

基于双因素激励理论的企业人力资源管理策略分析

胡绍华

北京强度环境研究所, 中国·北京 100076

【摘要】社会财富创造系统中, 知识是其主要的基础依据。经济发展的资源重点逐步转向以人为主体。在我国各个企业生存和发展的关键点是人力资源的开发与管理。基于双因素激励理论, 各个企业对人力资源管理有了更高的要求。本文通过对双因素激励理论为基础的企业人力资源管理进行分析, 以此逐渐完善企业人力资源管理机制。

【关键词】双因素激励理论; 人力资源; 管理策略; 分析

Enterprise Human Resource Management Based on Two-Factor Motivation Theory Strategic Analysis

Hu Shaohua

Beijing Institute of Strength and Environment, Beijing 100076, China

[Abstract] In the social wealth creation system, knowledge is the main basis. The resource focus of economic development has gradually shifted to people-oriented. The key point for the survival and development of various enterprises in our country is the development and management of human resources. Based on the two-factor incentive theory, various enterprises have higher requirements for human resource management. This paper analyzes the enterprise human resource management based on the two-factor incentive theory, so as to gradually improve the enterprise human resource management mechanism.

[Key words] two-factor motivation theory; human resources; management strategy; analysis

管理者要充分激发企业中员工的积极性、主动性和创造性, 这是企业管理的最基本的核心内容。当下科技的不断进步, 只是依靠增加生产是远远不够的。适当激励员工的积极性和创造性精神显得尤为重要, 激励理论的发展为企业管理者提供了科学的理论依据, 在一定程度上具有指导的意义。

1 双因素激励理论的概述

双因素理论又称之为“激励—保健理论”。由美国心理学家赫茨伯格在一九五九年所提出来的。这位心理学家将企业中的相关因素分为满意因素和满意因素两类。满意因素又称为保健因素指的是某些因素在一定程度上能够使人得到满足和激励作用。而不满意因素, 是指一些因素能够使人产生消极的情绪和某些意见。赫茨伯格认为这两类因素在某种程度上对员工绩效产生主要影响。保健因素的内容有公司的相关政策和管理层面、监督、工资以及同事关系和工作条件等。这些因素属于工作之外的某些因素, 满足这些因素, 在一定程度上能够消除一些消极的情绪, 使工作效率保持在正常状态下, 但是依旧不能使人们产生积极的行为方式。激励因素主要是和工作内容相关, 包括员工的某些成就、赞美、工作意义、挑战性、晋升等。如果将这些激励因素得以满足, 在一定程度上能够激励人们产生非常大的积极情绪, 如果得不到满足, 依旧会引起人们产生消极和不满的情绪。

以赫茨伯格的理论作为依据, 可以充分使员工的积极性调动起来。可以采用两种方法: (一) 工作任务以内的满足。一个人在工作中得到了满足的情绪, 这种满足的情绪情感是以工作本身和工作过程中, 通过人与人之间的相处所得到的。在此过程中, 员工能够学习到新的知识和新的技能, 从而产生兴趣和积极的状态, 员工从中获得了一些满足感、光荣感和成就感。员工在这样的过程中得到了内在的鼓励, 进而使员工的工作积极性得到充分的调动。管理者要重视这种激励方法, 这种激励方法需要一段时间才能生效, 但是对于员工的积极性能够很好的激发出来, 从而在一定程度上使生产效率有所提高, 并

且持续的时间比较长。(二) 工作任务以外的满足。这种满足的情绪情感并不是在工作中获取的, 而是在工作之外获得的。例如, 员工的晋升、授衔、嘉奖或福利等, 这些都不属于工作范畴之内的, 虽然是通过工作获得的, 但是是间接获取的, 故而在一定程度上拥有局限性, 虽然在一定程度上能够使员工的工作效率有所提升, 但始终不会持久, 一旦处理方式不到位, 会起到相反的作用^[1]。

在实际日常工作过程中, 以赫茨伯格理论为依据, 在一定程度上使员工的积极性有所调动起来, 在注意保健因素的同时, 还要注意使用激励因素从内在使员工的工作热情充分激发出来, 使员工能够积极地投入工作中。双因素理论还能够指导员工的奖金发放情况。

双因素理论的相关科学价值, 对于奖励工作有指导意义, 还对员工的思想政治工作在一定程度上起到启示作用。在资本主义的管理和实践中, 人们尚且没有一味追求物质刺激的方式进行激励作用, 那么在社会主义条件下, 自然不能将物质鼓励作为调动员工的积极性的依托方式。管理者只有将工作的满足和精神上的满足相结合, 才能使员工的工作热情从根本上激发出来, 管理者要处理好物质方面的鼓励和精神上的满足之间的相互关系, 这样才能在根本上起到激励的作用。

2 人力资源管理

人力资源管理指的是以企业发展的相关战略目标为依据, 对人力资源进行有计划地配置, 对企业员工进行招聘、培训、考核及调整等过程, 充分地使员工工作的积极性调动起来, 并能够更深入地挖掘员工的综合工作潜力, 从而为企业创造价值, 使企业的经济效益有所提升。企业的人力资源政策和管理活动在一定程度上能够使企业战略目标得以最终的实现。管理活动包括制定人力资源战略, 员工招募及选拔, 员工培训, 绩效管理, 薪酬管理, 员工流动管理等。总的来说, 企业运用现代管理的方式, 对人力资源进行选人、教人、留人和用人等方面进行有计划的、有组织的进行指挥和相互协调的

相关活动,从而使企业发展的目标得以进一步地实现的一种管理方式和行为方式。

人力资源管理的核心内容是价值链的相关管理。人力资源管理价值链主要包括参与价值的创造、创造价值、价值分配。企业中的某些因素共同参与一些价值的创造,这其中会接触到人力资源管理中的各种价值的相关分析。人力资源管理的基础是现代经济社会主要以企业家、知识、资本及劳动为主。在企业中一些相关要素究竟创造了多少的价值,这其中会接触到人力资源管理中的相关价值评价,对于何种价值的评价标准和如何进行价值的评价问题,是当下人力资源管理面临的一个困难。企业怎样对价值进行分配,主要包括相关分配的方式及分配的相关标准等。

人力资源管理的相关结构,主要以人力资源的规划和员工的管理制度作为一种平台,以具体的生产经营过程通过用人的相关活动表现出来。人力资源管理的关系主要有制定相关制度和执行制度之间的关系;监管审核与执行申报之间的关系;相关需求与服务之间的关系。

人力资源管理的特点主要有开放性、个性化、柔性化。当前的企业在管理机构方面去想去激励等方面的开放性管理特点。主要是为了职工提供一个比较宽广的平台以供其发展,这样使得各种类型的人才能够留住人才,并在一定程度上激励职工的工作热情。企业的人力资源管理中主要强调的是合作共赢的新局面,更加注重以人为本为宗旨,注重职工的个性化差异,知人善任,从根本上使职工的工作积极性充分地调动起来,并注意倾听职工的意见,合理进行采纳,使得职工有主人公的意识,更加积极发挥自身的价值和潜能,使得企业的效益有所提升。由于一些企业中的规章制度在某种程度上能够起到约束职工的作用,没有规矩不成方圆,但是目前企业的人力资源管理更多的是通过各种激励措施调动职工的工作热情,这样不仅能够提高职工的工作积极性,还能够使企业的凝聚力更加浓厚^[2]。

3 基于双因素激励理论的企业人力资源管理策略分析

企业属于一种追求经济利润的经济机构,这要求要有非常有效率的管理体系。目前的管理理念主要是以人民的而利益为一切宗旨,将双因素激励理论作为基础的理论。企业的管理制度主要是为人民服务的,要从根本上尊重职工的需求,并对职工的个性和价值有所认同,将“以人为本”,在企业中,人才是最重要的资源,要将人才的利用程度呈现出最大化的方式。要有所为有所不为,以广博作为基础学习,要学到一技之长,并将学到的东西利用到生活中去。在一定程度上积极地激发职工内在的全部潜力。

3.1 创新人力资源的管理理念

3.1.1 人力资源管理的理念要有所创新。企业管理者通过人力资源的管理,对企业的员工进行综合管理。因此,人力资源管理的理念要有所创新,在当下市场竞争如此激烈的状态下,企业之间的核心竞争力归根结底是人才的竞争。卡内基曾说过,将我的员工带走,留下我的工厂,不久之后,我的工厂将会杂草丛生,如果将我的工厂带走,留下我的员工,那么在不久的将来,我还会拥有一个更大的工厂。由此可见,企业中的人力资源是多么重要。管理者只有将人力资源进行合理的配置,将人力资源的作用发挥到最大的程度,企业才能持续地发展下去。

3.1.2 树立以人为本的理念。企业中的人力资源是非常重要的组成部分。企业要重视员工,要把员工放在企业的核心位置。注重员工的发展,使员工的能力在一定程度上有所再进步,要将员工作为企业的主人翁。随着改革的不断开发,人力资源市场也随之进行开发,企业要善于经营人才,根据企业的战略规划和员工的职业规划为基础,将人力资源分为不同的类型,以此形成较为流动和多功能的人力资源库,将核心人才队伍打造成强有力的工具。随着互联网+时代的来临,时代的主要主题是共享,企业的人力资源管理要进行人才的共享、真正实现共享人才、互为助力,完成共赢的局面。

3.2 创新人力资源的管理制度

3.2.1 用人机制。企业在进行员工招聘和晋升时,要注重民主化和公开化。在招聘的过程中要注重实际的综合能力,不能仅凭学历和证书。在晋升时,要注重业绩的综合考核,在员工中进行民主的选拔,而不是靠论资排辈。

3.2.2 激励机制。企业要对员工知人善用,用人为先,企业要对员工进行多加激励。按照员工的劳有所得和按劳分配进行薪酬和福利体系的创新。在制定执行薪酬福利的过程中,要秉持着公平公正的原则,要进行定量考核,多给予员工激励。

3.3 物质激励和精神激励相融合

物质激励是指以物质刺激的方式对员工进行鼓励工作,主要的体现形式是正向激励的方式,比如,发放工资、奖金、津贴和福利等。负向奖励的方式主要有罚款。我国企业内部使用的主要激励模式是物质激励。但是在实际工作中,一些企业在使用物质激励时,所耗费的费用很多,但是往往预期效果并不好,在此方式下,职工的积极性并没有提升,相反,使企业的发展契机有所延误。

3.3.1 企业创建出符合企业的企业文化。企业在管理上要运用适当的文化去塑造人,当一个企业独有的企业文化真正地融入到员工的自身价值中时,员工才能自发地将企业的终极目标当成自己为之奋斗的目标。基于此,利用员工所认可的企业文化进行管理,在一定程度上可以作为企业的长远发展的动力^[3]。

3.3.2 制定激励机制。企业要制定相对精确和公平的激励体系机制。激励制度主要以公平为原则。在制定激励制度时,要征询员工的意见,以此制定出多数人所认可的激励制度。在适当的时候,要将激励制度进行公示,在此激励制度推行中,企业的管理人员要严格按照制度中规定进行执行。激励机制要和考核制度相结合,以使员工的竞争意识有所激发,从而使这种外部推力转化为内部的动力,使员工的潜力充分发挥出来。

3.4 建立多层次激励机制

企业中的人力资源创新的主要内容就是多层次激励机制。因为激励机制属于一个比较开放式的系统,并没有固定的模式,在不同阶段有其阶段所独有的激励机制。企业在以往的激励中看中的是员工的集体意识和员工的物质基础得到相应的满足,而新的激励机制中,员工对于物质需求更为激烈,但是缺少的是自我意识的觉醒,根据这些因素出发,企业要制定比较合理而且有效的激励制度和方案。企业要根据自身发展的相应特点制定多种激励轨道。第一,对于突出业绩的工作人员和销售员,要支付相应的报酬,以此方式使得这类员工无后顾之忧,充分调动其工作积极性,并在一定程度上创造出最大化的效益和利益。第二,要真正了解员工究竟想要的是什么,并对此进行区分,哪些是合理的,哪些是主要的,哪些是可以满足的,这些因素弄清楚以后,将激励机制作为激励的相应方式和方法,和所达到的目的连接起来,以此达到激励的方式和预期的效果相符合。

4 结束语

综上所述,企业要想得到持续性的发展,人力资源的管理是非常重要的。只有把握住企业的核心竞争力,企业才能立于不败之地。人力资源管理的过程中,要充分认识到双因素理论的重要性,使得企业的员工的工作积极性从根本上调动起来。

参考文献:

- [1] 刘敏,曹丽,舒一晗等.基于双因素理论的国有企业激励机制研究[J].现代商贸工业,2020,41(12):2.
- [2] 骆科军.基于双因素理论的企业人力资源管理策略探究[J].2020.
- [3] 齐文峰.人力资源管理工作分析的实施策略研究[J].企业文化(中旬刊),2020.

作者简介:

胡绍华(1982.06,26-),男,四川省广安市,硕士,高级工程师,市场营销,计划管理。