

企业人力资源管理激励机制构建研究

裴丽蕊

(河北省滦州市小马庄镇人民政府,河北 唐山 063700)

摘要:在我国经济不断发展的背景下,也逐渐涌现出了一批具有良好效益的企业。而在企业内部的运行当中,人力资源管理发挥着重要的作用。尤其随着社会对人才的重视,以及人的因素在企业发展中起到的关键性作用,使得人力资源管理在企业中的地位也有了很大的提升。但就目前来看,很多企业在人力资源的管理上缺乏有效的激励机制,难以调动企业职工的积极性,从长远来看,这必将导致企业人才的流失,企业对人才吸引力的下降,以及由此带来的企业在市场竞争中的失利。因此,本文分析了激励机制的概念,阐述了激励机制在人力资源管理中的作用,分析了人力资源管理中激励机制存在的问题,并基于此给出了具体的企业人力资源管理激励机制构建的策略,希望能够对大家有所启发。

关键词:激励机制;人力资源管理;作用;措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.28.106

前言

当前,我国的经济朝着更好的方向发展,企业现代化的水平也在不断提高。我国社会主义市场经济的发展,得益于国有企业、民营企业的大力推动。现代化的企业在经济发展中扮演着越来越重要的角色。而在企业管理当中,尤其是大中型企业,人力资源管理是非常重要的。我们都知道,任何岗位、任何工作都会不可避免的呈现懈怠,而如何更好的激励企业员工,使其具有较高的工作积极性,一直是企业人力资源管理的重要问题。有效的激励措施可以确保企业的快速的、稳定的发展,建立完善的人才激励机制能够员工的积极性不断提升。因此,探究企业人力资源管理激励措施是非常有必要的。

1 激励机制概念分析

在现代企业的管理当中,激励具有很重要的作用。而所谓激励机制,指的是企业管理者根据员工心理激发其潜能,使其更加积极地投身工作之中,使工作效率得到提高的方法、措施。当前,我国经济发展正处于转型期,各大企业也开始进行大力的改革,以提高企业的市场竞争力,提高企业内部和外部的活力。在企业中,有效的利用激励机制,能够充分调动企业员工的积极性,促使员工更加积极地完成自己的工作,由此充分发挥企业发展中人的因素的作用,使企业良性运转,使企业获得可持续性的发展。

2 激励机制在人力资源管理中的作用

2.1 激励可以挖掘人的潜力

人本身具有很大的潜力,但这种潜力一般情况下并不显现。因此,挖掘员工的潜力就成为了企业人力资源管理中的重要内容。通过引入有效的激励机制,人的潜力可以得到一定的发挥。激励机制通过作用于每一个个体,能够使得企业员工的整体素质得到极大的提高,在工作中员工发

挥自己的潜力,取得较大的工作成就,其实也是自身价值的一种实现,使员工能够在企业中感受到被重视,感受到自己的存在,这同样是对其一种巨大的激励。比如,日本著名的索尼公司,就鼓励基层的员工对本公司的产品建言献策,风靡世界的随身听便由此诞生。基层员工的意见被重视,他们的潜力也由此得到挖掘。因此,对待员工就要引用有效的激励机制,以此来调动员工对工作的热情。对于企业来说,好的企业管理需要引进有效的激励机制,这样可以帮助企业往更好的方向发展。

2.2 激励以员工需要为基础

每个人都有欲望,都有需要,这些东西是人动机的产生源泉,一个人无欲无求,也就没有了奋斗的欲望。如果一件事情关乎到了个人的利益,必然会引起其深刻的关注。而在企业中,通过有效的激励机制,可以使工作中遇到的困难和挑战化为激励自己的动力。员工对美好生活的追求是激励机制发挥作用的重要基础。员工为了实现自身的生活需求,才会有良好的效果。企业想要有更好的发展就要满足员工的基本需求,这样也会使员工有更高层次的进步。只有员工认可了,激励机制才是真正有效。企业要站在员工的立场上去了解员工真正需要的,然后建立有效激励的机制。

2.3 科学评价是激励的保障

在企业内部,少不了对员工的评价,只有建立起科学合理的评价体系,客观公正的对人员的绩效进行评价,才能够真正服众,才能够借助评价,在企业内部构建和谐、向上的氛围,使每个人都更加态度端正的对待自己的工作。在企业中,做错了事情要出发,为企业做出了贡献要奖励,只有奖惩合理、合规,员工才能够纪律严明,引以为戒,从而引导员工朝着正确的方向努力,避免犯错,为企业、为自己创造出更大的价值。

2.4 企业激励方法和针对性选择

有效的理论和机制只有运用到实际生活中才会体现其真正的价值。激励机制也是这个道理。现在有很多企业都引入了符合自己自身发展需求的激励机制。其中比较被企业认可的激励机制有:a.适合员工的工作岗位设置;b.制定激励性的薪酬和福利制度;c.人性化的管理手段。所以要根据实际情况选择相适应的激励方法。

3 人力资源管理中激励机制存在的问题

3.1 激励机制效果差

有效的激励措施是和人的需求直接相关的,满足了被激励者的需求的措施,才能起到有效的作用其次,有效的激励措施是因人而异的,没有哪一种激励措施是可以对任何人、在任何场景下都能起到良好的作用的。

在企业当中,员工,尤其是基层的员工最关注的就是自己的工资收入,当他们的收入与自己的预期不符,或者与自己的付出不符时,必然会滋生不满的情绪,由此难免产生消极怠工的现象。如果这种对工资收入的预期始终得不到满足,员工在工作中可能就会形成不好的工作习惯,做事拖拉,由此大大降低自身的工作效率,也使企业的效益变得更低。因此,在企业激励机制中,我们应该切实切中员工的需求,一定要站在员工的角度考虑问题,从现实、客观条件出发,并能仅凭管理人员的主观臆断进行激励机制的制定。

3.2 过于重视物质激励而忽视了精神激励

在企业当中,精神奖励其实是一种重要的奖励方式。不过,目前我国的人均收入将较于发达国家仍然很大的差距,也即是说,企业员工本身更加倾向于物质激励。而且,在经济发达的年代当中,人们对物质的追求也远胜以往。因此,在现代企业激励机制中也主要是以物质激励为主,这自然是一种现实的考虑。但是,精神奖励并不是完全没有用处。在企业中,精神奖励有被完全取代的情况,这种做法也有点过于偏激。虽然,物质上的奖励确实能够在一定程度上满足员工的需求,但人并不是完全依靠物质存活的,精神上的奖励也有其存在的必要性。用发展的眼光来看,物质被满足之后,精神的需求就会增长,精神奖励能够对其日后的健康、可持续发展有着十分重要的现实意义。

3.3 未能充分发挥绩效考核的作用

绩效考核是现代企业管理中较为普遍的一种制度,在进行人力资源管理时,绩效考核制度与激励机制共同作用,进而推动人力资源的有效管理,并有着很重要的影响和作用。在企业当中,如果能够对绩效考核制度进行人性化的应用,其实和激励机制相互作用,相互补充,就能够更好的发挥激励机制的作用,调动员工内在的积极性。不过,从目前的情况来看,绩效考核制度与激励机制并不协调。在企业当中,绩效考核对于员工的收入有很大的影响,甚至对职位的升迁也有影响。但是,大多数企业单位

的绩效考核多是一些硬性的要求,缺乏人性化,招致了很多员工的反感,员工多是采取被动应付的姿态,没有真正发挥出绩效考核应有的作用,所得到的效果也就不言而喻了。所以,企业一定要对绩效考核制度进行不断的优化和完善,多向优秀的企业学习,从而建立一套公平、公正、科学、合理、人性的绩效评价体系。

3.4 激励方式较为单一

就目前而言,企业在激励方式上都较为的单一,物质奖励是最常用的一种方式,并且在很多企业也是唯一的激励方式,其他一些激励方式甚少出现。比如精神激励、职务激励、目标激励。虽然一些企业制定了这方面的规范,但现实中很少使用。因此,企业需要要从自身的实际情况出发来制定相应的激励模式和机制,使得激励机制自身的功能和作用最大程度的发挥出来。

4 人力资源管理中激励机制的实施策略

4.1 采取奖惩分明制度,调动积极性主动性

在集体组织中,做到奖罚分明是非常重要的。这是规范引导员工行为的重要方式,也是激励机制中最重要的部分。在企业当中,什么行为和表现应该得到奖励,什么行为和表现应该得到惩罚,应该有明确的规定。就像军中的制度一样,有了明确的规定,以及对奖惩的执行,才能够使员工对这些规定引起重视,由此塑造企业内容严肃的纪律,使员工能够各司其职,更好的完成自己的本职工作。

4.2 转变激励机制理念,确立“以人为本”

美国著名心理学家亚伯拉罕·马斯洛从人类动机的角度提出需求层次理论,该理论强调人的行为动机是由人的需求决定的。因此,在企业激励机制的构建中,我们也要以员工的需求为主,树立“以人为本”的激励机制。

通常情况下,在工作场景中的激励措施大概会有:基于生存需求的福利待遇激励措施,基于安全需求的公开、公平、公正地及时正向反馈激励措施,基于社交需求的参与感激励措施,基于尊重需求的荣誉感激励措施,以及基于自我实现的成就感激励措施。生存需求是人们最基本的需求,虽然在物质生活日渐富足的今天,但对员工参与持续改善行为进行激励的时候,专项的福利待遇激励措施也是不可忽视的。

4.3 考虑员工个体差异,实行差别激励原则

每个人都是一个独立的特点,每个人都存在个体的差异。在自身的需求人,每个人也是不同的。并且,在企业当中,还存在不同的岗位,对于不同岗位的激励也应该存在差异。因此,我们需要实行差别激励原则,充分考虑不同员工的需求差异,并由此进行制定相应的激励措施。

比如,年龄小的员工自我意识很强,对于工作环境的要求较高;中年员工背负着较大的生活压力,他们很多都是企业中的老员工,稳定是他们的首要需求。学历高的员工关注自身的长远发展,以及自我价值的实现,他们既需

要物质的奖励,也对精神的奖励有着需求。而学历低的人可能更加关注自己的生存需求。企业的管理人员也会有不同的需求,所以,企业要充分的考虑自身发展需求,还要根据员工的个性化发展制定有效的激励机制,这样才会使激励机制发挥最大化价值。

4.4 培养员工自我激励,发展员工职业生涯

员工之所以努力工作也是想自身发展有更好的方向和机遇。企业要充分的了解员工对自身发展的方向,以此来制定有效的激励机制,来激发员工的积极性,对员工的自我激励机制进行培养,使员工的职业生涯得到发展。自我实现的需求是指人们希望最大限度地发挥自身潜能,不断完善自己,完成与自己的能力相称的一切事情,实现自己理想的需要,要去做证明自己身为一个“人”“应该在这世上做的事”。

基于这一点,企业可以优秀改善提案实施者提供企业付费的外出学习或更高学历教育的机会,有些企业会为员工建立工匠大师工作室,给有特长的人委派特别任务。在成就感激励措施这方面。不同的激励措施能够起到不同的作用,有些激励措施能够同时满足员工的多种需求,像有企业会奖励员工几天的假期,可以参加集体活动,也可以自由支配,对员工来说这既是一种福利待遇,同时也是很有荣誉感的事情。企业需要根据自身情况设计符合企业特点的激励措施。

4.5 建立全面薪酬体系,采用多种激励方式

所谓全面薪酬,指的是从员工多方面的需求发出所制定的一种激励机制。薪酬大致可以分为两方面,其一是物质方面的,其二是精神方面的。只有将物质激励和精神激励结合,才能够切实满足不同员工的不同需求。从内到外激发员工的工作动力。

比如,从精神层面来说,其实大多数员工对于尊重的需求,对尊重的需求可以体现在对成就、名声、地位和晋升机会特别在意,既包括对成就或自我价值的个人感觉,也包括他人对自己的认可与尊重。基于这一点,企业可以每月组织优秀改善提案实施者和总经理有一次免费午餐,对组织改善提案“奥斯卡”发表会颁发荣誉奖章,运用各种宣传渠道报道优秀改善提案实施者或团队的事迹、以个人名字命名班组,在升职条件中对于优秀改善提案实施者有额外加分,制定精益改善名人堂、实施绿带、黄带、黑带段位制管理等。

再比如,物质需求是人们最基本的需求,虽然在物质生活日渐富足的今天,但对员工参与持续改善行为进行激励的时候,专项的福利待遇激励措施也是不可忽视的。在企业中,我们可以用专项奖金的方法实施激励,也可以用食用油、牛奶等日常生活用品实施激励,通常都会根据员工贡献的价值大小,制定对应的奖励等级。

4.6 建立先进人力资源激励理念

构建先进的人力资源激励理念,需要从当前的市场环

境以及企业自身的发展情况出发,多学习、多借鉴一些成功的经验,实现激励机制与企业自身的嵌套。比如,在现代化的企业人力资源管理中,人性化的管理越来越受到人们的推崇,因此,在人力资源管理激励机制的构建中也要尽可能做到人性化,处处彰显人性化的理念。此外,企业人力资源激励机制的制定者和实施者,在自己的工作当中,要和基层员工进行良好的沟通,广泛听取他们的意见和想法,从而更好的掌握员工的真实需求,机制不是一种一经确定下来,就不变的东西。激励机制应该具备灵活性和开放性,能够根据现实情况的变化,进行相应的变动,从而更好多满足员工的真实需求。只有通过这种方式的利用,才能从根本上让员工感受到企业对自身的重视,让企业员工能够感受到企业的认同感和归属感。而且在企业落实各类激励措施时,还需要为员工充分建立创造价值的机会。同时,企业在利用人力资源激励机制的时候,需要积极的渗透先进激励理念,需要充分的利用企业员工的自身资源,让员工在工作的过程中实现自身的价值,提升企业的核心竞争力。

5 结束语

企业人力资源管理的存在价值就是为企业储备更多优秀的人才,并使他们发挥最大化的价值,为企业的发展贡献一己之力。随着社会经济加快,经济发展模式转变成共同发展模式,市场环境越来越复杂,企业间的竞争力也趋于激烈化例。在此过程中,企业中人力资源的存在价值逐渐的体现出来,对于现代企业而言,首先要保证人力资源管理对优秀人才的整合,使人才价值发挥最大化作用。企业要根据自身情况灵活的将激励机制应用到人力资源管理中,从整体提升企业人力资源管理的效能。

参考文献

- [1]周芳羽.企业人力资源管理中激励机制的构建与改进[J].企业改革与管理,2021(3):96-97.
- [2]伍火炬.企业人力资源管理激励机制的构建分析[J].商情,2020(14):158.
- [3]王剑峰.企业人力资源管理中薪酬激励机制的构建[J].环球市场,2019(28):61.
- [4]陈强.企业人力资源管理中激励机制的构建策略[J].中国科技投资,2020(33):106.
- [5]崔祥云.构建施工企业人力资源管理模式及激励机制的方法[J].设备管理与维修,2020(6):22-23.
- [6]李贵虹.中小企业人力资源管理激励机制的构建思路及重要性解析[J].经贸实践,2018(14):249.

作者简介:裴丽蕊(1983,05-),女,籍贯:河北唐山,学士,中级经济师,研究方向:人力资源。