

提升企业员工工作效能的策略与方法分析

广西壮族自治区花红药业集团股份有限公司 徐蓉

摘要:随着社会经济的发展,现代化企业如同雨后春笋般发展起来,呈现出一片欣欣向荣的繁荣景象,满足了社会发展的需求,同时也加剧了企业间的竞争。企业要想在激烈的竞争环境中脱颖而出,必须提升员工的工作效能,为企业创造更大的价值,给企业赢得更多的利润和发展空间。但目前,员工在工作效能方面还存在不足,制约了企业的发展。基于此,本文主要就提升员工工作效能的策略与方法展开讨论,希望给企业管理人员以借鉴。

关键词:企业;工作;效能;策略

DOI: 10.12433/zgkjtz.20232325

工作效能是衡量企业员工价值的重要指标,如果工作效能有保障,可为企业创造更大的效益,也能提高人力资源的利用率,降低企业成本。因此,企业开始意识到员工工作效能的价值,并不断完善组织建设,加强员工培训工作,促进其工作效能的提升,为企业的发展开辟了道路。

一、企业员工工作效能概述

工作效能是指企业员工工作的投入与产出比,简单来说,就是员工在完成某一项具体的工作和任务时所创造的价值和取得的成就与自身付出的金钱、时间和精力之比,如果产出大于投入,就是正效率,反之则是负效率。目前,企业都十分关注员工的工作效能,当员工低于基本的工作效能时,就会面临被调整,如果工作效能高于企业设定的基本目标,为企业创造更大的价值,企业给予激励,比如职位的晋升。

二、提升企业员工工作效能的重要性

(一)有利于提高企业的劳动生产率和经济效益

员工工作效能是提高企业劳动生产率和经济效益的重要因素,如果员工的工作效能高,在单位时间内的产出就会增加,企业便可以收获更多的成果,随着时间的流逝,企业的资本得到积累,形成良性发展和循环。劳动生产率和经济效益是企业的生命线,只

有保障一定的劳动生产率和经济效益,才能够使企业走得更远。

(二)有利于员工增加收入

当前,员工的薪酬收入越来越与效能挂钩,具备高工作效能的员工,将获得更高的绩效评价,进而获得更多的收入。而实行计件工资方式的岗位,员工只要有工作能力与高效能,则可以凭借自身的优势获得更高的薪酬,获得更好的物质生活,也是提升生活水平的基础。

(三)缩短工作时间,提升员工工作幸福感

员工提升工作效能,可以有更多的时间做一些与兴趣相关的事情,如读书、娱乐、社交、锻炼等,同时也能更好地平衡工作与生活之间的关系,提升幸福感,促使其更加积极地投入工作,产生良性循环。随着社会的进步,员工的物质生活基本得到满足,从而对精神生活产生了更多需求,希望体现个人价值。

(四)克服机构臃肿、人浮于事的现象

企业的规模不断扩大,岗位人员不断增加,但部分企业还存在机构臃肿、人浮于事的现象,人员的增多必然会增加企业在人力资源成本上的投入。员工提升工作效能可以减少岗位人员设置的数量,降低企业的成本投入。

三、员工效能的评价

不同的工作特点决定了各类员工的效能评价方式。当前,员工的工作包含脑力劳动和体力劳动两种。脑力劳动是全自动条件下,以脑力为主,体力为辅,尤其是在电子计算机信息技术支持下的工作。体力劳动则是以员工付出结构性、重复性的劳动获取一定的报酬,一般集中在机械、重工等行业。对于脑力劳动者的工作效能评价,要侧重于考察员工的岗位绩效产出、掌握专业知识的程度、工作技能、反应速度、思维能力等,对于体力劳动者工作效能的评价,则更加侧重于工作产出、一定的组织纪律性、强健的体魄、与所从事的体力劳动相适应的文化程度、熟练的操作技能等。对于员工效能的评价手段,可以采用客观法

与主观法。根据一些客观数据指标进行效能评估,比如:人均劳动生产率、人均产值、产品一次性合格率、人均销售额、销售目标达成率等。而对于一些无法找到合适指标的工作,也可以采取主观法评定,找到一些与工作效能间接相关的指标,如组织承诺、工作满意度、离职意愿等。

四、提升企业员工工作效能的策略与方法

(一)提升企业员工的心理契约

一提到契约,人们往往会想到一些具有明确规定、正式的、具有法律效益的协议和文件。的确,这种规范化和法制化的契约已经成为普遍的现象,比如:企业在雇用员工时会签订劳动合同,明确双方的责任和义务,维护各自的权利和利益。员工心理契约,则是一种非正规性、含糊性的、具有隐含性的契约。心理契约不像传统契约那样具有很强的约束性,需要员工通过对组织的态度选择行为方式。员工认可企业,则能提高归属感,在工作中增加主动性和积极性,产出更高的绩效。因而,加强员工心理契约的管理,可影响员工行为方式的选择,规范企业员工的行为,促使其对企业文化和企业价值理念形成更好的归属感和忠诚度。

首先,企业在招聘环节提升员工的心理契约。在招聘阶段,通过精美的宣传片或宣传手册,将企业现状及发展规划全面呈现,使其对发展情况有一个清晰的了解。同时,企业对于员工应聘岗位的细致讲解,也可以让员工更加全面地看待工作岗位。在招聘环节,企业切忌夸大员工关注的内容,比如:薪资福利待遇、工作环境、晋升发展机会等,这些内容应公开透明,提高员工对企业的信任值,形成良好的心理契约。

其次,企业应建立新的道德契约。在新的道德契约中,企业与员工应达成一致认知和行为规范。每个员工都能在道德契约的约束下承担工作职责,遵守企业的相关规范,不断学习,提升工作效能。相应的,企业也会为员工提供更多发展的机会和可能性,使员工获得物质激励与精神激励,让员工在道德契约的引领下为企业的发展贡献自己的力量。

最后,企业要建立以能力为本的企业文化。企业文化和企业氛围对人的影响是潜移默化的,良好的企业文化可以塑造员工优秀的个性,并为企业的发展添砖加瓦。能力优秀的员工是企业人才引进和培养的根本目标,因而,建立以能力为本的企业文化,将能力评估作为员工评定的重要维度,员工将更关注自身工作技能的提升,以技能专家为标杆,不断挖掘自身的潜能,在工作岗位上不断改进工作方式,提升工作效能。

(二)完善组织建设和制度流程

组织建设与制度建设是一切工作顺利进行的重要保障,因此,企业必须建立完善的组织体系与制度

体系,促进各项工作的有序开展。

首先,完善组织建设。企业要建立科学、合理的组织架构。根据发展阶段及业务模式的需求搭建适合的组织架构,并根据业务的发展不断优化与调整,充分整合资源,增加企业的竞争力。

其次,完善制度建设。第一,完善岗位体系建设。员工工作效能的提升离不开制度的保障。因此,企业应加强岗位管理体系建设,管理人员应加强对各个岗位的分析,善于发现不同岗位员工存在的问题,重点加强对工作效能的分析,根据问题提出切实可行的解决方案,并将其以制度的形式进行规范和指引。第二,落实休假制度。员工效能的提升不是一味地压榨员工劳力,而要做到劳逸结合,提高单位时间的产出。严格按照《劳动法》和国家相关法律法规的规定,贯彻落实休息休假制度,保障员工的权益,合理调剂员工的工作时间和强度,促进各项工作高效地进行。第三,完善员工培训制度。员工培训是企业员工提高工作能力、提升工作效能的重要保障,企业有必要健全培训制度,根据岗位需求与员工需求制定不同的培训计划,针对性地开展培训。同时,灵活采取线上培训、工作带教、轮岗实践、内训师体系等不同的方式提高培训效果,为提升员工的工作效能奠定基础。第四,完善员工职业生涯规划制度。根据企业的战略发展需求,在不同发展时期匹配不同的人才,因此,要对每一位员工制定适合的职业生涯发展规划,并为之不断推进和努力,让员工对未来的发展更加清晰并充满期待,为了实现目标和计划而努力奋斗。同时,也为企业发展培养适配性人才,对提高员工工作效能起到建设性作用。

最后,不断优化管理流程。员工效能的提升得益于科学、合理的管理流程。流程的优化首先需要高层引起重视,清晰战略目标。各部门管理者应为流程优化的第一负责人,有责任在本部门职能范围内持续梳理和优化工作流程,提高部门效能。第二,各部门之间需要加强沟通与合作。企业的发展是各个部门共同努力的结果,各个部门如同一个个小小的螺丝钉,共同推动着企业这艘大船向前航行,所以,在提升员工工作效能的过程中,必须加强部门之间的沟通,提高信息化水平,实现信息化管理,促使各个部门形成统一的整体,共同推动企业的发展和进步。第三,管理人员要与时俱进,对管理流程不断优化和创新。社会在发展,时代在进步,企业既有的管理流程不可能满足在不同发展阶段的需求,所以,管理人员必须与时俱进,根据发展阶段的不同、业务模式的需要梳理内部流程,加强管理创新,从根本上提升管理效率,使管理流程为推动企业发展服务。

(三)建立科学的员工激励机制

员工激励机制往往与薪酬待遇挂钩,而薪酬待遇

与福利是员工最关心的问题,通过建立科学、合理的员工激励机制,可提升员工的工作积极性与满意度,进一步提升工作效能。首先,构建物质和精神两方面的激励机制。物质激励可满足员工的生存需求,解决物质层面的后顾之忧,精神激励能满足员工的精神需求,使其获得尊重,实现自我价值。相对于物质激励,精神激励更加长久,能让员工保持对工作的积极性和热情。因此,企业应构建物质和精神双重激励机制,在物质方面提升企业员工的薪酬福利,与市场接轨,在精神方面侧重于针对性培养,提供培训晋升的平台,让其有更多发展的可能性。其次,构建情感和福利激励机制。比如子女的教育、父母的抚养等问题,这就要求企业在对员工的激励设计中关注到员工的情感需求,给予人性化的福利措施,提升员工的满意度和归属感。

(四)加强对员工工作效能感的反馈

员工工作效能感是工作表现和工作积极性的重要反映,如果企业能及时了解员工对工作的态度及实际情况,加强对工作效能感的反馈,则能帮助员工不断调整工作方向,提升工作效能。首先,加强对员工的认知,了解在工作中的效能感程度,并建立反馈档案,为管理人员的决策提供数据参考,提高企业决策的科学性。其次,加强与员工的沟通,了解员工对各岗位及内部管理制度和流程的疑惑或意见,并记录下

(上接第62页)

费市场,进行差异化经营和个性化服务,以适应客户不同层次的需求。在住宅小区宽带接入网络的过程中,对敷设管道、管线的,必须严格按照有关设计、施工、验收规范进行,涉及宽带上网的严格执行电信服务质量标准,保护用户的合法权益。宽带上网费用最多不能超过一年,特别是宽带套餐,一年内预付费用,需经当地通讯管理局审批后方可执行。

(五)优化电信宽带业务营销的具体策略

第一,要使电信宽带产业得到快速发展,就要不断发展具有特色的业务,以满足更多的需求。在高科技的驱动下,单纯依赖传统的网络,将会失去大批用户。在研制电信宽带产品时,必须研究其特性及类型。近几年,我国电信的宽带业务发展迅速,其品牌影响力逐步增强。通过媒体宣讲会、线下发布会等方式,特别是针对电信宽带的新特点进行扩展和设计。第二,加强对专业人员的培训,营造校园市场环境。电信宽带业务团队要走进校园,寻找高素质的专业人员加入市场营销队伍,建立电信宽带技术研发中心。同时,进一步完善内部架构,合理进行人员分工,在不同的组织架构中提高市场层次,让以电信为核心的宽带套餐业务逐步向农村发展。在此期间,还要对市场

来,在今后的管理中改进,使企业的管理体系更加健全。最后,积极对员工的工作效能进行一对一的反馈,使其认识到自身工作中存在的不足,通过对比寻找差距,达到改进工作流程、提高工作效能的目的。

五、结束语

综上所述,随着企业的发展,员工的工作效能成为十分关心的问题,企业必须意识到提升员工工作效能的重要性,针对工作效能不高的现状采取必要的措施,比如:提升员工的心理契约、完善组织制度和流程、加强对工作效能感的反馈等。相信在不久的将来,员工的工作效能必将得到明显的提升,企业也会朝着更加现代化和规范化的方向发展。

参考文献:

- [1]周敏.浅论提升企业员工工作效能的策略与方法[J].中外企业家,2019(18):79.
- [2]王雅静.高绩效工作系统对员工工作效能的影响研究[D].华南理工大学,2014(03):81.
- [3]尤卫波.基层税务员工工作效能协同激励的研究[D].河北工程大学,2018(02):81.
- [4]刘颖.企业员工工作特征与工作效能感的关系研究[D].大连理工大学,2006(09):70.
- [5]黄莉娟.西北高校基层管理人员工作效能研究[D].兰州大学,2013(11):45.

营销人员定期考评,把营销产品的设计与包装作为一种创新的营销思想,重视用户的使用体验。

四、结束语

随着时代的发展,电信市场的经营规模不断扩大。电信运营商想要拓展市场,必须发掘自身的特点和优势,与网络技术进行深度整合,不断创新产品和服务,减少产品的同质化。电信宽带运营商要根据目前的形势,优化市场营销战略,不断提高电信业务的整体效益,实现经济效益的提升。

参考文献:

- [1]董晓琛.5G时代下中国电信J分公司有线宽带业务市场营销策略研究[D].太原理工大学,2021(05):53.
- [2]刘健峰.佛山市电信家庭宽带业务营销策略研究[D].中山大学,2020(03):90.
- [3]魏珩.电信宽带业务营销策略优化研究[J].信息通信,2020(05):256-257.
- [4]周晓东.Z电信公司家庭宽带业务营销策略研究[D].吉林大学,2019(11):91.
- [5]许珉.全业务市场环境下中国电信石河子分公司宽带营销策略研究[D].石河子大学,2018(12):55.