

企业管理中的员工激励问题探讨

李刚

(中国人民大学,北京 100872)

摘要:近年来,我国的市场竞争环境发生了很大的变化,竞争更加激烈,企业面对着更加复杂的市场。在这种情况下,企业若想在严峻的市场环境当中占据更加有利的位置,就需要进行不断改革与创新,适应市场的发展变化。企业要敢于打破传统,建立现代的企业管理模式,这其中,人力资源管理作为企业管理当中的核心内容,需要通过科学的人员管理模式,提升员工工作自主性,留住优秀的人才。其中最为关键的,也是员工最为看重的就是人力管理内容当中的激励政策,良好的激励手段不仅可以缓解员工的工作压力,而且也可以增强工作效力,提升企业凝聚力,挖掘员工潜能,为员工提供动力,对于企业来说具有至关重要的作用。基于此,本文结合员工激励对于企业管理的意义以及现存的问题,对如何提升激励有效性进行了重点阐述。

关键词:企业管理;员工激励问题;对策

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.31.056

引言

员工激励是企业管理中不能缺少的组成内容,也是执行企业战略目标、增强人力资源管理执行力,以及挖掘企业内部员工潜在能力的主要路径。与此同时,考虑到员工激励工作具备了一定的灵活性与特定性,激励形式更加多元化,需要根据不同岗位、不同职责进行细致的区分,不断完善激励体制,让企业的管理人员能够重视激励体制为企业带来的综合效益,从人力效力的提升中促进企业发展,避免出现人才的过度流失,不断激发员工工作潜力,使其能够将工作价值及工作积极性充分突显出来,让员工能够从精神方面得到更好的满足,以此来助推企业健康成长。

1 员工激励对于企业管理的重要意义

1.1 有助于提升员工工作自主性

员工的积极性会直接影响工作效力,而工作效力对于企业经营情况来说具有至关重要的作用,是企业管理当中不容忽视的内容。员工作为企业当中的重要主体,其工作状态与工作能力需要被不断激发,而完善的员工激励体制是最为直接和有效的办法,可以使职工需求期望在一定条件下得到满足。因而,可以将员工激励与人力资源管理工作进行融合,并结合企业战略目标和职工的要求与期望,设定激励体制。与此同时,也可以以职工专业及技能水准为参考依据,建立科学的培养方案,充分激活职工积极努力的工作态度。

1.2 有助于提升企业凝聚力

每个企业工作氛围不同,人力配置不同,企业文化也有着明显的差异化,但是企业凝聚力却是所有企业都需要关注的话题。通过员工激励体制的制定,有助于提升企业凝聚力。奖励的设定不仅可以针对优秀的个人,也可以给予优秀的团队,每个团队为了可以争得荣誉,为了能够得到认可,完成工作目标,会保持积极的工作态度,更加专注于工作,充分发挥团队的力量。而且员工激励工作的有效实施,能够改变不同的员工承担各自的工作内容,工作协同性较弱的问题,激励体制的运用,是提升工作效力的主要路径,让员工之间可以保持高频率沟通,进而增强企业总体的向心。

1.3 有助于挖掘员工潜能

每个员工的工作潜能是不可估量的,只要可以有科学的策略就能够激发出员工身上的能量,而在这个过程中,激励方案的制定需要以企业经济情况为依准,根据员工的实际需求,使激励策略可以贴合员工心理期望,能够为了获得奖励与荣誉,努力工作,继而突显激励体制的实际效能。

2 员工激励工作安排当中存在的问题

2.1 激励策略存在偏差

企业建立激励体制建设的初衷是美好的,但是如果发挥其优势,在执行过程当中出现偏差,就会影响激励体制所带来的结果,出现资金与精力的投入并未获得期望的成效。一方面,忽视了情感激励。一些企业会认为只要通过物质激励才能更好地调动员工工作热情,但是,随着时代的变化,员工对于工作所带来的情感力量也是尤为看重的,如果情感激励可以恰到好处,是可以使员工保持乐观向上的工作状态,当工作中遇到问题时,好的状态是能够提升问题处理效率的,而如果是消极情感便会出现无心工作的问题。另一方面,激励即奖励。当激励过多或者是已经成为普遍现象,会让员工存在理所应当的感受,在取消或者是调整阶段,反而会起到反作用效力,出现怨言,在激励的同时还需要有约束,两者高效配合才能更好开展员工激励工作。

2.2 激励方式统一化问题

由于不同企业内部的组织架构不同,会划分多个部门,不同部门不同职位员工实际需求存在差异,如果所创建的激励方式是固定的或者是统一的,表面看起来是公平的,但实际并不科学。同样的激励办法并没有遵从个人化设定要求,难以起到针对性的激励效果。而且,不同部门具体职能不同,销售团队是企业的盈利来源,激励方式要更加多元化,而一些行政部门更多的是为企业内部提供服务的部门,激励方式要看重跨部门评价。而且岗位级别不同,激励力度也需要有所调整。

2.3 激励工作存在盲目性

一些企业的负责人在没有全面把控员工情况时,就开始推进员工激励工作,这种会使激励工作存在严重的盲目性,很多激励内容都会停留在理想化与理论层面当中,实效性较差。还有一部门企业会直接将其他企业的激励方式进行模板化应用,并没有结合自身企业文化与员工特点。所以,激励工作独特性较强,需要做好完备的准备工作,对员工实际需求进行详尽的调研,使最终的激励策略发挥出积极的作用,还要随着企业经营目标的变化而进行灵活性调整。

2.4 激励管理意识薄弱

员工激励工作并不只是激励方案的设定以及激励形式的创建,还需要重视激励管理工作,其中涵盖了前期调研工作以及激励反馈、激励效果的评估工作。很多企业激励工作得不到有效落实,就是因为忽视了科学性管理,而且一些企业受到以往激励管理模式的影

响,不愿意投入过多的精力,认为业绩管理才是更为重要的,这种难以刺激员工的工作热情与工作欲望,很多工作任务并没有认真对待,甚至会提高员工离职率,使员工没有归属感,不利于企业的人力资源管理工作的高效推进。

3 提高员工激励有效性的主要策略

3.1 应用激励理论创新企业文化

良好的企业文化对于一个企业的发展与经营是至关重要的,而且企业文化也是影响员工工作效率与状态的关键影响要素。在企业文化中,激励理论是一项重要的表现方式,所以,在建立企业文化时,要融入激励理论,优化企业内部环境,使得员工能够在企业文化正确导向的影响下,改变工作懈怠、不良的工作习惯等问题,提高员工工作热情与自主性。激励理论可以让企业文化的渗透程度与渗透效果更强,不仅可以规范工作习惯,明确工作目标,还可以在一些物质激励中,为员工提供基础保障。另外,企业还可以开展体育活动或者是竞赛活动,进行激励安排,加强团队协作力。

3.2 激励方式的多元化应用

对于员工激励方式要保持创新意识,让激励策略更加丰富,针对性更强,不断强调其多元化特征,提升激励工作效率与影响力。一方面,需要充分融合企业总体经营目标,对不同岗位、不同级别的员工分别制定激励方案,不仅要有物质奖励,还需要有精神奖励,在这个过程中,融合考核体制,对激励内容进行量化。另一方面,需要以员工实际需求选择激励模式。当前在人才吸纳当中,年轻化趋势明显,而年轻人的职业规划与思考方式,以及对工作的要求是不同的,所以,要更加重视激励形式的革新,负责人应当与员工多沟通、多交流,对员工想法进行全方位了解与掌控,针对员工所需制定个性化激励办法。对于现代企业而言,还可以将事业激励、能力激励等理论考虑在内,秉承着人尽其用的原则,确保每位员工都能发挥出自身的优势。有领导能力的员工,可以提拔到管理岗位,为其提供施展才华的机会。技术型人才,鼓励他们到技术岗位发展,为企业创新发展提供人才上的支持,这是解决人才矛盾的有效办法。所以说,所有的工作都要围绕着个性化激励内容进行推进,尽量满足员工所需,从而不断提升激励效果。

3.3 充分运用绩效管理优势

从日前情况来看,经过编制企业的绩效目标、部门的绩效目标、员工个人的绩效目标,可以促使企业得到健康的发展,为企业内部员工职位的晋升指引方向,同时,也是激励工作的重要前提。员工激励与绩效管理的融合,可以促进企业资金效益的提升,经过绩效指导和沟通,不仅可以对优秀员工进行奖励,还能够在极短时间内察觉到本部门工作人员中出现的问题,以此提醒下属职员对个人的错误工作行为及时做出更正,而工作人员经过对个人工作态度、工作方式等方面做出的改进,获得应有的奖励,能够确保绩效目标的达成。与此同时,绩效考评结果也是激励的主要参考内容,客观性的评价以及正视员工对于部门或者是企业的贡献值,嘉奖绩效考核成绩优异的部门以及努力工作的职员,使其能够再接再厉,还可以更好督促绩效考核成绩落后的部门、工作态度较差的员工,使其能够自觉找出问题所在,并且选用有效措施将问题处理好。这样才能在维持企业照常运营生产的基础上,同步提升企业和员工的绩效收益。

3.4 保持公平性原则

员工激励工作的开展目标,最为重要的就是增强员工工作热

情,通过奖励的模式刺激员工努力工作,能够为企业带来更多价值,同时,也是留住人才,稳定员工的一种有效形式。在员工激励工作具体实施阶段,必须注重其公平性原则,能够让工作较为优秀的员工获得对应的心理或者是物质上的满足,如果出现不公平的问题,就会打消员工的积极性,影响工作,尽量避免员工出现不平衡的心理状态。所以,要明确激励标准、考核标准以及惩罚标准,提高透明度,能够让员工直接的了解激励政策,按劳分配,确保其合理性。

结束语

总体而言,企业需要通过制定科学的激励体制、创新激励模式、融合企业文化、围绕着公平性原则,合理运用绩效管理优势,提升员工激励工作的有效性与可行性,不仅能够让员工保持自主积极的工作状态,获得对应的奖励,还可以增强企业在人才市场当中的竞争力,实现企业与员工的共赢局面,留住想要的人才,助力企业健康发展。

参考文献

- [1]李潇.企业员工激励机制存在的问题及对策探讨——以农村信用社为例[J].中国民商, 2019, 000(010):P.261-262.
- [2]张婷.企业人事管理中员工激励机制的构建策略[J].企业改革与管理, 2020, No.387(22):107-108.
- [3]石云汇.当今员工激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].新商务周刊, 2020, 000(003):176.
- [4]姜峰.企业管理中激励理论的应用分析[J].科技经济导刊, 2020, V.28;No.705(07):240-240.
- [5]徐培春.激励理论在企业管理中的运用研究[J].经济与社会发展研究, 2020(4):0151-0152.