

现代企业工商管理中激励机制的创新发展

黄凤凯

广西城市职业大学, 中国·广西 崇左 532200

【摘要】现代企业工商管理过程中, 管理人员优化激励机制, 可以激发员工的主动性, 营造良好的企业文化氛围, 从而促进企业长久发展。为此, 文章将基于现代企业工商管理, 探讨激励机制的创新路径, 并结合案例企业提出一些实践建议, 希望能为企业激励机制的创新提供参考, 助力企业高质量发展。

【关键词】现代企业工商管理; 激励机制; 激励创新

引言:

随着企业的不断发展, 市场竞争越发激烈。在新发展趋势下, 企业面临一些发展机遇, 同样也面临转型发展挑战。为了应对新环境所带来的各项挑战, 企业需要做好工商管理, 对企业内部各项资源合理分配, 发挥出资源的潜在价值, 以提升企业的市场竞争力。激励机制是企业工商管理的重要组成部分, 该机制的目的是激发员工的主动性与责任心, 使员工积极完成本职工作, 提升岗位工作水平。但由于外部市场变化以及企业不断发展的变化, 部分企业的激励机制可能出现不完善、不合理的情况, 进而会制约企业的发展。比如部分企业的激励机制不合理、激励机制的内容单一、激励效果不理想等, 从而会影响激励机制的实施效果, 不利于提高员工的工作效率、工作质量。基于现代企业工商管理中激励机制的问题, 文章从创新发展角度进行探讨具有非常重要的价值, 有助于提升现代企业工商管理水平, 激发企业员工的工作主动性、积极性, 助力企业高质量、可持续发展。

1 现代企业工商管理中激励机制分析

在时代的不断发展中, 企业面临各种各样的挑战, 如何激发员工的主动性, 让员工发挥出自身的潜力与价值, 已经成为企业可持续发展的关键。为此, 本章节将从现代企业工商管理角度出发, 探讨分析激励机制, 具体阐述如下。

1.1 激励机制概述

激励机制是一种激发员工积极性、主动性的机制, 其能让员工主动参与其中。从当前激励机制的类型来看, 主要包括薪酬激励机制、非薪酬激励机制。薪酬激励机制是指, 利用加薪、股票等方式, 激励员工, 增强员工的主动性、积极性。薪酬激励包括固定薪酬、可变薪酬以及非货币薪酬三个部分, 其中固定薪酬包括年度奖金、福利、津贴、基本工资等。可变薪酬包括绩效奖励、股票期权。非薪酬激励机制主要是以精神激励为主, 比如建立激励性的

文化氛围、个人晋升以及旅游奖励等。完善激励机制, 能有效激发员工的工作主动性, 引导员工树立责任心, 助力员工更好地发挥个人价值^[1]。

1.2 激励机制价值

激励机制主要是激励员工的主动性、积极性, 让员工能主动投入岗位工作中, 关心企业的经营与发展。从价值来看, 主要如下: 一是激发员工的主动性。现代企业工商管理中, 实施好激励机制, 能有效激发员工的积极性、主动性, 让员工更好地发挥自身价值。比如企业了解员工的一些激励需求, 围绕员工需求设计激励机制, 能对员工起到一定的激励作用, 使其在工作中更好地树立责任心, 主动负责地完成岗位工作。二是营造良好企业文化。在企业工商管理过程, 实施激励机制, 能营造良好的企业文化, 比如营造积极向上的工作文化, 员工受到工作文化的影响, 能认真负责地完成岗位工作。三是助力企业长久发展。现代企业工商管理中, 激励机制可以让员工主动完成工作, 树立对岗位工作以及企业发展的责任感, 不仅能保证企业稳定运转, 也能提升企业市场竞争力, 从而促进企业长久发展^[2]。

2 现代企业工商管理中激励机制存在的问题

现代企业工商管理中, 激励机制的运用不仅可以引导员工主动、负责地完成岗位工作, 也能营造良好的企业文化, 提升企业在市场中的竞争力, 从而促进企业高质量发展。但在实施过程中, 可能会遇到一些问题, 比如人力资源管理不完善、激励方式单一、激励方法趋于传统等。本章节将进行具体分析。

2.1 人力资源管理不完善

现代企业工商管理中, 激励机制的实施会受到人力资源管理的影响, 比如培训激励、绩效考核激励等。如果人力资源管理不完善, 则会降低激励机制的应用效果。

2.2 激励机制氛围不足

现代企业工商管理中, 激励机制可能会面临激励机制氛

围不足的情况，比如企业管理层未从员工角度营造适宜的激励氛围，导致激励机制的实施过程遇到阻碍，从而影响激励效果^[3]。

2.3 激励机制缺乏不断改进与优化

现代企业工商管理中，激励机制缺乏不断改进与优化。比如缺乏明确的改进目标、缺乏合理的改进原则等，从而会影响激励机制的应用效果。

2.4 激励机制运用的效率较低

现代企业工商管理中，激励机制的实施缺乏创新，比如激励机制中缺乏引入数字化技术，无法获取及时、准确的数据信息，从而会影响激励机制的运用效果。

3 现代企业工商管理中激励机制的创新发展的实践建议

基于上述分析的一些问题，本章节将结合某企业案例，探讨激励机制的创新发展，提出一些实践性建议，希望能解决现代企业工商管理中激励机制现存问题，从而促进企业的长久发展。如图1所示。

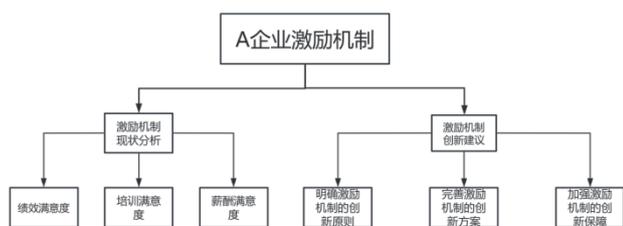


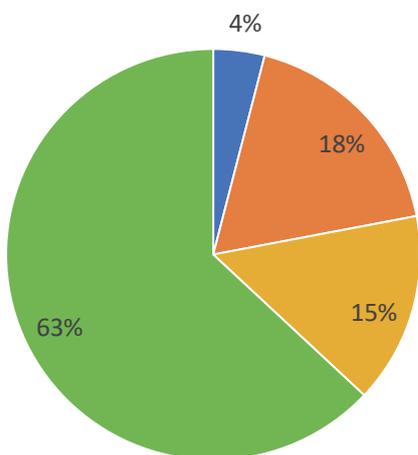
图1 A企业的激励机制现状及建议

3.1 A企业概况

A企业属于零售企业，成立于2001年，现有员工325人。企业员工中，女性员工偏多将近七成，男性员工将近占三成。员工年龄集中于20-30岁，多为刚从学校毕业不久的学生，具有较强的可塑性以及学习能力，但工作经验较少，容易离职。表1为A企业员工分布占比。

表1 A企业员工分布占比

■ 高层管理人员 ■ 一般管理人员 ■ 主管 ■ 基层员工



3.2 A企业激励机制现状分析

A企业激励机制的构成参考了马斯洛激励理论，但实行过程中部分激励要素存在形式化特征，实践效果不理想。为了掌握A企业激励机制当前激励机制现状，将采取问卷调查的方式进行数据搜集。问卷问题如表2、表3、表4所示。

表2 A企业不同年龄员工对绩效的满意度

题目序号	25岁以下	26-30岁	31-35岁	36-45岁	45岁以上	综合均值
1	2.32	2.97	3.34	3.66	3.86	3.41
4	3.66	3.86	3.97	4.11	3.86	3.98
8	2.32	2.42	2.75	2.51	2.97	2.58
15	2	2.12	2.62	2.21	2.54	2.32
22	2	2.23	2.12	2.42	1.8	2.24
30	1.67	1.80	2.04	2.18	2.06	2.04
均值	2.32	2.56	2.81	2.85	2.85	2.76

表3 A企业不同年龄员工对薪酬的满意度

题目序号	25岁以下	26-30岁	31-35岁	36-45岁	45岁以上	综合均值
2	3.32	3.28	3.18	3.63	3.33	3.41
5	1.66	1.78	1.90	1.95	1.96	1.90
10	2.32	1.64	1.86	2.23	2.01	2.01
16	3.32	2.90	2.86	2.53	2.77	2.75
32	3.78	3.45	3.78	3.05	3.72	3.40
36	2.32	2.40	2.96	2.05	2.41	2.38
均值	2.80	2.57	2.77	2.58	2.71	2.65

表4 A企业不同年龄员工对培训的满意度

题目序号	25岁以下	26-30岁	31-35岁	36-45岁	45岁以上	综合均值
3	2.32	2.88	3.01	2.46	3.45	2.76
6	2.66	3.15	2.97	3.38	3.97	3.27
14	3.32	3.17	3.36	2.96	3.47	3.16
18	3.32	3.97	3.84	3.88	3.42	3.82
28	2.66	2.33	2.75	2.97	3.11	2.79
34	2.32	2.15	2.45	2.85	2.06	2.52
均值	2.77	2.94	3.06	3.08	3.25	3.01

从表2、表3、表4的数据可以看出,不同年龄段的员工,对A企业的绩效、培训以及薪酬满意度存在差异。在绩效满意度方面,年龄层在45岁以上的员工对绩效考核满意度较高,25岁以下的员工对绩效考核满意度较低。在薪酬满意度方面,25岁以下的员工满意度较之其他年龄层反而更容易满意,相对满意度指数较高,在培训满意度方面,45岁以上的员工较其他年龄层满意度相对较高,25岁以下的员工对培训满意度相对较低。

3.3 A企业激励机制创新建议

1. 明确激励机制的创新原则。第一,物质激励与精神激励原则。A企业激励机制优化创新中,管理者要秉持物质激励与精神激励结合的原则,在满足部分员工物质需求的同时,也要满足一些员工的精神需求。第二,公平性原则。A企业激励机制创新过程,管理者要秉持公平性原则。不仅要了解不同员工的需求,给予针对性的激励需求,也要让激励分配公平合理,避免不公平分配所引发的劳动纠纷,影响员工对激励机制的满意度。第三,个性化激励原则。A企业激励机制创新过程,管理者要秉持个性化激励原则。个性化激励原则是指,根据不同类型员工的需求,制订针对性、个性化的激励方案,比如A企业中,管理层人员对物质激励的需求较少,更多看重地位以及权利的提升;基层员工对于精神激励的需求较少,更多看重物质层面的激励。第四,以人为本原则。A企业激励机制创新过程,管理层要秉持以人为本的原则,从员工自身角度出发,适当调整激励机制,关心员工、尊重员工,营造良好的人文关怀氛围,实现A企业激励机制创新^[4]。

2. 完善激励机制的方案。第一,薪酬激励方案。A企业激励机制创新过程,薪酬激励是重要组成部分。A企业工商管理人员要基于当前企业的薪酬状况,结合调研结果不断优化薪酬方案,推动薪酬激励创新。比如在薪酬激励创新中,可以从不同部分选出一些员工参加座谈会,让员工探讨如何调整与优化现有薪酬激励机制。第二,培训激励方案。A企业培训激励方面,工商管理人员要做好当前培训分析,比如目前A企业培训方面可能存在培训方法不当、培训手段单一、培训之后缺乏定期考核等情况,同时培训中激励性较少,只注重提升员工的能力与岗位匹配度。结合当前A企业培训激励方面的现状以及员工对培训激励的满意度,制定针对性的培训方案,以推动A企业培训激励创新。第三,绩效考核激励方案。A企业绩效考核激励方面,工商管理人员要从A企业经营状况以及发展战略出发,对现有的绩效考核指标、绩效考核方式以及绩效考核结果进行优化,推动绩效考核创新。比如在A企业绩效考核激励方面,可以引入数字化技术,通过数字化平台

提升绩效考核的效率,采集准确的数据信息,从而提高绩效考核的激励水平^[5]。

3. 加强激励机制的创新保障。A企业激励机制创新过程,要加强各项保障措施,包括现代化技术应用保障、激励文化保障、风险防控保障等。第一,现代化技术应用保障。为了推进A企业激励机制创新,企业要注重引入现代化技术,利用现代化技术革新激励机制。一方面,A企业的工商管理人员要注重数字化技术的应用,比如在薪酬激励、培训激励以及绩效激励方面,可以通过数字化技术采集激励数据,可视化、直观化分析各项激励中的不足,以提升激励机制的应用效果。另一方面,A企业工商管理人员要注重对新媒体技术的应用,比如在企业激励文化、榜样员工宣传方面,除了采用传统宣传手段,也可以应用新媒体技术,通过相关技术能提升企业激励文化建设以及榜样员工宣传效果,实现A企业激励机制创新。第二,激励文化保障。A企业激励机制创新过程,要注重营造具有特色的激励文化氛围,以保障激励机制的有效实施。一方面,A企业工商管理人员要结合企业实际情况,从一些企业激励文化建设案例中汲取经验,建设符合A企业发展的激励文化。另一方面,在激励文化建设中,工商管理人员要多参考员工的建议,让员工参与企业激励文化建设中,实现A企业激励机制创新^[6]。

4 结语

现代企业工商管理中,激励机制的运用可以激发企业员工的工作斗志,使其积极完成岗位工作,为企业经营与发展尽心尽职。为此,文章结合案例企业,提出了一些建议,希望能为激励机制创新发展提供参考,助力企业高质量、可持续发展。

参考文献:

- [1] 赵诣文. 国有企业人力资源激励机制作用和创新实践[J]. 现代企业, 2024, (02): 39-41.
- [2] 孙海红. 企业人力资源管理中的薪酬管理的创新实践分析[J]. 商场现代化, 2024, (01): 66-68.
- [3] 陈明鉴. L企业激励机制研究[D]. 南昌大学, 2021.
- [4] 靳杰. 国有企业激励机制改革研究[D]. 华东理工大学, 2017.
- [5] 李杨. 中小型民营企业激励机制与员工组织认同及其离职倾向关系的研究[D]. 陕西师范大学, 2014.
- [6] 朱海涛. 企业激励机制与80后员工忠诚度影响研究[D]. 山东财经大学, 2012.

作者简介:

黄凤凯(1997.05-)女,壮族,广西人,本科,研究方向:工商管理。