

企业人力资源激励措施优化思考

孙诗博

(内蒙古霍林河露天煤业股份有限公司, 内蒙古 通辽 029200)

摘要: 激励是人力资源管理的难点和重点, 在目前企业发展越来越多地依赖人力资源的背景下, 如何做好人力资源激励工作, 这已成为了企业管理领域的一个重要课题。本文首先对于当前企业人力资源激励措施方面存在的普遍性问题进行了具体的探讨, 随后对于人力资源激励措施优化原则进行了归纳分析, 最后探讨了具体的优化策略。希望通过本文探讨, 能够给企业做好人力资源激励工作, 改善激励效果带来一点有益的借鉴。

关键词: 人力资源; 激励措施; 优化; 原则; 策略

1 引言

完善的激励措施可以极大地激发员工工作热情, 提升员工工作绩效, 对于企业来说, 做好员工激励工作, 对其自身的发展有着非常重要的意义。由于各种原因, 目前很多企业人力资源激励措施并不完善, 存在各种各样的问题, 这导致了激励措施效果较差, 企业投入了很多的资源, 但是并没有获得预期收益。针对这种情况, 需要企业管理者多多思考如何进行激励措施的优化, 从而实现激励效果的进一步改善。

2 人力资源激励措施问题分析

人力资源激励难度很大, 很多企业在制定激励措施方面存在不少的问题, 这导致激励措施效果不佳, 具体阐述如下:

(1) 激励手段不够丰富。目前不少企业人力资源激励手段不够丰富, 激励手段的单一化与员工需求多元化之间的矛盾十分突出, 这导致了员工很多需求难以得到较好满足, 从而影响到了人力资源激励效果。很多企业激励手段以物质激励为主, 主要依靠薪酬待遇来激励员工, 每每提及激励, 就将其等同于薪酬激励。薪酬激励固然是重要的激励手段, 但绝非全部, 精神激励受到忽视, 将会让员工在情感方面的需求得不到满足, 从而影响激励效果。

(2) 激励弹性存在不足。要想激励措施具有良好的效果, 企业需要根据员工需求满足程度、企业发展阶段、激励效果变化等来进行灵活调整。当前很多企业做不到这一点, 激励弹性不够, 激励措施往往多年不变, 久而久之导致效果越来越差。出现这种情况的主要原因在于, 员工需求满足程度在不断变化, 当某一激励措施已经无法给员工带来动力的情况下, 这种激励措施等于是无效的, 需要尽快进行调整。不过目前大部分企业在激励措施方面是稳定有余, 弹性不足, 无法做到灵活调整, 从而影响到了激励措施的效果。

(3) 激励力度普遍不大。很多企业人力资源激励措施的另一主要问题是激励力度不够, 激励力度的不足主要表现在薪酬激励方面, 即薪酬水平与员工期望存在较大的差距。很多企业在薪酬激励方面喜欢采用滞后型薪酬模式, 员工整体薪酬水平与市场水平差距较大, 这导致了员工的极大不满。举例来说, 部分国有企业薪酬水平偏低, 薪酬水平无法充分体现员工的价值以及匹配员工的付出, 从而导致员工工作积极性不高。

3 人力资源激励措施优化原则

人力资源激励措施优化没有固定的模式, 但是有一些基本原则需要遵循, 具体归纳如下: 一是按需激励, 不同员工在需求方面存在一定的差异性, 这种差异性客观存在, 激励措施的设计如果能够较好地照顾到不同员工的需求, 则可以极大地改善激励效果。二是公平激励, 企业激励措施一定要尽量公平公正, 确保薪酬外部公平与内部公平的统一。外部公平是指企业激励力度需要向市场水平看齐, 内部公平是指企业要建立起来一个多劳多得, 贡献、付出、价值导向的激励机制, 从而更好地激励员工。三是奖惩结合, 员工激励措施不仅仅是对于表现卓越的员工给予正向的奖励, 也需要包括对于表现不好员工的惩罚, 奖励措施与惩罚措施灵活搭配, 正强化与负强化合理配合, 确保激励措施有效性的提升。

4 人力资源激励措施优化策略

围绕上文所谈到的人力资源激励措施问题, 结合激励措施优化具体原则, 本文将人力资源激励措施优化策略归纳为以下几个方面:

(1) 丰富激励手段。企业人力资源激励手段一定要做到多样化, 针对员工多元化的需求来制定不同的激励措施, 从而更好地去满足员工的各种需求, 提升激励措施的有效性。激励手段需要兼顾物质激励手段以及精神激励手段, 具体来说除了薪酬激励这一手段之外, 还需要引入文化激励、表彰激励、晋升激励等手段, 来让员工在多重激励下更加努力地做好本职工作。以晋升激励为例来说, 企业需要给员工提供更加广阔的发展空间, 更多的发展机会, 让每一员工都能够企业在内部实现不断成长, 从而愿意为企业的健康发展做出应有的贡献。

(2) 提升激励弹性。企业的激励措施不应该是一成不变的, 而是需要做到不断调整, 企业在激励措施方面加强与员工的沟通, 对于激励措施的效果进行定期评价, 了解员工对于激励措施的不满和改进建议, 把握员工不同需求满足程度, 从而及时进行激励措施的调整, 以实现激励弹性进一步提升。举例来说, 当物质激励达到临界点之后, 就需要对于物质激励进行调整, 可以改变一刀切的激励模式, 引入菜单式的物质激励方案, 让员工选择自己最需要的内容, 这样可以实现投入一定情况下激励效果的最大化。

(3) 加大激励力度。企业激励力度一定要大, 尽量能够符合员工期望, 让员工得到比较充分的激励, 这样的激励措施才是有效的。在激励力度提升方面, 重点是要提升薪酬待遇水平, 企业在条件允许的情况下, 引入市场领先型薪酬体系, 确保员工的薪酬水平不低于市场水平。举例来说, 对于一些在国外有分支机构的企业, 国外员工的薪酬水平或者派驻到国外的国内员工薪酬水平需要与当地的薪酬水平保持一致, 从避免对于员工对于薪酬激励产生不满意。

5 结束语

总而言之, 企业人力资源管理措施的优化没有现成的模式可以借鉴, 毕竟不同企业的情况差别很大, 但是本文所提出的很多建议是可以借鉴的。对于企业管理者来说, 需要在人力资源激励措施优化方面重点关注本文所谈到的几点, 反思自身是否存在上述问题, 从而在激励理论的指导下, 围绕员工需求做好激励措施的优化改进, 不断提升企业的激励水平。

参考文献

- [1]代二利.企业人力资源管理中加强激励机制建设与应用的措施探讨[J].企业改革与管理,2019(17).
- [2]夏悦.激励措施在企业人力资源管理的运用[J].现代企业文化,2018(36).
- [3]张艳聘.企业人力资源管理激励措施探讨[J].经贸实践,2018(12).