

企业人力资源管理激励机制的创建路径

张丽莉

国网内蒙古东部电力有限公司通辽供电公司

摘要：本论文旨在研究企业人力资源管理激励机制的创建路径。通过对现有研究的综述和分析，发现当前企业人力资源管理激励机制存在一些形式上的问题，并探讨了创新的路径，以解决这些问题。本文将从人力资源管理激励机制的形式、现存问题以及创新的路径等方面进行论述。

关键词：企业；人力资源管理；激励机制；创建路径

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2023.03.229

引言

企业人力资源管理激励机制是为了激发员工的积极性和动力，提高员工工作质量和效率而设计的一种管理方式。然而，当前的企业人力资源管理激励机制在其形式上存在一些问题，限制了其实施效果的发挥。因此，寻找创新的创建路径，成为提升企业人力资源管理激励机制的关键。

一、人力资源管理激励机制的形式

人力资源管理激励机制的几种常见形式包括薪酬激励、晋升激励、培训和发展激励等。每种形式都有其独特的特点及优缺点。

（一）薪酬激励

薪酬激励是最常见和基础的激励机制之一。它通过给予员工一定的薪资水平，以及根据绩效进行奖金或提成的方式来激励员工。薪酬激励的特点包括直接、直观、易于量化和反馈快等。然而，薪酬激励也存在一些缺点，如可能导致员工间的不公平感、过度关注个人利益等。

（二）晋升激励

晋升激励是通过提供晋升机会和职位提升来激励员工。这种激励机制能够满足员工的事业发展需求，并使员工感受到成就感和认可。然而，晋升激励也存在一些挑战，如有限的晋升机会、可能导致内部竞争和紧张氛围等。

（三）培训和发展激励

培训和发展激励是通过提供培训课程、专业发展机会和导师制度等方式来激励员工。这种激励机制可以帮助员工不断提升自己的能力和专业水平，增加个人价值并提高工作效能。然而，培训和发展激励也需要投入大量的时间和资源，并且可能导致员工离职率的增加。

每种激励形式在实际应用中的效果会受到多种因素的影响，如组织文化、员工个人特点和行业环境等。因此，在设计和实施激励机制时，需要综合考虑这些因素，灵活调整和结合不同形式的激励手段，以达到激励员工、提高绩效和促进组织发展的目标。

二、加强人力资源激励机制的建设对企业具有重要意义

意义

（一）提高员工积极性和工作动力

一个有效的激励机制可以激发员工的积极性和工作动力，使他们更加投入和热情地从事工作。通过合适的激励措施，如奖励和认可制度，能够有效地增强员工参与度和投入感。这有助于提高员工的工作绩效，并促进组织的整体发展。

（二）提升员工满意度和忠诚度

一个良好的激励机制可以增加员工的满意度和忠诚度。通过根据员工的需求和目标提供个性化的激励计划，企业能够满足员工的期望并保持员工的工作动力。员工在得到公平和公正的待遇、有机会成长和发展时，往往更加满意于自己的职业生涯，并将其才华和经验奉献给组织。

（三）吸引和留住优秀人才

一个完善的激励机制能够吸引和留住优秀的人才。在竞争激烈的人才市场中，企业需要提供具有吸引力的激励措施，以吸引和留住高素质的员工。优秀的员工往往希望得到公平和适当的回报，并寻求个人和职业发展的机会。一个有竞争力的激励机制可以提供这些条件，从而使企业能够留住并吸引到最好的人才。

（四）促进创新和持续改进

一个有效的激励机制可以促进创新和持续改进。通过提供鼓励和奖励机制，企业能够激发员工的创造力和创新能力。员工在得到适当的激励和支持时，更有动力提出新的想法和解决方案，推动组织不断进步和发展。

（五）增强组织竞争力

一个优秀的激励机制可以增强企业的竞争力。员工是企业最重要的资产，他们的工作动力和投入度对于企业的成功至关重要。通过建立一个激励良好的工作环境，企业能够吸引和保留优秀的人才，并提高员工的工作绩效和生产率。这将为企业带来竞争优势，加强其市场地位和业务增长。

三、企业人力资源管理激励机制现存的问题

当前企业人力资源管理激励机制存在的问题包括激励机制的单一性、缺乏灵活性、公正性不足等。

（一）单一性的激励机制

许多企业在激励员工方面存在单一性的问题，过于依赖单一的激励手段，如薪酬激励。这种单一性的激励机制可能导致员工对其他形式的激励失去兴趣，限制了他们的潜在发展和创新能力。薪酬激励是最常见的激励手段之一，它可以激励员工为了获得更高的报酬而努力工作。然而，如果企业过度依赖薪酬激励，忽视了其他形式的激励，那么员工可能会觉得工作只有金钱的价值，而忽略了其他重要的动力因素。这可能导致员工缺乏对工作的热情和自我驱动力，限制他们创新和发展的空间。

（二）缺乏灵活性

传统的激励机制通常是固定且僵化的，无法根据员工的个人需求和目标进行个性化调整。这缺乏灵活性可能使员工觉得激励不够精准，影响其积极性和工作动力。每个员工都有不同的需求和目标，对激励方式也有不同的偏好。如果激励机制过于标准化和刻板，很难满足员工的个性化需求。这可能导致员工感到不被重视和理解，并认为激励与自己的期望和努力不匹配，从而减少他们的积极性和投入度。因此，缺乏灵活性是目前一些企业在激励机制方面面临的一个问题。

（三）公正性不足

公正性不足是目前一些企业在人力资源管理中面临的一个问题。一些激励机制在实施过程中存在公正性问题，这可能包括薪酬激励中薪资差距过大、激励标准不透明等情况。这样的问题可能导致员工之间产生不满和不公平感。首先，薪资差距过大可能会影响员工对激励机制的认可。如果薪资差距过大，即使员工付出了同样的努力和表现出色，但由于薪资待遇的差异，可能会引发员工之间的不满和不公平感。这可能会破坏团队的合作氛围，并降低员工对组织的忠诚度和归属感。其次，激励标准的不透明也是导致公正性不足的原因之一。如果激励标准不清晰或不公开，员工很难理解和接受激励机制的运作方式，进而容易产生怀疑和不信任的情绪。缺乏公开透明的激励标准可能会使员工觉得他们无法控制自己的激励结果，无法公平地与他人竞争。

（四）缺乏长期激励

缺乏长期激励是当前企业人力资源管理中存在的问题。一些激励机制过于关注短期目标和成果，而忽视了员工的长期发展和职业规划。这种情况下，员工可能会感到缺乏长期的激励和动力，影响他们对组织的归属感和忠诚度。长期激励对于员工的发展和职业规划至关重要。员工希望能够在组织中有持续的成长和进步的机会，以实现自己的职业目标和个人价值。然而，如果激励机制只侧重于当前的目标和成绩，而没有考虑到员工的长远发展，那么员工可能会感到缺乏积极性和动力，无法保持对组织的长期忠诚。

（五）忽视非物质激励

忽视非物质激励是当前一些企业在人力资源管理中存在的问题。除了薪酬激励，员工的成就认可、工作环境、团队合作等方面的激励同样重要。这些非物质激励可以帮助提高员工的工作满意度和持续发展。员工不仅需要物质上的回报，还需要得到尊重、认可和发展机会。如果企业只注重薪酬激励而忽视了非物质激励，可能会导致员工的工作满意度下降，增加员工流失率，并影响组织的持续发展。因此，企业应该重视非物质激励，通过建立有效的成就认可制度、改善工作环境、培育团队合作等措施来满足员工的激励需求。这样可以增强员工的工作动力、提高员工满意度和忠诚度，为企业创造更好的绩效和竞争优势。

四、创新企业人力资源管理激励机制的路径

为了解决现存问题并提升企业人力资源管理激励机制的效果，本文提出了一些创新的创建路径。这些路径可能包括建立综合性的激励体系、开展个性化的激励方案、注重团队激励以及加强员工参与等。下面将详细阐述每条路径的具体内容和实施方法。

（一）建立综合性的激励体系

（1）将薪酬激励与非经济激励相结合：在薪酬体系中引入绩效工资和奖金制度，根据员工的表现和贡献给予相应的薪酬激励。提供丰富的非经济激励，如晋升机会、培训发展、工作满意度等。通过提升职位和职责、提供学习和成长机会、改善工作环境和福利待遇等方式，激励员工在工作中获得更多的成就感和满足感。

（2）设计多层次的奖励制度：建立明确的绩效评估体系，将员工的绩效分为不同级别，并根据绩效水平提供不同级别的奖励。设定具体的目标和指标，通过达成目标和超越预期来评估员工的绩效，并给予相应的奖励。将奖励分为经济奖励和非经济奖励，包括薪酬增加、奖金、优先晋升、额外福利待遇等。根据员工的表现和贡献给予相应的奖励，激励他们不断提高自己的工作表现。

（3）引入股权激励计划：为优秀的员工提供股权激励计划，使他们能够分享公司的成长和成功。设立明确的股权分配规则，根据员工的业绩和贡献程度来确定股权的分配比例。提供股权回报机制，如股息分红或股票回购等，让员工能够在公司取得良好业绩时获得相应的回报。

通过建立综合性的激励体系，企业可以充分调动员工的积极性和动力，提高员工的工作满意度和忠诚度。这种综合性的激励体系可以更全面地满足员工多方面的需求，并促使他们更加努力地为企业的发展做出贡献。

（二）开展个性化的激励方案

（1）了解员工的个人目标、动机和价值观：通过定期的个人面谈、问卷调查或团队会议等方式，与员

工进行沟通和交流，了解他们的个人目标、动机和价值观。通过这些交流渠道，了解员工对工作的需求和期望，以及他们希望从工作中获得什么样的激励和回报。

(2) 量身定制激励方案：根据员工的个人目标和动机，设计个性化的激励方案。例如，为追求事业发展的员工提供晋升机会和专业培训；为追求工作生活平衡的员工提供弹性工作时间和福利待遇等。考虑员工的兴趣和特长，在任务分配和项目安排中给予更多的自主权和挑战，以满足员工的成就感和自我实现。

(3) 提供灵活的工作安排和福利待遇：针对员工的个人需求和期望，提供灵活的工作安排，如弹性上下班时间、远程办公等。这样可以提高员工的工作满意度和生活质量。提供灵活的福利待遇，如健康保险、子女教育支持、员工旅游等，以满足员工的个人需求和期望。

(4) 鼓励员工参与自我评估和目标设定：鼓励员工主动参与自我评估过程，了解自己的优势和发展需要。引导员工设定个人目标，并与他们共同制定实现目标的计划和措施。提供必要的支持和资源，让员工能够在达到个人目标的过程中感受到成就和进步。

通过开展个性化的激励方案，企业可以更好地满足员工的个人需求和期望，增强员工的工作动力和投入度。这种个性化的激励方案能够激发员工的自主性和责任感，帮助他们更好地实现个人和组织的共同目标。

(三) 注重团队激励

(1) 设立团队目标并建立奖励机制：在团队中设立明确的目标和指标，并与团队成员共同制定实现这些目标的计划和策略。建立奖励机制，根据团队的绩效和成果给予相应的奖励。这可以激励团队成员协作和共同努力，以实现团队目标。

(2) 建立团队间的竞争机制：引入团队间的竞争机制，鼓励不同团队之间的积极竞争和合作精神。例如，设立团队排名和比较，给予排名靠前的团队一定的奖励或认可。通过促进团队间的竞争，激发团队成员的斗志和创造力，推动整个组织的进步和发展。

(3) 提供团队培训和发展机会：为团队成员提供必要的培训和发展机会，以提高团队的能力和绩效。组织团队建设活动和工作坊，增强团队合作和沟通能力，提升团队的凝聚力和协作效果。鼓励团队成员之间的知识分享和学习，促进团队的共同成长和进步。

通过注重团队激励，企业可以增强团队的凝聚力和协作效果，推动整个组织的发展。团队目标和奖励机制可以激发团队成员的积极性和主动性，使他们更加投入和努力地为实现团队目标而工作。同时，团队间的竞争机制和团队培训发展机会可以进一步提高团队的能力和绩效，为企业创造更大的价值。

(四) 加强员工参与

(1) 建立员工参与决策的渠道和机制：设立员工代表委员会或员工参与小组，让员工有机会参与制定公司的激励政策和规则。在重要决策中征求员工的意见和建议，通过集体讨论、投票或问卷调查等方式，吸收员工的智慧和经验。

(2) 鼓励员工提出改进建议和创新想法：创建一个开放的文化氛围，鼓励员工积极参与并提出自己的改进建议和创新想法。建立一个专门的反馈渠道，让员工能够随时向管理层或相关部门提出问题、意见和建议。

(3) 给予相应的奖励和认可：对于员工提出的优秀改进建议和创新想法，给予适当的奖励和认可，如奖金、员工表彰等。这可以激励员工积极参与和贡献更多的创新和改进。

(4) 定期进行员工调查和反馈：定期进行匿名员工调查，了解员工对激励机制的意见和建议。通过这些调查可以发现问题和改进的空间，并采取相应的措施进行改善。提供渠道给员工提供反馈，收集员工的想法和需求，及时回应并采取行动。

通过加强员工参与，企业能够更好地利用员工的智慧和创造力，推动组织的发展和 innovation。员工参与决策可以增强员工的归属感和责任感，促使他们更加投入和忠诚于组织。鼓励员工提出改进建议和创新想法可以激发员工的积极性和创造力，为企业带来更多的价值。同时，定期进行员工调查和反馈可以及时了解员工的需求和意见，有针对性地改进激励机制，提高员工满意度和工作效能。

五、总结

综上所述，加强人力资源激励机制的建设对于企业具有重要意义。它不仅能够提高员工积极性和工作动力，还可以提升员工满意度和忠诚度，吸引和留住优秀人才，促进创新和持续改进，增强组织的竞争力。因此，企业应该重视并投入适当的资源来建立一个有效的激励机制，以实现长期的成功和可持续发展。

参考文献

- [1] 余洪媛. 企业人力资源激励机制研究[J]. 中国中小企业, 2021(12): 203-204.
- [2] 王睿俊. 中小民营企业人力资源激励机制的建立与应用要点[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022(11): 64-66.
- [3] 林衍. 国有企业人力资源激励机制中薪酬福利制度分析[J]. 商场现代化, 2021(21): 51-53.
- [4] 郑海玲. 探究国有企业人力资源激励机制的优化对策[J]. 现代商业, 2021(31): 61-63.
- [5] 孙卫兴. 企业人力资源激励机制的建立与应用要点[J]. 人力资源开发, 2021(18): 89-90.
- [6] 谷业宏. 建筑企业人力资源激励机制研究[J]. 企业科技与发展, 2021(08): 114-116.