

企业人力资源管理中激励机制研究

田斯阳

荥阳市供电公司 河南 荥阳 450100

[摘要]企业单位由于其公益性和服务性的特点,其为人民群众提供了大量的公共服务。在人事管理中,激励机制是极为重要的组成部分,它是激励员工提高工作热情、勉励员工勤勤恳恳工作的重要方法,采用有效手段充分发挥激励机制作用成为当下企业单位发展的首要任务。由此可见,企业单位人力资源管理中的激励机制研究相当重要。

[关键词]企业;人力资源管理;激励机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.454

引言

随着经济全球化和社会信息化的不断发展,企业迎来了新的发展机会,同时,面临越来越大的人才竞争压力,人力资源管理在企业管理中发挥着越来越重要的作用。激励机制的落实是人力资源管理中极佳的管理手段,对员工的积极性、创造性的激发发挥着不可替代的作用。灵活高效地应用激励手段可以使人才管理发挥事半功倍的作用。从现阶段的情况来看,许多企业受外在因素的干扰,人力资源管理的效果并不理想。究其原因,企业对激励机制没有应用到位,没有真正发挥其激发鼓励的作用。优化激励机制,使其符合企业的实际情况,更好地发挥其有效性,对企业的可持续发展具有重要的现实意义。本文旨在借助激励机制的优化来弥补管理缺陷,从而充分发挥人力资源管理的效用,为企业引进和留住精英人才,为企业的良好发展提供助力。

1 激励机制概念简述

激励机制就是在企业人力资源管理工作过程中科学地运用一些激励措施,以增强人员的岗位热情,进而提升企业员工的主观积极性,并帮助人员在岗位上有效突破困难和取得良性进展。在企业人力资源管理中建立完善的激励机制,必须从物质方面和精神方面出发,利用物质奖励和精神鼓励有效奖赏企业人员,使企业员工取得合理的物质奖励,以饱满的工作激情全心全意投入到企业管理工作中。在企业人力资源管理中建立激励机制,可以推动企业长期、平稳地健康发展。在企业中建立激励机制,人力资源管理机构必须科学合理地设计和策划方案,并建立健全相应的机制、标准制度以及奖惩举措,以便在日常工作中合理地实施激励,有效提升企业员工的工作绩效。激励目标对于企业的整个流程具有导向效果,进而影响企业激励的主要方向,与此同时还能促进企业员工在实际工作过程中正确地为企业目标而奋斗,并且多多得到奖赏,因为只有当企业部门内部制定一个明确合理的奖惩制度,才能给企业员工提供明确的方向,使其向着这一方向奋斗,进而不断提高企业整个团队的绩效。首先,激励目标和组织努力的目标一致。其次,奖励目标一定要合乎有关规定。无论哪一条绩效考核规定都要符合道德规范的条件,当出现对企业运营产生负面影响的情况时必须依据有关规定解决,不应徇私枉法。最后,奖励目标的制定必须从企

业员工切身利益出发,才能激励企业员工持续地奋斗,促进企业目标更快地完成,提升企业的品牌价值。

2 激励机制在企业人力资源管理中的应用现状

在现代企业开展各项工作的过程中,会不断应用新型理念与方法,在具体的人力资源管理工作中,也会积极引用先进的激励措施,通过这样的方式提高员工参与自身工作的主动性。例如,一些高新技术企业在发展过程中,对于专业技术人才的需求量较大,为了真正地吸引并留在人才,会尽可能地满足人才所提出的薪资要求,这直接加大了企业的激励成本,运营成本也呈现明显上升趋势,为企业今后的发展带来一定的成本压力。另外,因人才的专业水平有限,在制定激励措施的过程中,难以有效地管控所投入的激励成本,导致支出远超出为企业带来的回报。从当前企业的具体发展情况看,虽然企业领导者给予人力资源管理工作一定的重视,并在实践的过程中适当融入相应的激励机制,但是,所获取的激励效果难以满足企业预期的要求。部分员工认为自己在日常的工作中付出与回报并没有成正比关系,长此以往会产生倦怠心理,导致其工作积极性下降,这会在企业内部营造不良的工作氛围,甚至还会影响其他员工的工作积极性。另外,部分企业为了一味压缩激励成本,所制定的激励措施脱离员工的预期,无法满足员工的实际需求,员工参与自身工作的主动性难以得到充分激发,同样难以取得良好的激励效果。

3 激励机制在企业人力资源管理中的应用策略

3.1 科学设置岗位,明确岗位职责

企业单位人力资源管理中激励机制建立的前提条件就是岗位职责明确化,科学合理地用人,而不是任意地进行人员的调用。在传统模式下,人员只做到了调用,而没有实现流动,极大地打击了员工工作的积极性。在激励机制的改革中,要通过岗位明确的方式,厘清不同岗位的职责,明确岗位调动以及相应的手续以及相应的配套激励设施。首先,要由分管人事的领导对所在单位的岗位明确化、标准化、厘清不同岗位的职责。其次,通过实际调查的方法把岗位进行不同类别的分类。一般而言,企业单位的岗位类别分为管理岗、技术岗、行政岗、后勤岗等几大类,在具体设置的时候可以参考“大部制改革”的思路,结合本单位的实际情况,

把相同或者相近的岗位同类，这样便于做到职责同构，明确不同岗位的责任和权利。同时，也可以减少岗位人员的调用，避免职责分工不清，工作付出与报酬不匹配现象的发生。

3.2 建立完善的薪酬制度和考核机制

企业在人力资源管理工作中，要加强薪酬制度建设，为企业人力资源管理部门有效开展工作奠定基础，从整体上提高人力资源管理水平。企业在制定和完善薪酬制度时，可以使员工参与到薪酬制度设计中，挑选部分具有代表性的员工参与完善和调整薪酬制度，这样既可以拉近企业管理者与员工之间的距离，提高员工的满足度，又可以增强企业内部组织稳定性和薪酬制度科学性。企业除了使员工参与到薪酬管理设计中，还要建立考核机制，对员工进行不定期的考核，管理层要根据员工的能力为其安排不同的工作任务，并根据工作完成情况来给予不同的奖励，对工作完成度高的员工给予物质或精神奖励，对未完成工作的员工，要帮助其寻找原因，适当给予惩罚。此外，目标激励是重要的激励措施，企业要建立和完善目标考评制度，这样可以使员工明确自己的责任与使命。

3.3 精神激励

如今很多企业在薪资待遇、绩效考核等方面的激励方案都十分有效，那么想要区别于其他企业就更需要进行精神激励。其中精神激励也分很多种，比如情感激励、亲情激励、尊重激励等方面。一般家庭条件较差的员工就更需要物质激励，而家庭条件较好的员工，就希望得到赞赏和鼓励等形式的精神激励。据相关数据显示，目前社会年轻员工的职业生涯中最需要的就是精神激励，当精神需求得到满足时会减轻员工的工作压力，从而更有动力去工作。一个人如果有富足的精神世界，其个人能力也会被无限放大。

3.4 从环境方面予以保障

环境保障可以从硬保障和软保障两方面进行，其中硬保障又称物质环境保障。员工之所以能够顺利开展工作及按时完成任务与良好的物质环境是密不可分的。舒适的工作环境及条件、充足的物质生活保障是员工安心投入工作的基本保障，对于促进企业目标的实现意义重大。软保障是指人文保障，即精神保障，在企业环境系统中居于核心地位，通过组织结构变革、职位改变、能力培训、员工生涯规划、团队建设等手段为员工创造支持性工作环境，提供丰富的工作内容，指明员工的发展方向，满足员工的精神需求。首先，企业应该对工作环境予以逐步优化，对员工的办公条件加以改善，有助于其每天快速进入办公状态，提高工作效率；其次，革新工作流程，为激励机制的畅通运行提供保障；再次，对员工的生活条件予以改善，为激励机制的高效实施提供身心保障；最后，企业应加强文化建设，树立正确的价值观，着力营造适合激励机制的文化氛围，积极发挥领导和先

进工作者的模范带头作用，推进激励机制的高效实施。

3.5 设置合理有效的物质激励

通过物质激励可以在一定程度上满足被管理者对于物质方面的需求，对被管理者来说，有着很好的激励作用。通常企业的物质激励主要有薪酬、奖金、奖品及相关福利等，物质激励与古典管理理论中关于经济对人的假设相适应，同时也很好地反映符合需求的相关理论，通过物质激励可以使员工从生理方面得到一定的满足，尤其是薪酬福利方面的激励效果更为明显。另外，物质激励还会对外部求职者的行为造成某种程度的影响，良好的物质激励可以更好地吸引优秀人才，相信每一位求职者均希望得到较高薪酬的工作。所以，企业人力资源部门需要对各个岗位的工作强度和难度等加以考量，进而设置出与各个岗位相符合的薪酬指标。与此同时，对于相同职位的薪酬指标还应具有一定的差异，针对不同的学历、资历以及能力给予与之相适应的福利待遇。只有这样，才能更好地留住人才，保障企业正常稳定运营与发展。如在劳动力较为密集的企业中，可以通过计时、计件等方式来制定员工的薪酬指标。这样一来，就会出现薪酬福利与奖励出现差异的情况，从而使绩效管理的价值和作用有效发挥出来，以便更好地满足各个层次员工对于物质方面的实际需求，使员工以更加饱满的精神状态投入工作中来，促进企业整体管理水平不断提高。

结束语

激励机制在人力资源管理中发挥着十分重要的作用，健全的人才激励机制有助于人力资源管理各个环节之间的配合更加默契，提高人力资源管理效率，为企业的可持续发展提供人才动力和人力保障。具体应该从激励方式、薪酬体系、培训体系、晋升通道等多方面对激励机制进行优化，制定多元化的激励方式、科学的考评制度，加大物质和精神相结合的奖励力度，制定符合企业发展实际的激励模式，以此使激励效果最大化。

参考文献

- [1] 史洁. 新时期激励机制在企业人力资源管理中的运用[J]. 大众投资指南, 2019(24): 242-243.
- [2] 倪燕茹. 激励机制在现代企业人力资源管理中的重要性[J]. 全国流通经济, 2019(34): 91-93.
- [3] 王梦. 激励机制对提升企业人力资源管理绩效性的探讨[J]. 现代经济信息, 2018(05): 25-26.
- [4] 王泽铭. 国有企业人力资源管理中的激励机制问题研究[J]. 才智, 2018(05): 213.
- [5] 梁丽婕. 企业人力资源管理中激励机制的探究[J]. 南方企业家, 2018(02): 88.
- [6] 田振伟. 企业人力资源管理中的员工激励机制分析[J]. 人才资源开发, 2018(02): 76-77.