

企业人力资源管理中的激励机制应用

李建斌

DOI:10.12238/jmsr.v2i1.6661

[摘要] 企业人力资源管理工作的开展有助于企业工作岗位与职工技能相匹配、营造积极的工作氛围、加强职工之间的协作以及促进企业的长久发展,并且能够最大化的展现人力资本的价值。所以在开展企业人力资源管理,需要结合企业生产经营实际、国家相关规定等要求,从以人为本的角度出发,合理应用激励机制,旨在有效激发企业职工的工作潜能以及提高企业职工的工作积极性,从而使企业管理能力得到有效。

[关键词] 激励机制; 企业人力资源管理; 应用; 必要性; 作用; 措施

中图分类号: P641.8 **文献标识码:** A

The Application of Incentive Mechanisms in Enterprise Human Resource Management

Jianbin Li

[Abstract] The implementation of human resource management in enterprises helps to match job positions with employee skills, create a positive working atmosphere, strengthen collaboration among employees, and promote long-term development of the enterprise. It can also maximize the value of human capital. Therefore, in carrying out enterprise human resource management work, it is necessary to combine the actual production and operation of the enterprise, relevant national regulations and other requirements, and from a people-oriented perspective, reasonably apply incentive mechanisms, aiming to effectively stimulate the work potential of enterprise employees and improve their work enthusiasm, so as to effectively enhance the management ability of the enterprise.

[Key words] incentive mechanism; Enterprise human resource management; Application; Necessity; Function; measure

企业人力资源管理的主要职能是获取、整合、奖励、调控与开发。并且人力资源管理部门在推动企业发展的过程中,需要根据企业核定的职能职责,制定职位说明书,筛选符合部门职位的人员,组织开展日常的工作,充分发挥出职工潜在的技能。并且激励机制作为企业人力资源管理中的重要组成部分,其合理应用,有助于激发企业职工的工作潜能以及提高企业职工的工作积极性。

1 激励机制的相关内涵

现行的激励机制相关理论是由西方心理学与组织行为学为基础。二十世纪六十年代以来,激励相关理论在我国国家逐步得到传播与应用,受到这些理论的作用影响,诸多学者结合我国国情状况,通过激励相关理论的指导,制订了相应的激励方法,并且在企业人力资源管理及其激励机制的应用探索中获得了诸多成效。

企业人力资源管理中的激励机制应用,对企业发展和企业人才管理十分重要。激励从心理学角度而言,其实质是根据不同人的不同需要,调动人的积极性以实现预定目标的过程。人有生

理需要、安全需要、爱的需要、尊重需要和自我实现需要等需求,人的需求的满足是激励的前提。同时,激励既包括对人对自身需求的满足,也包括对外部需求的满足,如工资、奖金、工作条件、环境和工作的稳定性都是影响激励的因素。同时,激励还是一个动态的过程,随着条件的变化,影响激励的因素也会发生变化,激励的方式也在不断改进。从经济学的角度来看,激励是指“组织基于其自身的奖励和惩罚制度以及组织运作中的各种影响因素,对组织成员的行为进行相应引导、规范以及奖惩。”企业在日常管理中会通过激励机制,促使企业职工依照企业期望的方式开展工作,并实现企业的目标,同时满足企业职工自身需求。激励机制既实现了企业的目标也满足了职工自身的需求,对企业和职工是一种双赢机制。

2 企业人力资源管理中的激励机制应用的必要性

2.1 提升企业竞争力的需要。在知识经济时代背景下,企业之间的竞争核心变成了人才资源。各种激励措施的应用能够在推动企业阶段性高质量发展的同时,对其战略决策产生明显的影响。随着企业竞争力的提升,人力资源管理能力已经成

为决定企业综合管理水平的重要因素,因此坚持使用激励机制进行管理可以拓宽企业的发展方向,提高企业的管理水准,从基础上提高企业的核心竞争力,为企业的后续发展提供良好的基础。

2.2增强企业凝聚力的需要。企业人力资源管理中应用激励机制,可以积极落实员工福利,促进员工与员工的沟通,提高了员工的工作热情,增加了企业对员工的吸引力,因此激励机制可以提高企业的核心凝聚力,促进企业文化和企业氛围的构建。

2.3激发职工的工作动力需要。相对而言,传统企业管理模式中,不论职工完成的工作量是多少,给其发放的薪资都是一样的,这就导致大多数的职工对待工作没有热情,不会高质量完成自己的任务,有的甚至会推脱自己的责任,这在很大程度上降低了企业的工作效率。而采取激励机制进行管理时,职工得到的薪资适合自身的工作量成正比的,因为会得到基础工资之外的奖金,这一措施能够极大的提高职工的工作积极性,因而使得单位的整体工作质量以及效率都有大幅度的提高。

2.4促进企业以及职工共同进步的需要。近年来,企业在进行人力资源的管理工作时使用较多的一种方式就是激励机制,单位可以根据这一机制对工作人员的任务完成情况进行评估,再给予职工考核激励、创新激励以及培训激励等,对职工的工作能力以及综合素养进行提升,使得该职工能够成为单位的优秀人才,发挥自身的能力推动企业的健康发展,最终达到单位及个人的共同进步的目标。

2.5培养高质量的职工团队的需要。企业人力资源管理中应用激励机制能够对职工进行专业能力培训及考核工作,从而提高职工的综合能力,组建出优秀的企业团队。进行激励考核时,可以对优秀的职工进行口头及物质的激励,激发其职工对工作的热情,能够更积极的完成自身的任务。此外,要对考核机制予以重视,对职工的专业能力及综合素质进行考核评估,并根据结果对优秀职工进行奖励,激发出职工的竞争意识,从而增强自身对待工作的责任心,提高自身的综合能力,进而提高企业的人力资源管理质量,使企业能够顺利发展。

2.6促进企业发展的需要。人力资源管理是企业管理的核心部分,决定了企业的人才走向和综合发展状况,受国内外企业改革的影响,企业面临的竞争力越来越大,在高压下企业应用激励机制进行人力资源管理,可以提高企业的人才基础,增加企业的能动性,为企业后续的发展提供动力;还可以利用激励机制构建企业的发展目标,实现企业综合化全方位发展,加快企业的发展速度。

3 企业人力资源管理中的激励机制应用的主要作用

3.1优化资源配置。人才是人力资源管理中极其重要的资源,因此首先需要给予工作人员极大的能动性,让工作人员能够更加有效的完成工作,这就离不开对资源进行合理的配置。采用成熟的激励机制不仅可以有效的提高工作人员的工作热情,而且能够进一步的激发工作人员内在拥有的潜能,这些因素在企业选拔人才中都是重要的参考因素。

3.2有助于调动职工的积极性。把激励机制带入企业人力资源管理中去,可以充分地调动职工的积极性和对工作的热情,明确自己的工作目标,努力工作,完成任务。而且现在的企业的薪酬待遇、保险待遇都非常好,这也是一种加强职工能够进取心,提高职工的主动性的措施。激励机制的存在,不仅有助于提高职工自身,对企业的发展进步也起到了一定的推动作用。

3.3规范化引导。目前企业工作人员非常多,因此有必要对工作人员进行规范引导。激励机制从逆向条件出发,打破了之前企业的惩罚手段,用正面鼓励的方式让工作人员能够融入到集体之中,这样有助于企业有效开展工作。并且激励机制的实施可以有效引导单位职工完成相关的工作,并体现职工价值和工作职能。

3.4约束工作人员行为。企业人力资源管理过程中,会采取一些激励措施来有效约束工作人员行为,使工作人员行为符合单位需求,让工作人员能够凝心聚力,更加愿意服从企业管理。激励机制能够在工作人员心中形成一个固定的目标,在这种情况下,工作人员就会不断地约束自己的行为,使其向着目标的方向发展,最终体现出工作人员自身的价值。

3.5培养职工危机意识。目前国家结合企业的特点制定了一套绩效考评体系,许多企业也结合本单位的特点增加了绩效考核内容,如对优秀职工的成就和业绩予以荣誉和物质奖励等。而对犯有过失、错误的职工,分别给予相应的处罚,以增加职工的危机意识。

4 企业人力资源管理中的激励机制应用的现状问题分析

4.1激励方式问题。企业在人力资源管理中实施激励机制,基本都是采取相同的方式,太过单调。很多的激励方式,只是大家习惯性地使用和接受物质激励。这就给激励机制在人力资源管理中的应用带来了局限性,不能很好地发挥激励机制的作用,也会对企业的进步发展造成负面影响。

4.2精神激励问题。部分企业的激励机制只局限于普通的薪资待遇,很少涉及到精神和思想的激励,这样的激励制度,虽然能够促进职工的积极性,但是激励的效果并不持久有效。尤其是精神和思想激励,如果职工不能齐心协力,团结一致努力服务于社会,那么企业的内部将是一盘散沙,那么企业的发展也会严重受阻。

4.3考核体系不问题。企业工资和津贴分配平均化,传统考核方法目标模糊,僵硬的量化考核指标,不仅单一,而且多是评价性的描述,缺少量化和多维度的指标,很容易就影响考核的真实性,让考核随意化,使激励制度失去了原有的意义。

5 企业人力资源管理中的激励机制应用的相关措施

5.1采取多元化激励手段。企业人力资源管理激励机制的公共性是区别于企业的人力资源管理的重要特征,在新时代的要求下,企业应转变管理理念,对工作人员进行更全面了解,坚持“以人为本”的原则,针对工作人员的差异性制定出多样性的激励政策,采取多元化的激励手段提升工作人员的工作绩效。多样

化的激励手段要求企业在人力资源管理中采用各式各样的激励方法,推陈出新,改变“重物质、轻精神”的激励方式,充分调动工作人员的工作热情,保证企业的平稳运行和发展。根据企业的基本情况,可以采用目标激励、参与激励、信心激励等激励手段。目标激励指的是在确定组织目标的前提下,设置合适的个人目标,刺激工作人员的动机和行为,从而调动工作积极性。根据目标激励方法,工作人员可灵活地制定自身的目标,充分发挥个人的主观能动性,有目的地进行引导,有针对性地指导下一步的工作。参与激励指的是组织中的领导者让工作人员参与组织决策、管理和监督等方面,鼓励工作人员积极提出意见,并及时做出反馈,提升工作人员的组织认同感和归属感。信心激励指的是针对在工作中遇到困难和问题的工作人员,上级领导通过双向沟通的方式,对工作人员进行的鼓励行为。上级领导对下属的鼓励,可以明确工作人员发展的优势和劣势,利用领导权威和个人魅力,激发工作人员努力进取。

5.2 建立兼顾物质和精神奖励的激励机制。企业人力资源管理中的激励机制要以物质激励和精神激励相统一的方式来进行,如果只是过多投入物质激励,就会对职工产生一种疲于应对的消极心理。因此人力资源管理部门要处理好物质激励与精神激励之间的关系,争取以精神激励为主,物质激励为辅的激励理念。物质和精神激励所发挥的作用不同:物质激励可以在短时间内快速提升职工的工作积极性,若想要长期保持这种积极性则需要更多的精神激励。精神激励主要包括榜样激励、晋升激励以及目标激励等多种方式,其方式的选择还需要人力资源部门对职工的实际精神需求有全面客观的了解。比如在企业中采用榜样激励时可以根据人力资源管理系统来分析挑选出适合当榜样的优秀职工并及时给予一定的激励,这样就会使其他的职工产生想要效仿的想法。这样企业既能根据职工的实际努力情况进行精神激励以满足其需求,又能够保持其他职工对这种精神激励的渴望,从而达到一个良好的激励效果。

5.3 科学构建完整规范的考评机制。企业人力资源管理采用有透明公正的考核机制,可以完成对职工日常工作表现的评价,对激励机制的完善与发展具有推动作用。首先,企业的管理者由以往的任命制变为聘任制,将有能力的管理者放到合适的位置,从源头上将企业的管理效率进行提升;其次,企业可以采用现代化的工作绩效评价方法,对工作人员在品德、技能、出勤、绩效

几个方面进行考核,根据考核结果对职工实施相应的激励制度;再次,人力资源管理者对各个植物的工作人员所做的具体工作进行细致的了解,将职工的工作量进行平均、科学、合理的安排,对于不同职位设立相关的考核内容,对于各部门的管理者应考核其在聘任期间为单位或部门所创造的经济效益、培养人才的数量、重点工作的完成状况等,对于行政办公人员应重点考核其沟通、调整、协作的能力等,对于科研工作人员应重点考核其学术专业能力、科研能力及将科研成果转变了生产力的能力等。上述内容都是依赖于完整的、规范的、有效的考评机制的设立。

6 结束语

综上所述,激励机制的合理应用提升是企业人力资源管理水平的关键举措,其可以影响职工的态度和需求,提高其工作的积极性,进而提高自身工作效率和促进企业的可持续健康发展。而激励机制作为企业人力资源管理中的重要组成部分,需要结合企业实际状况,合理应用激励机制,从而促进企业的健康持续发展。

[参考文献]

- [1]陈振隆.激励机制在企业人力资源管理中的应用分析[J].淮海工学院学报(人文社会科学版),2019(08):95-97.
- [2]居庆贺.企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制[J].中外企业家,2020(08):124.
- [3]张军辉.激励机制在国有企业人力资源管理中的应用研究[J].全国流通经济,2021(32):133-135.
- [4]肖宏伟.浅谈激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].中国市场,2019(16):91,93.
- [5]张敏懿.激励机制在企业人力资源管理中的应用实践探究[J].财经界,2020(20):244-245.
- [6]杨丹婧.企业人力资源管理中实施激励机制存在的问题及对策分析[J].企业改革与管理,2021(19):114-115.
- [7]贺岩春.激励机制在企业人力资源管理中的实际应用[J].现代企业,2022(03):28-29.
- [8]赵琳萌.探讨激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J].中小企业管理与科技,2022(06):43-45.
- [9]贾华瑞.薪酬激励机制在企业人力资源管理中的科学应用[J].商场现代化,2023(13):85-87.