

论人力资源管理中的“战略性激励”

上官相雪 钟圣彩

山东省临沂市罗庄区高都街道办事处

摘要：现代企业中的人力资源不仅是企业的核心资源，更是塑造和提升企业核心竞争力的关键因素。优化人力资源管理，充分激发人才潜力，对于企业的长远发展和市场竞争地位至关重要。在全球化背景下，人才竞争日益激烈，全面高效的人力资源管理显得尤为重要，现代人力资源管理的核心在于精准吸引、有效激励、稳定留住和持续发展人才。面对复杂多变的经济环境和内部挑战，构建科学有效的激励机制是企业管理者的首要任务，也是推动企业可持续发展的关键。通过深入研究和精准实施策略，最大化释放员工的创造力和潜能，企业方能在激烈的市场竞争中保持领先地位。

关键词：人力资源管理；“战略性激励”；应用策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.05.202

引言

现代企业人力资源管理以“战略性激励”为核心，致力于构建高效能的管理实践，为企业打造并维护市场竞争中的战略制高点。在全球化商业背景下，企业既要应对高绩效标准的挑战，也要平衡各方利益相关者的需求，要求人力资源管理必须在全球范围内具备前瞻性和创新性，制度激励与管理激励作为这一战略的双轮驱动，相互补充、共同发力，形成了全面而系统的激励机制。对于中国企业而言，当前正处于重要的战略窗口期，整合并深化这一战略性激励框架，对于提升人力资源管理的专业性和实效性，乃至推动企业的整体跃升，都具有不可估量的重要价值。

一、人力资源管理中战略性激励特点

（一）坚持“以人为本”

现代企业人力资源管理恪守“以人为本”原则，将其作为战略性激励管理的核心理念，这种激励方式不仅借鉴了军事战略中的智慧精髓，还巧妙地将其应用于商业领域的激烈竞争中。战略性激励的“以人为本”特性体现在两个深层次上：一方面，在深刻理解人性的基础上建立，注重激发员工的内在动力，使管理实践与人的天性相契合，构建出一种既科学又人性化的管理模式；另一方面，始终以满足员工需求为最终目标，通过多维度的激励策略和多元化的手段，全面挖掘员工的工作潜能并促进团队合作，这种管理方式不仅在实践中证明是高效的，而且在细节上充分展现了对人性的尊重和理解。因此，战略性激励在提升人力资源管理专业性和实效性的同时，也为企业发展注入了新的活力，彰显了人性化管理的深远影响和独特价值。

（二）科学性与人文艺术性并存

人力资源管理中的战略性激励，以其独特的科学性与人文学艺术性并存特质，彰显现代管理的精髓。科学性体现在它以严谨的绩效标准为基石，通过公正合理的奖罚机制，精准触达员工的工作动力点，实现个性化的激励与引导。同时，人文艺术性则在于它凝聚了人类的智慧与创新精神，以有限的思维空间追求最大化的价值创造。这种激励方式不仅注重个体的成长与发展，更强调团队的和谐与凝聚力，进而提升企业的整体竞争力。科学与人文的完美结合，使得战略性激励在激烈的市场竞争中成为企业致胜的法宝，推动着人力资源管理模式的不断创新与升级，逐步与国际先进水平接轨。因此，战略性激励在人力资源管理中的作用不可或缺，为企业注入了新的生机与活力，成为推动企业持续发展的强大动力。

二、激励在现代企业中的现实意义

（一）激励可以调动企业员工的积极性、主动性和创造性

激励在企业管理中占据核心地位，是调动员工积极性、主动性和创造性的关键，通过建立公正、合理的激励制度，并运用恰当的激励手段，企业能够深入挖掘员工的内在潜能，促使他们全身心地投入工作，充分展现才华。实践证明，充分的激励能显著提升员工的能力发挥水平，为企业带来更大的价值，因此，企业应高度重视激励机制的建设与完善，确保激励措施的科学性、有效性，持续激发员工的创新活力，为企业的长远发展注入不竭动力。

（二）激励可以增强企业的凝聚力

人才作为企业的核心资源，其价值和重要性不言而喻，优秀企业深知，拥有一流的人才队伍，是企业逆境

中再造辉煌的关键所在。为吸引、培养和留住这些优秀人才，企业运用了多种精心设计的激励手段，不仅包括提供丰厚的薪资福利，还涵盖快速的职业晋升通道、丰富的培训发展机会以及企业文化的深刻熏陶。这些措施的实施，旨在激发员工的归属感、使命感和工作热情，将他们的个人利益与企业的发展目标紧密相连。实践证明，这些激励措施之所以行之有效，是因为它们切中了员工最关心、最直接的利益点，成功地将外部压力转化为推动企业发展的内部动力。因此，激励不仅关乎员工个体的成长与发展，更是企业持续竞争优势和稳健发展的基石。

（三）有效的激励还必须以科学的评价体系为保证

有效的激励机制必须以科学的评价体系为基石，要求全面且客观的绩效评估，以及对激励手段有效性的深入探究，准确评估员工绩效是奖惩得当、发挥激励作用的前提。同时，随着企业发展和员工需求演变，持续评价激励手段变得尤为关键，有助于敏锐捕捉激励政策效果及员工需求变化，进而优化激励策略，确保其与员工期望和企业目标保持高度契合。因此，科学的评价体系对于实现有效激励至关重要，为企业构建高效团队、推动持续发展奠定了坚实基础。

三、企业人力资源管理中激励机制的具体应用

（一）对企业的激励机制进行合理性的创新

在当下社会经济迅猛发展的时代，企业人力资源管理的重要性愈发凸显，为应对日益激烈的市场竞争，企业必须对其激励机制进行前瞻性创新，以充分激发员工的内在潜力和工作动力，进而构筑企业的核心竞争力。管理者在人力资源管理实践中，应深入洞察绩效管理核心原则及其深层特性，并以此为出发点，构建更加科学、更加公正的绩效考核体系。这一体系不仅要能准确反映员工的实际贡献，更要能为人力资源的优化配置提供坚实的数据支撑，推动企业人力资源管理体系的持续完善。

同时，企业应致力于工作内容的优化和创新。单调、重复的工作内容往往会消磨员工的锐气和热情，因此，通过定期的工作内容更新和职责调整，可以有效提升员工的工作挑战性和新鲜感。以流水线作业为例，实施轮岗制度不仅能打破工作的单调性，更能促进员工技能的多元化发展，重燃他们的工作激情。此外，员工的职业成长与发展同样是激励机制中不可或缺的一环。企业应为员工提供多元化、系统化的培训和发展平台，助

力员工提升专业技能和综合素质，同时增强员工对企业的认同感和归属感。

（二）保证薪酬福利分配的合理性

保证薪酬福利分配的合理性，不仅是企业人力资源管理的一项基础任务，更是提升员工工作动力和维系企业长久竞争力的战略举措。薪酬福利的合理性，在于其数值的恰当性，也在于整个制度设计、实施和信息沟通的全面性与公正性。

制度设计层面，公平是基石。薪酬福利制度应广泛吸纳员工的意见，确保其能真实反映员工的期望和利益，增强员工对制度的认同与信任。这种参与感以及主人翁意识，可以提升员工对工作的投入度。

制度执行层面，公正灵魂。再完美的制度，如果执行不力，也会失去其应有效果，企业必须确保薪酬福利的分配过程严格遵循既定规则，公开透明，不偏不倚。同时，建立有效的监督机制，对执行过程进行持续、动态的监控，确保每一项决策都能经得起检验。

信息沟通层面，透明是保障。企业应及时、准确地向员工传达薪酬福利的相关信息，让员工清楚知晓自己的薪酬结构和福利待遇。这种信息的对称交流，能够消除误解和猜疑，增强员工对企业的忠诚度和归属感。

（三）重视长期激励

在人力资源管理中，长期激励的重要性不言而喻，它是稳固人才队伍、持续激发员工创新力与执行力的关键策略，为实现这一深层次目标，企业不仅应着眼于当前的奖励机制，更应积极规划并拓宽员工的职业发展道路，为表现卓越的员工提供多元化的激励措施，如科研资助、专业技能培训等，帮助他们在职业道路上不断攀登新高峰，实现个人价值与企业发展的双重目标。

晋升机制的建立是长期激励的重要组成部分，必须建立在公平、公正、公开的基石之上。企业应确保每个员工都有平等的晋升机会，同时根据企业战略需求和岗位特性来精准匹配人才。这样不仅能最大化地发挥每位员工的潜能，还能营造出一种积极向上、竞争有序的企业文化氛围。

此外，企业应及时发现并培育具有潜力和特质的优秀员工，通过及时的晋升和奖励肯定他们的贡献，并以此作为榜样激励其他员工。这种正向的激励机制有助于明确员工的职业发展方向，增强他们的工作动力，有效避免晋升后的工作懈怠现象。

（四）形成人力资源布局的统一性

在现代企业运营中，构建统一的人力资源布局不仅是关键的管理策略，更是企业长远发展的核心要素，要求企业不仅要人力资源管理视为一项常规任务，更要将其提升到企业战略规划的高度，确保人才战略与企业整体战略紧密相连，共同推动企业的持续成长。

首先，需要转变人力资源管理观念。人力资源管理不应仅仅被视为行政职能的承担者，而应被看作是企业战略制定和实施的关键参与者。因此，提升管理人员的专业热情和创新积极性至关重要，有助于推动人力资源管理模式的创新，使其更加适应快速变化的市场环境和社会需求。

其次，更新决策模式同样重要。企业需要树立以人为本的人力资源管理理念，将员工的个人发展和职业需求置于中心位置，在制定人力资源政策时，要充分考虑员工的个性化需求和职业路径规划，为员工提供更加多元化、定制化的服务。例如，通过设计灵活的工作安排和个性化的培训计划，帮助员工实现职业发展目标。

最后，完善人力资源结构和数据分析是构建统一布局的基础，要求企业对现有人力资源进行深入分析，包括人员结构、职员工龄等多个维度，以揭示企业人力资源的优势和不足。同时，对员工的流动状况进行细致研究，特别是关键岗位的员工流动情况，以便及时发现并解决潜在的人力资源风险。

在此基础上，企业应进一步利用大数据和人工智能等先进技术进行人力资源数据分析。通过对历史数据和实时数据的深度挖掘和预测分析，企业可以更加准确地把握人力资源供需之间的平衡点，为制定更加精准、有效的人力资源政策提供有力支持。这将有助于企业优化人力资源配置、提升员工满意度和绩效表现，进而推动企业的整体竞争力提升。

（五）产权制度层面的战略性整合激励

在现代企业治理的框架内，产权制度层面的战略性整合激励被赋予了前所未有的重要性。从现代契约理论的角度看，企业并非简单的经济实体，而是由人力资本与非人力资本共同编织的一张复杂而精妙的“合约网”。这张网中，人力资本产权以其独特的地位和决定性作用，成为企业价值创造的核心动力。

非人力资本，如资金、设备等，虽然重要，但其权能和权益的实现却依赖于人力资本的积极参与和高效运作，没有人力资本的投入和贡献，非人力资本的价值将

大打折扣。因此，在企业的价值创造过程中，人力资本扮演着至关重要的角色。随着市场环境的变化和企业内部契约条件的调整，企业制度安排也在不断地演进和变革。一个不容忽视的趋势是，人力资本及其所有权在企业契约中的地位正在不断上升，这一变化既是对人力资本价值的认可，也是对企业治理结构优化的必然结果。在这一背景下，以“以人为本”为核心理念的企业治理改革显得尤为重要，要尊重和保护员工的权益，从战略高度重新审视和调整企业的产权制度和治理结构。通过推行员工持股计划、管理者收购、经理股票期权计划等创新举措，可以实现人力资本的股权化运营，将员工的利益与企业的长远发展紧密地绑定在一起。而要实现这一目标，适当的股权制度安排是关键所在，合理、公平、透明的股权结构不仅能有效激发员工的积极性和创造力，还能帮助企业吸引和留住那些对企业发展至关重要的关键人才。这样的制度安排有助于提升企业的整体竞争力，为企业在激烈的市场竞争中赢得良好的声誉和口碑。

结语

在新时代背景下，企业人力资源管理正面临信息技术革命带来的深刻转型，传统管理模式的局限性愈发凸显，已无法满足时代需求。因此，寻找适合的发展路径成为企业的当务之急。激励机制作为关键环节，其合理运用不仅能点燃员工的工作激情、坚守职业初心，更是铸就企业核心竞争力以及持久生命力的基石。通过科学、精准的激励策略，企业得以汇聚人才、激发潜能，从而在激烈的市场竞逐中稳操胜券，迈向更加坚实和长远的发展道路，这不仅是管理的艺术，更是企业发展的必由之路。

参考文献

- [1] 李改科. 人力资源管理中的战略性激励策略探究[J]. 时代经贸, 2020(18): 57-58.
- [2] 康建美. 浅谈人力资源管理中的战略性激励[J]. 财经界, 2020(02): 246.
- [3] 安素方. 浅谈人力资源管理中的战略性激励[J]. 中国商论, 2018(26): 179-180.
- [4] 孙成强. 论人力资源管理中心的“战略性激励”[J]. 现代商业, 2018(24): 55-56.
- [5] 李改科. 人力资源管理中的战略性激励策略探究. 时代经贸, 2020(18): 57-58