

# Research on Employee Motivation and Promotion Strategies in Performance Management of Aviation Enterprises

Wenlai Yang

China Helicopter Design & Research Institute, Jingdezhen, Jiangxi, 333000, China

## Abstract

In the context of intensifying global competition, it is becoming more and more important to strengthen the performance management of aviation enterprises. Aviation companies have a growing demand for the use of aviation aircraft, the continuous pursuit of safer, more energy-efficient and more environmentally friendly aviation technology, as well as increasingly stringent regulations and standards. This paper takes the employee motivation and promotion in the performance management of aviation enterprises as the analysis object, firstly summarizes the problems of employee motivation in the performance management of aviation enterprises, and then analyzes the employee incentive promotion strategies in the performance management of aviation enterprises, so as to improve the performance management level of aviation enterprises, and stimulate the creativity of employees, improve the work process, improve the performance of employees through the establishment of innovation culture and support system, and also enhance the loyalty of employees to the enterprise.

## Keywords

aviation enterprises; performance management; employee motivation

## 航空企业绩效管理中的员工激励与提升策略研究

杨文来

中国直升机设计研究所, 中国·江西景德镇 333000

## 摘要

在全球竞争加剧的背景下, 加强航空企业绩效管理变得越来越重要。航空企业拥有不断增长的航空飞行器使用需求, 对更安全、更节能、更环保的航空技术的不断追求, 以及日益严格的法规和标准要求。论文以航空企业绩效管理中的员工激励与提升为分析对象, 首先概述了航空企业绩效管理中的员工激励存在的问题, 接着分析了航空企业绩效管理中的员工激励提升策略, 以便提升航空企业绩效管理水平, 并通过建立创新文化和支持系统, 激发员工的创造力, 改进工作流程, 提高绩效, 同时也增强了员工对企业的忠诚度。

## 关键词

航空企业; 绩效管理; 员工激励

## 1 引言

为了在这一竞争激烈的市场中保持竞争力, 航空企业需要精确衡量, 不断提高自身的绩效, 确保项目按时交付、控制成本、保持质量, 并满足客户的期望。因此, 绩效管理在航空企业中变得至关重要, 以确保其持续成功和可持续发展。

## 2 航空企业绩效管理中的员工激励存在的问题

### 2.1 激励内容陈旧

传统的激励方法主要侧重于薪酬奖励, 给予晋升机会,

然而航空企业员工需求在不断演变。现代员工更加注重工作的意义、工作与生活的平衡、个人发展和职业成就感。因此, 航空企业仅仅依赖传统薪酬激励已经不再足够, 航空企业需要更新其激励策略, 以更好地满足员工的多元化需求, 包括提供更多的培训和发展机会, 强调员工的职业发展, 需要个人目标与企业目标的一致性, 以及鼓励员工参与决策创新, 以提高员工的参与感。

### 2.2 激励方式单一

一般而言, 航空企业主要采用薪酬奖励作为唯一的激励手段, 可能导致员工感到缺乏动力, 特别是对那些追求职业发展的员工而言, 缺乏有效激励方法。单一的激励方式未能满足员工多样性的需求, 忽略了个体差异和动机因素的多样性。因此, 航空企业需要考虑引入更多元化的激励方式, 如提供晋升机会、员工认可计划、培训和发展机会、工作灵活性等, 以更好地激发员工的工作热情和创造力, 并提高他

【作者简介】杨文来(1990-), 男, 中国江西上饶人, 本科, 工程师, 从事科研管理、基础管理、人才培养、科技创新等研究。

们的工作满意度,从而提高绩效管理的有效性。

### 2.3 缺乏职业规划

航空企业中的员工通常需要具备丰富的专业知识技能,但在职业路径、晋升机会方面往往缺乏明确的途径。员工难以了解在公司如何发展自身的职业,哪些技能和经验对晋升更为重要,这种不确定性可能导致员工的职业规划不清晰,影响他们的工作动力。航空领域技术不断更新,员工需要不断更新他们的技能和知识。然而,一些航空企业可能未能提供足够的培训和发展机会,特别是在新技术和领域方面无法给员工提供培训的机会,缺乏机会可能使员工感到自己的职业前景受限,降低了他们对公司的忠诚度,降低了员工的工作满意度<sup>[1]</sup>。

## 3 航空企业绩效管理中的员工激励提升策略

### 3.1 加强薪酬激励

航空企业可以采用差异化薪酬策略,致使不同绩效水平的员工将享受不同水平的薪酬奖励。通过设定明确的性能标准,将员工划分为不同绩效等级,并根据其绩效水平分配相应薪酬奖励。这种差异化的薪酬激励可以更好地反映员工的实际表现,并激励员工不断努力提高自身综合素质。同时,这也有助于公司更有效地分配资源,将更多的奖励分配给最出色的员工,从而提高整体绩效水平。为了加强薪酬激励,航空企业可以引入长期激励机制,如股权激励计划。这种计划可以通过向员工提供公司股票或股票期权来将员工的长期利益与公司的未来紧密联系在一起。员工将有动力关注公司的未来发展,因为他们的财务回报将依赖于公司的长期绩效,这不仅有助于留住高绩效员工,还可以吸引新的人才,帮助公司取得竞争优势。航空企业可以采用透明的薪酬政策,员工可以清楚了解公司的薪酬体系是如何运作的,以及他们可以通过什么方式获得奖励。公司可以定期与员工分享关于薪酬政策的信息,包括绩效评估标准、薪酬水平和奖励机制。透明度有助于建立员工的信任,让他们更容易理解公司对绩效的期望,从而更好地为实现公司目标而努力工作。

### 3.2 丰富激励方式

航空企业可以采用多元化的薪酬激励员工,除了基本工资外,企业可以引入绩效奖金、利润分享计划等,这些奖励可以根据个体和团队的绩效表现来分配。此外,航空企业还可以设立员工认可奖励计划,鼓励同事之间的互相认可和奖励,以增加员工之间的团队精神。通过多元化薪酬奖励系统,航空企业可以更好地满足员工的不同需求,激发他们的竞争力。为了丰富激励方式,航空企业可以提供更广泛的职业发展支持机遇,丰富员工的培训机会,包括制定职业发展规划,为员工提供晋升机会,以及支持他们参与培训,促进员工持续学习。此外,企业可以设立导师制度,帮助员工发展关键技能,提高职业成就感。通过这些措施,员工会感到自己的职业未来有更多发展机会,激发他们更积极地投入工

作,提高绩效水平。航空企业可以通过引入灵活的工作安排,以此丰富激励方式,如企业可以提供远程工作选项、弹性工作时间、带薪休假、健康保险等福利,有助于员工实现工作与生活的平衡,提高生活质量,这些措施还可以减轻员工的工作压力,增加他们的满意度和忠诚度。航空企业可以根据员工的需求和家庭状况定制福利计划,以确保他们在工作和个人生活之间取得平衡,从而提高绩效和减少员工流失<sup>[2]</sup>。

### 3.3 加强职业发展

航空企业可以与员工合作,制定明确的职业发展规划,包括帮助员工设定职业目标、识别所需的技能和知识,以及规划晋升路径。企业可以提供职业发展辅导,帮助员工了解不同的职业道路,以及如何在企业内部或外部实现职业发展。这样的规划有助于员工明确自己的职业愿景,激发他们更积极地工作,追求自己的职业目标。为了加强职业发展,航空企业可以提供广泛的培训机会,包括内部培训课程、外部培训机会、参与项目和任务的机会,以及赴国际分支机构或合作伙伴企业工作的机会。企业还可以设立员工发展基金,资助员工追求学位或获得相关认证。通过这些机会,员工可以不断提升自己的技能知识,为职业发展打下坚实基础。航空企业可以加强内部晋升机会,鼓励员工在企业内部晋升,可以通过公开的职位竞争、内部晋升计划、导师制度以及跨部门轮岗等方式实现。同时,企业还可以倡导一种内部晋升文化,鼓励员工积极追求晋升机会,以及提供透明的晋升标准和评估流程。这样,员工将感到他们的辛勤工作和努力有机会得到认可,激发他们更多地投入工作,提高绩效水平。

### 3.4 加强培训管理

航空企业可以根据员工的职业发展需求目标,制定个性化的培训计划,包括与员工讨论其培训需求,确定关键技能和知识领域,然后为他们提供量身定制的培训课程。个性化培训计划有助于员工更好地发展所需的技能,提高绩效,并提高满意度,因为他们感到企业关心,以此支持员工的职业成长。航空企业可以加强培训管理,引入新技术和新管理模式。高度互动的培训方法可以提高员工的技能水平,增强绩效,并增加员工对培训的兴趣。航空企业可以建立绩效跟踪和反馈机制,以加强培训管理,包括定期评估员工的培训,以确定培训的有效性。企业可以利用反馈机制,包括员工自我评估、主管评估和同事评估,为员工提供有关他们绩效和培训需求的及时信息。这有助于员工了解自己的优势,并帮助企业持续改进培训课程,以更好地满足员工的需求,积极提高员工的绩效水平<sup>[3]</sup>。

### 3.5 加强创新奖励

航空企业可以建立明确的创新激励计划,明确激励标准、奖励机制,包括制定奖励政策,明确奖励的种类条件,以及奖励的金额或奖励等级。企业可以设立创新奖金、股票期权、奖励旅行等奖励方式,以鼓励员工积极参与创新活动。

通过建立明确的计划,员工将清晰了解如何获得创新奖励,从而提高他们的积极性和创造力。航空企业可以定期设立创新挑战和比赛,以激发员工的创造力和竞争意识。员工可以以个人或团队的形式参与其中,并提交创新提案或解决方案。企业可以设立奖金、奖品或荣誉奖项,以奖励最具创意的想法。这种竞争性的环境可以激发员工更加积极地参与其中,激励员工提出新的解决方案。航空企业可以积极培养创新文化,鼓励员工提出意见建议,以改进工作流程,提升服务质量。企业可以设立开放的反馈渠道,包括员工建议箱、在线平台和创新工作组,以容纳员工的意见。此外,航空企业还可以提供支持系统,如创新培训和资源库,帮助员工更好地发展创新能力。通过建立创新文化和支持系统,企业可以激发员工的创造力,改进工作流程,提高绩效,同时也增强了员工对企业的忠诚度。

### 3.6 提升员工福利

航空企业可以提供综合性的健康福利计划,以关心员工的身心健康,包括提供全面的医疗保险、视听保险、健康检查和心理健康支持。此外,企业可以提供灵活的工作时间,提供远程工作选项,以帮助员工更好地平衡工作与生活。通过提供这些福利,航空企业可以提高员工的生活质量,减少工作压力,提高员工的忠诚度和绩效。航空企业可以提供教育培训,以帮助员工不断提升技能知识,为职业发展打下坚实基础,包括资助员工参加课程、工作坊、在线培训和获得认证。此外,企业还可以设立员工发展基金,资助员工追求学位或专业认证。通过这些支持措施,员工将感到企业关心自身个人的职业发展,提高工作动力,从而提高绩效水平。航空企业可以制定员工参与计划和庆典,以增加员工的参与感和凝聚力,包括员工庆典、团队建设活动和社交活动,以促进员工之间的合作,培养团队精神。此外,企业可以设立员工参与奖励计划,鼓励员工提出意见和建议,参与决策过程。通过这些计划和庆典,员工将感到自己是企业成功的一部分,提高忠诚度,同时也有助于提高绩效和企业文化<sup>[4]</sup>。

### 3.7 灵活安排工作

航空企业可以引入弹性工作时间政策,允许员工在一

定范围内自行选择工作时间,以适应个人的生活需求,包括弹性上下班时间、加班或休假的自主安排,以及轮班工作的调整。弹性工作时间有助于员工更好地平衡工作与家庭生活,减少通勤时间,提高工作效率。同时,它还使员工更容易处理紧急情况和个人事务,从而提高绩效。航空企业可以提供远程工作选项,让员工有机会在家或其他地点工作,而不必每天前往办公室。远程工作适用于许多职能,并可能激发员工创新活力。通过远程工作,航空企业员工可以更好地平衡工作与生活,减少通勤成本和时间,同时也提高了员工的灵活性,这有助于提高员工的工作动力,提升工作的满意度,同时也减少了企业的设备成本。航空企业可以引入任务导向的工作制度,即员工的评估和激励是以完成任务为基础,而不是特定的工作时间。这种制度强调工作成果和贡献,而不是固定的工作小时。员工可以自行安排工作时间,以保证任务的及时完成。这种方法鼓励员工更加自主,提高员工的责任心,有助于提高工作效率,提升员工的绩效水平。此外,它也有助于员工更好地管理自己的工作与生活,提高工作满意度。

## 4 结语

综上所述,在航空企业绩效管理中,提升员工激励策略的重要性不可忽视。通过采取各种措施,如丰富激励方式、加强职业发展、提升员工福利以及灵活安排工作,航空企业可以激发员工的工作动力,提高绩效水平,实现共赢的结果。这些策略有助于提高员工的工作满意度,吸引和留住人才,提高企业的竞争力,为航空业的可持续发展做出贡献。

### 参考文献

- [1] 蒋宁炜.战略性人力资源绩效管理 with 员工激励分析[J].全国流通经济,2023(12):144-147.
- [2] 严小晶.农业发展银行H市分行青年员工激励改进研究[D].桂林:广西师范大学,2023.
- [3] 张福玮.A公司产品研发团队绩效提升策略研究[D].济南:山东大学,2023.
- [4] 梁军.枣庄市星级酒店人力资源管理提升策略研究[D].兰州:西北师范大学,2022.