

# 企业人力资源管理中的激励机制研究

师英

中国电信宁夏公司政企客户事业部 宁夏 银川 755002

**[摘要]** 企业在其发展的过程中经常要面临就业不足和管理不善的情况，因此陷入经营困境。相对于经营状况良好的大型企业而言，大型企业人力资源管理通常有着更加健全的激励机制，在企业发展过程中发挥着更加积极的作用。并进一步凸显企业激励机制对人力资源管理的意义。文章主要针对激励机制对企业人力资源管理的影响进行探究，对激励机制的运用进行讨论，期望能够有助于企业发挥激励机制对人力资源管理的影响。

**[关键词]** 企业；激励机制；人力资源管理；措施

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.447

企业中人力资源在现代化企业中占据着十分重要的地位，它是推动企业不断成长壮大的原动力。激励机制在人力资源管理中占据着重要地位，企业运用科学、合理、高效的激励机制可以充分调动职工的积极性、主动性，调动职工自动自发完成工作任务的积极性、主动性、实现职工个人价值以及公司设定目标。所以，将有效激励机制引入到企业人力资源管理当中，可以引导职工奋发向上，实现职工自身价值和提升企业满意度。

## 一、激励机制在国有企业生存和发展中的重要地位

### 1.1 有助于促进国有企业人力资源管理工作质量

在当前市场环境日益发展的大环境之下，国有企业处于行业内部市场竞争环境之中，专业技术人员的稳定性差，各类专业人才在职位选择上都有较多的可供选择之处，基于此，怎样才可以引进部分专业能力较强，综合素质较高，成了当前国有企业人力资源部门日益关注的话题。将激励机制加入人力资源管理，组织招聘过程，可以增强国有企业激励制度对人才的吸引作用，让更多的优秀人才加入国有企业招聘工作，与国有企业成功实现雇佣关系。除此之外，国有企业还利用资金奖励、精神奖励等手段进行运营管理，以提高职工的工作积极性为前提。也可以促进工作人员对国有企业归属感的增强，提高员工对国有企业文化，管理流程等方面的认同，而有效激励机制则有助于国有企业人力资源管理质量的提升。

### 1.2 有助于现代化国有企业管理制度的建立健全

基于市场发展水平的日益提高，国有企业需顺应时代发展，逐步完善现代化的管理制度。如今激励机制已成为企业人力资源绩效管理中的一个关键性的内容，所以进一步实施国有企业绩效考核制度对推动国有企业构建现代化管理制度起着至关重要的作用，同时也是完善人力资源管理体系不可或缺的一环。而考核作为现代人力资源管理当中最为重要的部分之一，不仅可以对员工工作业绩做出全面客观的评价，而且也有助于推动国有企业管理水平的进一步提高。可以让国有企业在与行业的竞争中处于优势。

## 二、当前企业人力资源管理在激励机制方面所面临的主

## 要问题

### 2.1 在人力资源管理工作中，不承认实施激励的意义

就目前现状而言，我国经济水平持续提升的同时，仍有部分企业虽已认识到人力资源管理的重要意义，但在实践中，并未切实发挥出此项工作的效果。有的企业因为人力资源管理专业人才较少等等原因，导致其在实施人力资源管理的过程中，缺少对于员工的激励。在实施人力资源工作中，仅仅是在原来管理的基础上加以完善，而没有从根本上加以完善，无法意识到管理过程中所出现的各种问题，仍然沿用传统观念来管理，从而使人力资源的功能无法得到体现，现有的激励机制也未能在基层得到实施，实践形同虚设。

### 2.2 激励方式相对固定

从现状分析，受传统观念影响，许多企业开展此项工作时，对员工实施激励时，通常选择向其发放奖金，提高工资或给予一定的奖金和其他物质鼓励。但新时期背景下，伴随着经济水平不断提高和职工收入不断增长，人力资源管理方式和管理理念都将随之变化。对职工实行物质奖励的固定激励方式已不能最大限度地发挥作用，易引发一些新问题。从职工的视角分析，职工除了关心薪资报酬外，还十分关心自己能不能提升职位，能不能将来有所发展。在这种情况下，公司针对员工的激励方式要多元化，如发放员工股份，给予员工赞扬，给予员工较多休息时间等等，这些都可以有效激励员工，让他们更加勤奋。对此，在人力资源管理工作中，企业要利用多样化的手段来激励员工，让他们在心理上与物质上获得满足，让他们与企业同进退，但多数企业并不利用多样化手段来激励他们。

### 2.3 激励工作缺乏健全机制

一些企业已意识到人力资源管理重要性，并在原有人力资源管理工作的基础上不断创新，但在此项工作实施过程中受传统文化影响较大，导致人力资源管理模式的创新达不到应有要求，一些管理措施无法实施。而且，激励机制在运用过程中也出现了机制不健全和激励方式不恰当的现象。从企业角度来分析，当企业给员工提供激励的时候，要把激励与员工的报酬以及未来发展联系起来，让员工有一个更好的前

景。然而，通过对现实情况的分析就会发现，多数企业在实施激励的时候，并未按照规范，标准去实施，存在着激励与员工需求不符的现象，致使激励机制实际效果不佳。

### 三、企业人力资源管理中激励机制实施对策

#### 3.1 理解雇员的需要

理解员工在心理上，生理上，安全意识上，感情上，尊重上，认同上和自我成长上的需要，然后从他们个人需要出发，给以权利，友情，成就和金钱上的刺激。所谓对症下药，唯有真正了解职工的思想，才有可能找到一条适合职工发展的道路。比如：一家企业一年从定点学校招实习员工20人左右，员工正式参加工作前，企业人力资源管理部门和培训部门集中授课，由专业培训老师辅导员工学习、工作。在此期间，培训部门根据课堂表现对实习员工进行逐个了解，然后全体实习生统一安排到企业实习约1周，了解了公司各个职能部门情况后，由企业人力资源管理部门要求实习员工独立选岗，待企业计划和实习员工计划相符后，再直接安排员工试岗工作，不符后再由企业人力资源部进行访谈，以协助实习员工作出精准判断。

#### 3.2 完善社会保障制度

社会保障制度是社会的安全网和社会的稳定器，可以说是企业与职工的双重保证。激励机制重新分配社会资本，同时实现社会保障资源的重新分配，以健全社会保障体系。社会保障是国家，企业和个人三方共担的保障机制，不管从哪方面看都有很好的促进作用。企业具备了完善的社会保障机制之后，才可以确保职工的顺利成长，这是因为社会保障制度既是一项惠民政策也是推动人力资本生成的首要条件，可以不断地完善企业激励制度。社会保障制度的完善，为中国企业及员工在工作，生活，保障上作出了重大贡献。比如：关于工伤保险，里面有着很细致的激励机制，从制度激励机制，费率激励机制和基金激励机制三方面来实施工伤预防激励机制。运用行政手段，激发企业及个人增强防御安全事故意识及措施，针对存在不同安全隐患风险企业及个人进行相应增加或者减少保险费，如给予安全系数较高，管理规范企业以减少保险费奖励，给予安全系数较低，安全事故风险较大企业以增加保险费奖励等，以达到培育企业及职工安全意识，减少工伤风险及确保职工人身安全。

#### 3.3 改善薪资结构

薪资结构在现代化企业人力资源管理中处于核心地位，是职工最为关心的一个问题。伴随着我国市场经济的持续进步，个人收入和企业支出分配比率都在进行着调整，因此企业需要在薪资结构优化时做好如下三点工作。一、确保薪资结构公平合理、保障薪资结构合理、符合市场薪资标准员工付出的劳动和获得的报酬是成正比的，也保障员工薪资在绩

效考核、薪资标准等方面是一致的，剩下的收入应根据个人能力和努力水平来确定。二、设计薪资亮点吸引优秀的人才进入企业许多毕业生在企业选择阶段都会注意两点，一是企业和个人发展空间的关系，二是底薪和薪资弹性，因此企业要针对这两点来制定能吸引优秀的人才薪资结构，唯有不断注入优秀的员工才会使企业稳定发展。三是保留企业核心骨干，对那些服务于企业多年并发挥核心支撑作用的职工，企业要制定年终分红或者推行股份制等措施，让核心骨干和企业形成一个利益共同体共同进步和发展，职工将在这一体系的感召下为企业做出更大的努力和奉献。优化薪资结构，最重要的就是要调动员工的积极性，不要偷懒，不要被动，要全心全意为事业的前进而奋斗。

#### 3.4 建立绩效考核制度

绩效考核作为企业调动员工积极性的主要手段，其方案编制前必须确定具体的考核目标与标准。它能依据企业发展规划，员工能力预估，市场规律以及员工需求进行全面开发，从而既能增加企业效能，提高员工能力，又能达到员工理想与目的。同时，企业可搜集员工思想参与绩效考核制定流程，切实提升员工对于绩效考核方案的认可程度。在拟定绩效考核方案时，应结合企业及员工发展需要，设定短期绩效目标与长期绩效目标。

#### 3.5 精神振奋

现在许多企业对薪资待遇和绩效考核的激励方案非常有效，则要想与其他企业区分开来，精神激励是比较必要。其中的精神激励又分为很多类型，如情感激励，亲情激励，尊重激励等等各个方面。一般家庭条件差的职工对物质激励要求比较高，家庭条件好的职工，则期望受到赏识、鼓励等精神激励。据有关资料显示，当前社会上青年员工在事业上对精神激励需求最大，精神需求获得满足后会缓解其工作压力，使其更加具有工作动力。个人拥有了丰裕的精神世界，个人的能力就得到了无限的放大。

### 结语

在企业人力资源管理中，激励机制具有十分重要的地位。企业要制定出能满足职工需要的激励机制来提高职工满意度。这就能最大程度地挖掘员工潜能，给企业带来更多价值。利于企业今后发展和极大提升市场竞争力。

### 参考文献

- [1]王妍.浅析企业人力资源管理中的激励机制[J].科技展望,2017,27(28):201.
- [2]蔡会.企业人力资源管理中的激励机制探讨[J].中国商论,2019(13):252-253.
- [3]潘昕.中小企业人力资源管理中的激励机制[J].环球市场,2018(11):60.