

激励机制在企业人力资源管理中的应用探究

兰新怡

(唐山市开平区退役军人事务局,河北 唐山 063021)

摘要:在当前互联网时代发展的背景下,各行业内部的企业数量越来越多,企业发展过程中面临着极大的压力。要想在当前的社会中得到长久稳定的发展,就应该积极开展高质量的人力资源管理工作。管理者要了解当前企业竞争的主要内容,要意识到人才竞争的重要性。不断对现有的管理手段进行创新优化,强化管理制度,全面提升管理水平和质量。

关键词:激励机制;企业人力资源管理;应用研究

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.01.103

对于企业的发展而言,除了资金方面的竞争之外,人才方面的竞争也是非常重要的。企业管理者要了解当前信息时代发展的主要要求,充分发挥激励机制的作用,对人员进行系统的培训和管理,全面激发员工的工作积极性。发展的过程中不断完善企业的激励机制,了解企业发展的主要目标,充分调动员工的工作积极性。

1 激励机制的内涵与种类

对于企业的发展而言,激励机制是非常重要的,激励机制可以看作是企业管理者在发展的过程中运用科学的方式和人性化的手段对员工进行系统的鼓励。不断对员工的思想进行引导,让员工具备正确的思维意识和价值观。看见员工的实际诉求,帮助员工实现个人价值。了解员工发展过程中的实际情况,要明确企业和员工发展的基本目标和相关内容。目前很多企业管理者在发展的过程中会非常轻松的制定企业发展战略高质量的发展战略,能够有效地推动企业的持续性发展,也能够保证企业内部工作环境的和谐性和统一性,能够帮助企业员工形成自身的价值。从当前企业激励机制的发展情况来看,整体分为两方面的内容:首先是以经济为条件的物质激励基础和以经济思想为条件的非物质激励基础。企业管理者要结合当前员工的实际诉求,建立完善的内部管理机制,了解和发挥不同激励种类的实际优势,仔细研究管理机制,对整个管理工作所产生的影响,不断加大整体的管理力度。企业管理者需要具有较强的责任意识,制定激励机制的时候,要了解当前的激励种类和相关的类型,从员工的实际情况入手,切实做好系统的研究调查工作。物质激励是非常传统的一种激励,奖励形式是指员工取得某些成就之后,企业给员工一些物质类的奖励,例如薪资的奖励。企业采用这种方式之后,员工为了能够更快的获取报酬,会主动地提高工作效率,也能够有效地提升企业的经营效率。在当前企业管理体制发展的背景下,物质激励除了采用货币直接给付的形式之外,还包含实物奖励,职称晋级还有股权分红等。

非物质奖励更多的是从人生发展的角度出发,要求企

业管理者在发展的过程中要了解员工的实际诉求,关注员工的心理变化情况。关注员工的心理认同感,以精神奖励的形式,对员工进行全面化的管理和研究。例如企业的管理者在发展的过程中,为了全面提高员工对于公司的归属感,会积极鼓励和推动员工参与一些企业的建设和发展。在这一过程中会通过情感激励的方式对员工进行奖励,例如给表现较好的优秀员工颁发最佳员工奖,还可以建立相关的鼓励榜单。这样的激励模式能够有效地肯定员工的付出和努力,也能够让员工在后续有更强的动力。

2 激励机制在企业人力资源管理中的作用研究

从当前企业的发展情况来看,企业内部管理工作的开展是非常重要的,管理者要从企业的实际情况出发,加强人员系统的管理力度,了解人员管理中经常存在的一些问题,做好严格的调查和管理工作。不断对员工的思想进行引导,让员工了解到企业发展的实际情况和相关需求,全面提高整体的企业发展效果。就在这一过程中还需要不断优化和完善激励机制,了解员工的实际诉求,满足员工的需求,为企业和员工后续的发展打下基础。对于企业的发展而言,开展人力资源管理工作主要是对员工进行一定的约束,通过员工管理实现企业利益的最大化发展。所以在这一过程中,员工与企业之间的关系实则是不平等的,企业管理者在开展人员管理过程中,主要是通过考核绩效等各种手段,对员工的基本情况进系统的划分和研究,积极采用现代化的方式对员工的工作环境进行调整。管理者采用现代化科学的手段开展管理工作之后,能够保证员工具有正确的价值观念和思维意识,也能够实现员工价值观和企业发展观的统一。

充分发挥激励机制的作用,将企业的成本转化为员工的利益,实现利益价值的最大化发展。很多企业在发展过程中会给优秀员工一定的奖励,可能会购买一些昂贵的礼品,获得礼品的员工既得到了真正的物质奖励,同时也得到了精神上的满足和充实。这种方式能够让员工真正感受到自身的价值,从而会对公司有更强的依赖感。

3 激励机制在企业人力资源管理中的应用分析

3.1 全面推进人才发展

对于当下的发展而言,企业管理者要了解企业发展的实际情况,也要肯定人才的基础,分析企业发展过程中存在的一些问题。企业管理者必须具有较强的责任意识,要紧跟当前时代发展的基本步伐和要求,积极开展科学的管理模式,还要积极开展科学合理的人力资源管理模式,采用现代化的方式对员工进行管理。企业在对员工进行管理的过程中,要考虑到生产价值的问题。利用生产价值的同时要建立完善的激励制度和管理策略,充分发挥人才管理的作用,要了解当前企业员工发展过程中存在的一些问题,全面激发员工的工作意识,促进员工实现自身的业务能力和业务水平。企业在发展的过程中还应该结合自身的经营特点和人才需求进行发展,要有针对性地开展系统的培训工作,了解当前企业发展过程中存在的一些问题,要不断强化人才道德培养力度,全面促进人才能力的提升和发挥。企业管理者还要了解当前管理工作的实际情况,不断对现有的管理理念进行创新和优化。而且当前发展的实际诉求,真正遵循“以人为本”的发展需求和职业需求,考察员工的工作重点,合理地设置激励机制,可以将日常的奖励转化成企业的内涵建设,全面提高员工的综合福利。对于企业的发展而言,企业要了解内部工作氛围的基本情况,了解员工的实际诉求,帮助员工创造良好的工作环境。让员工能够心无旁骛地工作,全面提高工作质量。

3.2 全面强化绩效管理

对于企业的绩效管理工作而言,相关管理者要正确地看待绩效管理任务,除了对员工进行束缚之外,还应该采用科学的绩效管理模式,及时关注员工当前的工作状态和工作情况。要加大员工和管理者之间的联系,及时了解员工的发展需求。企业管理者在发展的过程中要制定科学完善的评价准则和评价机制,充分发挥现代绩效管理的作用和意义。了解当前企业发展的实际情况,根据企业的发展变化不断进行调整,构建科学完善的绩效管理模式,遵循战略性和可操作性的管理。要了解当前企业管理者的发展诉求,更要实现企业管理和员工的和谐统一。在对员工进行培养的过程中,还应该让员工不断提高自己的业务水平和业务能力,更好地参与到企业的生产管理工作中。企业还应该采用丰富的激励内容对员工进行培养,要真正给员工提供一定的物质奖励,全面提高员工的创造能力和学习积极性。例如美国惠普公司在发展的过程中会及时和员工进行沟通,了解员工在生活中使用的一些产品。要求员工直接使用企业的产品,这样的发展模式不仅能够有效地节约员工的生活成本支出,也能够让员工更加了解产品的基本性能,了解公司运营产品的实际情况,可以更好地发现产品中的问题,从而推进零件的创新和改造,这样的管理模式使员工和企业都获得了双赢。

3.3 重视沟通建设

对于企业的运营和管理而言,及时进行沟通管理建设是非常重要的,企业管理者在运营管理的过程中要了解企业内部人员的变化情况和调整情况,要适当地采用一些现代化的激励机制,减少员工的心理情绪波动。企业的管理者还应该了解员工的工作情况,如果员工长时间加班或者开展集中性工作的话,就可能会给员工的身心健康造成一定的威胁。所以企业管理者要及时了解员工的诉求,要改变员工的压力,关注员工的压力,尽量避免压力给员工的生命安全造成一定的危害。企业要发现员工在工作过程中存在的一些问题出现问题之后,要及时进行解决,帮助员工及时调整自身的状态,了解当前大环境发展过程中企业发展的实际需求。发挥激励机制的作用,建立完善的企业管理模式,要重视企业利益和员工利益的均衡性发展。要帮助企业管理者更好地调整现有的管理策略和管理方向,树立明确的管理目标。在不同时期发展的过程中,企业管理人员的诉求是不同的,企业管理者要对人员的心理进行培养,使其能够对企业产生一定的认同。要根据员工的实际情况积极开展物质奖励和精神奖励,或者采取两者相结合的方式对员工进行培育。

4 激励机制在企业人力资源管理中的应用策略研究

4.1 完善薪酬制度

对于企业的发展而言,完善的薪资管理制度和管理方案是非常重要的,企业管理是一个持续性的管理过程,也是一个动态的管理模式,企业在发展的过程中要根据不同阶段的情况进行分析,要调整薪资薪酬制度,将企业的发展模式和员工的综合能力强大地融合在一起。仔细了解当前企业管理中存在的问题和相关矛盾,不断完善薪酬管理制度,全面实现企业的持续性发展。资源管理部门要收集现代化的管理资源和管理思想,了解员工的实际诉求,加大员工对企业的期望值。要对现有的资料进行整合,通过科学的手段对资料进行调整和设计,不断完善激励机制,让员工能够感受到自己工作中的回报。企业在发展的过程中,要结合自身阶段性的目标进行研究,实现综合性的人力资源管理,积极采用现代化的管理理念,制定科学完善的绩效考核制度和考核机制。

4.2 充分发挥非物质奖励的作用

在对员工进行培养的过程中,企业管理者要了解员工的实际诉求,人力资源管理部门也应该分析员工在工作中存在的一些问题,要将员工的外在动力转化成内在的认同力,实现内外动力的有效转换和科学转换,积极采取一些非物质的激励措施,增进员工对企业的归属感。例如遇到节假日或者员工生日等特殊时期的时候,企业要真正送上一定的祝福和关心,让员工感受到企业领导的关心和帮助。这样的管理方式也是一种非常有效的激励机制,能够有效地提高员工整体的归属感和责任的文化认同感。总的来说,企业在发展的过程中要充分发挥激励机制的作用。在对员工进行激励的过程中,领导者要了解员工的实际诉求,要多与员

工进行沟通和交流,了解员工发展的心理需求和精神诉求。结合当前工作的实际情况进行分析,要积极开展高质量的激励政策和激励工作,了解员工的实际物质需求。除了员工的物质需求之外,还应该考虑到员工精神层面的需求。可以给员工更多的精神鼓励和精神表扬,当众对员工进行表扬,能够有效地激发员工工作的积极性和工作的动力,可以让员工在后续更加全身心地投入到工作中。

4.3 充分体现员工价值

在当下的社会发展中,相关管理者要了解当前企业发展的实际情况,在开展员工激励机制的时候,要了解员工的实际诉求,真正遵循以人为本的激励模式和激励方式。考虑员工在工作中可能会存在的一些问题,通过多元化的讲解和分析,全面提高员工工作的积极性,了解企业发展过程中存在的问题,真正实现企业的又好又快发展。在实际开展人力资源管理工作的过程中,还应该重视人才激励理念的优化和升级。企业管理者要了解员工工作的基本情况,结合当前企业发展的情况和员工的诉求,建立完善的激励机制。

除此之外,企业管理者还应该真正遵循从员工实际需求出发的原则了解,员工在工作过程中存在的问题,真正实现员工个人价值和社会价值的统一发展。要在开展日常经营管理工作的过程中,要了解员工的发展情况,将员工和人力资源管理融合在一起,根据不同层次员工的实际需求,积极开展人才激励机制,并且要实现人才激励机制的升级和完善。分析员工个人发展的实际诉求,全面提高员工日常经营管理工作的积极性和主动性。要充分发挥当前员工工作的基本情况,分析员工的内在潜能,通过员工内在潜能,全面提高企业的整体发展质量和发展效果。要了解不同层次员工在发展过程中的实际需求,分析员工的工作内容和实际的工作情况,不断对员工的思想进行引导,要实现人力资源的并重发展。交易的过程中要全面提高员工日常经营管理工作的积极性和主动性,充分发挥员工的主观能动性,让员工意识到工作的重要性,同时要充分激发员工自身的素养,激发员工的内在潜能,全面提高企业的发展质量和发展效果。只有从根本上发挥员工自身的价值,才能实现企业的长久持续发展,才能给企业发展带来更好的动力。

4.4 创新激励模式

激励工作对企业的发展和员工的发展影响是非常重要的,管理者要了解员工管理工作开展的重要性,仔细分析当前人才机制的发展情况,创新全新的发展模式,真正遵循以人为本的发展原则。了解当前员工工作的实际情况,全面提高员工日常经营管理工作的积极性和有效性,实现企业的快速发展。在实际开展人力资源管理工作的过程中,相关管理者还应该了解人才激励理念,创新优化的重要性,分析当前人才激励机制,创新建设的基本情况,要认真从员工的实际需求出发,了解员工的个人价值和社会价值,实现员工个人价值和社会价值的统一^[9]。企业的相关管理人员还应该了解员工的发展诉求,在实际开展日常经营管理工作的过程

中,应该真正将员工的人力资源和企业人力资源管理融合在一起,要不断对现有的创新激励模式进行优化和创新。

时代在不断发展,传统的物质薪资激励已经不能满足当前员工发展的实际需求和工作的需求,所以企业在实际发展的过程中要从根本上解决这一问题和情况,企业管理者首先要站在企业发展的角度进行分析,要了解企业发展过程中的实际问题,结合自身的实际情况对现有的激励模式和激励形式进行创新。在发展的过程中要探索全新的发展方式,全面调动员工工作的积极性,要实现企业利益的最大化。人力资源部门还应该制定科学完善的激励制度,有针对性地对相关内容进行调整,深入挖掘员工的潜在价值和内在意识,创新人力资源管理的相关模式,真正遵循“以人为本”的发展原则。企业管理者要了解人力资源管理开展的主要内容,要真正发挥人力资源管理工作的优势和价值,站在员工发展的角度了解员工的实际诉求和基本情况,除了对员工进行物质奖励之外,还可以积极开展非物质类的奖励,对员工进行精神上的鼓励和支持。要真正了解员工在当前发展过程中的实际诉求,只有真正了解了员工的需求,并有针对性地进行激励之后,才能真正发挥激励的作用。

5 结束语

总而言之,在当前企业发展的过程中,企业管理者要了解生产管理的基本情况,要从生产经营管理的角度出发,采用科学的手段,积极开展激励工作,要创新激励机制和相关内容,真正将激励机制融入人力资源管理体系中。在发展的过程中要不断对现有的管理水平进行强化和优化,了解企业发展的实际情况,全面促进企业的持续性发展和全面发展。坚持以人为本的激励原则和激励机制,充分调动员工工作的积极性和工作热情,全面提升员工工作的业务水平,实现企业的长久持续性发展。

参考文献

- [1]张敏懿.激励机制在企业人力资源管理中的应用实践探究[J].中小企业管理与科技,2021(4):2.
- [2]朱吟乔.激励机制在企业人力资源管理中的应用探究[J].金融文坛,2021(3):3.
- [3]杨大毛.激励机制在企业人力资源管理中的应用探究[J].中国科技投资,2017(13):263.
- [4]方妮.刍议企业人力资源薪酬激励机制及运用实践[J].商场现代化,2019(17):2.
- [5]孙璐璐.激励机制在企业人力资源管理中的应用实践探究[J].经济视野,2020(21):1.
- [6]金艳菲.激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].现代商业,2009(3):91.

作者简介:兰新怡(1989-),女,汉族,河北唐山人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。