

质、情感、意志特征等有密切关系。创造能力是在人的心理活动的最高水平上实现的综合能力。

大学生更善于运用侧向思维方法和求异性思维方法,应更具有探索和发现问题的敏锐性和预见性,应把主观意识和客观实际相结合,更加有的放矢的有所发现、发明和创造。

二、培养大学生创新创业意识的途径

(一)注重个性教育,培养创新意识

在素质教育的大背景下,大学生的个性发展和创新意识在大学教育中必须有机结合起来。在充分开展个性教育的基础上,重点开展创新意识的培养、创新创业行为的教育指导。探索最大化挖掘学生个性培养的教学方法,充分开发学生创新能力、培养创新意识。

(二)提升教师素质,优化师资结构

培养大学生的创新创业意识,我们需要一支高素质的教师队伍。有一批具有创业激情、创新头脑的高素质创业培养人才在高校中不可或缺。鼓励高校教师走到高新技术企业中去,学习和提升自我修养,培养和激发创新潜能。更要在政策上鼓励具有创业精神的老师,真正加入到创业大军中去,培养一批创业者兼学者的优秀教师队伍。

优化师资结构,可以学习世界其他各国的优秀经验。将社会优秀创业人才聘请到学校,成为兼职教师。专业教师与兼职教师相辅相成,可以弥补高校创新创业教育人才缺口,更可以大大提升全职教师的创新创业能力,从而优化师资力量。

三、学校助力创业,校内市场成学生创业孵化器

客观来讲,大学生创新创业具有创造性、多变性、无法预见性、风险性等特点。当前大学生创新创业重点难点集中在:创新意识虽高,实际创新比例却偏低。学生创业的科技转化率低等问题。大学生创新创业需要学校和社会的共同指导和帮扶。

利用大学科技园,作为学生创新创业的孵化器,大学科技园是国家创新产业的重要构成和自主创新的重要基地。大学科技园可以向学生提供完善的创新创业指导,帮助学生快速走出懵懂与迷茫,分析创业形式、强化创新观念,

为学生的创新创业之路提供必要保障。

大学科技园孵化基地是大学生创业体系中最重要的一环。在经历了科学文化知识的学习、创新创业意识的培养、项目的自主研发与推广之后,大学生走在这条充满荆棘的创业之路上仍会遇到这样或那样的麻烦和困扰。企业孵化是所有科技园的基本功能,但是大学生创业园的企业孵化服务就必须更加具化和深入。

在新的社会形式下,大学生创新创业意识的培养关系到大学生就业这个重中之重的问题。全面切实有效的开展创新创业教育,理论与实际相结合,使更多的大学生把自主创新、张扬个性、创业挑战作为新的人生目标。进一步加强对学生创新意识和实践能力的培养,学校和社会为大学生创业企业提供更多的扶持和帮助,让大学生创新创业之路走的更稳、更好。积极培养大学生创新创业能力,是社会对高等教育提出的新要求,是时代赋予高校的新使命。

参考文献

[1]徐小林,李世勇.软件工程专业创新性人才培养的实践探索——以湖南大学为例[J].大学教育科学,2007(2):66-68.

[2]范立南.提高信息学科毕业设计创新能力与实践能力的探索[J].计算机教育,2008(6):12-14.

[3]余珠花,陈仪先.大学生创新精神与实践能力的教改尝试与思考[EB/OL].

[4]戴友元.计算机专业学生程序设计动手能力的培养[J].十堰职业技术学院学报,2006(4):86-88.

[5]王晓勇,俞松坤.以学科竞赛引领创新人才培养[J].中国大学教学,2007(12):59-60.

基金项目:本文受江苏高校品牌专业建设工程资助项目(PPY2015A090)资助,本文(或课题)受江苏省高等职业教育高水平骨干专业(计算机应用技术)项目资助。

作者简介:

王璟琦(1998年7月),女,汉族,山西阳泉人,常州信息职业技术学院软件学院学生。

浅析激励理论在企业管理中的运用

熊卫杰

(河南财经政法大学 河南 郑州 450002)

[摘要]随着我国市场经济不断发展,各行各业的竞争压力逐渐增大,企业之间最为关键的竞争就是人才竞争,如何避免人才流失,并且能够在企业工作中发挥最大的个人价值直接关系到企业的发展前景、经济效益和社会效益,对于提高企业的综合实力具有重要作用。当前,我国大部分企业都针对自身管理进行了深入研究,在实践总结中提出了激励理论,并将激励理论应用在了人才管理工作当中。企业管理人员的主要工作就提高人力资源管理能力,结合激励理论,能够显著提高企业对人才的管控能力,并且能够更好的激发员工个人潜能,进而达到提高企业经济效益的目的。本文将针对激励理论在企业管理中运用的必要性及有效应用途径进行分析。

[关键词]激励理论;企业管理;运用

引言

在当前的企业管理模式中,激励理论得到了有效的应用,并且取得了良好的效果,为企业快速发展起到了良好的推动作用。激励理论的有效应用在于不断在实践中进行完善,并且需要结合企业的实际情况进行科学合理的应用。激励理论作为一项有效的提高员工工作积极性的管理措施,应该得到管理者的高度重视。

一、激励理论中的具体激励方式分析

(一)精神激励方式

有效的员工激励方式不应该只是在物质方面的奖励,更应该重视员工的精神层面,在精神上对员工进行支持和鼓励。员工作为一个个体,在工作和生活中大多数人都需要得到认可和尊重,企业通过满足员工的心理需求,能够更好的贴近员工内心,员工也就能将真实的想法表达出来。同时,企业领导者如果能够及时给予员工肯定和鼓励,可以更好的激发员工的工作热情,让每一位员工都拥有继续努力的动力,这样的激励方式更加科学,符合大部分员工的心理需求,在人员管理中也能发挥更好的效果。

(二)物质激励方式

员工在工作中获得的工资是劳动所得,基本工资无法起到良好的激励作用,所以,物质激励主要是指员工在工作中获得了良好的成绩,或是工作能力突出,或是踏实肯干,在这种情况下,管理者应通过物质奖励肯定员工的付出,提高员工的工作热情。物质激励针对的是在工作中各种各样表现突出的员工,这就需要管理者注意观察,不只要把目光放在为企业创造效益的员工身上,任何为企业提供服务、贡献自身价值的员工都应被鼓励,避免在物质激励方面遗漏某些员工导致员工工作热情消退的情况发生。物质奖励的方式是激励理论中最为直接也是最为有效的激励手段之一,所以企业应合理加以应用,通过制定奖金和福利方案等方式,为员工发放物质奖励。

(三)情感激励方式

我国社会形势主要是有情构建而成的,任何一个人在集体中工作,都会对集体产生浓厚的情感,并且会和领导与同事建立深厚的感情,情感浓厚的集体更具有凝聚力,让员工感觉与集体密不可分。良好的情感激励方式可以通过调节团队工作氛围而获得,增进和每一位员工以及员工之间的情感联系,让员工能够在和谐的氛围中进行工作,从而更好的提高工作效率。所以,在企业中,如何协调员工之前的关系,化解矛盾具有非常重要的意义。企业团队的管理者应积极采取情感激励方式,对员工进行激励,提高员工团队荣誉感,激发员工对企业的热爱。

二、激励理论在企业管理中运用的必要性分析

(一)帮助员工更好的实现个人价值

对激励理论进行深入的分析可以了解到人们的基础需求,结合员工实际情况进行划分,可以发现,层次越高的员工敬业精神越强,最高层次员工的需求主要集中在如何实现自我价值这一目标上,企业在应用激励理论进行员工管理,可以促进员工充分的发挥自我价值。当前,我国企业中普遍存在的一个问题就是对员工的工作积极性没有进行充分的调动,并且一些工作形式无法满足员工的期望,甚至打消员工工作的积极性,要想更好的提高员工工作热情,就需要从以下几个方面入手。首先,应尽量满足与员工的社交需求,为员工创造良好的工作氛围,员工在工作中能够更好的和其他部门沟通协调,个人能力也就随之得到充分的发挥。另外,还应注重给予员工尊重和肯定,让员工

体会到自我存在的价值,激发工作热情。这些手段在激励理论中可以找到相应的依据,也是有效应用该理论的体现。促进员工自我价值的发挥,对提高企业管理能力,促进企业发展都有着重要的作用,在员工实现自我价值的同时,企业也能更好的实现自身价值。

(二)有效提高企业的经济效益

企业经营是以营利为目标的,任何管理方式和管理手段,其根本也是为了提升企业的经济效益。将激励理论应用在企业管理当中,能够更好的提高员工为企业创造价值的积极性,有效提高经济效益。利用激励理论,员工个人能够更好的发挥作用,提高自身绩效,从而为企业创造更大价值。在实施该项理论时,也应本持这一思想,才能够更好的保证企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。从企业经营状况进行分析,很大一部分企业都存在普通员工绩效高于领导绩效的情况,这说明个人绩效水平高低和职位以及个人能力没有绝对的关联性,在企业日常经营管理的过程中,企业管理者应高度重视这一问题,激励基层员工创造更大的价值,从而提高激励理论应用在企业管理中的作用和效果。

三、激励理论在企业管理中有效运用的途径分析

(一)建立完善的企业文化

在企业发展的过程中,良好的文化氛围可以提高员工的个人素养以及思想水平,通过建立企业文化,能够促进员工建立共同目标,在企业文化的熏陶下,也能更好的从精神和情感层面对员工进行激励。统一的企业文化,有利于企业团队精神的形成,让员工之间建立更好的关系,同时形成统一的思想,提高员工的工作热情。在企业文化建立的过程中,首先应体现企业的价值理念,以及明确企业未来的发展方向,让员工在学习企业文化的过程中更加明确自己的奋斗目标,成为员工日常工作的指导。另一方面,还应体现企业对员工的关爱,从而更好的激励员工。

(二)提高员工对工作的满意度

要想将激励理论更好的应用在企业管理当中,需要通过提高企业员工的工作满意度得到更好的执行。企业管理人员应该让员工感受到,工作不只是维持生活的手段,也是实现自我在社会中价值的必要途径,良好的工作态度能够证明一个人的精神层次。企业在提高员工工作满意度方面,可以通过让员工在工作中感受乐趣,提高员工对工作的热爱,从而达到激励员工的目的。通过改善员工的工作和办公环境条件,能够让员工感受到心情舒畅,提高对工作的满意度,从而为企业创造更好的创造价值。另外,还应提高员工的精神状态,通过建立积极向上的工作氛围,让员工保持工作热情,让员工以饱满的态度对待工作內容。

四、结束语

人力资源在企业发展中占有重要的位置,人力资源的管理能力往往关系到企业经营成败,通过利用激励的方式让员工热爱企业、热爱工作,能够在最大程度上避免企业人才外流,从而提高企业的竞争能力,在未来创造更大的经济效益。

参考文献

[1]李双文.浅析企业管理中激励理论的应用[J].商场现代化,2015,22:115.

[2]王亚薇.浅析激励理论在企业管理中的运用[J].东方企业文化,2015,20:56-57.

[3]李双为.浅析激励理论在企业管理中的有效运用[J].中国外资,2013,01:71.