

企业人力资源管理中激励机制的研究

贺秋霞

(漯河市公路工程建设总公司 河南 漯河 462000)

[摘要]在新的发展形势下,企业要想提升自身的市场核心竞争力,就应该要在内部进行深化改革,在改革转型的过程中重视人力资源管理工作,借助一切有效的措施来确保人力资源管理的成效。尤其是应该要注重激励机制的构建,充分的调动起员工工作的积极性和主动性,挖掘出员工的最大潜能,让所有的员工都能在自己的岗位上发光发热,为企业的良好发展注入更多的活力和动力。本文首先分析了激励机制的重要价值,进而分析了激励机制的主要类型,最后提出了在人力资源管理中激励机制构建的措施,以期能够为相关工作者提供可供参考的意见。

[关键词]企业;人力资源管理;激励机制;价值;构建措施

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.2210

企业在发展经营的过程中一定要明确激励机制在人力资源管理中所起的重要作用,通过有效的激励措施来提升员工的积极性,并且能够促进员工去创新,共同为企业的发展做出努力和贡献。基于此,企业要突出激励机制的重要性,结合实际情况,不断调整和改进激励机制构建的措施,充分的发挥出激励机制的价值和作用,在提高企业人力资源管理水平的同时,能够推动企业向着更长远的方向发展。

一、激励机制的价值

首先,能够稳定企业人力资源结构,降低员工的流失率。企业如果没有采取必要的措施来留住员工,就会经常性的出现人才流失的情况,这对于企业长期稳定的发展是很不利的。企业应该给要知道人才流失带来的严重后果,通过激励机制来控制住离职率,满足员工的合理需求,提升员工的归属感和责任感。其次,让员工有了努力的目标和方向,在不断的奖励过程中会增强员工的自信心,员工会依据企业发展战略目标来改变自己努力的方向,能够将自身努力的目标与企业战略发展目标保持高度一致,员工为了实现企业的战略目标,就会更加的努力,不断的提升自身的专业技能,为企业的发展提供源源不断的动力。

二、激励机制的主要类型

人力资源管理中激励机制主要有以下四种类型:第一,岗位激励,依据员工的特长和爱好来给员工安排合适的岗位,让员工能够用正确的态度来面对自己的工作。在使用该激励方式时还应该要给员工分配具有一定挑战的岗位,以此才能激发出员工的斗志。也就是说在岗位分配的过程中不仅要合理,而且还要有挑战性,不断促进员工进步。第二,成果奖励。依据员工的表现来进行激励,给与员工一定的报酬。但是,在落实该项激励措施时要考虑到设置的合理性,要多听取员工的意见,设定出合理、公平、公正奖励制度,让所有员工都能接受。第三,批评激励。除了奖励,还应该要有处罚,对于表现不合格的员工要适当的进行处罚,合理的来使用奖惩机制。需要注意的是,处罚的目的不是为了打击员工的信心,而是要督促员工更好的去完成工作任务,了解清楚犯错的原因,有针对性的来进行批评,以此才能实现批评的真正目的,而不是盲目的去批评员工。并且,要注意匹配的方式,要照顾到员工的情绪和自尊心,批评是为了激励员工,让员工意识到自己的错误。第四,培训激励。为了提高员工的工作能力和水平,企业需要定去的来组织培训,让员工能够学习到更多新的知识和技能。在培训时不能只注重对专业能力的培训,还应该要注重对员工思想的培训,帮

助员工树立正确的职业观、价值观和道德观,能够用正确的态度来面对工作和生活。

三、在人力资源管理中激励机制构建的措施

(一)完善激励制度

要想确保激励机制能够在人力资源管理得以高效的落实,首要任务就是要构建出完善的激励制度,为各项措施的执行提供依据。需要把控好以下几点:(1)明确激励内容。在激励制度制定之前要先召开职工代表大会,收集群众的意见,多站在员工的角度来考虑,制定出更受欢迎的激励内容。尤其是要考虑到员工的个人需求,制定出个性化的激励措施。激励措施要激发的对象是员工,有必要以员工为中心,将员工的利益放在首位,保证激励措施的公平、公正。在前期制定时一定要综合各方面因素来考量,制定出适用于企业发展的激励制度。(2)完善监督制度。为了确保激励制度的规范性,就应该要加强对激励的监督,监督各项激励措施是否执行到位,在执行的过程中是否依照相关的标准来执行,是否存在徇私舞弊的行为。一旦发现写激励制度没有贯彻执行到位,就应该要及时对其进行调整,并第一时间来机械能追责,将激励措施执行到位,保证激励机制实施的效果。(3)激励机制要与绩效考核保持一致。在制定激励措施时要考虑到员工的绩效,依据不同岗位来明确出具体的考核标准,在考核的过程中不仅要关注结果,更应该要注重过程,要考察员工日常行为规范以及出勤率,还应该要考虑到员工的个人成长进步的情况,确保考核指标的全面性,通过绩效真实且客观的将员工的表现呈现出来,给予员工适当的奖励。需要注意的是,激励制度制定好以后不代表一成不变,而是应该要结合企业发展的需求,不断对此进行调整和改进。激励机制也应该要与与时俱进,考虑到企业现阶段发展的实际情况,对此进行适当的调整,以此才能确保激励制度能够与企业的发展保持一致。这就要求,要依据企业发展的各个阶段,来不断的对激励的标准和要求进行优化,保证激励制度的合理性、科学性,以此才能凸显出激励的真正作用,通过有效的激励措施来推动企业的发展,并以企业的发展来知道激励制度的调整和改进。

(二)构建合理的奖惩机制

在对员工激励的过程中不仅要使用奖励的措施,还应该要合理的利用惩罚措施,有效的将奖惩机制结合在一起,在尽快实现激励目标的同时,能够体现出激励的效果。要对奖惩机制进行完善,并将奖惩的结果及时公布出来。对于优秀的员工进行奖励,能够让他们能够有持续的工作动力,始终

保持高度的热情，全身心的投入到工作中来，为尽快实现企业的长远发展目标共同努力。对于工作态度有问题的员工进行适当的惩罚，能够让他们意识到自己的错误，积极改正工作的态度，对企业的发展不会产生阻碍作用，促进企业能够获得进一步的发展。尤其是要重视对员工精神上的奖励。物质奖励是常用的一种方式，但是不能仅仅只依靠这一种激励的方式，而是应该要与精神激励结合起来。除了基本的薪酬待遇外，员工更加看重的是自我价值的实现，也应该要适当的满足员工精神上的需求。人力资源管理应该要加强与员工的沟通，特别是基层员工，在沟通的过程中了解员工的实际需求和员工的个人发展目标，为员工安排合适的岗位。将企业的发展目标进行细化，并将目标落实到各个部门、各个岗位上。需要注意的是，一定要为员工设置与个人能力相匹配的职位，在员工完成个人目标时，也能够推动企业目标的完成。利用员工的个人奋斗目标来激励员工，让员工明确自身肩负的职责，在工作中更加的有责任感。并且，在工作中能够严格要求自己，严格遵守公司的规章制度。为了推动员工更好的来完成个人目标，应该要注重培训，通过培训来促进员工成长，提升企业人力资源的整体水平。培训激励可以说是企业常用的一种激励方式，尤其是对于刚进公司的员工，他们需要通过培训来了解企业的实际情况，与更多优秀的员工将那些沟通和交流，不断拓宽自身的知识范围。在培训时要合理安排时间，并提前制定出详细的培训方案，对培训内容要进行明确。在必要的情况下，可以多组织相关的培训获得，系统的来培训员工。

（三）激励方式多元化

激励的方式有很多种，包括能力激励、成就激励以及环境激励等，在激励时不能只选择某一种激励的方式，而是应该要考虑到激励方式的多元化，依据员工的具体表现来确定激励的方式。在具体实施时要做好以下几点：第一，考虑到员工的实际需求。要先对员工的需求进行调查，老员工更看重的是升职问题，在激励时要从这方面来进行考量，对于新员工而言更看重的是薪资待遇，要依据多数员工的倾向来明确激励的方式。尤其是要注重福利待遇，可以设置带薪休假、岗位调整等措施，员工家里有困难时就可以借助这些方式来帮助员工度过困难时期。这也是企业人文关怀的一种，有利于企业树立良好的社会形象，为构建特色社会主义贡献出自己的一份力。第二，有针对性的来激励。每一位员工的需求都是有所差异的，就算是同一个员工在不断时期的追求也是不同的，企业要制定出个性化的激励方案，发挥出激励的真正效用。对于员工不同成长时期也需要制定出不同的激励方案，对于进步比较慢的员工应该要加强沟通，了解清楚原因，适当的对激励措施进行调整。对于进步比较突出的员工，也应该要及时调整激励措施，以便于这些员工能够一直以更高的标准来要求自己。在激励时要结合员工的具体表现，不仅要考虑到员工的个人学习能力，还应该要考虑到员工的学习动力，保证通过有效的激励能够提高员工的个人能力，让员工快速的成长。需要注意的是，在激励方案制定时要考虑到岗位的差异性，保证激励的公平、公正，能够让大多数员工满意^[6]。

（四）构建反馈机制

有效激励机制的效果并不明显，主要是因为不注重对激励的反馈。企业长期使用一种激励措施，很难发挥出激励的效用，导致企业内部工作氛围比较压抑，员工也没有工作的动力。再加上，激励机制不合理，很多员工有负面情绪，对企业表现出不满，也不愿意再工作上付出更多。为了改善这种情况，有必要构建有效的反馈机制，多收集广大员工的意见，依据员工的反馈来及时调整激励的内容和方式，让激励机制获得更多员工的认可，让员工更有动力来工作。同时，人力资源管理在与员工沟通时要尊重员工的想法，多鼓励员工提出建议，并时刻关注员工的心理健康状况，给员工提供更多倾诉的机会。

四、思考与建议

人力资源管理部门在构建激励机制时很容易出现失误，尤其是在对员工需求的判断上，经常只采取单一的物质激励，没有考虑到员工的精神需求。基于此，在构建激励机制应该要综合全面的来考虑，要通过激励来加强对员工的心理建设，让员工有被认同感的感觉，帮助员工实现自我价值。在明确激励内容时一定不能仅凭自己的主观意愿来判断，而是要以企业发展和员工的实际需求为出发点，不断的改进激励机制。在具体落实的过程中不能纸上谈兵、天马行空，而是要考虑到激励措施的可行性，通过制定出比较成熟的激励机制来发挥出激励的正向作用，在维护好员工利益的同时，也能够维护好企业的利益。不能只注重奖励，还应该要适当的构建处罚机制，要做到赏罚分明，在激励的过程中时刻保持客观、公平，不仅要关注员工的缺点，也应该要关注员工的优点，通过合理的激励来让员工认识到自身的不足，在今后的工作中不断改进^[7]。还需要注意的是，要重视环境激励，企业有义务为员工提供良好的工作环境，让员工始终保持愉悦的心情来工作，将更多的热情和精力投入到工作中来。

五、结语

综上所述，激励机制的构建对于企业的人力资源管理和发展来说都很关键，企业要高度重视这一项工作，尤其是人力资源管理部门，在构建激励机制时要结合企业发展的实际情况，并考虑到员工的需求，以此来不断的改进激励机制构建的方式，发挥出激励机制应有的效用。

参考文献

- [1] 苏传慧. 企业人力资源管理中增强激励机制效能的路径探讨[J]. 企业改革与管理, 2020(07): 89-91.
- [2] 杨丹婧. 企业人力资源管理中实施激励机制存在的问题及对策分析[J]. 企业改革与管理, 2021(19): 114-115.
- [3] 陆博. 企业人力资源管理中激励机制的应用——评《企业人力资源管理师》[J]. 热带作物学报, 2021(07): 2136.
- [4] 刘子逸. 分析企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制[J]. 企业科技与发展, 2021(01): 174-175+178.
- [5] 王正, 吴幽, 王圣琦. 激励机制在饲料企业人力资源管理中的应用[J]. 中国饲料, 2020(10): 77-80.
- [6] 黄维维. 考核激励机制在发电企业人力资源管理中的应用[J]. 企业改革与管理, 2020(02): 88-89.