

浅谈激励机制在企业人力资源管理中的应用

陆丽红

贵州省地矿局测绘院, 中国·贵州 从江 550018

【摘要】现代化企业在长远发展规划中,人力资源管理是其中至关重要的环节,落实对人力资源管理工作不仅可提升企业核心竞争力,而且能够为企业发展稳定发展提供有力支持。因此,企业必须完善相应人力资源管理机制。而激励机制作为当下人力资源管理的重要措施,能够有效降低人才流失率,同时可提高员工工作积极性,当下已经作为人力资源管理中常用措施。基于此,本文主要围绕激励机制展开,研究分析其在人力资源管理中的作用以及应用现状,并对其具体应用方向进行探讨,并从多个方面进行考虑,探讨将激励机制应用于企业人力资源管理中策略。

【关键词】激励机制; 企业; 人力资源管理; 应用策略

前言

在我国社会经济快速增长,以及市场经济体制完善和发展期间,我国企业拥有了良好的市场发展空间和前景,但在发展期间也面临着严峻挑战,尤其是在经济不断增长背景下,企业员工工作压力不断增加,在不同程度上影响了员工工作积极性,进而对企业整体运营效果产生的影响。因此,做好人力资源管理工作至关重要。而激励机制作为企业从员工角度出发的一种先进管理措施,将其应用到企业人力资源管理中,能够营造良好的工作环境和氛围,满足员工精神情感方面需求,对实现员工价值具有促进作用,能够充分发挥企业身材优势,并为企业在市场竞争提供不断不竭动力。因此,企业在进行人力资源管理中必须加强对激励机制重视,明确其作用,了解应用状况,并将其应用到人力资源管理实践中,从而为企业各项工作开展提供有力人力支持。

1 激励机制概述

激励机制指的是一种从鼓励出发,综合利用各种有利资源和各种活动,以此帮助员工加入到各种学习和自我建设队伍中,从而激发员工工作积极性和决心的管理活动。这种机制可使员工在面对各种任务时更加积极主动,从管理层面而言,激励机制是一种由外因主导,可帮助员工激发内在在工作热情,实现内在动力转化为实际工作动力的有效措施。

2 激励机制在企业人力资源管理中作用

将激励机制应用于企业人力资源管理中,能够发挥多方面作用,具体而言,主要表现在以下方面。

一是,提高员工工作积极性。在企业内部落实激励制度,可读凸显企业对员工关注与关怀,符合人力资源为本的工作原则,利于激发员工潜力,帮助其不断提升工作动力,能够更好的展现企业形象和公司文化,使员工感受到企业对自身认可和支持,使其在物质和精神层面得到满足。同时根据员工状态进行针对性奖励,能够提升员工此时心理满足程度,感受到被企业认可,进而发挥更大潜力,帮助企业获得更多经济效益^[1]。

二是,约束企业员工行为。人力管理资源管理期间采用激励措施,可使员工个人行为更加符合企业基本标准,帮助企业凝心聚力,在工作期间更好地服从企业管理。此外,相关激励机制建立,能够帮助员工在内心形成固定目标,在该目标引导下,员工可自行对自身行为进行约束和规范,并朝既定方向努力,进而为企业奉献自身价值。同时合理地实施激励制度,能够调动员工工作积极主动性,并在相关规范约束下不断提高工作效率,本身自身能力对企业经营发展具有重要促进作用。

三是,吸引优秀人才。企业通过设立激励制度,能够满足员工内在需求,而满足员工需求,能够加强对企业人力资源管理力度。员工在获得物资和精神两方面需求满足后,会提升对企业认可,从而更加支持企业中各项工作,使得企业内部团

队整改得到顺利推进。同时能够更多员工快速融入到企业中,甚至吸引更多优秀人才。

3 企业人力资源管理中激励机制应用现状

目前,企业在执行人力管理期间,通过实施激励机制能够提升整体管理水平,更好地发挥人力资源管理作用,但实际管理期间依旧存在很多不足之处,具体表现在以下几方面:第一,资源配置不合理。当下各大企业在进行人力资源管理期间存在较多问题,其中,资源配置不合理属于最为明显的问题。对多数员工而言,薪水与其家庭生活质量密切相关,若在管理几间存在分配不合理,不仅会使得员工内心产生失落感,而且会影响其工作积极性,进而对公司发展产生影响。第二,企业人力管理期间对机制认知不足。公司内部管理中激励机制发挥着至关重要作用,但很多领导人员将人力管理人力资源管理局限于福利发放和薪水调整方面,无视了企业员工深层次需求,导致对激励机制认知不充分,未能采用合理方式对员工心理进行调节,难以满足其内心需求,影响了工作效率。第三,缺乏完善制度管理。企业尚未建立适用于自身的激励机制,难以为各项制度开展提供有力支持,但部分企业在人力资源管理期间,并未结合自身实际需求,制定科学合理的制度,同时企业领导人员对激励制度建立缺乏重视程度,使得相关工作未能得到有效落实,致使制度实施期间,出现较多问题难以发挥其作用^[2]。

4 企业人力资源管理中激励机制应用策略

4.1 人力资源管理中激励机制应用方向

首先,保证公平、公正、公开。企业人力资源管理中,为落实激励机制,需要保证相关工作开展中尽可能做到公正、公平、公开,以此确保激励机制能够量化员工工作程度,使其能够获得与之工作相匹配的收入,这样才能使员工更加积极主动地为其付出了劳动力。因此,在激励机制应用中应对制度进行完善,保障激励机制应用科学性合理性,且符合实际情况。其次,与绩效考核相匹配。在人力资源管理期间,通常会进行绩效考核,以此对员工工作进行评估和衡量。而激励机制应用中,应与绩效考核相结合,通过两者相辅相成方式,逐渐实现权责明确,进而发挥对人力资源管控和运作效能。再次,建立适合约束机制。增强激励对企业人力资源管理工作开展至关重要,同时在人力资源管理工作中会发挥积极作用。而在具体工作中,应采用与之相适合的配套成熟机制,并建立合理的约束规范。企业是由多个部门组成,为实现自身良好发展,应对各方利益做好充分衡量工作,以此避免因激励机制不健全,而导致的企业利益损失、因此,企业人力资源管理企业应加强基地约束机制完善和建立,并将多方面工作内容在合理范围内。最后,设立处罚机制。企业激励机制,既包含正向激励,又包含负向激励。负向激励主要是一定的处罚措施,而处罚机制建立中,要求做到赏罚分明。该机制的存在

必须考虑公平性,做到有奖有罚,要求相关管理人员加强对员工优点和缺点关注,并在保证客观公平性前提下,以企业利益为重,禁止过分苛责员工,帮助员工进行改善,通过引导等方式,最大程度降低企业损失^[3]。

4.2 明确激励机制原则

企业在进行人力资源管理中,为制定适合的激励机制,必须坚持相应原则,这样才能保证激励机制最大程度上发挥其作用,从而提升企业人力资源管理水平。首先,应坚持持续性原则。持续性原则主要指的是激励措施制定期间必须树立长久激励理念,并构建长效激励机制,不可因短期效果不佳或已经达到预期效果而中断激励,这也是企业实现长久发展必须遵循的原则。其次,坚持多元化原则。该原则是人力资源管理中必须坚持的原则,以人为本是人力资源管理的主要理念,在激励机制中,主要体现为坚持多元化激励措施,单一的激励方式,难以满足不同主体需求,且难以达到预期基地效果,而从员工特征、需求等方面入手,制定与其需求对应的激励机制,确保其符合员工期望,这样才能调动其工作积极性,因此必须坚持多元化原则。最后,坚持奖罚协同原则,该原则指的是再进行人力资源管理,既要采用适合的奖励措施,对员工进行激励,又要做到赏罚协同,适当对员工进行惩罚,两者相结合,这样才能达到预期激励效果。

4.3 优化组织目标激励

一方面,应明确组织目标。随着社会市场变化,企业组织目标也会发生相应变化,对企业而言,组织目标是企业和员工共同奋斗的目标,也是企业各项工作中重要载体。因此企业必须明确具体组织目标,促使员工和领导成员形成统一思想,共同奋斗,这对优化企业管理具有重要指向性作用。另一方面,明确职工岗位目标。激励措施是人力资源管理工作开展中至关重要环节,该项措施开展中,需要管理人员加强对不同岗位、不同员工工作了解,并结合相关制度和规定,对具体岗位目标进行细化处理。同时明确员工工作目标,将员工工作情况纳入到激励措施实践中,将其作为判定激励结果的主要指标。同时,员工需要根据员工工作目标进行自我管理,不断提升自身主观能动性,确保自我发展目标与企业发展目标一致。

4.4 营造良好的企业文化

企业文化是落实激励机制的重要手段,能够起到约束、激励和监督等效果,同时可提高员工对企业归属感、认同感。而在具体实施中,主要从以下几方面考虑,首先,在现代化互联网环境下,企业并结合自身经营原则目标和发展方向,构建与信息化相结合的企业文化和经营原则,并将其作为企业文化核心。其次,对企业发展战略和规划方案规章制度等进行完善。不断加强职工对企业认同感,从而凸显企业发展经济实力。最后,贯彻以人为本的管理思想。人力资源管理期间,应加强企业与职工间联系,尊重员工个人意愿,建立信息反馈平台,接纳员工意见,通过与员工积极沟通交流,满足其多方面需求。

4.5 激励机制与考核制度相结合

企业人力资源管理中为发挥激励机制作用,需要将其与企业相关制度结合起来,这样才能切实发挥其作用。而绩效考核制度作为人力资源管理基础,通过两者相结合方式,利于提升企业激励工作开展效率。首先,企业应在职务设计和奖励机制

基础上,建立科学合理的评估标准,明确及各岗位员工职责、义务以及工作内容,对岗位责任进行详细划分,并以此为依据定期对员工进行评估,而评估结果作为奖罚、升迁、培训以及工资调整依据,并建立人力资源考核制度,通过全方位综合考核方式,得出客观、精确考核结果。在考核期间,应始终坚持效率优先、体现公平原则,切实落实奖优罚劣、严格管理措施,以此提升员工忧患意识,促使激励机制得到更好落实。

4.6 优化完善精神激励

首先,坚持内外兼顾激励方式。企业内在激励方式实施中,可让员工获得更多关注,而内在激励措施包含对于员工工作认可、肯定员工价值等,这种激励措施较为长久,能够满足员工就是需求。同时在精神激励中,通过对员工发放荣誉称号、晋级等方式,可激发员工工作热情。而随着内外兼顾精神激励效果发挥,能够在企业内部营造和谐工作氛围,并推动企业文化建立。其次,营造激励文化,加强人文关怀。企业人力资源管理期间,应重视激励文化营造,将企业中先进事迹、劳动模范作为宣传重点,以此形成一种文化引领氛围。并通过组织各种文化活动,加强企业对员工关怀,利用关注员工生活、工作等方式提升员工归属感,从而激发员工工作积极性。最后,完善和创新培训制度。企业在发展中还应考虑员工职业生涯,为其提供学习和晋升机会,通过培训方式提升员工专业素质水平。在培训期间,应结合企业发展情况,将培训作为一种激励措施,制定合理的培训目标,并结合员工特点,采用不同的培训方法进行人员素质强化。在现代信息化条件下,可利用现代信息技术,建立线上、线下相结合的员工培训体系,逐渐提高员工综合素质^[4]。

结论

在现代化企业经营发展中,员工激励机制已经成为人力资源管理中至关重要措施,并且成为提升员工工作积极性的重要实践。员工激励机制作为一种企业管理政策,能够增强企业文化凝聚力,营造良好的工作氛围,同时还能够树立以人为本的企业形象,帮助企业吸引更多优秀人才。因此,企业在进行人力资源管理,企业必须提高对激励机制应用方面重视程度,这就需要相关管理明确激励机制作用,以及当前应用状况,从其具体应用方向方面进行考虑,采用多元化措施,将其落实到人力资源管理实践中,从而不断提高企业综合竞争力,为企业整体发展提供人力资源支持。

参考文献:

- [1]黄静.企业人力资源管理中员工激励机制的应用研究[J].今日财富,2020(19):143-144.
- [2]陈茂学.简述企业人力资源管理中激励机制的应用[J].商讯,2020(26):175-176.
- [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]卢伟翔.激励机制对企业人力资源管理的重要性及其应用[J].产业科技创新,2020,2(19):95-96.

作者简介:

陆丽红(1985.6.27)本科,侗族,高级工程师、人力资源管理经济师,测绘地理信息。