

浅谈激励机制在企业人力资源管理中的应用

李建俊

山西交投高新高速公路管理有限公司

[摘要]在企业的经营过程当中，人力资源的管理工作一直发挥着非常关键性的作用，这项工作作为一个重点的工作内容，能够积极调动员工们竭尽所能为企业工作的积极性，在这个过程中激励发挥着十分关键性的作用。要更好地促进企业的发展，就需要充分保证整个激励机制能够落实到位，发挥出激励在企业当中的价值、增强员工凝聚力和工作动机方面的积极功能。

[关键词]激励机制；企业；人力资源；管理；应用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1053

企业如果希望在市场竞争当中能够更好地发展下去，就需要在企业发展的过程当中，提升企业人力资源这项工作的质量水平。从当前的整个工作进程来看，当前许多的企业针对内部的人才都设定了相关的用人方式，但是这种方式呈现出来的效果没有真正实现它的价值，导致一些激励手段不能发挥出真正的效果，打消了员工整体工作积极性，造成了企业内部优秀人才的流失，这篇文章就对企业当中人力资源管理的运用情况进行了探讨。

一、企业人力资源管理的激励机制的定义

激励这一名词在心理学当中应用最为广泛，激励能够有效激发出个人针对各项工作的整体动力，这一心理学的方式主要被人们应用在了管理的方式上。在当前市场竞争压力如此巨大的背景之下，需要工作人员能够发挥出自身的优势，保证企业在市场竞争中处于优势地位。在应用激励这一管理方式时，需要充分的做到对工作人员内心和情感上的多方激励，挖掘出工作人员的潜能。当前在企业开展日常工作的过程中，工作人员所展示出来的潜能知识自身综合能力的百分之三十，然而通过采取合理的人力资源管理方式，能够充分调动他们的潜力，全面发展出他们的水平。

二、企业人力资源管理中应用激励机制的现实意义

（一）推动企业长远发展

在进行企业发展的整体进程当中，尤其是在人力资源工作的开展当中，设置科学合理的激励方式时十分关键的工作内容。它能够充分地发挥出员工们在工作上的积极性，能够在收获更多奖励的同时，提升自己的工作质量，提升了员工整体的工作效率。特别是在市场竞争日益强大的现代社会，企业要想取得良好的经济发展，人力资源在整体的工作进程当中发挥着关键性的作用，人力资源作为企业发展中的主要动力来源，是将人才吸引进入企业的关键。只有企业保证了人力资源管理工作整体工作状态，才能使企业对于人才的需要得到满足，企业才能持续健康发展下去。

（二）提升企业活力和凝聚力

少数的几个人并不能保障企业的长期发展壮大，要想在激烈的市场竞争中取得一席之地，就需要发挥团体的能量，让企业的每一个人都能够热情满满的投入工作，这样才能使整个企业的发展具有强大的后推力，促进企业能够实现高质量的发展。在企业人力资源的中引入激励机制，能够通过物质化的手段和精神化的手段将员工自身的利益与企业收获的利

益捆绑在一起。这样能够充分的调动出员工整体的工作积极性，使得所有员工都能够在自己的岗位当中积极工作，一起努力壮大企业，使企业真正达到可持续性的发展。

（三）增强员工对企业的归属感

员工为企业工作，多多少少地都会有自身的实际需求，而各个员工的现实情况又不尽相同，所以在促进企业发展的过程中，企业高管不能只关心企业员工付出了什么，而要更多关心企业员工的实际需求，最大限度地降低企业人员的流失率，如果出现了关键岗位人员由于管理制度不服突然离职的情况，给企业造成的经济损失也是不可估量的。企业要想增强员工对企业的归属感，激励员工形成内在自我约束力和更强大的社会使命感，形成一套健全完善的内部机制就非常有必要，因为要使员工真正体会到对企业的关怀，让员工增强对企业的认同感，才能真正看到自己企业未来的发展前景，也才能让员工表现出主人翁意识，更全面、自觉地充分发挥主观能动性，为企业的发展壮大而奉献自己的力量，创造出巨大的社会价值。

三、企业人力资源管理中应用激励机制存在的问题

（一）缺乏科学的激励机制管理方式

为维护企业与职工间的人际关系，当前不少企业都形成了自身的机制，不过部分企业形成的机制科学性亟待提高，比如：部分企业的奖励方法是发放奖励，虽然奖励对职工的积极性有一定的促进作用，不过人与人之间的努力有着巨大的差距，对有些工作岗位中发挥的能力有限，但是一直勤恳工作的职工而言，这样的鼓励方法极易削弱他们自身的工作主动性。另有部分企业采用的是奖金平均分配法，但这些典型的大锅饭方法也往往会导致工作团队成员在各个职位间的矛盾，使工作人员之间产生不公平感，并会影响部分人员的工作热情，从而降低了团队凝聚力。

（二）激励机制管理力度有待增强

尽管许多企业都建立了关于优秀员工的激励机制，不过在部分企业，这种机制并不能真正得以贯彻。很多一线管理人员以及长期担任企业人力资源管理工作的人员并不能切实重视这些规章制度，或者受到了传统企业管理制度的影响，或者没有落实力度。对于激励机制，企业员工原本充满了希望与信任，但由于这种机制不能得到全面贯彻落实，执行不力导致员工们对企业的发展前景更加缺乏了信心。

（三）对精神激励缺乏足够的重视

很多企业在对员工实施激励机制的过程中，采用的都是物

质奖励的方法,对精神奖励并未予以充分的关注,尽管大部分企业都非常注重优秀员工的培养与甄选工作,可是对于优秀员工的奖励都还停留在形式上的阶段,企业的奖励方法较为片面,对优秀员工的实际需求没有必要的了解。部分真正有实力的员工在企业找不到存在感,非常不利于调动员工工作的积极性。

(四) 忽视自我激励的重要意义

实际工作中,每个员工都期待着自己的付出可以取得一定的回报。他们都期待着企业可以为自身的未来发展进行规划,在不断实现自身价值的前提下,为企业的发展与壮大奉献自身的一份力量。不过,由于个人激励机制的欠缺,也使得企业管理者们对职工的生存需求与发展需要并没有得到充分认识,严重影响了职工与企业内部的融洽关系,导致职工自身的价值很难真正的实现。

四、在企业人力资源管理中应用激励机制的策略

(一) 建立科学完善的激励机制

在企业人力资源管理工作的实施过程中,管理人员一定要对激励的重要性有足够的了解,确保激励具有较强的科学性,才能有效实现激励效果,从而实现企业的长期发展。在中国传统的模式中,由于企业员工的福利待遇与企业本身的利润之间没有直接关联性,使得员工在工作中,普遍地没有积极性,特别是某些硬性的管理方法,极易引起员工的不满,所以在企业激励机制的形成过程中,企业管理者应当充分考虑员工的实际需求,并深入考虑员工的切身利益,使企业激励制度得以最大限度地适应员工的实际需求,同时,也让员工们明白,只要工作认真付出努力且有实效,企业就会有一定的奖励,真正发挥员工工作的能动性和自觉性,将企业激励制度真正融合到员工的工作中。

(二) 加强对精神激励的重视程度

在实际的管理工作进行的过程当中,会发现员工不但需要丰富的物质奖励,同时精神奖励也发挥着很关键的作用。尤其是处在当前人们物质生活水平不断发展的现代社会当中,企业不仅需要在物质层面上解决掉员工的温饱问题,同时要充分的满足员工的整体精神需要。因此,企业人力资源在建成激励机制的情况下,要增加在精神激励这项内容中的占比。企业中的管理人员需要对其进行适当的技术培训工作,增强他们的专业素质水平。要充分的关注员工们对于专业知识的需求,为员工建设良好的工作环境。让员工能够在企业不断发展的过程中丰富自己的知识面,获得工作过程的安全感。企业可以组织员工进行一些定期的培训工作中,将岗位职责与个人绩效相挂钩,为其提供更多的奖励内容。除了这种情况之外,还需要给员工创造以下机会,促进员工更好地发展。管理者也需要积极的倾听员工在工作中的问题,并积极提出解决办法,使员工得到重视,让他们认识到自己也是企业的一份子。

(三) 加强激励机制的执行力度

加大激励的实施力度,可提高激励的执行有效性。首先,企业应该建立专门机构或委托具体部门来落实激励机制,并在

落实的过程中进行监测工作,及时发现问题、改善问题,以确保激励的成功执行。其次,应该针对激励的实际实施状况做好定期的信息汇总工作,并分析激励的实际执行成效,根据员工实际情况所需求的激励方法做好总结分析工作,以员工自身最需要的内容为主,在合理的范围内给予员工更大的激励,这样能够更加有效的体现出激励方式的成效。

(四) 切实完善考核制度

若企业考核制度没有健全,则直接影响到激励机制在企业人力资源管理中的执行力,因此,应当针对企业的实际发展状况不断完善相应的考核,为激励的执行提供基础。首先,在建立考核制度的过程中,要明确建立考核制度的基本目的,充分评价员工在企业中的工作状况,根据员工的实际表现适当地调节员工的薪酬、工作时间等方面,同时可以作为员工能否继续留该职位或降职、晋级加薪等的依据,也可以说考核是在保证企业人力资源管理中有效激励机制执行工作的关键因素,因此应该受到企业有关部门及其管理人员的高度关注。其次,应当针对企业人力资源管理的实际运作状况,科学合理提出绩效考核指标体系,从考评流程和考核成果方面确保考评的公正性、全面性。此外,还需要针对员工个人绩效的考核工作,根据考核的结果,来实现对于员工的升职。同时要求考核结果做到公平公正公开,防止出现胡乱升迁的问题。

(五) 企业对不同工作不同工种的员工进行个性化激励

每个员工在工作过程中涉及的工作内容、工作岗位等都有很大差别,因此特定的一种激励方式也很难满足所有人的要求。根据这种情况,需要各个部门都需要整理出一套属于自己部门的奖惩方式,员工们可以根据自己的工作情况,设定自己的奖惩标准,能够推动每一个员工都有很大进步。但是如果员工工作相对容易的情形下能够提高他们百分之几十的绩效,那么这些工作相对容易的人员会获得更多的待遇,但是有些工作相对困难的员工也会因为心理不满想换一个工作,为防止此类问题发生,企业在实施激励的过程中要充分显示出个性化的特质,同时针对情况制订出差异化的激励标准。

结束语:

综上所述,现代企业构建的员工激励机制体系确实可以促进企业的发展,不过针对性亟待提高。要想实现企业的高质量发展,必须持续推动企业机制的健全完善,并充分关注机制的高效贯彻实施,让机制更为人性化,全面调动员工工作的积极性和主动性,达到企业与职工双方的共赢。

参考文献:

- [1] 彭雯. 激励机制在企业人力资源管理中的应用分析[J]. 商场现代化, 2021(22): 56-58.
- [2] 崔兆伟. 国有企业人力资源管理中激励机制的应用探讨[J]. 中国集体经济, 2021(36): 101-103.
- [3] 蒋永生. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用与分析[J]. 经济师, 2021(11): 285+287.