

企业人力资源管理中的激励机制问题探究

金筱琴

浙江洪波科技股份有限公司 浙江 湖州 313000

【摘要】人力资源管理是企业发展的关键因素，激励机制的完善程度决定着人力资源管理的质量。本文对企业单位人力资源管理中激励机制应用情况及存在的问题进行分析研究，提出完善企业人力资源管理中激励机制的具体对策，以充分发挥人的价值，构建一支高素质人才队伍，保证其专业性与素质水平能够满足企业持续发展要求。

【关键词】企业；人力资源管理；激励机制；问题

立足知识经济时代背景下，企业生存与竞争、创新与发展均离不开人才的支持，企业人力资源管理中加强激励机制的建立与健全是应有之义。激励机制是企业人力资源管理体系的重要组成部分，对企业职工所采取符合组织期望行为予以物质、精神等层面的奖励，并对不符合组织期望行为进行惩罚，引导职工培养正确工作意识和良好工作习惯，创造更多价值。这有利于培养优秀人才，并取得提高企业内部凝聚力、强化企业核心竞争力、提高企业效益等多重作用。基于此文章探究企业人力资源管理中的激励机制问题。

1.人力资源管理中激励机制存在的问题

1.1.企业对激励机制的重要性认识不足

纵观当前人力资源管理的现实情况,需要把握人力资源管理层对激励机制中存在的问题,企业有十分系统和严明的各种规章制度。企业管理制度虽然对员工行为和岗位职责做出了明确规定,但在企业文化、企业价值等思想层面的约束力却难以直接衡量。尤其在部分制造企业内部,人力资源本身专业能力不强,企业生产过程所需技术要求不高,员工自身对激励机制的认识不足。尽管从表面看,激励机制作用得不到彰显并未对企业运营带来显著影响,但却会导致企业环境过于低迷,内部员工缺乏进取精神,甚至会因工作乏味导致员工流动,增加企业招聘与前期培训的成本。

1.2.企业激励方式的选择过于单一

目前我国大部分企业普遍存在着重视科学研究,忽视管理中面临的问题,管理层难以投入时间和精力。当前部分企业在激励方式的选择上,一般是结合公司的主营业务、组织结构以及产品销售范围等对企业的激励方式进行规定,例如股权激励,计件工资制等。同时在企业激励方式的制定上一般是以企业的角度出发,那么对于员工的利益就或多或少的未加考虑,因此,企业激励方式的选择过于单一,就成为企业人力资源考核中面临的严峻问题之一。那么从这一问题中,我们能够总结出企业激励方式的选择存在着过于单一化的趋势,这一趋势逐渐演

变成人力资源管理中的问题之一。

1.3.薪酬政策设计不科学

薪酬组成一般包括基本工资、各种津贴、绩效奖金等其他奖励,不同的工作岗位有不同的工作内容和要求,企业不能千篇一律地采用同一种薪酬政策。经过调查研究,目前企业薪酬管理办法主要存在以下几点问题。一是薪酬作为员工的劳动所得,应该对应不同岗位都存在弹性增长空间这样才能调动各个岗位的员工积极性。但是目前大多数企业中,基础岗位的薪酬几乎保持固定模式且薪资较低,没有提升空间,导致基层员工对于薪酬几乎没有任何期待,这样很容易造成人员流失。二是奖金作为薪酬体系中最灵活的部分,应该在员工奖惩上体现出来。但是多数企业人力资源管理部分为了追求所谓的公平,使奖金趋于统一,这样就丧失了奖励的意义和作用,造成员工心理失衡。三是津贴普遍化。津贴是对员工技能和企业忠诚度提升的一种有效刺激手段,如果津贴变成安慰金员工平均发放的话,不仅没有起到正面的作用反而造成员工的消极情绪,在企业中形成不良的工作氛围阻碍企业的积极发展。

2.企业人力资源管理中的激励机制策略

2.1.加强企业对激励机制应用重要性的认识

企业需要在未来的社会竞争中占据有利的地位,就需要注重本企业在本行业中所处的位置,并注重企业当前人力资源管理的现实情况,这样就能够充分挖掘“员工”的价值,在“以人为本”的管理理念下,加强认识很重要。企业首先应从本质上把握激励机制的内涵和作用,根据企业实际,依据激励机制的设计原则选择合适的激励机制;其次要遵从“以人为本”的管理思想,充分尊重员工利益的实现,将企业激励机制与员工个人发展相结合;另外要强化企业对激励机制应用重要性的认识,并构建规范化、制度化的评估体系。

2.2.科学认知激励机制,促进激励形式的协同

人力资源管理主体要加强理论学习,尤其人力资源

主管领导要提高对激励机制价值认知的科学性,为构建适应于本企业的激励机制创造有利条件。具体来说,人力资源管理应该实现三个方面的改革:首先,坚持“以员工为中心”的管理思维,统筹企业采购、生产、经营各环节要素,促进人力资源分配的合理性,以此避免激励对象、激励内容、激励结果三方面出现不对称的情况。其次,依据企业实际情况,科学设计激励制度,尤其在激励指标的筛选上,要做到客观性,如用柔性考勤制度取代强制考勤制度,赋予员工一定的自主裁量权,以此激活员工的自主能动性。再次,应准备充足的激励资源,相对而言,物质形态的激励资源容易准备,但精神形态的激励资源需要自主开发,不能仅依靠“口头表扬”的形式,例如,可以增加员工表彰的仪式感,为员工提供清晰的企业管理决策参与渠道等。在科学认知激励机制价值与功能的前提下,进一步促进激励形式的协同,即采取物质激励与精神激励相结合的形式。

2.3.提升薪酬激励的有效性

合理的薪酬结构和有效的发放方式。薪酬结构的制定和行业发展以及同行标准有很大的关联,企业当前发展最大的阻力和瓶颈可以通过设置科学的薪酬管理机制来分阶段解决,浮动性薪酬可以促使员工朝企业设定的经营管理目标不断进步。此外,相同的薪酬通过不同的发放形式也会产生不同的激励效果。具体来说,首先,在薪酬结构中基本工资是员工正常的劳动报酬主要是满足基本生存要求,调整基本工资对员工的激励效果不明显,但是浮动薪资部分对员工的整体收入影响很大,对员工的激励效果也更直接。其次,浮动薪酬一定要和岗位绩效考核挂钩,岗位绩效考核是企业降低生产运营成本、增加盈利的有力工具。浮动薪酬很好地满足了优秀员工的物质追求同时,也为企业赢得更高利润。最后,薪酬激励要讲究短期激励和长期激励相结合,特别是短

期经济奖励有立竿见影的效果,长期激励主要以职业发展前景和企业认同感为主。(2)保证薪酬激励策略的公平有效。在企业管理当中薪酬制度作为员工最关心的制度,一定要保证公平、公正、公开。如果薪酬制度存在虚假成分,那么企业员工会产生偏激的心理,轻则造成员工管理困难,重则造成人才流失。企业人力资源管理人员要向制定满足公平公正原则的薪酬管理政策,首先必须确保该奖励政策对于每一个员工来说都有现实意义,不能永远只针对个别员工。如果和薪酬匹配的岗位绩效考核标准过于严苛,大多数员工无法得到薪资激励,甚至还不得不接受经济惩罚,那么这项薪酬激励政策就失去了群众基础,少数人的薪水得到提升,大多数人不进则退。长此以往,大多数员工完全失去了追求高薪的信心,企业人才培养计划受到严重破坏。然后,薪酬激励策略在执行的过程中一定要保持流程的科学性和公正性,不能把薪酬激励政策当成拉帮结派的工具破坏企业形象。所有和薪酬激励相关的业绩考评明细必须向全体员工公示,尊重员工的意见定期收集员工反馈进行优化升级。

3.结束语

综上所述,科学完善的企业薪酬激励策略不仅能满足员工个人利益和职业发展需求,而且是企业保持核心竞争力的有力保障。本文从企业薪酬激励策略的作用和影响入手,分析目前企业在人力资源管理特别是薪酬激励政策上存在的一些不足,并给出详细的优化策略,希望能够对相关人员有所帮助。

【参考文献】

- [1]李玮.探析企业人力资源管理中激励机制的应用[J].今日财富,2020(16):125-126.
- [2]于楠.企业人力资源管理中激励问题分析[J].人才资源开发,2020(06):91-92.