

激励机制在企业人力资源管理中的应用

房 叶

郑州师范学院 河南郑州 450000

摘要: 在企业的发展中, 人力资源占据着重要的职能职责, 是企业不可或缺的重要部门, 亦是牵系着企业进步发展的核心关键。在人力资源管理期间, 除基本的约束性制度的订制之外, 同样需要重视激励机制的建立与完善。尽管规章制度对于员工有着一定的行为约束效果, 但激励机制能够推进员工工作的热情与主动性, 同时, 还能够广为吸纳优质人才, 为企业充实坚忠力量。本文将重点分析激励机制的应用策略, 以更好的增强人力资源管理效能, 推动企业的长效发展。

关键词: 激励机制; 企业; 人力资源管理

引言:

人才是成就企业的建设、推动企业发展的重要因素。现阶段已有多数企业逐步形成人才重视, 并相应建立人力资源管理部门, 辅助企业更好的够努力企业人才, 构建一支更为强大的人才队伍, 为企业的发展提供不竭动力, 增强企业在市场中的核心竞争力。而在企业人力资源管理中, 机制的建立健全不止在于规范与约束, 更需要以科学、民主的方式进行管理。通过激励机制的设置与建立, 进一步调动员工的工作积极性, 使其能够自发自动的高效完成工作任务, 提高管理效能, 推动企业更为快速的发展。

一、激励机制在企业人力资源管理中的应用策略

1. 建立以人为本的人才激励机制

人作为企业发展的核心动力, 不止需要高层及管理人员的决策, 更需要关注每位员工的工作想法及需求, 当有效满足了企业员工的诉求, 则能够更为顺利的展开各项工作, 实现工作效率的提升落实^[1]。因而在激励机制的应用与建立中, 需顺利以人为本的核心原则, 从多个层面给予员工充分的关怀、肯定与激励, 让员工能够在企业中找到归属感, 认同企业的发展, 从而更好地为企业付出个人的价值。比如, 在确定某项活动及项目决策时, 亦可参考并听取员工的意见, 开展意见投放渠道, 将价值性意见给予相应的鼓奖励; 比如, 当员工超额完成工作指标任务时, 可灵活调整奖励机制, 给予其相应的回报与肯定; 比如, 当员工出现个人问题时, 则可给予相应的帮助, 发动企业集体力量共同帮助员工渡过难关, 给予其家的关怀...等等。此外, 在以人为本的激励

机制下, 亦需要关注员工的个人发展及职业生涯规划。在此过程当中, 作为人力资源管理, 则需充分发挥自身职能价值, 与员工一对一进行沟通, 帮助其找到自身发展方向, 建立明确的职业规划, 使其能够更好地在企业中成长与发展, 实现其精神与物质的共同激励。如此一来, 企业则能够更好地实现人才管理, 吸纳更多的优秀人才, 从而全方位推动企业的持续发展。

2. 完善绩效考核制度

在激励机制的具体实施与建设中, 可通过绩效考核制予以实施, 运用这一制度明确员工的岗位职能及工作指标, 同时激励员工高效甚至于超额完成基本工作任务, 达到管理与激励的双重效果。现阶段已有多数企业制订了相应的绩效考核机制, 然而在实际实施过程当中, 难以有效推行, 导致绩效考核流于表面。因此, 人力资源管理部门则需进一步加强完善这一制度, 使其能够切实发挥绩效考核的价值作用, 确保员工的工作质量及其效率得以真正落实^[2]。比如, 在工作职责的确定上, 除一般岗位需要具备的常规性任务内容之外, 还需结合企业的发展以及现实情况进行调整优化, 并将责任落实至个人, 细化并明确各个岗位及员工的绩效内容。同时, 在考核的内容上亦需要科学设计, 除基本业绩之外, 亦需要融入其他综合方面的考量, 如道德品质、职业素养、专业技能等, 并将各部分占比科学规划, 以更为综合全面且科学的方式进行绩效考核。此外, 在绩效内容上, 还可融入相应的激励条件, 将绩效与员工薪资挂钩, 以增强员工的工作积极性。

3. 创新激励机制

激励机制的有效创设与建立, 还需要具备一定的创新性。现阶段各类型的企业都或多或少具备一定的激励机制, 但在内容及形式上大多大同小异。为增强企业在

作者简介: 房叶(1986—)女, 汉, 河南平顶山, 研究生, 郑州师范学院讲师, 人力资源管理。

市场及人才竞争中的优势,则需要创新激励机制的手段,改善传统的单一化激励方式,以促使员工能够在多元激励措施中,选择更为适合并满足自身需求的激励,从而实现全员激励的管理效果^[1]。从基本的薪资激励方面而言,企业在衡量薪资构架时,不仅需要结合自身发展及经济效益情况,亦需要关注市场行业趋势,并针对性调整薪资结构,进一步优化薪资体质,以此提高企业在行业中的优势,在有效避免人才流失的基础上,吸引更多优质人才的入驻。比如,结合企业的整体经济效益,在底薪结构上进行适当的上升调整;在绩效、奖励及提成方面,则可采取企业效益的比例值以及员工的个人贡献等进行调配,如华为企业对于员工的激励方式即是如此,“加班”并非企业要求,而是员工自动自发,当企业获得较好的经济效益时,员工亦能够获取同等比例的分红。甚至于华为的员工并不在乎月度薪资的多少,而是全员如狼似虎般的关注年度的奖金。除此之外,亦需要提供给员工更好的福利,比如员工的午餐问题、交通问题、住房问题,以及节日福利等等。同时,还可适时的举办各类企业文化活动,让员工能够劳逸结合的工作,使其能够以更为饱满的精神状态展开工作。如此,亦能够推动员工的高效率工作质量,使其在获得各项福利的同时,为企业提供更优质的人力资源。

4. 物质奖励与精神奖励相结合

激励不止在于物质上的激励,更是在于精神上的激励。精神激励能够帮助员工调整其工作状态,使其获得满足感与归属感,从而更加的依赖企业,并能够更为积极的展开工作^[4]。但事实上,现阶段大多企业并未意识到这一因素,且部分企业内部人员关系并不融洽,只存在于表面的和谐,导致工作中影响心情,难以高效顺利地完成任务。良好的工作氛围亦是员工工作中的情感诉求,因而人力资源管理部门亦需将激励机制渗透于精神方面,让员工能够在认可中更为积极努力的工作,在精神激励中营造良好的团队氛围感,促使企业整体形成真正意义上的凝聚力。但须注意的是,精神奖励并非给员工“画饼”、“打空头支票”,而是需要落实于实际行动,如某给予优秀员工相应的表彰,使其作为企业的优秀模范;抑或是调动并升级岗位,给予其更好发挥自身价值的平台等等。如此,才能够使得员工真正地感到自身价值所在,获得精神需求。此外,企业还可将企业文化融入其中,立足企业文化的视角,为员工创设更具价值的精神激励,将精神与物质激励有机融合落实,促使员工能够在企业更好的工作,发挥自身的价值。

二、激励机制在企业人力资源管理中应用的注意事项

激励机制的有效应用落实还需注意几方面细节性问题,以更为科学的方式寓意落实,促使这一机制的效用得以有效发挥。首先,激励应当是公平公正的。只有当机制公平、透明的实践应用,才能够将其效用充分发挥,获得员工的切实认可。事实上,现阶段在企业内部激励机制的不公平性普遍存在,甚至于内部商定,致使激励一边倒,久而久之,激励机制的价值则难以在其他员工中形成效力。因此,公平公开的激励应当恪守执行。其次,激励应立足人本理念,因人而异、因需而异。每个员工的需求各有不同,如若采取统一的标准,则无法满足与全体员工的需求,包括精神及物质上,有些员工追求岗位的提升,有些员工追求物质的奖励,还有些员工注重自我价值的提升等等。因此,人力资源部门在设立激励机制时,可建立多元机制,并灵活调配,结合员工的所需进行针对性奖励。比如,针对于期望自我价值提升的员工,则可为其设计激励为提供培训渠道,给予培训经济帮扶等;针对于追求工作岗位的员工,则可在其达标的基础上,给予相应的调配。如此,才能够真正满足员工需求,从而提高激励机制的有效性以及科学性。

三、结束语

无论学习或是工作,积极性的调动更具影响效率。能够改善员工的工作态度,使其更为高效认真地完成任务,亦能够增强员工的归属感,在企业中更好的自我成长与发展,为企业奉献自己。因而人力资源管理部门及其工作人员,则需转变视角,在建立一系列规章制度的同时,建立健全激励机制并落实于实际,给予员工全方位的激励、福利,使其能够在激励下不断的自我提升、高效执行工作任务。如此,则能够更好地实现企业整体业务水平、工作效能的提升,从而推动企业的长效发展。

参考文献:

- [1]石云汇.当今员工激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].新商务周刊,2020.
- [2]马亮.激励机制在企业人力资源管理中的应用研究[J].今日财富:中国知识产权,2020(3):2.
- [3]田婷婷.激励机制在企业人力资源管理中的应用研究[J].现代营销(下旬刊),2017(03):88-88.
- [4]王东.秦箐华.激励机制在企业人力资源管理中的应用研究[J].中国商论,2017,000(021):P.163-164.