

完善企业激励约束机制 发挥人力资源效能

张恒 李静

(陕西榆林能源集团杨伙盘煤电有限公司人力资源部 陕西 神木 719316)

[摘要]本文简要分析完善企业激励约束机制的重要意义,重点强调企业人力资源管理中激励约束机制存在的问题,并以完善企业激励约束机制的方法作为切入点,对重视人力资源开发、深化企业内部分配制度、健全企业激励约束机制、坚持以人为本以及加强激励沟通等方面进行研究分析,期望能够为相关人员提供参考。

[关键词]企业;人力资源管理;激励约束机制

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.2018

随着社会经济不断发展,人才资源成为企业竞争关键,加强对激励措施的应用,可以有效促进企业快速发展,确保战略决策的正确性。所以有必要完善企业激励约束机制,发挥人力资源效能,以此来促进企业发展,提高企业的经济效益。

一、完善企业激励约束机制的重要意义

完善企业激励约束机制,有利于加强对人力资源的管理,从而更好发挥人力资源效能,以此来促进企业发展,提高企业经济效益。同时,还有利于调动员工的积极性,使员工能够积极主动参与到日常工作当中,推动企业发展进步。

另外,完善企业激励约束机制,还可以贯彻落实以人为本这一理念,建立一个科学、合理的分配制度,确保薪资分配的合理性。并且还可以让管理人员能够根据企业的实际情况制定合理的薪资待遇体系,增加员工的归属感和心理认同感,避免出现员工流失的情况,从而使企业不断发展进步。

除此之外,还可以不断引进专业人才,丰富企业的人才储备,并提高企业的管理水平,从而使企业能够可持续发展。

二、现阶段企业人力资源管理中的激励约束机制存在的问题

(一)绩效考核评价片面化

现阶段,大多数企业内部缺乏一个科学、合理的激励机制,无法有效调动员工积极性,工作效率不高,难以促进企业发展。虽然有些企业建立了激励约束机制,但是大多数激励约束机制都是以员工的绩效考核作为标准,导致激励约束机制难以发挥出应有的作用,严重影响了激励约束机制的效果。而且很多企业的绩效考核过于片面化,无法准确反映出员工的实际情况,很影响激励约束机制的公正性,难以调动员工工作积极性,不利于企业发展进步。

不仅如此,有些企业在进行业绩考核时,往往更加重视员工的工作能力和水平,却忽略了对员工态度的考核,使得业绩考核的准确性难以得到保障,难以发挥出激励约束机制的价值。

(二)沟通落实不及时

由于企业内部各部门之间相互独立,使得各部门之间的联系较少,从而导致企业在贯彻落实激励约束机制时,经常出现沟通落实不及时的情况,严重影响了激励约束机制的开展,阻碍了企业发展进步。另外由于缺乏相应的沟通交流,使得各部门的员工对于企业的发展规划没有一个足够的了解,无法科学、有效开展工作,促进企业发展。同时,人力资源部门在制定激励约束机制时,没有根据企业自身的实际情况进行制定,使得激励约束机制与员工之间存在明显的差异,严重影响了激励约束机制的贯彻落实,难以最大程度上

发挥出激励约束机制的作用,很容易便会出现人员流失的情况。

除此之外,由于企业管理人员与员工之间缺乏有效的沟通交流,使得员工对于激励约束机制的科学性和公正性存在质疑,导致员工在日常工作中缺乏对企业的心理认同感以及归属感,使得员工工作缺乏积极性,难以有效开展工作,促进企业发展提高企业经济效益。另外,由于不合理的招聘制度,加大了企业招聘人员的工作量,同时也增加了企业选聘人员的成本^[1]。

(三)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^[2]。目前,很多企业在制定激励约束机制时,为降低成本,提高企业经济效益,没有对员工进行全方面激励,使得激励内容缺乏均衡性,很多企业只是简单采用提高工资的方式,以此来确保员工的稳定。另外,很多小企业缺乏科学、合理的激励措施,使得激励约束机制难以发挥出应有的效果,导致激励约束机制出现失衡。由于企业缺乏一个均衡的激励约束机制,很多员工对企业的认同感以及归属感较低,这会对企业的发展造成负面影响,不利于企业的经济效益提升。

三、完善企业激励约束机制,发挥人力资源效能的方法

(一)高度重视人力资源开发,重视人力资源整合

因为人力资源管理主要是对人进行管理,所以企业管理人员应该高度重视人力资源开发,重视人力资源整合,以此来加强对人力资源的管理,完善企业激励约束机制,促进企业发展。并且由于人力资源管理拥有普遍性、综合性、适应性等特点,因此,管理人员在对人力资源进行管理时,必须要不断加强对员工的培训,转变员工的思想观念,使员工在日常工作中具备危机意识以及竞争意识,只有才能有效进行人力资源开发,完善企业激励约束机制,促进企业发展。同时企业还应该根据自身实际情况建立一个科学、合理的年度考核制度,以此来加强对员工的考核,确保激励约束机制符合企业实际情况,加强对人力资源管理,从而推动企业发展,提高企业的经济效益。

不仅如此,企业还应该对人力资源管理部门进行优化,使其能够协调企业的人力资源,促进人力资源整合,使企业对人力资源管理更加科学。另外企业还应该拓宽上升渠道,建立一个完善的激励机制,以此来调动员工的积极性,使其积极投入到工作当中,促进企业发展。例如:企业可以打破身份限制,完善竞争机制,使具备专业知识与技能的人能够得到晋升,使企业能够不断发展进步。

除此之外,企业还应该改变对人力资源的管理方式,加

强对员工的培训,使员工的专业水平和综合素质得到提升,以此来满足工作岗位的需求。同时还要积极引进具备专业水平的人才,提高人力资源管理水平,不断完善激励约束机制。通过这种方式还可以提高企业对于人才的储备,推动企业不断发展进步。

(二) 深化企业内部分配制度,提高企业效益

从本质上来说,人力资源管理的根本目标是实现企业人力资源的优化配置,通过绩效考核促进企业整体目标的实现^[3]。因此企业要不断完善激励约束机制,发挥人力资源效能,以此来深化企业内部分配制度,提高企业效益。这是因为一个科学、合理的分配制度,能够有效落实激励约束机制,调动员工工作积极性,使员工积极参与到工作当中,促进企业发展。但需注意的是,企业在制定分配制度时必须以按劳分配为基础,并结合企业的实际情况,只有这样才能确保制度的薪资待遇符合企业的实际情况,发挥出激励约束机制的作用,以此来促进企业发展。同时企业还要根据劳动力市场的变化情况,科学、合理制定员工的薪资待遇,确保各岗位员工的薪资待遇符合相关标准。

此外,企业要想在内部建立一个科学、合理的薪资激励约束机制,首先要在企业内部制定一个完善的薪资标准,并确保员工的薪资待遇会随着经验经济效益的变化而变化,通过这种方式能够形成一个重实绩、重贡献的激励约束机制,使员工能够积极参与到日常工作当中,促进企业发展进步。其次,应该将企业管理人员的薪资待遇和员工的业绩联系在一起,并加强对薪资待遇的管理,如此可以有效确保薪资考核的真实性以及公平性,调动管理人员的积极性。最后,对于一些专业水平高的人才,企业需要制定一个科学、合理的收入激励约束机制,使专业水平高的人才与普通员工之间的薪资待遇拉开,以此来促进企业发展,提高企业的经济效益。

(三) 强化基层管理,建立健全企业激励约束机制

企业要想强化基层管理,建立健全企业激励约束机制,就必须要做好企业的管理工作,以此来加强对人力资源管理,最大程度上发挥出人力资源效能。此外管理人员在开展岗位测评以及人员管理等基础工作时,还需要做好员工绩效考核工作,通过这种方式,可以有效加强企业基层管理,确保激励约束机制符合企业相关标准,调动员工的积极性,使员工能够积极参与到工作当中。另外建立健全激励约束机制,可以为管理人员进行人力资源管理时,提供参考标准,使管理人员更好进行人力资源管理。

不仅如此,为了更好加强企业管理,提高企业经济效益,还需要约束人工成本。这是因为,企业对于人工成本管理好坏,不仅对企业的经济效益产生至关重要的影响,还会对企业的发展情况产生影响。因此必须要科学、合理约束人工成本,如此不仅可以有效提高员工的薪资待遇,还能使企业自身的经济效益和市场竞争能力得到提升,从而促进企业不断发展进步。

除此之外,企业在进行资源分配时,还要发挥出分配的激励作用,以此来激发员工的积极性,实现降低人工成本,增加经济效益的目的。另外企业还要根据自身的实际情况确保员工的数量,如此不仅可以使薪资的分配总额得到增加,还可以有效降低企业的人工成本,最大程度上体现了经济杠杆作用,推动企业不断发展。

(四) 坚持以人为本,构建企业激励约束机制

企业要想不断发展,就必须意识到人才是企业发展的关键。因此,企业必须要做好人力资源管理工作,发挥人力资源效能,建立一个完善的激励约束机制,以此来调动员工的积极性,使员工能够积极参与到日常工作当中。并且一个科学、合理的激励约束机制,可以促进企业分配制度改革,推动企业发展。这是因为,企业激励约束机制从根本上讲是一种共同承担风险以及利益的机制,通过这种机制可以把企业的所有员工紧密联系在一起,一同面对企业发展过程中出现的风险以及利益。

不仅如此,随着社会经济的不断发展,人力资源管理在企业发展当中的作用变得越发重要,因此要想有效管理好人力资源,发挥出人力资源效能,企业必须坚持以人为本,根据自身实际情况建立一个科学、合理的激励约束机制,以此来加强对员工的管理,使员工能够更加主动参与到日常工作当中。

除此之外,为了满足企业对人力资源管理工作的需求,企业还应该不断完善激励约束机制,使其更加符合企业发展的实际。例如:企业在对管理人员以及专业水平较高的员工进行激励时,可以通过年薪或者股权的方式,如此可以有效调动员工的工作积极性,从而促进企业发展进步,提高企业的经济效益。

(五) 激励沟通的有效落实

员工培训是企业长远发展中不可或缺的一个部分^[4]。因此企业要想让激励约束沟通机制得到有效落实,就必须加强对管理人员的培训,提高管理人员的专业水平和综合素质,使其具备专业的知识与技能,只有这样才能确保激励沟通的有效落实,加强企业各部门之间的沟通交流,为后续的人力资源管理打下坚实的基础。同时还需要转变管理人员的思想观念,让管理人员意识到沟通交流的重要性,从而加强各部门之间的沟通交流,促进企业发展。例如:企业可以定期举办研讨会,让专业水平高的管理人员在研讨会上分享自己的管理经验,提高其他管理人员的专业水平,使其具备专业的管理知识和技能,从而更好开展人力资源管理工作,满足企业对人力资源管理的需求,发挥人力资源效能。

另外,人力资源部门在制定激励约束机制时,必须要结合企业的发展战略以及市场行情还要各岗位的实际工作情况制定激励标准,只有这样才能确保激励标准符合企业的实际情况,体现出激励约束机制的价值,调动员工的积极性,使其积极参与到工作当中,促进企业发展进步,提高企业的经济效益。

四、结论

总而言之,要想完善企业激励约束机制,发挥人力资源效能,还需要综合考虑各种完善企业激励约束机制的方法和实际情况,从而进行有利方案选择。在此基础上,才能将各种完善企业激励机制的方法进行有效整合,进而完善企业激励机制,发挥人力资源效能。

参考文献

[1] 王小光. 浅谈国有企业人力资源开发[J]. 中国人才, 2001(12).

作者简介:

张恒(1994—),男,陕西榆林神木人,本科,助理政工师,研究方向:企业建立与完善激励和约束机制的思考;

李静(1985—),女,陕西榆林神木人,本科,高级经济师,研究方向:企业建立与完善激励和约束机制的思考。