

# 企业人力资源管理中激励机制的应用

李明

(山东省国有资产投资控股有限公司, 山东 济南 250014)

**摘要:**现阶段,市场经济的快速发展,也激发了企业人力资源管理的同步提升,由传统的激励模式也发展到如今多措并举的激励模式,激励理论的应运对于企业在人力资源管理中的效用是显而易见的,但是由于一些客观存在的原因,目前的激励模式还是存在着如方法单一、缺乏创新、缺少针对目标精神方面的激励等问题,本篇文章从大时代背景下,首先简要介绍了激励机制的主要分类及常用理论,对当前现状进行了简要概述,继而具体分析了企业在人力资源管理中激励机制存在的问题,并针对相关问题,提出了可行性措施,帮助企业更好地应用人力资源管理中的激励机制。

**关键词:**企业;人力资源管理;激励机制

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.31.082

**引言:**随着当代经济的快速发展,我国的市场经济的发展态势也越来越好,对于关键性人才的培养工作在企业管理中所处的重要位置日益凸显,只有真正发挥好关键性人才的作用,企业才能更好地进行可持续性发展,与此同时企业内对于关键性人才的要求也随之提升。因此,如何充分的激发企业员工的工作潜力成为了各企业内部的重要实施工作,企业需要依靠自身来创立一套可以顺应新时代新发展所需要的人力资源管理激励机制。

## 1 人力资源管理中激励机制的应用现状

### 1.1 激励机制的意义

首先需要说明的是,激励并不是奖励也不是惩罚,更不是奖励与惩罚的结合,激励机制,顾名思义就是运用于提升员工工作动力、使得企业进入可持续性发展的良性循环的奖励激发机制,在社会经济的飞速发展之下,企业人力管理的不断变革,为了能够长久地使员工安心在企业工作,减小员工的辞职率以及跳槽概率,企业在日常管理中不断摸索实践激励理论,以自身员工为中心,帮助企业员工获得成长与蜕变并成长为企业的关键性人才,切实地提升企业员工的工作幸福指数,对企业的认同感以此来调动企业员工的工作态度提高工作效率,增强企业整体的凝聚力与创造力。一般情况下,企业采取的是物质奖励的措施来鼓励企业员工更好地投入到日常工作中,以更高的热情投入工作来换取更好的工作效率;在精神鼓励方面,企业管理者也会在进行会议的时候对表现好的员工进行表扬,已达到精神激励的作用。

### 1.2 激励机制的主要分类及常用理论

**1.2.1 内容型激励理论:**内容型激励理论中包括了需求层次理论、成就需要理论、双因素理论等。

**1.2.2 过程型激励理论:**过程型激励理论中包括了期望理论、强化理论、公平理论、目标设置理论。

上述两大类中最常用就是公平理论,在企业内实际应用的过程中,激励机制最需要注意的地方就是要保证在给予表现优秀的员工奖励时要保证相对的公平性。避免出现由于个人的主观判断失误而造成不必要的误会,要让员工感受到企业的公平公正。

### 1.3 企业应用激励机制的现状

#### 1.3.1 激励机制缺乏有效性

就日前市场经济背景下的企业人力资源管理来说,企业在实施激励机制的同时没有真正地了解到企业员工内心中所真正需要的激励措施,好钢没有用在刀刃上,没有对激励措施进行合理的事后评估分析,来判断这种激励措施是否真的有效提高了员工的工作积极性。从而导致激励机制无法落到实处。只有真正地有利于员工的

发展利益,才能真正地发挥出激励机制的作用,才能真正对企业的发展起到一定的作用。

#### 1.3.2 企业员工忠诚度有待提高

在如今的职场中,最常见的就是浑水摸鱼的上班钓鱼族,这类员工思想上比较保守,没有很好的创新创造意识,安分于自己所处的工作现状,不想做出改变,非但对企业创造不了多大的利益还会带坏企业内部的工作风气,还有一种员工由于担心办离职时需要付出高昂代价,本着混过一天算一天的想法藏匿于企业的各个角落,只处理表面工作,给企业运转埋下大量隐患。

#### 1.3.3 员工对于企业工作的幸福感至关重要

企业要做的是正确应用激励机制来提升员工对于企业的幸福感,但有些企业盲目的认为通过实现员工的一些小需求或者是给予一些小奖励就可以万事大吉。但这样的方式方法也并不一定会减少企业员工的离职率,也不一定就能够提升受奖励员工的工作积极性,因为单纯的物质奖励别的企业也可以获得,员工会认为自己没必要在一棵树上一直待着。企业不妨试试从提升员工衣食住行相关的方面入手实施激励措施,如果实施得当的话,可以很大程度的提高员工对企业的认同感幸福感,愿意在企业内扎根,扑下身子来为企业的建设发展做出自己的贡献,将自己的发展与企业的发展绑在一起,共同进退。

## 2 企业人力资源管理激励机制的应用与不足之处

### 2.1 激励机制方式方法单一

根据调查发现,绝大多数的企业在激励机制的实施过程中所采用的方式都较为单一,在实际运用激励理论的过程中存在着诸多问题,因此企业的激励机制所取得的效果并未达到预期的期望。在一个企业中,各部门各层级的员工都有着不同的理想追求,有的人希望得到物质上的满足,有的人希望得到精神上的褒奖,所以企业应当根据每个人的需求不同而采取不同的激励方式,可是目前的情况时企业在激励机制的实施过程中只采用物质奖励,却忽视了精神褒奖,这样的激励方式对于想要得到物质奖励的员工来说是可以有效提高他们工作积极性的,但是相对于不看重物质奖励更希望得到精神上褒奖的员工来说,这样的激励方式不仅无法激发他们的工作热情,还会因为自身没有得到自身所希望的精神奖励,从而产生消极的工作态度,导致自身的工作效率降低,日复一日,要么会选择跳槽另做打算,要么对企业的发展造成不良影响。企业激励方式方法单一还体现在进行物质奖励时吃大锅饭的情况,一个团队负责完成一个项目,最终进行奖励时企业负责人往往会不论团队人员职位高低以及岗位付出程度来进行奖励,所有的人都得到一样多的奖励,那

么势必会使得劳苦功高的员工心里有想法,在下次完成任务时,不愿意过多去付出,只管自己的一亩三分地。

### 2.2 企业激励机制作用发挥不明显

由于企业内部的管理者对于激励机制的认识不够全面,没有清楚地认识到培养优秀员工的过程中激励机制所产生的重要作用,管理者往往片面认为,激励不是一种小奖励、小表扬,是某一位员工做出表现好的对于公司有利的举动后得到的简单奖赏。正是由于这种思想上不重视,所以每次的激励措施都浮于表面,没有落到实处。而这种形式主义类型的激励措施,不仅不会让员工提高对企业的认同感,还会降低员工的工作积极性,时间一长,就会使得员工养成磨洋工的工作作风,无法为企业带来高效的工作效率。

### 2.3 忽视精神上的激励

随着社会经济的飞速发展,人民群众的生活水平得到明显提升,人民群众在生活中享受着高物质水平带来的方便快捷的同时也开始追求精神上的满足感,无论是在工作中还是在生活中,精神满足已经成为一种生活的动力与追求,员工在工作时不仅仅想着要获得合适的薪酬,还追求着在工作中获得单位的认同感,获得身边同事的认同感,这就要求企业管理者要善于使用精神激励的手段来达到员工精神满足的目的,但部分企业管理者激励方法过于简单,仅仅是一句口头上表扬或者是由小组长代为传达,没有重视被表扬者的感受,使得员工产生企业对自己不重视不当回事的想法,对企业失去归属感认同感,最后做出消极怠工甚至跳槽的结果。

## 3 企业激励机制提升对策方法

### 3.1 完善理论基础,做好激励理论应用

激励机制的实施是促进企业内部员工提升工作效率与质量的重要方法,企业可以通过激励的方式来保证自身与员工的可持续性发展,激励与鼓励不同,激励分为物质激励与精神激励,并且激励可采取多种方式方法。在新的发展模式,企业对员工的激励管理机制得到新的优化,将原本单一的激励方法物质奖励转变为物质奖励与精神奖励并重的奖励机制,不仅提升了人力资源过程中制度的规范化,也提升了管理过程中的人性化管理。企业应当利用激励机制更好地带动各部门员工的工作主动性,提高员工在企业内的认同感,提升员工主人翁意识,同时在制度制定上要保证每一个部门的员工在自己的岗位上都可以享受到同等的民主的工作环境,使得员工可以在自己的工作岗位上充分的发挥自身才能,为企业提供优质的劳动力人才,为企业的可持续性发展贡献自己的一份力量。

### 3.2 激励方式创新多样

激励方式的多种多样是提高员工工作积极性的必须条件,常见的物质激励方式有给员工发放伙食补助、定期团建、年底旅游、发绩效津贴等,有条件的企业还可以对员工提供持有企业股权这样的物质奖励,这样的物质奖励在满足员工日常物质需求的同时还可以提升员工的生活质量,侧面体现出此员工在单位的价值,提升员工的自我价值实现。还可以开展一些活动来刺激员工的工作积极性,让员工积极地参与到活动中来,还可以培养部门内员工的团队精神与员工间的默契配合,提升部门内工作氛围。激励的最终目的是为了通过满足员工的物质或精神需求,来提升员工对企业的认同感与参与感,鼓励员工更好地在自己的工作岗位上发光发热。

### 3.3 完善企业内部监督体制

完善优化内部激励机制固然重要,但优秀的激励机制也是需要专门进行监督督促才能确保真正的落到实处,监管部门在监督过程中要及时做好各项记录,确保做到监督过程透明公正,对于监督过

程中发现的不合理的情况,要及时进行反馈,同时在进行监督的过程中,还可以与员工交流员工对于激励机制的看法,得到企业员工对激励机制的反馈,从而获得激励机制在企业内所取得的成果反应。

### 结束语

综上所述,企业人力资源管理中的激励机制是人力资源管理的重要组成部分,各企业应当充分考虑自身发展情况,从自身条件出发,优化内部激励方式方法,创建出对自身发展合理有效的激励机制。本篇文章具体分析了企业人力资源管理激励机制中的激励机制方式方法单一、忽视精神方面的激励和没有发挥好激励机制的作用等问题,相应地提出了改进方法,如做好激励方式方法的创新工作、完善企业内部监督体制,做好精神上的引导以及完善理论基础以及发挥好激励机制的作用。企业管理者要及时了解企业内员工的思想变化,时刻注意增强企业内各部门间的凝聚力,顺应新时代背景,深化企业体制改革,调整人力管理模式,构建通畅内部沟通渠道,树立正确的企业文化与形象,才能在日新月异的社会发展进程中永坐潮头。

### 参考文献

- [1]王凡.企业人力资源管理中的激励机制探析[J].中国中小企业,2020(09):183-184.
- [2]秦绅翔.企业人力资源管理中的激励机制[J].财富时代,2020(08):162-163.
- [3]施易辰.激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].人力资源,2020(16):144-145.
- [4]王哈临.企业人力资源管理激励机制探究[J].中国市场,2020(18):89-90.
- [5]洪德伟.企业人力资源管理中激励机制的应用分析[J].现代经济信息,2020(12):47+49.
- [6]范莹.浅析激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].现代经济信息,2020(12):20-21+23.