

关于物流工程项目管理激励机制的策略研究

张 惠

甘肃科创通达物资有限公司 甘肃 兰州 730000

摘 要: 随着信息技术的不断迭代,新时期我国的经济建设也不断取得新的成绩,对于市场的竞争与合作起着导向性的作用。在物流工程项目管理的行业发展趋势中,不难发现其经济效益需要在一定的规划中加以提升。那么,将激励机制应用在物流工程项目管理中,能够进一步完善内部信息系统,从而增强市场竞争力。本文对物流工程项目管理激励机制的策略进行研究。

关键词: 物流工程; 项目管理; 激励机制

1 问题的提出

激励问题一直以来都属于物流工程项目管理当中的人力资源管理的方面,和人力资源管理活动相一致的就是,激励问题主要是对管理对象进行比较积极的激励,使其能够和管理者保持相同的工作目标和工作态度,这样可以让组织目标能够顺利地实现。在物流工程项目的管理方面也是这样,项目实施一般会使用物理工程的项目小组制,比如矩阵组织结构等,对团队成员进行激励能够直接影响组织目标是否顺利实施。在进行物流工程项目管理过程当中不难发现,一般对激励实现途径进行探索,都会按照需求层次理论以及双因素理论等比较经典的模型进行,这些都是基于人性理论的假设命题,虽然是符合一定工作经验的,但是这种激励途径的获取都比较偏向于对主体对个体主观的把握,让方案的随机扰动性比较高,只有不断的试错才能够给予纠正,这也让物流工程项目管理当中的成本增加^[1]。

2 分析框架

2.1 机制设计理论

机制设计理论开始于20世纪60年代的开创性文献当中,在赫维茨的定义里面机制是一种信息系统以及在信息系统基础上的配置规则,机制设计理论主要讨论的就是对任意一个想要完成的既定目标,是不是可以设计出一系列的经济机制,并且如何才能够设计出比较合理的经济机制,让经济的活动参与者其个人利益和设计者能够符合一致。也就是每一个人在追求其主观利益的过程当中,客观上也能够达到机制设定者所需要达到的目标。激励相容正是在文献当中提出的一个经济学当中比较重要的概念。激励相容的原理是,如果每一个参与者真实报告其私人信息是一种占优策略,那么这种机制就是激励相容的,不仅如此,也要引进一些参与约束任何一个参与的主体,其实际福利水准不会因为参与到这个机制而有所降低,在这样的情况之下,虽然参与者按照自利原则来进行机制,也可以实现设计者所要实现的目标。为了能够确定最优机制,对一些已经给定的目标函数可以描绘可行机制集,之后再比较明确的说明参与者行为的均衡标准,而且激励相容的原理是建立在以下几个假设条件之下的。第

一就是我们关注直接机制及其中的行为人报告其私人信息。第二就是行为人所讲的不一定是真话,只是在对自己有利的情形之下才是诚实的。第三个就是使用占优策略均衡行为准则,在一些弱假设条件之下,赫维茨可以得出相反的结论。在一个比较标准的交换经济当中,满足都要参与约束的条件激励相容机制并不能够产生最优结果,也就是说私人信息是没有办法完全有效的。

2.2 声誉约束机制

因为个体理性和集体旅行之间是一种相互冲突的状态,所以物流工程的项目小组的不同成员之间如果出现单次合作,一般都会产生囚徒困境。其中主要原因是因为短期的行为造成的,各自不同的目标函数的发散性,在矩形组织结构当中表现是比较突出的。而物流工程项目小组的成员却可以在声誉约束的机制作用之下,实现单次合作囚徒困境的悖论,使组织效益能够达到最大。成员之间的声誉约束机制主要来源,就是物流工程项目小组成员的组织内部性,和空间散落分布比起来,组织内部的信息传播速度很快,成本也很低,任何一个在行动当中选择背叛策略的组织成员,在组织当中都会比空间散落分布更加容易识别,一旦被识别了,那么物流工程项目小组对于成员的声誉就会产生疑惑,不会在和成员发生合作,这个成员就会被淘汰^[2]。

3 物流工程项目管理中激励的重要性

在对激励问题讨论的过程当中,把人力资源的管理作为重点内容,比如人力资源的管理活动,来实施比较有效的激励管理目标,使人力资源管理能够和管理人员保持相同的愿景,这样可以更加顺利地实现组织目标。在后勤项目的管理过程当中也是同样适用的,项目实施一般会使用工程项目团队的物流系统,这也正是团队成员的基本动力,对团队成员进行激励机制会影响组织的目标,在实施物流项目管理的时候,主要就是按照相应的激励方法寻求水平理论以及双因素理论,按照人类的自然理论,假如和经验能够相互符合,获得大量激励方法,主要就是掌握个人主观的偏好,在之后通过不断的试错来进行修正,有可能让物流工程的项目管理成本增加。

目前我国的物流项目发展是比较迅速的,很多项目的经济效益都有待提升,分析其根本原因,首先,工程项目在实施的过程当中比较困难。其次就是管理人员的素质不高,缺乏相应的管理理念,同时管理方法也比较落后,必须使用各种不同的方法,来激励团队当中的工作人员,这也正是人力资源管理当中比较重要的部分。在现代的物流工程管理项目当中,通过物质来进行激励,以及通过精神激励的方法来激励员工的工作积极性,让员工来实现组织期望实现的目标,并且作出具体行为的过程,已经能够证明企业管理人员是如何来调动员工积极性的。目前有一些企业管理人员已经知道如何使用各种不同的激励方法,让这个效果能够更加显著,使组织目标可以更加轻易实现。但是有一些方法是会降低组织绩效的,并不能够实现组织目标。

4 激励运用过程中的不足

4.1 奖励贯穿在激励中

动机回报一般来说都是比较客观的。动机是人们实现目标的一个根本的引导,而回报是一种结果导向,工程人员对项目的结果一般都比较重视的。因此为了能够激发工作人员的工作热情,必须要给予其一定的奖励,认可其工作的成果。奖励是激励的一个部分不能被替代,在工程项目的管理过程当中,有一个误区就是给予一些奖金或者是其他奖励,而不使用比较针对性的激励措施。

4.2 重视考核,忽视激励

使用定性或者是定量的方法来评估员工的绩效,了解每个员工在完成工作的实际状态,实现组织对员工进行目标的评估。整个评估过程和员工的工作态度,以及工作的满意度,还有技能以及工作完成程度都是有直接关系的,但是很多项目工作人员流动性比较大,因此对目标分解量化是比较困难的,而分解的目标也很难从成员当中得到具体的支持,因为这些因素很容易让工作责任并不十分明确,一些比较传统的绩效管理方法已经无法满足目前社会的需求,特别是一些比较复杂的项目上,激励和约束并不能够完全发挥企业机制价值。

4.3 激励的方式

目前物流在进行工程项目管理的过程当中,激励使用都是比较单一的。比如说通过收入的水平来激励员工,让员工获得更高的积极性,这些并不能够有效地让员工的工作水平获得提升。所以必须要按照员工的实际情况来激励员工,同时也要考虑到员工内部和外部工作环境。对员工个人发展进行探索和考察,要了解员工的实际情况,并且发生一定的改变,而不是只是单纯使用一种激励方式。

5 物流工程项目管理中激励机制概述

5.1 调整内部结构

在物流当中,物流项目的负责人需要制定各种不同的措施,让各方利益能够被协调。完成项目的同时也要注重项目的质量,对信息流通的问题需要重视,同时也了解员工的具体需要,从而制定更加合理的激励措施,对员工进行奖励或是惩罚。让员工能够投入更多的积极性完成工作,发挥更大的价值,提高相关利益。

5.2 物质的奖励

考察公平工资的理论,在这个理论基础知识上,让员工的绩效考核以及工资制度能够更加科学合理,使员工工作效率可以获得提升。无论是精英员工还是普通员工,工作效率及工作水平都可以在自己的程度上获得提高^[3]。

5.3 运用语言给予表扬

按照马斯洛的需求层次理论来进行分析,对一些高知识水平的工作人员需要满足其得到尊重的需求以及获得声望的需求和追求自我的需求。以此为基础对不同层次的员工的需求有深入的了解,并且能够满足,只有当员工的基本需求得到满足才能够达到更多的要求。

5.4 改善自己的激励方式

一个比较合理的激励机制,需要在员工供的东西的基础上来激励员工。让员工可以转变成对自我进行激励,找到自我的实际需求,获得更多的发展空间,自我激励比别的激励都要更加有效。

结束语

综上所述,让员工能够充满对工作的热情,能够有效地提高员工的工作效率。使员工的主观能动性获得更多的发挥,从而使企业能够充满一种进取精神。企业实施激励机制会受到很多不同因素的影响,所以如果想要让激励机制能够发挥更多价值,必须要按照物流项目的实际情况调整企业的激励机制,从而使员工发挥潜力,将个人目标和企业发展相结合,真正实现企业的目标。

参考文献:

- [1]陈建鑫.物流工程项目管理中激励机制构建的探讨[J].物流工程与管理,2018,(9):142-143.
- [2]马俊龙.对于物流工程项目管理中激励机制构建的几点思考[J].建材与装饰,2018,(24):180.
- [3]季书会,李秋正.物流工程硕士专业学位研究生培养模式的探索与实践——基于浙江万里学院“特需项目”背景[J].科教文汇(上旬刊),2018:76.