

激励机制在基层人力资源管理中的应用分析

陈博闻

(贵州黔南经济学院 贵州黔南 558000)

摘要: 基层人力资源管理工作在政府管理工作和企事业单位人员组织工作的开展和实施中具有重要作用。本文从激励机制在基层人力资源管理工作中的意义入手, 分析其所能实现的价值和作用。从激励机制在管理工作中的应用层面进行探讨, 以求更好实现促进基层人力资源管理改革和发展的目标, 为基层人力资源管理提供借鉴。

关键词: 激励机制; 基层; 人力资源管理; 工作; 应用分析

Application Analysis of Incentive Mechanism in Grassroots Human Resource Management

Chen Bowen

(Guizhou Qiannan University of Economics, Guizhou Qiannan 558000)

Abstract: Grassroots human resource management plays an important role in the development and implementation of government management work and personnel organization work in enterprises and institutions. This article starts with the significance of incentive mechanisms in grassroots human resource management, and analyzes the value and role they can achieve. Exploring the application of incentive mechanisms in management work, in order to better achieve the goal of promoting the reform and development of grassroots human resource management work, and provide reference for grassroots human resource management work.

Keywords: incentive mechanism; the basic level; Human resource management; Work; Application analysis

前言:

在当前市场经济的大环境下, 企事业单位面临的压力逐日递升, 要想在当前社会下生存, 必须提高自身的竞争能力。而人力资源作为企事业单位不可缺少的一部分, 一定要主动变革, 优化整个单位组织的管理能力与管理环境, 进而努力提升竞争软实力, 才能确保组织单位在开拓领域中屹立不倒。要做到利用合理的手段对管理方法与管理内容进行科学创新, 激励员工的内在价值, 提升员工的工作执行能力, 确保在组织领导下能够科学有效带领员工持续向上前进^[1]。因此, 当代企事业单位应积极探索主一条合适的激励机制, 制定符合现状与长远发展的激励内容与激励体系, 探索出有利于人力资源管理工作的激励模式。

一、激励机制在人力资源管理的意义

1. 开发员工潜能

就基层人力资源而言, 主要是要充分将人才优势和人才能力发挥出来, 促进人才能力的合理有效利用。因此, 基层人力资源管理要针对员工个人所具备的能力, 有针对性地进行管理和开发。对于集体而言, 组织中的每个人都有自己的特长, 每个员工都有自己的优势, 激励机制能够于无形之中激发员工的内在优势与潜能, 提升员工的工作效率^[2]。一方面, 激励机制对员工的工作进行科学、公正的哦名家, 它会根据员工的个人情况去审查员工的工作指标, 科学地分配工作资源及薪酬情况, 更能让员工清白自身的优势及缺点, 督促员工完成自身的反省工作; 另一方面, 对于国有企业的晋升难问题, 通过激励机制也有一些改善。激励机制对员工的奖励清楚了, 经过一段时间, 员工的奖励情况一目了然, 对于下一次的晋升做出重要参考。而在这种环境下, 员工会自发打破工作创新壁垒, 同时将具有较大的提升空间, 更容易获得晋升机会, 提升整体综合素质与工作能力, 让员工价值得到有效开发。

2. 优化人力资源管理结构

企业人力资源管理的重要性不言而喻, 其内容主要包括员工招聘、岗位评估、员工培训、工作目标等几大模块, 不同模块的工作往往交由不同的专人负责。由于管理人员的个体差异与能力的不同, 人力资源的管理效率与质量也有质的不同。而引入有效的激励机制目的在于对工作中长久以来保持积极态度的员工职员进行物质上和精神上的奖励, 意在认可员工为企业做出的贡献, 通过这种员工看得见、摸得着的方法满足员工对个人价值的追求, 员工会更加认同企业的现有管理方法, 在工作中将以更积极的态度完成上级布置的工作, 这将会直接影响到整个企业经营管理的最终效果^[3]。因此认为, 想要短时间内提升员工的工作干劲, 给予员工最基本的工作动力, 合理、科学的激励机制是必不可少的。科学的激励方法能够让员工自觉端正工作态度, 增强工作能力, 提高工作质量。因此认为激励机制对提升员工工作效率、推动企业发展有积极影响。

3. 提升政府管理效益

完善的人才激励机制会促使员工自觉努力工作, 物质奖励与精神奖励能够让员工提升对组织的忠实度及归属感, 当员工的理念内核与组织的根本利益相统一, 个人发展逐渐向组织的发展靠拢, 基层人力资源管理自然顺风顺水, 轻松提高效益。另外, 基层组织可树立员工榜样, 使在工作中具有突出表现的个人或团体进行进一步奖励, 以表示基层组织对优秀人才的管理态度, 在这种良好工作氛围化, 引导员工工作态度的转变, 使具有消极态度的基层工作人员看到优秀职员的待遇从而达到该表工作态度, 发挥人力应用效能, 增强管理效率的目的。激励机制的良好运行, 能够很大程度上提高政府的管理效益, 减少人才能力资源的浪费, 提高政府工作效率, 增强团体凝聚力和向心力, 为基层管理和组织工作奠定坚实的人才基础。

4. 助理文化体系建设

基层组织文化说大也大,说小也小。小是因为所谓的基层组织所具备的文化特征没有实体结构,摸不见看不见;而大则是说基层组织所具有的文化特征和风气可在无形之中对基层人才进行规范和教育,它可以有效将员工与组织连接起来,拥有共同的价值理念成为利益共同体,也能为单位发展提供可持续性与竞争力,带来意想不到的收获。一个组织单位的文化是该组织的核心,是影响基层工作有序推进,和良好向上发展的重要因素,是基层工作一笔宝贵的无形财产^[4]。有效、正确的激励机制会引导员工的价值观向企业看齐,自觉跟上组织的需求和步伐,确保员工自身利益与企业利益进行有机结合,将完成企业发展目标、落实企业发展战略作为工作的首要目标。在激励机制下,员工对单位的满意度不断攀升,员工的工作观念不断正确表达、工作主动性不断提升,对文化的可持续建设及企业发展都大有裨益。

5. 加强人才吸引力

时代在进步,人才在增加。在当前优秀人才数量飞速增长的形式下,更多的是人才选择企业而不是企业挑选人才,因此企业如何在众多竞争者中脱颖而出成为了引进人才的首要考虑问题。而从求职者的角度出发,影响选择的首要因素之一一定是薪酬福利这类较为直接的物质需求。因此满足优秀人才的物质需求,加大企业的奖励机制成为首要待解决的问题。这种激励不仅能吸引到求职者,更能巩固现有人才,避免人才流失,减少企业人员流动,有利于企业发展。在满足资源物质需求的同时满足他们的精神需求,不仅仅是让他们获得经济收入,这种方法侧面反应了企业对其自身需求的肯定,使其在岗位上能够高效工作,最大化发挥才能,推动企业积极发展。

二、激励机制在基层人力资源的应用策略

1. 短期激励与长期利益结合

首先,在实施激励机制时,要充分考虑到短期激励和长期利益的结合,真正从基本工作人员的角度出发,以集体利益涵盖下的个人利益和个人发展为依据,给予基层工作人员以充分发展的可能和机会。一般而言,仅仅通过短期的激励,不能够长远可持续地践行相关理念,也在一定程度上滋养了功利主义的不良心态,带来一定的风险,好的短期激励应该是与长期利益相结合的,既能够在短期内起到鼓舞作用,促进工作完成的成效,又能够为长期目标、长期利益的实现打下基础^[5]。长期目标和利益的实现是更符合整体发展需求的,但是如果仅仅依靠长期利益的驱动,基层工作人员很可能在半途就出现懈怠情绪,并认为这样的利益是无法兑现的,目标是很难达成的,从而丧失信心,不能尽力完成任务。因此,一定要将短期激励和长期利益相结合,达到利益和成效上的平衡发展。

2. 提升激励机制重视程度

在进行基层人力资源管理工作的过程中,应该积极践行“以人为本”的管理和激励原则,只有做好基层人力资源管理工作的优化,基层工作人员应该在实践中提高个人认识,基层管理要重视人员需求,突出激励机制效用。激励机制在落实的过程中往往会出现一定不完全性,要想真正落实激励机制应该提升对激励机制的重视程度。从根本上提高激励的作用和功效,重视机制的实施和应用。部分单位较为不重视激励机制

的实施和落实,激励流于形式化,基层工作人员不能真正体会到激励机制的好处,反而增加了不必要的负担和抵触心理。在激励机制的实施中,只有环环相扣,层层落实,才能够真正将理念和策略应用好,才能真正起到作用。

3. 强化落实激励手段

人才是基层发展中的核心资源,关系着政府、企事业单位的服务能力的提升与可持续发展,加强基层人力资源的挖掘、运用、管理是构建高质量基层管理体系的必然要求。基层人力资源管理工作的有效实施依赖管理措施的优化。在管理过程中应该加大对激励机制的重视,促使激励机制在一般性和特殊性的工作中得到应用,那么就要在此基础上强化落实激励手段。具体激励策略和手段的践行,能够帮助提高应用成效^[6]。基层单位应该充分结合和采取物质激励、精神激励、情感激励等不同维度层次的激励手段,以创新的激励手段和策略,提高基层工作人员对激励机制的认可程度,提高基层工作人员做好工作的信心,提高基层工作完成的成效,完善基层人员管理制度,提高基层人力资源管理的组织性和系统性。

4. 优化机制考核提升公平性

落实激励机制应以良好的、系统的、可持续的方式进行,因此,要优化机制考核以此提高公平性。对所有激励机制覆盖人员中,要进行一定的资质确认,明确受益对象,明确不同激励举措面向的人员范围,如何获取、怎样提供相应的激励机制,如何应对相关激励举措的合理性,提高公平性,是在激励机制实施过程中需要充分考虑和妥善处理的。在对基层人员进行机制考核时,主要涉及的考核内容包括工作成绩、效率和效果,以考核为依据进行激励,实现激发基层工作人员的工作热情,提高工作的自主性和主动性的目的。进而达到强化组织管理、促进基层工作创新发展的目的。

结语:

综上所述,深化基层单位机构改革促进基层单位管理创新,是新时期基层工作转型发展的重要部分。面向基层人力资源所开展的激励本质上就是对个体的内在参与动机进行有意识、有目的地激发,在此基础上开展人力资源管理能够提高管理水平。基层单位应该加大力度做好人力资源管理,创新激励机制,提高基层工作人员的工作热情、工作效率,增加组织工作成效,提高基层单位组织整体工作稳步开展,具有重要意义。

参考文献:

- [1]程红艳.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J].环渤海经济瞭望,2022,338(11):144-146.
- [2]杨美凤.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用情况分析[J].财经界,2021,606(35):173-174.
- [3]王晋津.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021,453(10):108-109.
- [4]洪春源.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021,647(05):26-27.
- [5]裴晖.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J].山西青年职业学院学报,2020,33(03):106-108.

作者简介:陈博闻(1997.7-)男,汉族,江西抚州人,博士在读,助教,研究方向:人力资源管理。