

激励理论在现代企业管理中的运用分析

王珊珊

(广西百色学院,广西 百色 533000)

摘要:随着社会经济的快速发展,各个行业中的企业数量持续增加,企业在发展过程中面临着新的挑战。企业要想扩大自身在行业中的竞争优势,并加强企业管理,要规范员工的行为,确保员工能够在工作中保持严谨认真的工作态度,以此保证各项工作的高效有序开展。但是值得注意的是,部分企业在现阶段工作中并没有认识到管理工作中存在的不足,对激励理论缺乏足够的认识,在工作中多是沿用以往的管理理念,忽视了员工的诉求,这种情况下,员工只是被动的接受管理,员工的积极性难以得到有效的调动,会影响工作的正常开展。本文从现代企业管理中应用激励理论的意义入手,深入细致的分析了激励理论应用中存在的问题,并提出了几点应用激励理论的建议,以期能够为企业改进管理工作带来一些帮助。

关键词:现代企业管理;问题;应用策略;激励理论

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.27.117

1 引言

现阶段,我国部分企业在管理工作中对激励理论的认识较为肤浅,并不能积极尝试应用激励理论,导致企业管理水平较低,难以发挥出应有的作用,对企业的发展造成了极大的阻碍。目前,部分企业逐渐认识到了激励理论在加强企业管理方面发挥的重要作用,并积极在工作中进行实践,以期能够提高企业管理的水平。但是由于管理理念、管理能力等多方面因素的限制,激励理论在现代企业管理中的应用情况并不理想,激励理论的应用水平还有着较大的提升空间。这种情况下,研究分析现代企业管理中激励理论的应用策略有着较强的现实意义。

2 现代企业管理中应用激励理论的意义

2.1 挖掘员工潜能

在现代企业管理中应用激励理论能够帮助企业挖掘员工的潜能,提高员工的工作能力,进而实现工作效率及质量的大幅提升。在传统企业管理模式中,企业管理人员仅仅对通过规章制度对员工的行为进行规范,员工在实际工作中按照既定标准及流程开展工作,员工在工作中的获得感和成就感较低,这种情况下,员工不能积极在工作中提升自身的能力,而且缺乏创新意识,不利于工作水平的提升^[1]。而激励理论的应用能够帮助管理人员明确员工的需求,通过为员工提供物质及精神层面的激励来调动员工的积极性,这种情况下,员工能够更加积极的对自身工作进行创新,而且员工能够在工作中自觉规范自身的行为,对企业的发展有着极大的推动作用。

2.2 促进共同发展

加强企业管理的目的是扩大企业的竞争优势,推动企业的进一步发展。而激励理论的应用能够帮助企业管理人员更好的调动员工的工作积极性,员工能够在工作中保持严谨认真的工作态度,这种情况下,员工的综合素质大幅提升,且企业内部各项工作的开展提供了可靠的人才保障,工作开展的质量及效率大幅提升,企业在行业中的竞争力明显提升,企业能够实现自身的进一步发展^[2]。激励理论能够帮助管理人员在企业与员工之间寻求平衡,员工在精神需求及物质需求得到满足后能够全身心的投入到工作中,企业内部工作的开展更加顺利。

2.3 减少人才流失

激励理论在现代企业管理中的应用能够在一定程度上提高管理工作的水平,企业的凝聚力显著提升,能够有效减少人才的流失。在传统管理模式中,员工较为被动,员工的诉求往往难以得到满足,这种情况下,员工对企业的认同感较低,人才流失情

况较为严重,对企业的发展造成了极大的阻碍。而激励理论要求企业管理人员在实际工作中高度重视员工的感受及诉求,以满足员工的需求为基本原则开展工作,这种情况下,员工能够感受到企业对自身的关怀,员工对企业的感情较为深厚,能够将自身的发展与企业的发展联系在一起,这种情况下,企业内部各项工作的开展效率及质量明显提升,企业能够实现自身的进一步发展^[3]。

3 激励理论应用中存在的问题

3.1 企业对激励理论的重视程度较低

在以往的发展过程中,企业的建设重点更加倾向于发展能够带来经济效益的部分,忽视了激励理念的应用,片面的认为激励理念是为其他工作所服务的,因此,没有将激励工作作为重点工作进行开展,这在一定程度上降低了现代企业管理的水平。这种情况,管理人员在工作中也不能积极应用激励理念,并不会将其应用在考评机制中,导致激励机制不完善,这会影响到员工的工作积极性,限制着企业的发展。

3.2 激励方式较为单一

在明确现代企业管理中应用激励理论的意义后,管理人员应对该工作中的问题进行全面分析,以此为基础进行激励理论应用改进,进而提升管理工作水平。激励方式较为单一是管理工作中较为常见的问题,在实际管理工作中,多数的管理者认为只有物质奖励可以推动工作人员积极的完成自身工作,因此只使用物质奖励的方式对工作人员进行激励,虽然这在一定程度上提高了工作人员的积极性,但是长此以往,员工会出现疲惫心理,使得激励工作效率降低。而管理人员在现代企业管理中并没有认识到工作中存在的不足,忽视了精神精力的重要性,导致企业管理中出现激励方式单一的现象^[4]。

3.3 激励机制不够公平公正

激励机制不够公平公正是当前现代企业管理中应用激励理论存在的主要问题,对激励理论的应用效果造成了极大的负面影响^[5]。现阶段,虽然部分企业在发展过程中逐渐认识到了激励理论的作用,并积极在管理工作中加以应用,但是由于监管工作不到位,激励理论在现代企业管理中的应用存在着随意性及盲目性,这种情况下,暗箱操作情况存在,激励机制不够公平公正,不仅不能发挥激励理论的积极作用,还会打击表现较好的员工的积极性,甚至会导致员工对企业丧失信心,这对企业的发展有着极大的负面影响。

3.4 缺乏激励效果反馈

目前,我国企业在管理工作中积极尝试应用激励理论,并取得了一些成绩。但是值得注意的是,部分企业在应用激励理论时对激励效果反馈工作的重视程度较低,仅仅是盲目对员工进行激励,却忽视了激励的效果,这种情况下,激励理论的应用盲目性较大,对影响后续管理工作的开展,难以充分发挥出激励理论的作用。由于激励效果反馈不及时或是不准确,企业管理人员在后续工作中应用激励理论缺乏可靠的依据,难以对激励手段进行适当的调整,这种情况下,激励理论的应用效果较差^[6]。

4 激励理论在现代企业管理中的应用策略

4.1 提高对激励理论的认识

在明确现代企业管理激励工作使用中出现的問題后,管理人员应根据问题出现的原因,采取一定的措施,进而在管理工作中不断的提升激励工作效率。提高对激励理论的认识是在提升企业管理工作的基础,首先,相关企业领导人员应提高对激励工作的重视,端正自身思想,认识到工作人员是企业发展的根本。其次,管理人员应提高对激励理念的认识,明确其在激发工作人员的热情等方面的作用,将激励理念应用在管理工作中来,提高管理工作的水平^[7]。

4.2 坚持公平公正的原则

不公平公正的环境会影响激励机制自身作用的发挥,因此,在应用激励理论加强对工作人员管理时,管理人员应坚持公平公正原则,确保工作人员可以认可各种激励奖励的发放,认为自身通过努力也可以得到领导人员的认可,以此激发员工的工作潜力,使其在工作中可以为企业的发展作出贡献。而坚持公平公正原则也会为工作人员营造良好的工作氛围,保证激励理论可以顺利应用^[8]。

4.3 丰富激励的形式

只使用单一的激励方式实践激励理念会使得工作人员认为该激励是其工作日常中本该所得的,导致该激励方式无法发挥其作用,难以有效提升激励工作的质量。在应用激励理念开展工作时,管理人员要认识到工作人员在精神、物质两方面的需求,丰富激励形式,在基础的物质激励基础上,对其进行精神激励,当工作人员作出有利于企业发展的举措时,管理人员要表达对其的认可,以此满足其心理要求。另外,要为员工提供晋升途径,提高员工的薪资待遇,进而不断提升激励工作的丰富性,提高企业管理工作的水平^[9]。

4.4 设置专职激励部门

在以往发展过程中,企业并没有将激励理念贯彻到自身发展中,没有成立专职激励部门,出现企业职能缺失的现象,对企业的发展极为不利。为完善激励工作机制建设,企业在提升管理水平的过程中设置专职的激励部门,以便激励部门可以观察工作人员的工作情况与具体要求,保证激励工作可以充分发挥其作用。另外,成立专业的激励部门也是对各个部门管理人员的监督,防止出现管理人员根据个人喜好及利益发放物质奖励的情况,可以为营造公平公正的奖励环境奠定坚实的基础。

4.5 充分了解员工的需求

每个工作人员都是独立的个体,其需求也是不同的,针对这种现象,管理人员在应用激励理念影响工作人员时,应加强对员工工作情况及生活情况的分析,认识到其需求,通过满足员工的需求对工作人员进行激励,可以实现激励目标,保证员工在受到激励后提升自身工作动力,以此提升管理工作的水平^[10]。

4.6 重视激励效果反馈

在激励工作中,管理人员只对工作人员进行激励,忽视工作人员在受到激励后的表现,这对激励理念的后续应用产生极为不利的影 响,管理人员应明确该问题对整体管理水平产生的负

面影响,通过重视激励效果反馈进一步提升激励理念的应用水平^[11]。在完成激励工作后,管理人员应对工作人员的工作表现及整体精神状态进行分析,如果工作人员在接受激励后一段时间内工作热情下降,就说明该激励措施出现问题,管理人员就要尝试使用其他激励措施对其进行激励,在尝试的过程中选择合适的激励方式,进而实现对工作人员的有效激励。

4.7 加强对企业管理人员的培训

激励理念是否可以充分的融入现代企业管理工作中,关键性因素是管理人员是否能够将该理论进行充分的利用,在明确相关因素对激励理念应用的影响后,企业应加强对管理人员的培训,为激励理念的科学研究奠定良好的基础。在培训工作中,应转变管理人员的管理思想,使其认识到激励理念应用的重要性,避免其管理中出现一味压榨员工的现象出现。而且应要求管理人员在培训工作中可以全面掌握该理念,对其应用工作进行指导,使其逐渐掌握激励理念应用技巧,保证激励理念可以充分发挥其作用,以此提升企业管理的水平^[12]。

5 结束语

综上所述,激励理论在现代企业管理中的应用能够在一定程度上提高企业管理的水平,在挖掘员工潜能,提高工作效率及质量、提高员工综合素质,促进共同发展、提升企业凝聚力,减少人才流失等方面均发挥着不容忽视的作用,能够促进企业在新形势下的进一步发展。在当前形势下,企业应明确激励理论在管理工作中发挥的积极作用,并正视以往应用中存在的激励方式较为单一、激励机制不够公平公正、激励效益不高、缺乏激励效果反馈等问题,并通过丰富激励的形式、充分了解员工的需求、设置专职激励部门、重视激励效果反馈等方式对工作进行改进,切实提高激励理论的应用水平,确保其能够在现代企业管理中发挥出自身应有的作用,进而实现现代企业管理质量的大幅度提升,为企业的长久稳定发展打下坚实的基础。

参考文献

- [1]童露.竞争性国有企业混合所有制改革中的经理人激励机制研究[D].云南大学,2016.
- [2]毕大伟.激励理论在现代企业管理中的应用研究[J].北方经贸,2018(12):141-142.
- [3]郭志宇.探究华为公司激励理论在企业管理中的应用[J].中外企业家,2019(05):148.
- [4]陶雪,郑志发.激励理论在现代企业管理中存在的问题及对策研究[J].广西质量监督导报,2019(08):38-39.
- [5]张彬杨.探析激励理论在企业管理工作中的整合运用研究[J].大陆桥视野,2020(09):63-64.
- [6]邵立刚.激励理论在现代企业管理中的运用探析[J].商场现代化,2020(18):121-123.
- [7]卿嫦婷.激励理论在现代企业管理中的运用分析[J].商讯,2020(30):116-117.
- [8]孟凡光.激励理论在企业管理工作中的整合运用实践[J].现代营销(下旬刊),2017(09):115-116.
- [9]杜晓哲.华为公司激励理论在企业管理中的应用[J].中国商论,2018(13):88-89.
- [10]王宇.激励理论在现代企业管理中的运用分析[J].商场现代化,2018(18):129-130.
- [11]邵秋勇.激励理论在大学生思想政治教育中的运用研究[D].东北林业大学,2015.
- [12]李慧娟.嵌入文化差异的人员激励体系对国际工程项目管理绩效的影响研究[D].山东大学,2019.