

人力资源管理中激励机制研究

王 特 杨 盛 陈志超

河北大学, 中国·河北 保定 071000

【摘 要】企业、单位人力资源管理中的激励机制是促进生产、提高职工积极性、提升管理水平的重要措施。传统的激励机制多存在平衡激励和形式主义问题。由此, 企业、单位人力资源管理中激励措施亟需重构, 不仅需要转变旧的激励观念, 更要构建标准、精细的激励机制和加强激励评价机制, 让激励机制落地生根。

【关键词】人力资源管理 激励机制 对策建议

1 激励机制概述及其作用

1.1 激励机制的内涵。激励机制是指通过精神或者物质媒介对行为人进行鼓励, 从而达到特定的目的, 在工作或者学习中取得更高的效率和更好的效果。研究表明, 科学合理的利用激励机制在工作和学习中可以有效的提升做事效率, 但是不恰当、不充分的激励机制也会偏离既定目标, 甚至可能事倍功半。因此科学合理的激励机制是每个企业、单位都需要格外关注的, 能够促进企业、单位发展的激励机制是应该符合各企业、单位的特征和人员的行为规律。企业、单位只有以人为本的进行科学合理的激励措施, 才能够充分调动人员在工作和学习中的积极性, 从而增强活力、促进发展。

1.2 激励机制的作用。激励机制在人力资源管理中发挥着中流砥柱的作用。首先, 企业、单位通过激励手段能够促使人员充分发挥自己的工作能力和潜能, 这意味着管理者运用激励系统最大限度的开发所在企业、单位的人力资源, 实现人力资源的纵向最优配置。其次激励机制还具有导向性作用。通过制定科学的激励机制, 特别是在薪资和职位提升方面的激励能够让人员找到努力方向, 并且向着自己的规划目标持续奔跑。不仅如此, 在薪酬方面的激励机制能够为人员提供安全感, 从而增强人员对企业、单位的忠诚程度。最后, 在自负盈亏的企业体制改革后, 有一部分人员依然沿用过去的旧思维方式, 认为自己是吃皇粮的, 这将导致在企业、单位内部出现人浮于事, 不仅仅降低了工作、产出效率, 而且在行业中也可能会导致冲突与矛盾的加剧。由此, 企业、单位有必要进行考评制度的不断革新, 纳入激励机制, 增强人员间的竞争意识。

2 当前激励机制存在的问题

2.1 管理者激励机制意识落后。无论是企业还是单位, 就管理层而言, 多数是历经改革沧桑享受时代福利的老前辈, 他们对年轻一代的了解不多, 思维方式也存在代际差异, 在对企业、单位的管理方面多尊崇老办法。例如在人员招聘方面, 只唯学历、资历的招聘方式依然占据主流, 在人员的适配性、学历能力和培养方面不加重视。此外, 管理者在对人员的激励方面停滞不前, 各种奖惩措施沿用多年前的标准, 不思革新, 未能与时俱进。

2.2 激励方式不完善。在激励机制理论中, 激励包含两个层面: 一是心理层面, 二是物质层面。目前, 多数企业、单位对人员采用的激励方式大多为物质层面的激励, 以物和金钱为主, 在精神方面缺乏激励, 这会使得人员的不满情绪增加, 即使在物质层面的激励不断提升, 长期以来形成的不平衡、不合理的激励方式会成为阻碍发展的重要因素。此外, 在激励过程中的一刀切现象业已成企业、单位中的重大弊病。这种眉毛胡子一把抓的激励方式往往会打击人员特别是基层员工的劳动积极性。实际上, 基层的职工是最富有创造力和积极性的, 增加对基层职工的激励所产生的边际产出要远远大于对领导阶层的激励。

2.3 激励机制效果不明显。当前, 不论是在企业还是在事业单位中都建立了各自的激励系统, 特别是一些外资企业建立了相当复杂的激励机制, 但实际激励效果却不那么明显。这种问题的

原因主要包括以下两点: 第一是形式主义的激励而非以人为的激励; 人力资源部门为了应付差事、完成上级的要求制定和执行相关激励措施, 没有从职工出发, 也缺乏从产出效果的评价激励措施眼光。久而久之, 这些企业、单位的激励措施显得华而不实。第二是激励标准有失偏颇: 例如在高校中, 管理者不乏搞平衡激励, 一些同学轮流坐庄, 论资排辈, 这不仅仅严重挫伤同学们的积极性, 更加使激励措施沦为可有可无的平衡工具。

3 完善激励机制的对策建议

3.1 加强转变观念。无论多么科学、先进的管理机制都会由于一部分人的认知不足而大打折扣, 激励机制也不例外。想要加快建立更加科学、规范的激励机制, 首先需要更多人员特别是管理阶层的认可。只有在组织内部强加开展激励机制的教育宣传, 转变管理者旧的观念, 才能更好的发挥激励机制的作用, 实现整个组织的同步发展。

3.2 建立科学、规范的激励机制。针对传统一刀切或者平衡激励的激励问题, 构建标准、精细的激励系统显得尤为重要。标准、精细的激励方式能够减少管理者的主观随意性, 大大增强职工的工作积极性。同时, 在细化和标准化激励方式的过程中要以人为本, 多元化、多方位的激励方式不代表越复杂越好, 只有从评价和效果出发考量激励方式才能避免出现形式主义的滋生。

3.3 强调评价激励效果。在激励措施实施方面, 不难发现存在人员不重视或者拒绝评价激励效果的情况。就高校来说, 学生在课程结束后对教师的评价多数流于形式或者不了了之。究其原因, 除了评价系统自身过于复杂刻板以外, 还有就是对于评价激励机制的不重视。这必然导致人员对激励评价的拒绝也制约着激励机制的发展。

由此, 企业、单位的人力资源部门需要重视评价激励效果, 不断加强评价激励的反馈。在评价结束后需要根据效果完成进一步的考核, 对发现的问题及时加以引导和解决。只有当职工通过评价激励效果获得自我提升, 激励机制才能落地生根, 否则就会陷入形式主义, 舍本逐末。

参考文献:

- [1] 李艳艳. 事业单位人力资源管理激励措施探讨[J]. 中国市场, 2020(21): 121+125.
- [2] 庄亚强. 激励机制在人力资源管理中的作用[J]. 现代商业, 2020(21): 127-128.
- [3] 刘宇中. 企业人力资源管理中的薪酬管理创新分析[J]. 中外企业家, 2020(17): 119-120.
- [4] 杨金亮. 人力资源管理中的激励机制问题研究[J]. 中国市场, 2020(15): 105-106.
- [5] 李芳. 国有企业人力资源管理中的激励机制问题[J]. 企业改革与管理, 2017(04): 72+76.
- [6] 王婧. 中小企业员工激励存在的问题及对策研究[J]. 北京石油管理干部学院学报, 2016, 23(03): 45-47.
- [7] 唐素梅, 肖家美, 张志胜. 基于期望理论的公共部门人力资源管理激励机制研究[J]. 蚌埠学院学报, 2016, 5(02): 80-83.