

企业人事管理中员工激励机制的构建策略

刘佳龙

山西煤炭进出口集团洪洞陆成煤业有限公司

[摘要]在经济市场竞争强度逐渐增强背景下,企业竞争模式逐渐以人才竞争为核心,其代表企业需要将人力资源管理工作作为重要组成部分,为企业吸引更多人才。本文主要以人事管理中的激励机制为例,提出人事管理中员工激励机制的构建策略,并调查其构建效果,使员工可以对企业产生依赖性。

[关键词]人事管理;员工管理;激励机制

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.669

引言:

在企业中,人事管理中员工激励机制体现在物质、思想、反馈等方面,领导可以通过多种渠道激励员工,使员工拥有工作积极性,为企业发展做出贡献。在人才竞争强度逐渐被增强背景下,企业应该重视员工激励工作,完善员工激励体系,为员工创造一个舒适的环境,将激励工作落到实处。

一、企业人事管理中员工激励机制的构建策略

(一)健全人事激励机制

企业为激励工作人员,健全人事激励机制,并为员工提供公平的竞争环境,使员工可以拥有工作动力。企业领导引入新型管理理念,健全人事激励机制,充分掌握激励方法,使员工可以主动完成工作任务。领导深入了解员工管理工作中出现的问题,针对具体情况,对晋升途径、奖惩制度、鼓舞方式等不分要求进行调整,使其发挥实际作用,体现员工管理工作的重要作用。在晋升途径方面,转变传统晋升条件:老员工拥有晋升资格。领导坚持一视同仁的原则,根据工作能力选择晋升人员,根据员工的实际能力为其选择合适的工作中岗位,使其在工作过程中充分挖掘自己的潜力,提高工作水平,并发挥自己的优势,逐渐增长工作信心,充分改善整体工作气氛。在奖惩制度方面,领导以事实为根据,为员工提供公平的奖惩制度,同时,当员工触犯到惩罚制度时,领导需要根据实际情况进行惩罚,避免奖惩机制出现形式化问题,合理的奖惩制度可以提升员工的工作水平,并调动员工的工作积极性,使员工在工作过程中发挥重要作用。在鼓舞方式方面,领导引入精神鼓舞方式和物质鼓舞方式,不仅需要为员工提供物质奖励,还需要对其进行夸奖,将其对企业的贡献放置在墙壁上,作为企业文化展览专题内容,满足员工工作需求。领导根据实际情况,对激励机制进行调整,提升员工的企业归属感。

(二)构建人事管理体系

为将激励机制构建活动落实到位,企业需要根据实际情况构建人事管理体系,提升员工的工作积极性,使员工可以依据人事管理体系分析自己的奖励项目和处罚项目。在企业工作项目中,构建人事管理体系占据有利位置,领导重视相关工作内容,并将其落实到位。以人事管理体系为基础,领导调整员工岗位,将员工能力与工作岗位要求匹配,有效调整管理方法。针

对岗位晋升问题,领导遵循管理原则,重视员工的工作能力,为员工提供合适的工作岗位,同时,在进行岗位人事调整过程中,根据员工的综合能力,选择工作能力较强的员工承担上岗任务。领导在完善人事管理体系过程中,为企业营造积极、自由的工作环境,使员工得到公平对待^[1]。除此之外,领导将企业文化放置在人事管理体系内容中,在创设企业文化内容过程中,不仅需要完善其内容,还需要将其与企业激励机制相适应,有利于发挥激励作用。在企业中,人事管理体系是重要组成元素,领导需要重视管理体系,了解员工实际工作状态,将人事管理体系与员工实际工作状态相符合。

(三)创新特色企业文化

在企业工作板块中,企业文化属于重要组成部分,积极、健康的企业文化不仅可以帮助员工树立正向工作观念,还可以带动企业发展。企业发展离不开特色企业文化,企业文化是企业发展的支持力量。领导根据企业主营业务创新企业文化,组织员工跟随企业文化理念,增强工作动力,掌握发展格局,并充实自己的精神需求。领导为员工树立精神旗帜,利用企业文化帮助员工提升工作动力,为企业发展提供基础元素。只有企业文化在得到员工呼应的前提下,其才可以被赋予优秀、特色标签。除此之外,在构建企业文化过程中,领导强调人性化管理,不仅关注员工的工作状态,还关注员工的生活状况,使员工受到关注,并感受到温暖,形成互利共赢的工作局面^[2]。

(四)建立员工培训制度

企业为员工提供学习机会,使员工拥有发展空间和发展机会,员工容易对企业产生依赖感,并留在企业继续工作和发展,不仅有利于提升员工满意度,还可以给企业提供人才、促进企业发展。企业为员工提供工作动力,使员工拥有锻炼的平台,员工及时发现自己的不足之处,并进行改正和升华,在工作中拥有良好体现。根据具体经济和发展情况,领导派遣部分员工去往国外进行留学交流,为员工提供再一次学习的机会,鼓励员工实现自我价值,为企业带去发展价值^[3]。领导为员工提供在内培训活动,组织员工在工作过程中学习更多专业知识,不断提升工作能力,为企业发展贡献自己的价值。培训机会和发展空间是有效的激励元素,不仅可以降低企业人员流失率,还可以为企业培养人才,充实企业发展力量。

（五）改善员工工作环境

工作环境是员工留在企业的一个重要因素，领导需要为员工提供合适、舒适的工作环境，使员工可以拥有工作归属感。首先，在改善工作环境之前，领导询问员工的意见和看法，对员工的想法进行总结、分析，选择合适的意见进行采纳，同时，也需要针对不可以实施或者延后实施的意见进行解释，使员工了解部分被采纳的原因，避免员工对领导的做法产生其他想法^[4]。其次，在总结和了解员工的想法之后，领导将相关内容落实到工作中，使员工可以看到企业的诚意和作为，在此过程中，员工意识到自己的想法被关注，增强企业认同感，领导在完善工作环境之后，可以提高员工的工作水平，鼓励员工共同发展。最后，领导适当增加集体活动频次，为员工提供集体讨论和放松的机会，在活动中，领导和员工之间的距离被拉近，员工可以站在领导的角度思考企业发展问题，领导可以站在员工的角度分析员工的需求，并为员工提供帮助，鼓励员工参与到企业建设和管理工作中，体现员工激励机制的终极价值^[5]。

二、企业人事管理中员工激励机制的构建效果

（一）激发员工积极性

企业领导引入激励机制，使员工的物质需求和精神需求得到满足，顺利提高员工的工作积极性，使员工可以真正投入到工作中，为企业发展做出贡献。在引入激励机制情况下，员工主动完成工作任务，并在工作过程中不断突破自己，其认为自己可以在工作中获得满足感，在物质方面，通过努力工作，员工可以得到物质支持，可以承担自己的支出，使自己获得生活满足感，其工作动力从而得到提升，在精神方面，当完成一项工作任务得到鼓励或奖励后，员工认为自己的努力和付出得到充分肯定，可以在工作过程中继续努力，不断挑战自己的极限，获得成长的机会。领导引入激励机制，为员工创造舒适的工作环境，使员工可以排除杂念，以饱满的状态投入工作状态中，若一位员工的精神状态饱满、拥有积极工作状态，其他员工被带动，逐渐提升工作积极性。除此之外，员工拥有工作方向，逐步投入到工作状态中，并将自己的发展目标与企业发展目标相对应，在提升自己工作能力的同时，还帮助企业加快发展速度，逐渐在社会中占据有利位置，符合企业发展需求。

（二）提升员工融入感

在领导重视激励机制的情况下，员工的融入感得到明显提升，使企业的人员队伍得到完善，并吸引优秀人才进入企业中，使企业的整体工作质量得到充分提升。领导利用医疗待遇等条件为员工创造舒适的工作环境，使员工可以从企业管理环境中感受到温暖。在引入激励机制情况下，员工可以感受到关怀和重视，对企业拥有良好印象，从而留在企业，有效控制员工流失率，并吸引更多员工，为企业发展提供支持力量。站在老员工的角度，领导为其提供良好工作环境，使老员工可以在

企业中受到尊重，并对企业产生依赖性，提升企业粘性，站在新入职的年轻员工角度，企业为其提供公平的条件，使其感受到企业的温暖，并愿意留在企业继续工作，逐渐壮大企业人才队伍。领导为员工提供合适的工作环境和待遇条件，吸引更多高质量人才进入企业中，从基本工作中提升企业工作效率。

（三）加强人才储备管理

在市场经济不断发展进程中，企业竞争形式为人才竞争，人才流动现象比较严重，企业通过完善激励机制，壮大企业人才队伍，使企业人才储备能力得到提升，为企业在社会中站稳脚跟提供支持力量。企业领导引入激励机制，为企业储备大量人才，使企业内部形成科学有序的人才管理环境。在引入激励机制情况下，领导分析员工心理变化情况，逐步掌握人才心理需求，使员工得到物质奖励和精神奖励，满足员工的成就感，使其对企业产生依赖感。企业留住各种类型的人才，使各项工作中的问题得到妥善处理，人才储备管理工作被落实到位，为企业增强竞争力提供重要依据，使企业获得发展机会，增强企业核心竞争力。在企业壮大人才队伍基础上，为其提供公平环境，夯实队伍建设，避免企业在遇到突袭情况时，给整体工作带去不良影响，同时，通过人才储备管理工作，当出现人员流失情况时，可以将其作为后备力量替补，使企业可以继续保持稳定发展状态，避免出现资金链断裂问题，满足企业内部正常开展工作需求。

结束语：

综上所述，企业发展离不开员工的支持力量，领导需要站在员工的角度，创新企业激励机制，为员工提供合适的工作环境，使员工的需求被满足，控制员工流失率，增强企业核心竞争力。根据不同情况，领导创新企业文化和奖惩机制，将人才培养工作落到实处，发挥员工的重要作用，推动企业和员工和谐发展。

参考文献：

- [1] 刘丽媛, 徐天姿. 企业人事管理系统的设计与实现[J]. 文存阅刊, 2018, (01): 179.
- [2] 陈怡楠. 构建干部管理长效机制的对策建议[J]. 企业改革与管理, 2017, (24): 75+90.
- [3] 张杰军. 人事档案管理在企业人力资源管理中的重要性[J]. 管理观察, 2017, (35): 21-22.
- [4] 杨存兴. 浅谈现代企业人事管理中员工激励机制的运用[J]. 现代经济信息, 2018(15): 58+60.
- [5] 史衍华. 现代企业人事管理中员工激励机制的应用分析[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2018(02): 41-42.

作者简介：刘佳龙（1988.11—），男，山西隰县，本科，助理政工师，研究方向：人力资源。