

激励措施在企业人力资源管理中的应用策略研究

赵思阳

(山西西山金城建筑有限公司,山西 太原 030000)

摘要:在企业经营和发展中,人力资源管理是重要的组成部分。企业要想长远、稳定的发展,必须加强人力资源管理工作,提升人力资源管理水平。而激励措施是人力资源管理工作重要内容,为此企业要制定科学合理的激励措施,激发员工工作热情,促进企业健康可持续发展。

关键词:激励措施;企业人力资源管理;应用策略;应用现状

1 前言

随着我国社会进步,经济发展水平的提升,企业间的竞争越来越激烈,企业人力资源管理质量直接决定着企业核心竞争力。为了使企业在激烈的市场竞争中处于有利地位,企业要充分发挥人力资源管理工作积极作用,制定完善的激励制度。本文详细阐述了激励措施在企业人力资源管理中应用现状和应用策略,仅供参考。

2 激励措施在企业人力资源管理中的应用现状

2.1 管理人员的激励意识较弱

在企业人力资源管理工作中,良好的激励措施是激发员工工作热情,提升员工工作质量的重要方式和手段^[1]。它不仅可以满足企业员工的工作需求,而且可以科学的、统一的管理企业员工,充分发挥激励制度的积极作用。企业利用良好的激励措施可以吸引更多的高素质、专业化水平较高的人才,增强企业综合实力,提升企业核心竞争力。但是目前我国部分人力资源管理受传统管理模式的限制,在实际管理过程中忽视了激励措施的积极作用,激励意识较弱,对激励措施缺乏全面的理解和足够的认识。通常情况下,企业人力资源管理仅仅使用口头嘉奖的方式表扬表现良好的员工,没有充分了解企业员工实际的工作需求。同时企业在激励方面投入的资金量不足,人力资源管理工作仅仅流于形式,在实际管理工作中没有取得实质性的进展,长此以往企业员工会出现消极的工作情绪,严重阻碍了企业的发展和进步。

2.2 使用的激励模式过于单一

现阶段,我国大部分企业在人力资源管理工作中使用的激励方式过于单一,过分重视物质奖励,忽视了精神层面和情感层面的激励。这种激励方式虽然可以在短时间内取得十分明显的效果,但是随着应用范围的不断扩大,员工更需要精神方面的激励,这种单一的物质激励模式无法发挥更好的作用,不利于企业完善的激励体系的建立^[2]。同时,这种单一的激励模式并不能适用于不同部门的不同员工身上,长此以往企业部分员工会产生消极的工作情绪,严重降低企业人力资源管理工作效率。

2.3 相应系统不够健全和完善

如果企业没有制定完善的绩效考核和绩效评估体系,那么其将会无法正常经营和发展。在企业人力资源管理工作中,绩效考核评价工作是重要组成部分,其主要目的是反映员工实际的工作情况,它的工作质量直接影响着激励措施的公平性和有效性。在绩效考核与评价工作的开展中,企业各个部门和工作人员要加强合作,积极配合,共同完成^[3]。但是在实际的工作中,企业各个部门间不能进行良好的沟通和交流,虽然大部分企业都制定了相应的规章制度,但是在实际执行中经常会遇到各种各样的问题,相关部门和工作人员不能及时制定科学有效的解决措施。

3 激励措施在企业人力资源管理中的应用策略

3.1 制定健全和完善的激励制度

制定健全和完善的激励制度是提升企业人力资源管理水平的重要基础和前提。为了提升企业人力资源管理工作的科学性、规范性和有效性,企业要做到以下两个方面:一方面,企业要建立柔性的薪酬制度。企业通过建立完善的柔性薪酬制度可以吸引更多人才进入到企业中工作。在该项制度建设中,企业管理人员要提升对薪酬制度的重视程度,

鼓励员工共同参与柔性薪酬制度的建设工作,保证该项制度与员工实际的工作需求相符,充分发挥该项制度的积极作用。这种方式可以缩短企业和员工之间的距离,提升企业与员工间的依赖性,提升企业员工工作质量和工作效率,提高企业管理人员决策的准确性与合理性。另一方面,要提升企业激励制度的针对性。受到思维方式和客观因素的影响,企业不同部门不同员工的工作需求具有一定的差异性^[4]。如果企业在人力资源管理工作中仅仅使用一种激励制度将很难满足不同层次满足的需求,使很多员工产生不公平的感觉。为此企业在制定激励制度过程中,要对不同层面的员工实施不同的激励模式,制定科学合理的额外奖励方式,保证企业员工的贡献和最终获得的奖励成正比,调动员工工作的主动性和积极性,促进企业的壮大和发展。

3.2 坚持以人为本的理念

在企业长远发展中,人是主体,是提升企业核心竞争力的重要力量。完善的激励制度可以提升企业人才建设水平,进一步优化和调整企业人才管理结构。为此企业要不断更新激励措施,使用多样化的手段吸引更多高素质人才加入到企业中,提升企业人才流动的及时性和科学性,为企业的健康发展注入活力^[5]。同时企业在人力资源管理过程中要坚持以人为本的理念,将以人为本的理念与激励制度有效结合在一起,增强企业员工的认同感和归属感,进而促进企业长远发展。

3.3 不断创新激励模式

企业在人力资源管理工作中要使用多种多样的激励模式,满足不同员工的不同需求,充分调动员工工作的主动性,企业人力资源管理要加强与员工的沟通和交流,不断健全和完善激励制度,制定明确的、全方位的激励目标,在激励体制中积极融入个性化元素,创新激励模式,建立科学合理激励体系,提升企业员工对企业的信任度,增强企业的凝聚力。除此之外,企业要将物质奖励与精神奖励有效结合在一起,为员工创造良好的工作氛围,有效避免企业人才流失现象的出现。

4 结束语

综上所述,在现代社会发展背景下,企业领导人员要高度重视人力资源管理工作,制定多层次的激励制度,满足不同层次员工的工作需求,不断创新激励模式,提升人力资源管理专业化水平,实现企业健康、稳定、可持续发展。

参考文献

- [1]刘芳.激励措施在企业人力资源管理中的应用策略研究[J].人力资源管理,2018(2):63-64.
- [2]宋莎莎,冯康.激励在企业人力资源管理中的应用问题及其应对策略研究[J].商品与质量·理论研究,2019,(03):40.
- [3]尹鑑.绩效激励机制在企业人力资源管理中的应用研究[J].人力资源管理,2018,136(01):34-35.
- [4]赵海珠.激励机制在企业人力资源管理中的应用研究[J].经济技术协作信息,2019(5):20-20.
- [5]蒋飞杰.激励制度在企业人力资源管理中的应用[C].决策论坛—管理科学与工程研究学术研讨会,2018.