

人力资源管理激励机制的相关思考

王令伟

(淄柴动力有限公司,山东 淄博 255000)

摘要:现阶段,在企业的运营管理过程中,人力资源战略属于重要的核心内容,会直接影响战略决策的合理性。企业要想实现稳定发展的目标,就应当培养更多高素质的人才。利用有效的激励措施,将员工的潜能挖掘出来。本文从人力资源管理激励机制的重要意义展开探究,并以此为依据,提出建立健全的人力资源激励机制、制定科学化的薪酬体系、实行物质与精神激励融合等措施,希望为相关人士提供参考。

关键词:人力资源管理;激励机制;薪酬体系;精神激励

1 引言

目前,我国处于资源型经济向知识型经济转型的重要时期,企业内部的高素质人才储备逐渐成为企业发展的核心目标,也是制定行动方案的核心因素。在人力资源管理的过程中,合理的利用激励机制,能够在一定程度上提升员工的工作积极性,并且不断提升企业的工作效率。在实施激励机制的同时,应当选择合适的激励方法,并且完善评估体系,为企业留出更多高素质的人才,将其工作价值发挥到最大化,以此不断提升企业的核心竞争力。

2 人力资源管理激励机制的重要意义

2.1 激发员工工作积极性

激励机制的主要目的就是使员工能够在激励制度的影响下,提升自身的工作积极性,不断提高工作效率。在企业的发展进程中,要想有效提高员工的工作效率,就需要结合员工的实际情况,制定吸引力较强的激励机制,激发员工对日常岗位工作的信心,以更积极的态度对待工作。若企业在人力资源管理的过程中,没有完善人力资源机制,或是激励措施没有实际意义,就可能会导致员工失去奋斗的目标,出现消极工作的问题,直接影响企业的各项管理工作顺利进行。

2.2 实现企业战略性发展

对于企业的战略性发展来说,激励机制十分重要,提升员工的工作积极性与人才的综合能力,能够为企业创造出更高的经济价值。企业完善激励机制,能够为企业提供稳定的人才队伍,并且为企业的中长期发展奠定稳固基础。只有有了高素质的人才,才能将企业的发展目标变成现实,并且解决各个部门发展中遇到的困境,提升企业的综合实力,在多变的市场环境中占据有利地位。

3 人力资源管理激励机制的优化措施

3.1 建立健全的人力资源激励机制,保证公平性与公开性

第一,从心理层面进行分析,在设置激励目标的时候,需要从目标效益进行分析,并且规定人群,力求将激励作用发挥出来。在将人体需求欲望利用目标转化为动机的进程中,在明确指导目标的同时,将其自身的潜力发挥出来。企业在人力资源激励机制的建设过程中,应当秉承科学性、系统性的基本原则,并设立较为合理的激励目标。

第二,只有秉承公开性与公平性的基本原则,将其作为人力资源激励机制的核心,才能对员工的工作行为进行合理的约束。所以,在制定企业人力资源激励机制之前,就可以通过召开大型会议的方式,吸纳各个基层职工的需求,以此保证激励机制的精确性。企业在开展人力资源管理工作的过程中,可以结合不同岗位员工对企业做出的贡献以及日常表现,实行内部业绩考核工作。

3.2 制定科学化的薪酬体系,挖掘员工价值

企业在制定激励机制的过程中,薪资增长属于重要的组成部分。因此,人力资源管理需要对薪资进行把控,并且直观的了解市场发展情况,保证薪资标准的合理性。企业要完善职位管理系统,并且对职位等级进行合理的设置,明确工作内容与实际的需求。在此基础上,对企业内部不同职位的工作价值进行探究,明确岗位工作是

否与薪资待遇平等。最后,定期对员工的工作能力与价值进行评估,并计划职位的工作内容,确定相应的员工,根据职位确定合理的薪资,激发员工的工作能力。利用自身的工作价值获取到合适的薪资,激励员工努力上进。

3.3 创新多元化激励手段,实行物质与精神激励融合

企业在开展人力资源管理工作的过程中,应当将传统的物质激励作为核心,并且保证员工享受价值与能力相互平衡。在提升员工对企业认同感的基础上,使员工能够将工作重心放在岗位中。其次,更加注重情感激励,更加懂得尊重员工,在上下级关系当中保证员工得到更公平的对等,使员工感觉自身的努力工作能够得到回报。

同时,企业要做好工作内容的激励工作,在聘用员工之前,就对其专业能力有基本的了解,并且将其安排到适合的岗位中,实行以岗定薪的管理方式,为员工留出展示自己的空间,可以有机会晋升到管理层当中。

最后,企业在激励的过程中,要将物质激励与精神激励互相融合,人力资源管理人员要了解员工生活与工作中遇到的困难,并站在员工的角度考虑问题,帮助其解决后顾之忧,例如子女上学问题、社会保障问题等。在定期召开的会议中,对年度表现突出的部门与员工给予表扬,还可以利用现金激励的方式,以此建立精准激励机制。

4 结束语

企业在开展人力资源管理工作的过程中,需要完善激励制度,对员工的工作行为进行适当的约束,同时秉承以人为本的基本原则,对员工的内在需求进行充分的考虑。在建立健全激励制度的基础上,为员工留出足够的发展空间,以此提升员工的成就感。只有建立系统化的激励考核机制,落实绩效管理的工作,并且实行以岗定薪,依据现代化的管理理念,借鉴其他优秀企业的管理手段,创新人力资源激励手段,不断提升企业的综合效益。

参考文献

- [1]杨立彪.浅论人力资源管理中的激励机制[J].商品与质量:学术观察,2011(10):217-217.
- [2]徐波.针对企业人力资源管理的激励机制应用研究[J].中国商贸,2011,000(036):65-66.
- [3]武爽.企业人力资源管理中激励机制与风险防范管控的思考[J].人力资源管理,2016(9):46-47.

作者简介:王令伟(1979,02-),男,汉族,山东省潍坊市人,本科,单位:淄柴动力有限公司,经济师,研究方向:人力资源管理。