

企业人力资源管理中的激励机制分析

姚青

(对外经济贸易大学国际商学院,北京 100029)

摘要:知识经济发展背景下,将企业之间的竞争转变为以人力资源为基础的竞争。人才在企业的发展领域中所凸显的作用不可忽视,人力资源管理工作实施过程中搭建良好的激励机制,这可以从根本上激发员工工作的积极性,让企业在开展工作过程中获得针对性服务。人力资源管理中的激励机制不容忽视,通过对员工工作积极性的激发,让员工自身的运用价值对全面升华。人力资源发挥巨大的激励价值,这可以让企业更好地留住人才,将系统性的发展模式进行稳定搭建,以此让企业发展变革得以完善,拥有较强的核心竞争能力。

关键词:企业;人力资源管理;激励机制

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.34.082

人力资源在企业的发展领域是重要的战略核心引领,让企业在竞争环节中展现出十足的优势。形成完善的人力资源管理工作体系,发挥激励机制的作用,主要目标是留住人才,让企业拥有一定的凝聚力,更好为各项工作的开展带来相应的参照和支持。企业在内部搭建完善的人力资源激励体系,将员工自身潜能充分挖掘,调动工作人员工作热情的情况下,更好地发挥出激励机制的价值,以此为企业可持续发展提供准备和参照。

1 人力资源管理中激励机制的意义

1.1 提升员工工作能力

人力资源在企业的发展过程中成为十分重要的内容,形成合理的激励机制,让各个部门之间获得良好的联系。企业在激励和惩罚模式结合的情况下,会加强员工的评价和考核,以此让企业经营发展获得相应的条件支持。员工可以在拥有压力的情况下更好地调整自我,彰显出自身实际作用。人力资源管理工作开展之下可以促使员工更好地融入工作领域中,以此带动企业健康发展和进步。

1.2 留住企业内部人才

市场竞争十分激烈的背景下,企业发展过程中必须将人力资源视为重要方面。因为人才成为企业在市场上站稳脚跟的重要因素。所以,必须关注人力资源价值。在人力资源管理工作实施当中通过激励机制的稳定落实和运转,能够带动企业更好地发展,以展现出鲜活生命力为根基,将高素质人才留住。主要是因为企业会在给予员工奖励的情况下,让员工拥有相应的精神支持,在面对工作的时候就会充满信心。而且,员工通过接受鼓励和奖励,能够在企业发展过程中找到属于自己的准确定位,以此让企业内部获得十足的人力资源动力。

1.3 顺应现代企业发展

市场经济发展背景下,要满足现代企业的发展要求,能够根据企业具体情况创设激励制度。通过完成企业发展目标,能够凸显出员工的工作积极性和主动性,由此加强创造能力的发展和进步。人力资源管理工作开展的时候,将企业发展环境进行优化,在科学合理的管理模式下,为带

动企业发展提供坚实的方向。所以,合理地激励机制确立,会让现代企业发展朝着良好方向运行。

1.4 带动企业管理工作进步

企业开展工作的过程中将管理工作视为重要方面,企业的各项管理工作都是不容忽视的。人力资源管理开展的时候将现代企业发展视为关键,让企业管理核心有效凸显。通过激励机制的稳定打造,让管理工作变得更加全面,将人力资源模式和实施运用的实施变得十分优质。企业管理工作由此拥有进一步推动的机会,将带动企业的综合水平更好地提高。

总之,企业人力资源管理工作实施过程中必须将激励机制稳定确立,这所发挥出的重要作用是不容忽视的。企业内部工作人员将激励机制视为关键方面,对其有着一定的准确认识和定位,更好地发挥激励作用和价值之下,让企业人力资源管理开展更加完善,以此真正地促进着企业的全方位进步。

2 企业人力资源管理中激励机制存在的问题

现阶段,企业人力资源管理工作实施当中激励机制方面涌现出一定问题。比如,在思想意识上并未加强对激励机制的认识,导致人力资源管理工作开展未得到重视和关注。同时,在激励形式单一和激励体系不健全的情况下,都难以发挥人力资源管理的作用。所以,必须要将激励机制合理的确立和完善,首先要做的就是对激励机制当中所涌现出的问题开展详细分析。具体如下:

2.1 激励机制认识不充分

有的企业在实际发展过程中会关注人力资源管理工作,但是却忽视了激励机制在人力资源管理过程中的重要意义。领导和管理人员并没有将激励机制稳定构建,缺乏多样化的激励形式。同时,工作人员只有在良好的激励支撑下,才会更加认真和有效地投入到工作领域中。所以,企业内部针对激励机制没有形成充分和准确的认识,这会让企业工作开展陷入一定困境中,并不能整合激励工作和模式,这对于企业的发展来说也是一种阻碍。

2.2 激励机制形式单一化

有些企业在进行激励制度确立过程中,出现形式单一化的问题和不足。比如,很多企业运用薪酬、奖金、节日礼物发送等物质激励,但是却缺少运用情感、竞争等其他形式的激励方法。物质激励对于员工产生了很大的重要意义,但是也不能缺少领导的关怀和认可,在精神奖励和物质激励结合的情况下,才会更好发挥出效果好作用。因此,必须要对激励的机制形式进行全面更新和优化,满足员工的实际个性化需要。

2.3 缺乏完善的激励制度

企业激励制度缺乏科学性,制度制定过程中主体是管理人员。实际工作开展的时候,有些管理人员在没有把握系统性的激励机制理论之下,没有合理和完善的激励机制,缺乏与现代实际相吻合的内容。然后,在原有知识和管理经验的约束之下,加之不了企业和员工需要,出现了激励机制确立不够系统和全面的问题。在此情况下,激励机制并不能发挥出作用和效果,难以展现出相应的作用。

2.4 绩效考核和评估不足

绩效考核和评估工作开展对于企业人力资源管理工作实施提供了坚实的保障和支持。但是,企业内部缺乏良好的保证举措,未能针对绩效考核和评估工作进行重点更新,缺乏全面性的评估和考核分析,这让员工在自我升级和解决问题的过程中缺少希望和机会。

总之,在企业人力资源管理工作实施中开展激励机制的时候,必须要对其中所存在的不足进行合理解决和完善,整合相应的激励体系和模式之下,更好地带动企业人力资源管理发展。

3 企业人力资源管理中的激励机制运用策略

企业人力资源管理工作开展当中必须将激励机制的价值充分体现出来,让员工拥有一定的激励管理引导,能够在企业发展中感受到管理的力量和实际意义。所以,企业必须将人力资源管理工作稳定开放和优化,通过打造符合激励机制稳定运转的体系和方案之下,更好整合人力资源管理工作的实际价值。

3.1 树立人才为本的激励理念

企业人力资源管理工作实施过程中,必须要以正确和新型的激励理念制定为基础,将人力资源管理工作进行升级打造,要从人本理念为出发点,以此关注以下几个方面:

3.1.1 关注人才力量。现阶段企业在实际发展过程中,人才成为了十分重要的核心竞争力量,凸显出人才的作用和价值之下,让人才的作用充分体现。企业想要在市场竞争中稳定立足,获得良好发展体系和模式,就必须贯彻落实人力资源管理工作,将人才为本的思想稳定确立。在这一思想的积极指引下,会让员工参与工作过程中形成一定归属感,由此保证企业的核心竞争素养得以发展和提高。这一理念稳定实施之下就会更好地带领企业朝着良好方向发展和前进。所以,企业紧紧把握思想意识,在关注人力资源管理应用效果和价值的情况下,将激励机制的稳定模

式稳定构建和更新,这让企业在未来发展中形成了有力的支持和参照。同时,将合理激励举措有效开展和运用,让人力资源在分配上变得更加合理。

3.1.2 树立竞争意识。竞争主要是个体或者集体为了某一个目标而进行了促进和对抗活动。竞争在融入到企业发展领域中,就可以让人力资源的价值和意义充分凸显出来。这也是从根本上将激励机制理念有效更新的关键方面,把握具体操作的情况下,从公平、公正和公开角度入手,能够将工作有效处理和完善,以此更好地引导员工端正态度,形成良好的工作成果。竞争机制思想意识的确立背景下,让工作人员处于良好的工作环境中,在发挥出竞争意识和作用过程中,将管理工作打造新的发展局面。

3.2 全力制定多元化激励举措

3.2.1 实施物质激励模式。物质激励是最为基本的形式,在这让企业员工拥有了一定力量支持。同时,物质激励也是员工生存的基本要求。在此情况下,企业就要紧紧围绕这一关键点,将工资制定、福利规划和奖金创设等进行有效措施完善,在此情况下就可以更好满足工作人员的物质需要。然后,在多元化激励举措实施之下,企业领导和管理人员走进员工内心,关注员工实际需要,以此作为奖金、工资薪酬制定的重要依据和参照。

3.2.2 满足精神激励需要。企业加强精神需要的指引,能够在物质和精神奖励结合的基础上,发挥出表彰大会、奖金奖状结合等形式,让员工获得精神激励满足。在此情况下,企业可以通过颁发证书或者奖杯等模式,让员工认识到自身在企业发展过程中所占据的重要地位和价值。同时,通过员工精神奖励,发挥优秀员工带头模范作用,让其他员工学习和赶超,让企业内部形成浓厚的良好发展氛围。以真实完善的精神激励为出发点,让员工内心世界得以优化,更好地在鼓励和支持下,找到自我升华的机会^[4]。

3.2.3 关注员工职业规划。每一个员工在企业发展过程中有所成长,这才会更好地指引员工前行,并为企业创造出更多的财富和力量。关注员工成长计划的稳定实施,能够以有效培训和岗位提升模式为基础,让员工在职业发展上获得一定参照和支持。比如,在制定员工工作目标的情况下,员工达到了相应的标准,领导人员就可以针对员工进行技能提升培训,以此给予员工薪酬等方面的奖励和支持。这从根本上为员工日后升职提供了准备和参照。同时,为员工创设职业成长计划,主要目标是让员工拥有自我提升的机会,让企业获得充足的管理人员储备,最终将成长和激励紧密联合在一起。

3.3 构建完善的激励机制模式

3.3.1 柔性化薪酬制度。柔性化薪酬机制确立的情况下,就会更好地吸引更多优秀人才。所以,企业开展人力资源管理工作的过程中对薪酬机制稳定确立,并引起十足的关注和重视。企业在立足员工具体需求的情况下,能够从员工思想和个性化要求,由此加强薪酬机制的稳定确立和

完善。在薪酬制度创设过程中可以让员工融入其中,这彰显了民主地位和按机制,让企业和员工之间双向互动,以此更好地落实人力资源管理。在两个主体之间形成了信任和认可的状态,就会随之加强员工工作的积极性,让其在工作开展中形成一定效率。之后,将企业在决策过程中所展现出的内容提供相应参照。除此之外,企业还针对良好发展的薪酬机制进行有效借鉴,在按照自身情况做好薪酬制度确立之下,让激励机制的实际效果大大增强,以此更好彰显出人才的竞争价值。

3.3.2 实行针对性激励,激励机制个体差异化。激励制度稳定确立过程中,要体现个体差异化。不同个体在实际发展过程中所需要的激励方式存在不同。同时,员工兴趣和实际成长环境也会对激励措施实施效果形成一定影响。在此,企业给予员工奖励的情况下,就应该从员工不同特点入手,将激励制度实行差异化处理模式^[2]。比如,从技术人员、管理人员、销售人员等要拥有不同的激励机制,以此满足每一个人的发展需要,更好推动企业人力资源管理工作的稳定落实。

3.4 营造良好的企业文化氛围

良好的企业文化氛围有效营造,会让企业在实际运营过程中获得激励模式的支撑,让员工感受到企业的发展魅力,找到属于自己个性化的出路和进步模式。在此,企业必须要制定良好的文化氛围,应该从以下几个方面入手:

3.4.1 给予企业内部员工一定的尊重。员工在企业当中开展工作,不仅要获得个体经济收入,还要在从事工作的情况下拥有尊重和理解。这是从精神层面上满足员工的重要支持和保证。企业进行人力资源管理工作的時候,必须要给予员工尊重和支持,可以为员工带来良好的企业文化环境,让员工在轻松和舒心的环节下更好成长和进步。员工管理工作实施过程中要将员工的尊严视为重要方面。同时,员工在认真工作的情况下能够有所收获,在企业发展中拥有自己的地位,那么企业就不会轻易出现人员流失的现象。

3.4.2 发挥竞争合作作用,体现个性化和团队精神的重要价值。在激烈的市场竞争领域当中,企业为了朝着可持续性方向前进,就需要拥有员工的支持和认可。员工充分发挥自身的能力和作用,让智慧和才华为企业的进步做好准备。同时,员工积极进取和发展,能够在勇敢攻克困难的情况下,也会在公正、公平的基础上,更好加强人才管理工作发展,让其展现出实效性和意义^[3]。

结合以上可以看出,员工处于具有良好文化氛围的企业中工作,就会找到自己准确的定位,也会收获凝聚力和归属感。然后,在企业文化的熏陶和感染下,拥有对企业发展的准确认识,以此将个人发展和企业发展紧密结合,让人力资源管理开展更加完善,实现可持续进步和成长。

3.5 完善绩效考核和评估体系

企业绩效考核和评估体系稳定搭建的背景下,让企业

激励机制稳定运转,以此发挥出重要的前提条件和关键作用。倘若难以做好企业员工的绩效考核和评估指引,则并不能更好地释放出激励机制的具体价值和韵味。所以,企业要从不同的岗位入手,关注岗位实施情况将其作为依据的情况下,让工作人员拥有相应的任务支持。搭建工作完成记录模式,根据员工具体工作情况进行对应分析,以此形成等级评定模式,这可以将员工自身真实情况进行重点反映。绩效考核评估工作实施的情况下还可以落实人本思想,主要是让员工提出自己的意见和看法,在拥有了发言权的情况下,就会增加员工对企业的信赖和认可。与此同时,将绩效评估考核更好的升华,在企业在实际运转中找到方向。另外,在考核模式实施过程中还需关注工作人员的专业技术和综合素质,以此完善评估工作的实际内容和体系,这会实现员工评估工作的稳定发展和运转^[4]。最终,以良好的考核形式和内容升华企业发展,让人力资源管理工作朝着现代化方向前进,以此收获坚实的力量和十足的信心。

总之,企业发展过程中人力资源管理是十分关键的作用,创设完善和健全的激励制度,这可以彰显出员工工作的积极性和主动性,同时也会更好地提升企业经济效益。企业必须不断完善人力资源管理工作的,以崭新的理念和绩效考核形式为指引,打造优质人力资源管理工作的体系,让企业拥有一定经济效益支持。

4 结论

综合以上分析,企业人力资源管理工作的实施过程中要将激励机制所发挥出的价值重点凸显出来,激励从本质上来说是复杂的一个系统过程。企业内部管理工作人员要整体上关注企业的发展和未来情况,然后立足总体目标,将多样化奖励形式运用,并配备完善的激励制度。通过多种举措的配合和统一搭建,让整体激励效果大大增强。加强激励制度的高度重视和完善,通过激励让员工参与工作的积极性和主动性得以提升,最终发挥激励机制在人力资源管理工作中的实际作用和意义。

参考文献

- [1]陆博.企业人力资源管理中激励机制的应用——评《企业人力资源管理师》[J].热带作物学报,2021,42(07):2136.
- [2]李翠平.员工激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].中国市场,2021(30):100-101.
- [3]刘伟.激励机制在企业人力资源管理中的应用分析[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(11):1-3.
- [4]戴静.企业人力资源管理中激励机制的应用策略探讨[J].中国管理信息化,2021,24(08):163-164.

作者简介:姚青(1985,8,2-),女,籍贯:北京,对外经济贸易大学国际商学院在职人员高级课程研修班学员。