性因素,在通常情况之下团队激励策略对于企业发展影响所产生的最为显著效果便是提高企业员工的工作积极性与动力,进而间接性强化员工业绩,使员工逐步适应高强度的工作内容,并且在原有的工作业绩之上更进一步^[3]。而此激励过程也在无形当中塑造了积极向上的企业文化,使企业员工能够保持对于企业的忠诚度,并且更加积极的维护企业形象以及企业的根本利益。在实际中,社会多数企业将团队激励策略融入企业文化的建设中,以企业文化为核心展开各种文体活动,旨在增强企业员工的向心力与凝聚力,而这也逐步形成对于员工具有激励作用的企业文化类型,有助于员工工作绩效的提升,同时也帮助员工获取到更为丰富的薪资报酬,所以说团队激励策略同样也会对于企业的文化建设造成一定影响。

四、以团队激励策略强化绩效的措施

(一)充分利用薪资报酬展开团队激励策略

针对企业的建设与发展来说,员工在其中具有至关重要的地位,员工的工作状态以及职业能力会在一定程度上对于企业的发展水平造成影响,主要表现为员工的专业能力强、工

作状态好则能够顺利完成其本身岗位上的各项工作任务,保障工作质量的同时也有利于强化企业的运行效率,所以在展开团队激励阶段也需要加强对于员工需求的考量。因此,便有必要充分利用薪资报酬来达到对于员工的有效激励,使员工更加积极且主动地开展自身工作内容,并且能够为企业的利益做考量,以促进企业的高水平发展。例如:企业可以交员工的薪资报酬与其个人绩效之间挂钩,根据每个人的个人绩效情况不同实行个性化薪资报酬发放,这样不但实行了按劳分配的薪资报酬制度,也有利于彻底激发员工的工作潜力,促进企业实现高水平发展。

(二)实现企业文化与激励策略的有机融合

在企业的发展中,对员工的激励是强化其业绩的重要手段,所以也需要加强对于该项工作的分析与研究,以此切实提升企业的整体绩效。而在期间,则可以适当性将企业文化与激励策略之间实现有机融合,这样便可以在开展企业文化建设阶段达到对于员工的激励效果,使员工更具归属感,并且愿意为了企业的发展与建设而持续性奋斗。例如:在开展激励期间,需要进行深入的考量以及分析,定期组织开展企业文化建设活动,并且在这些活动当中融入对于员工的激励措施,达到对于员工的良好激励效果,使员工能够逐步意识到绩效对于自身发展的意义,进而达到提高员工工作绩效的目标。

(三)注重对于员工的个性化激励

为了切实提升企业发展的整体绩效,促使企业在剧烈的市场竞争中脱颖而出,便需要企业管理层进行深入的考量以及分析,采取科学且合理的团队激励策略,以此使员工个人工作绩效得到提升,达到提高整体绩效的目标。而在实际中,则需要注重对于不同类型员工采取相应的激励手段,实行个性化激励举措,这样才能使企业所采取的激励措施充分发挥出作用,并且达到对于员工的良好激励效果。例如:首先需要充分考虑企业当中不同岗位之上工作人员的工作情况,适当性做好工作人员分类,如管理人员、技术人员、操作人员等方面,针对以上方面人员采取相针对的激励举措,为各工作人员制定相应的职业发展计划,并且承诺其达到某一项发展数据指标便给予其岗位或者职级方面的晋升,以达到良好的激励效果,促使员工充分发挥出工作潜能,切实提升其工作绩效。

五、结语

综上所述,在企业的日常运营以及发展中,团队激励策略具有至关重要的意义,通过团队激励策略可以使企业中各岗位之上的员工充分发挥出作用,提高员工工作的积极性与动力,使之更加积极地开展工作,且取得更加良好的工作绩效,这样便可以提升企业整体绩效,助力企业实现高水平运营。所以,在文章研究中细致分析了团队激励策略与绩效之间的关系,且提出了相应的发展策略。

参考文献

- [1]陈玲.团队激励策略与绩效关系研究[D].石河子大学,2006.
- [2]朱国军,吴价宝,董诗笑,等.高管团队人口特征、激励与创新绩效的关系研究——来A中国创业板上市公司的实证研究[J].中国科技论坛,2013.
- [3]鹏州,张泽辉,李志慧.激励策略对知识型员工的绩效影响机制——基于社会交换理论[J].北京劳动保障职业学院学报,2019(4):21-25.