

激励机制在企业人力资源管理中的应用

刘艳芳

中国铁路哈尔滨局集团有限公司海拉尔车务段

[摘要]现阶段企业人力资源管理工作面临着更大压力,尤其是伴随着企业员工复杂性和自主性的不断提升,传统人力资源管理模式已经很难形成较为理想的适用性,要求采取适宜合理的策略进行创新优化,确保人力资源管理的各项工作均具备较高实用价值。激励机制在企业人力资源管理中的价值不容忽视,可以有效实现对于企业员工的积极作用,进而促使企业员工更为稳定高效,在努力赢得相应激励目标的同时,为企业发展做出更大贡献。因此,针对企业人力资源管理中的激励机制予以深入探讨极为必要,尤其是对于当前存在的一些滞后性问题,更是需要进行创新调整。

[关键词]企业;人力资源管理;激励机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.11.165

1. 激励机制概述

随着社会经济的发展,对于企业的发展而言,最重要的资源就是人才,而发挥人力资源管理价值最大化的一个条件就是与激励机制有机融合。具体来说,是在物质与精神两个层面的激励,物质激励是指运用物质的手段使受激励者得到物质上的满足,从而进一步地调动其积极性、主动性和创造性。物质激励有奖金、奖品等,通过满足员工的物质需求,激发其努力生产、工作的动机,它的出发点是关心员工的切身利益,不断满足人们日益增长的物质文化生活需要;精神激励即内在激励,是指精神方面的无形激励,包括向员工授权、对他们工作绩效的认可,公平、公开的晋升制度、提供学习和发展的机会,进一步提升自己的机会,实行灵活多样的弹性工作时间制度及制定适合每位员工特点的职业生涯发展道路等,使员工在精神层面的激励下能够战胜负面情绪,更好地开展工作。无论哪一层面的奖励,其目的都是激发员工的工作积极性,最大限度地挖掘员工的工作潜能,将激励化为行动,使员工为企业的发展贡献自己的智慧与力量,为企业谋取更大的经济利益。

2. 激励机制在企业人力资源管理中应用的意义

2.1 激发员工的工作积极性

企业人力资源管理工作中的激励机制的优化以及应用能够最为显著地激发员工的工作积极性。员工在企业工作中最为重要的目的是为了借助自身的绩效获得与之相对应的劳动报酬,并让企业认可自己对工作付出的努力,激励机制正好能够满足这两项目标要求。现代化的企业人力资源管理工作落实中,激励机制的应用是以员工的个人绩效作为出发点发放对应的奖励,换言之,员工对于企业的个人奉献与其劳动报酬之间有着明显的正相关关系。员工为了获取自己心目中理想的劳动报酬,自然会对企业作出更多的贡献,这不但能够实现员工自我价值,并且能够帮助企业达成既定的战略发展目标。企业给予员工的激励同样也代表着企业对于员工做出的奉献的认可,员工在得到企业的肯定之后,其成就感和满足感得到了极大的满足,能够进一步促使员工全身心投入到企业的业务经营工作中。

2.2 增强企业凝聚力

企业人力资源管理中的激励机制还能够较好增强企业凝聚力,这同样也是维系企业稳定快速发展的重要前提,有助于规避企业人才流失带来的发展困境。在企业凝聚力增强中,当前越来越多的企业高度关注文化建设,依托企业文化确实是比较有效的手段,但是如果仅仅停留在宣传上,很容易引起企业员工的反感,最终难以形成最为理想的企业凝聚力,尤其是面临着当前自主意识越来越强的青年员工,更是难以取得理想成效。

2.3 有助于企业优化人力资源管理

现代企业要想得到稳定、健康的发展,就必须将眼光聚焦于人力资源管理上,根据人才的职业技能优化资源配置,充分发挥每一位员工的工作价值,形成发展合力,推动企业在时代发展中不断进步,从而满足时代的发展需求。在这个过程中,员工的工作能力和工作素质十分重要,要想将员工个体的职业潜能发挥到极致,首要任务就是优化企业内部的人力资源管理。在人力资源管理中融入激励机制,可以使员工在工作过程中受到精神层面与物质层面的双重激励,以及得到相应的晋升机会,或得到相应的奖金激励,这对员工而言都是十分有效的激励方式,一方面,可以调动员工的工作积极性,在经营活动中不断探索全新生产方式,投身研究开发工作,将提升企业的生产效率视为工作的核心目标,进而在实践经营中提高企业的整体经营效率,从而加大企业的资金流动与产能输出;另一方面,激励机制可以让每位员工的工作潜能发挥到极致,当企业内部所有员工都投入到积极的工作状态中,就可以最大限度地减少员工之间不必要的流动,促进企业内部人事关系稳定、和谐地发展。

3. 激励机制在人力资源管理应用存在的问题

3.1 沟通落实不及时

企业在落实激励机制的过程中,企业在落实激励机制的过程中,由于人力资源管理部门与各个工作部门和工作岗位的人员缺少全方位的沟通。个别部门基础员工对于企业的发展战略规划了解不够全面,甚至于部分员工完全不了解企业的核心价值观,无法实现自身利益和企业利益共同的发掘、建立。此外,部分企业的人力资源管理部门制定出的绩效考核和激励标准,与各岗位人员的工作需求存在着明显的差

异,并未结合员工的工作岗位内容设定出带有针对性的激励内容,再加之人力资源部门和基层员工之间的沟通工作形式化发展趋势明显,使得最终的激励标准、内容与员工的预期存在着明显的差距,带来了激励工作效果不足的问题,同时也在无形中加大了企业内部人员流失问题的发生概率。

3.2物质激励存在的问题

对当下的人力资源管理进行分析可知,物质激励方面出现的问题是较多的。具体来说,第一是薪资制度并不是十分公平,在对员工薪资予以确定时,工作能力、工资总量等并未纳入考虑范围中,工龄成了分配的主要依据,这就使得承担工作较少的人员领取较高的工资,而优秀员工则是相反的,如果这个问题得不到解决,员工积极性必然会受到影响,消极怠工行为也很难消除,人力资源管理的实际效果也就达不到预期。第二是构建起的薪资激励机制存在缺陷,员工所处岗位不同,但是薪资待遇并不存在差异,这会对员工的工作热情产生负面影响,人才流失也较为严重。

3.3激励内容均衡性不足

现代化企业激励机制应用中,单体员工的激励成本相对较低,但对发展到一定规模的企业而言,激励成本就会成为人力资源管理成本中的重要组成部分。部分企业出于削减激励成本考虑,尚未将精神激励、物质激励、荣誉激励和目标激励四种方式全方位应用,绝大部分都是通过绩效增加以及基础工资的增长,用以维持员工队伍的稳定。同时大部分中小型民营企业员工的职位晋升渠道相对较为狭窄,缺乏足够的长期激励效果,出现了激励机制发展失衡的问题,导致部分员工出现了消极的工作态度,这也会影响到企业今后的健康发展。对于企业的高层管理,尤其是上市企业的高层管理而言,股权激励是一种最为有效的方法,但仅有部分企业的高管能够获得企业一定的股权,其余企业依旧是以薪资水平的提高作为主要方式。

4.激励机制在企业人力资源管理中应用的策略

4.1激励沟通的有效落实

激励沟通的落实要求企业内部的人力资源管理层具备较高的专业素养水平,并从思想层面认识到积极沟通的重要价值,最终形成完善的信息化沟通方案,确保能够在针对不同工作岗位进行摸底调查的同时,进一步提高沟通工作效率。在这种要求下,人力资源管理部门需要以企业的发展规划、行业发展态势等作为出发点,针对不同部门和工作岗位制定出针对性激励标准,并在企业内部进行考核指标的全面公布,以此激发员工工作积极性,并提出合理且适当的激励需求,最终帮助人力资源管理部门形成一个员工和企业都能够有所认可的激励政策。激励沟通同样也包括了人力资源管理部门和企业决策层的沟通,因为现阶段企业的激励机制具体包括了物质、精神、晋升等多个方面的奖励,这与企业的经济利益也有着明显的关联,只有在得到决策层的认可之后,

方能够有效落实激励机制。

4.2合理设置激励目标

设定明确的目标对于个体在工作中会有一些的激励作用,实践证明,无论是个体在工作中自行设定的目标,还是企业制定的统一规划目标,对员工都具有积极的作用。对企业而言,员工一旦树立了目标,就会在实践中不断地调整自己,将目标作为奋斗的方向,并且还会根据大目标制定阶段性小目标。在践行目标的同时也有助于员工自觉遵守企业制度,进而将集体目标与自己的个人发展需求相统一。因此,现代企业在经营过程中可以设置相应的激励目标,为员工做好宏观的发展规划,并鼓励员工积极制定自己的个人目标,并且朝着小目标努力,企业结合员工的实际情况制定相应的激励机制,使其发挥鼓舞士气的作用。

4.3建立健全绩效考核制度

首先,企业管理层在制定考核制度的同时应明确制定的目的。对于现代企业而言,考核的目的就是辅助管理层知晓员工的实际工作情况,进而根据员工的工作情况立足于岗位断定其工作价值,从而对其进行科学的薪资界定,并将激励机制作为动态手段,实行加薪激励还是晋升激励需要在实际工作中对员工的能力再次考核;其次,制定科学、合理的考核指标应从企业运营成本、产品质量、信息数据等方面切入,对员工在既定时间内的工作实况进行考察,确保考核的实效性 with 准确性。此外,还可以根据员工之间的相互评价作为一方面考核标准,多方面参考,力求考核过程的准确无误性。在考核过程中需要重视的问题是确保考核内容的广泛性,考核要面向全体员工,应将管理层人员也适纳入其中,以体现企业的绩效考核统一性与全面性;最后,将绩效考核获取的结果与员工的工作岗位、薪酬等结合起来,通过相应的考核标准,界定激励机制的实施方案,进而确保激励机制实施的有效性。

结语

人力资源管理是推动企业发展的核心力量,它既能优化企业的资源配置,还能在一定的程度上提升企业的市场竞争优势。当前,企业为了最大限度地挖掘人力资源管理的效能,在实践中不断探索新模式和新方法,激励机制就是最常用且最有效的一种方式。因此,企业在经营生产建设过程中应充分发挥激励机制的作用,最大限度地发挥人才的价值,创新人才管理理念,加强人才队伍建设,进而促进企业的高质量发展。

参考文献

- [1]企业人力资源管理中激励机制的应用[J].高玉宁.人才资源开发,2016,(22):101-102.
- [2]激励机制在铁路企业人力资源管理中的应用[J].张喜龙.现代经济信息,2016,(20):75.