

激励机制在人力资源管理中的作用探讨

田华容

四川省交通建设集团股份有限公司, 中国·四川 成都 610000

【摘要】在当前的市场环境下,企业之间的竞争越来越激烈,企业之间的竞争在很大程度上就是人才的竞争,具有人力资源优势的企业往往也具有更大的竞争力,因此企业的人力资源管理对企业的发展具有重要的影响。在现代企业的管理体系中,人力资源管理是重要的管理内容。人力资源管理的主要目的是为企业吸纳人才,加强企业的人才储备,调动员工的潜力以及积极性,让员工能够在合适的工作岗位上发挥效能。现代企业间的竞争在很大程度上也是人才之间的竞争,因此在这种发展趋势下,人力资源管理在企业中的重要性也在不断凸显。在人力资源管理中,激励机制是一种十分重要的管理手段,能够有效的激发员工的积极性,提升企业的凝聚力以及向心力,促进企业的发展。

【关键词】人力资源管理;激励机制;作用

Discussion on the Role of Incentive Mechanism in Human Resource Management

Tian Huarong

Sichuan Communications Construction Group Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, China 610000

[Abstract] In the current market environment, the competition among enterprises is becoming more and more fierce, and the competition among enterprises is to a large extent the competition of talents. Enterprises with advantages in human resources often have greater competitiveness, so the human resource management of enterprises has an important impact on the development of enterprises. In the management system of modern enterprises, human resource management is an important management content. The main purpose of human resource management is to attract talents for enterprises, strengthen the talent reserve of enterprises, mobilize the potential and enthusiasm of employees, and enable employees to play their roles in suitable jobs. The competition among modern enterprises is also the competition among talents to a great extent. Therefore, under this development trend, the importance of human resource management in enterprises is becoming increasingly prominent. In human resource management, incentive mechanism is a very important management tool, which can effectively stimulate the enthusiasm of employees, enhance the cohesion and centripetal force of enterprises and promote the development of enterprises.

[Keywords] Human resource management; Incentive mechanism; function Discussion

人力资源管理是企业运营管理的重要内容,人力资源管理的水平,直接影响到企业整体的管理水平,以及企业的竞争力,是现代企业管理的重点。企业管理实际上就是对人的管理,只有提升人员的管理水平,才能让企业高效的运行。尤其是现代社会以知识经济为主导,人才是企业生存发展的重要因素,也是核心的竞争力。目前企业对人才的争夺也更加的激烈,企业竞争力提升的一个关键就是提高人力资源管理的水平。创新人力资源管理方式,重视激励机制在人力资源管理中的应用,充分发挥企业中员工的能动性,提升企业整体效率,促进企业竞争力的提升,以人力资源管理优势,促进企业整体竞争力的提高。

1 激励机制相关概念

激励即激发人的主观能动性,发挥人的潜力。在企业人力资源管理中,如何能够对员工进行有效的激励是重要的研究内容,同时激励也是管理学中重要的内容。企业最为盈利性的组织,通过满足员工的物质需求以及精神需求来充分调动员工在工作中的积极性以及创造性,使员工的价值得到最大程度的发挥,从而促进企业的发展。激励在很大程度上是对动机的激发,而人的动机来自于欲望,在企业人力资源管理中,通过让员工明确通过自身的行动能够使自身的欲望得到满足,就能

在一定程度上达到激励的作用,从这个角度上来看,激励机制实际上就是激发员工斗志,并满足员工需求的过程。对于不同的员工来说,需求也是不同的,即使同一员工在不同的场景下,以及不同的时期下也有不同需求,这就决定了激励机制必须是长期的,能够满足不同员工在不同时期,不同场景下的需求,从而充分发挥员工的积极性。

在企业管理层面,薪资激励,情感激励以及职业前途激励都是激励机制的组成部分。其中薪资激励是物质性的,同时这种激励的作用具有普遍性,通过薪资激励能够改善员工的生活条件,同时能够让员工的价值得到直观的体现,而在企业中薪资待遇往往是员工价值的标杆,情感激励是一种精神层面的激励,主要的目的是消除员工的负面情绪,引导员工产生积极正面的情绪,在实际的工作中个人的情绪对工作的效率具有重要的影响,在人力资源管理的过程中需要与员工建立情感交流,尊重员工,并真正的为员工考虑消除员工的隔阂,让员工与企业建立起感情,具有对企业的归属感;职业前途激励则是加强员工与企业粘性的关键,在企业发展的过程中,员工也与企业共同成长,在这个过程中,员工的经验以及工作能力都能够得到提升,在这个情况下,企业就需要根据员工的工作能力为员工提升晋升的空间,如果不能为员工提供晋升的空间将

导致企业人才流失,这对于企业的发展是极其不利的。

2 激励机制在企业人力资源管理中的作用

2.1 激发员工的积极性以及创造性

对于企业竞争力的量化,在很大程度上需要将绩效完成的情况作为重要的指标。而企业绩效完成情况与员工绩效完成情况具有直接的关系。因此想要提升企业的竞争力,就需要保证企业的人力资源潜力得到充分的发挥,重视对员工的激励,保证员工工作的积极性得到充分的调动,让员工能够充分的发挥出自身的主观能动性,促进员工能够较好的完成个人绩效,从而提升企业的竞争力。通过激励能够充分挖掘出员工的潜力以及创造力。如果在员工工作的过程中无法对员工进行有效的激励刺激,那么员工的创造力以及潜力将很难得到发挥,而通过激励机制能够充分的发挥出员工的潜力以及创造力。在进行人力资源管理的过程中,根据企业实际的经营情况以及企业员工的工作状态灵活有效的应用激励机制,能够有效的调节员工的行为以及行为趋向,促进员工不断的自我完善,提升自身的素质以及工作能力。

2.2 加强组织的凝聚力

企业的经营发展需要全体员工的共同努力,每个员工都是组织中的节点,员工的个体行为将对组织整体的效率产生很大的影响。同样在企业人力资源管理中,对个体进行激励,所起到的作用也不仅仅局限于个体层面上,对组织的整体运行也具有积极的作用,这种影响可能是直接的也可能是间接的。在人力资源管理中,通过对个体进行激励能够在企业中形成一种竞争的氛围,而这种氛围也是激发员工进取心的关键。在人力资源管理中,需要适时的对员工进行激励,肯定员工在企业中的积极行为,这对于提升企业的向心力具有重要的意义。

2.3 有利于吸引人才留住人才

对于现代企业来说,人才的储备对企业的发展具有重要的影响,具有人才优势的企业往往具有更大的竞争力。因此对于企业人力资源管理来说,如何吸引人才,留住人才是需要思考的重要问题,也是人力资源管理中的重点内容,企业想要提升对人才的吸引力,并留住人才,仅仅依靠喊口号以及空头支票是难以达成的。对于员工来说,在企业工作的首要目标就是通过工作获取薪资报酬来维持生活,改善生活。因此企业在进行人力资源管理的过程中需要重视给与员工实质性的奖励。例如更为透明的岗位晋升制度,以及更高的薪资待遇等,在进行人力资源管理的过程中需要本着公平公正的原则,保证员工的付出能够得到回报,以上手段是企业吸引人才,并留住人才的关键。同时企业通过合理有效的激励政策还能让企业在社会上获得良好的口碑,发挥出社会效率,进一步提升企业对人才的吸引力。

3 企业人力资源管理实施激励机制的措施

3.1 完善绩效考核制度

激励机制在人力资源管理中有效应用的前提是保证企业内部公平公正,在公平公正的原则下,对企业的绩效考核制度进行完善,从而调动人员的积极性。绩效考核的最终目的是促进企业经营目标的达成,因此在制定绩效考核制度的过程中,需要涵盖各个部门以及岗位,保证绩效考核体系的全面性,同时加强对绩效考核结果的管理,将绩效考核与员工薪酬,以及员工晋升机制进行有机的结合,保证绩效考核制度能够在激发员工积极性方面充分的发挥优势,在这个过程中需要根据企业自身的经营状况,以

及企业的性质来建立绩效考核的体系,企业经营情况,以及外部市场是动态变化的,因此企业的绩效考核也需要根据变化做出适当的调整,体现出绩效考核工作的灵活性。在这个过程中需要对企业的战略定位进行明确,需要充分的征求企业员工的意见,提升绩效考核体系的可执行性与科学性,发挥出绩效考核在企业发展中的作用。

3.2 丰富激励手段,实施差别激励

在将激励机制应用于企业人力资源管理的过程中,企业需要明确员工的需求,依据企业实际的经营情况对相关的激励政策进行调整,保证激励机制能够在人力资源管理中发挥出最大的优势,确保在激励机制的作用下,员工的积极性能够得到发挥。在企业之中,不同的工作岗位,在工作的强度以及工作的环境上是不同的,员工工作的积极性受不同岗位条件的影响,同时员工之间也存在个体差异,每个员工的个性,需求都是不同的。因此在实施激励机制时,需要员工的特点以及岗位的特点实施有差别的激励。比如,对于知识型员工来说,一般更注重自我价值的实现,强调自主性和创造性更看重的是精神方面的满足。只有根据员工的差异以及岗位的差异,实施有差别的激励手段,才能保证激励的效果。

3.3 完善激励机制,提升岗位吸引力

在人力资源管理中,加强人才引进,提高企业的人才水平是重要的工作内容。通过激励机制的应用能够有效的提升岗位的吸引力,加强企业的人才储备。企业的激励机制的设置上,应该注意将员工的个人需要与企业的战略发展目标紧密的结合。通过激励机制的应用,保证员工的个人发展目标与企业战略目标达成一致,让员工在企业发展的过程中,享受到红利。同时还需要加强员工晋升渠道建设,通过这样的方式提升岗位的吸引力,加强企业的人才储备。

4 总结

企业人力资源管理的实质就是为企业培养储备人才,并充分发挥出人才的价值,为企业的发展提供动力。在当前的发展阶段下,随着国家经济的发展进入到新常态,经济发展的模式由出口主导型向内外双循环共同作用的经济发展模式转变,市场的环境变得更加的复杂多变,企业之间的竞争也更加的激烈,在这个过程中,企业的人力资源管理在企业经营发展中的价值逐渐凸显,对于现代企业来说,需要保证企业的人力资源管理在整合优秀人才,发挥人才价值方面能够发挥出作用,在这个过程中依据企业发展的实际情况,灵活有效将激励机制应用于企业人力资源管理中,能够促进企业人力资源管理效能的提升,保证企业在市场竞争中的竞争力,对于企业的发展具有重要的意义。

参考文献

- [1] 马克芳. 激励机制在人力资源管理中的作用探讨[J]. 中国管理信息化, 2020, 23 (21): 94-95.
- [2] 侯永梅. 激励机制在人力资源管理中的优化对策及建议[J]. 技术与市场, 2020, 27 (10): 166-168.
- [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] 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]. 财经界, 2020 (20): 244-245.
- [5] 马亮. 激励机制在企业人力资源管理中的应用研究[J]. 今日财富 (中国知识产权), 2020 (03): 110-111.