

企业人力资源管理中实施激励机制存在的问题及对策分析

张继宽

国能榆林化工有限公司 陕西榆林 719302

摘要: 人力资源管理是企业管理的重要内容之一,主要是对企业人才流动、招聘培训、使用、考核、激励进行一系列的管控,挖掘企业具有发展前途和潜在价值的人才,加强企业内部凝聚力和向心力,让员工为企业的总体发展目标努力、奉献,创造个人最大化价值。激励机制是当前企业人力资源管理的重要手段,有助于人力资源管理目标的实现,但从企业激励机制应用的现状来看,还存在一定的问题。对此,本文将对激励机制中存在的问题进行探讨和分析,并提出相应的解决对策以供参考借鉴。

关键词: 企业; 人力资源管理; 激励机制; 管理方法; 对策分析

引言:

人力资源管理对于企业有着非常重要的作用,能够在一定程度上决定企业今后的发展情况,为此必须重视企业人力资源管理,使人力资源管理水平得到不断提升。但是,从现实情况来看,大部分企业特别是中小规模企业,在进行人力资源管理的过程中存在诸多问题,这并不利于企业的进一步发展^[1]。在企业竞争加剧的今天,企业应该认识到人力资源管理的重要性,科学合理地运用激励机制,使人力资源能够发挥最大化的价值,为企业的发展提供支持。

一、激励机制在企业人力资源管理中的作用

1. 激发企业员工工作积极性

激励机制在企业人力资源管理中的应用有助于企业员工工作积极性的激发。企业员工工作主要目的是借助自身绩效获取更高的劳动报酬,让自身的努力得到企业认可,激励机制就是以达到这两项目的为主开展的。在企业人力资源管理中,激励机制的应用需要以企业员工绩效情况为依据进行对应奖励,员工在企业中的个人奉献价值高,就能够获得高额劳动报酬,奉献价值低,所获得的劳动报酬也会随之降低,员工为了获取更高的劳动报酬自然就会努力奉献,在实现自我价值的同时,帮助企业达成发展目标^[2]。同时,企业对员工进行激励代表对员工价值奉献的认可,员工在受到企业肯定后也能够大大鼓舞其信心,进而全身心投入到企业工作中去。

2. 激发职工人员的工作效率

构建良好的激励机制,可以充分挖掘职工内在潜力、

调动其积极性、发挥其智慧和能力,以便实现提升其工作效率的目的。在人力资源管理过程中,可以将职工发展与企业发展有机结合,分层、分岗制定激励目标和政策,从而构建科学完整的激励机制,将广大职工的个人职业发展目标与企业发展目标紧密结合,让广大职工在积极向上的氛围中增强向心力,使其共同致力于企业进一步发展^[3]。

3. 能够使员工和企业为同一个目标努力

对每一位员工而言,在实践的过程中,他们都有着自己的发展目标,但是生长背景、家庭情况、收入水平的不同,其目标也存在一定的差异。但是可以肯定的是,员工的目标和自己能够获得的利益存在一定的关联。对于企业而言,企业所制定的发展目标能够在一定程度上决定企业今后的发展方向和相关规划。这就导致企业的目标和员工的目标存在一定的差异。在这一背景下,如果员工在进行工作的过程中只关注自己个人目标是否能够实现,工作效率就很难得到提升,员工也不会尽最大的努力工作^[4]。通过运用激励机制,能够使员工和企业的目标达成一致,在确保员工的个人利益得到保障的基础上,将员工的目标和企业的目标统一起来,使员工能够端正态度开展工作,提升工作效率,确保员工的目标和企业的目标都能够实现^[5]。

二、企业人力资源管理实施激励机制中存在的问题

1. 考评的方式过于单一

我国很多企业的管理制度在工作中没有获得良好的工作效果,例如,人力资源管理只是从经济增长情况判断员工的表现,没有分析在该段时间中社会经济环境,对客观因素分析不足,致使人力资源管理实施效果收效甚微。管理人员过于在意企业短期盈利,员工对企业的价值也停留在短期经济利益的增长方面,关注某段时期

作者简介: 张继宽,男,1987年10月,汉族,山东青岛,培训主管,本科学历,研究方向:经济系列-人力资源,邮箱:409905022@qq.com。

员工的表现,没有采用科学的考评方式。从现代人力资源管理理念分析考评方式,不难发现企业传统以自身盈利作为员工能力与薪资评定的方式不准确也不科学,对短期与长期两个层面的考量不足,考评方式准确度较低。例如,某个员工在一年中表现存在较大差异,在前两个季度为企业带来了丰厚的利益,但是在接下来的季度中表现平平,人力资源管理没有考虑员工前半年的工作表现,以后半年的业绩进行考评,降低了员工的绩效等级^[6]。很多企业因为财务管理水平低下,存在资金运转不畅、经营活动遇到阻碍的问题,为了缩减开支会采用“二次创业”等方法,变相地克扣员工的福利,在一定程度上打击员工的积极性,对企业发展异常不利。除此之外,企业的绩效考评采用层层评定的方式,由各阶层领导评价员工的表现,存在非常强的主观性,领导容易从单方面判断员工的表现,致使评价结果难以反映员工真实的工作表现,从而引发广大职工的不满。

2. 对激励机制的重要性认识不足

对激励机制应用重要性有充足的认识才能够有效推动激励机制在企业人力资源管理中的应用。但从企业人力资源激励机制目前应用情况来看,企业对于激励机制应用重要性认识不够深入,简单地认为企业人力资源管理工作就是对企业人才流动进行管理,企业主体工作目标还是放在如何提升企业经营效益上,忽略激励机制的应用^[7]。管理层人员的不重视导致企业人力资源管理部门也忽视激励机制的应用,激励机制在企业内部应用缺乏有利条件,人力资源管理部门也只能进行简单的人才流动管理,根本无法有效激发员工工作积极性,更难以对具有潜在发展价值的人才进行挖掘。

3. 激励机制的公平性难以保证,限制激励作用扩大

公平问题一直是备受关注的社会话题,虽然我们都在追求着一种极致的公平,然而当前企业对于激励机制的运用,造成问题频发。特别是在全球化步伐的推进下,国际范围内企业管理模式和西方思潮不断传入,对国内人力资源管理产生了极大影响^[8]。我国企业积极吸取西方人力资源管理激励机制的优秀经验,在现实运用过程中依然出现了“水土不服”的问题,特别是员工晋升渠道不畅通、晋升机制缺乏科学公平,很多企业在员工升职过程中会将员工年龄与资质放在突出地位,而缺乏对员工日常工作表现的考察与判断,这在一定程度上影响了员工积极性的发挥,造成不公平的现象发生,甚至一些新入职的员工由此产生不满情绪而不思进取,缺乏工作拼搏的态度,影响了工作效率,而一小部分员工在这样的环境下便会出现离职心理,企业也因此难以留

住人才。

三、完善企业人力资源管理激励机制的对策

1. 丰富激励方式

企业激励机制可分为外在激励和内在激励机制。外在激励因素主要包括薪金激励和职工福利激励因素两个方面;内在的激励是通过精神满足强化个人行为,主要有目标激励因素和情感激励因素,且方式多样。(1) 薪酬激励。企业在管理过程中可以使用薪酬激励的方式,为稳定员工且增加企业与员工间的黏性,合理地设计薪酬制度内容,本着公平、公正的原则,做好内部、外部、过程、个人四方面的控制工作。企业在发展过程中内部岗位薪资设定是否合理,与工作人员的付出成正比,保持企业内薪资待遇设置的公平性是企业拥有和谐工作氛围的关键。企业在环境愈发复杂的市场中,必须关注同类型公司的成长,查看企业各岗位在行业中的标准薪资,组织报酬体系设计应该平衡企业收益与报酬之间的关系,防止两者出现偏颇,影响企业发展。个人收入与报酬比率处于正常值,不低于市场平均水平,由此体现个人薪酬设定的公平性。企业在人力资源管理中,重视激励机制,合理地应用薪酬激励的方式,在相关方法使用期间建立具备竞争性质的薪酬工资激励机制,摆脱传统固有的人事管理观念,优化企业工资薪酬结构,利用竞争性质激励机制,增加员工竞争意识,顺利开展各项工作。(2) 文化精神激励。企业文化建设可以增加员工对企业的忠诚度,管理者应该重视文化建设,利用文化活动改变员工的状态,促使员工形成锐意进取的工作面貌,对内部管理机制进行调整与完善,增加内部自我评价的内容,建立良性评价管理体系,根据员工成长状况定期进行职业规划,帮助员工树立职业发展目标。企业会随着自身发展完成内部晋升渠道,并为不同职位匹配相应的福利,达到激励员工的目的。除此之外,企业还可以在每年为优秀员工提供出国进修的机会,拓宽员工的眼界,进一步增加员工对企业的忠诚度。

2. 加强企业对激励机制应用重要性的认识

要想在企业人力资源管理工作中有效应用激励机制,就必须加强企业领导层人员对于激励机制应用的重视,要让企业管理层人员主动要求进行激励工作,给予员工同劳动付出相等的报酬。在企业经营发展过程中,企业经营管理人员要不断对自身经营发展理念进行更新,要深入地了解当前市场发展需求和竞争情况,认识到人才也是企业发展竞争的资本,除了提升企业经济效益之外,也要注重企业人才配备,只有这样,企业管理层人员才会重视起人力资源管理工作,认识到激励机制在人才管

管理工作中的重要性,要求企业人力资源管理部门开展相应的激励工作。在企业管理层人员明确要求下,人力资源管理部门自然会不遗余力地应用激励机制进行人才激励挖掘,实现激励机制在企业人力资源管理中的应用目的。

3. 构建公平公正的激励机制,营造企业内部良好竞争环境

激励机制能否成功发挥效应,和自身的公平公正性有着不可分割的联系。虽然很难在企业内部实现绝对公平,但是企业要尽可能追求相对公平。企业要根据员工实际能力和发展需求进行岗位分配,以确保企业员工内在价值的充分挖掘,也能帮助员工得到更多的锻炼,其工作能力在有效激励下获得快速增长。在晋升和奖励过程中,不可任人唯亲,更不可以资历和年龄定岗位,要根据员工的实际能力进行人才选拔,以员工对企业的贡献率作为衡量标尺。员工只有在工作过程中感受到公平,能够得到领导的认可和支持,才会有更加努力工作的积极性,充分实现自身价值的最大发挥。同时,企业也要充分听取员工意见和需求,构建合理的激励机制,将激励机制和工资、绩效等内容相挂钩,营造良好竞争环境,实现企业健康发展。

4. 制定符合企业实际情况的激励模式机制

要想激励机制能够在企业人力资源管理工作有效应用,企业必须还要制定符合实际情况和需求的激励机制。先全面了解企业当前发展情况和人力资源管理情况,了解企业员工需求,以此为基础制定相应的激励机制,只有贴合企业实际,才能保证激励机制应用效果。中小型企业也可以套用大型企业成功的人力资源管理激励机制,但要注意在人力资源管理机制套用后,必须根据企业当前人力资源管理情况和管理需求对套用的激励机制进行修改优化,让套用的激励机制同企业实际情况和人力资源管理需求结合,只有符合企业实际情况的激励机制才能充分发挥激励效用,提升员工工作积极性,强化

企业人力资源管理效果。

四、结束语

综上所述,激励机制在企业人力资源管理中的应用有助于激发员工的工作积极性,为企业留住具有潜力的人才。但是,由于企业对激励机制应用的认识不足,企业激励形式选择过于单一,作为激励依据的绩效考核评价考虑结果不够全面,企业激励模式选择同实际情况不相符,激励机制在企业内部的应用效果并不理想。对此,企业必须加强对激励机制应用重要性的认识,推行精神奖励和物质奖励结合的激励方式进行激励,全面对员工绩效进行考核评价,制定同企业实际情况相符的激励模式,保障激励机制在企业人力资源管理中发挥效用。

参考文献:

- [1]王晶.试论建立人才激励机制对企业人力资源管理的重要性[J].农村经济与科技,2020,29(24):114-115.
- [2]闫红旗.基于目标融合视角的分享经济时代企业人力资源管理新思维研究[J].现代商业,2020(12):108-109.
- [3]贾建锋,赵若男,孙新波,等.中国人力资源管理的特色与发展——第8届中国人力资源管理论坛述评[J].管理学报,2020,17(5):655-661.
- [4]付仲鑫,肖红,杨叶,等.浅析传统人事管理向人力资源管理转变的途径[J].中国集体经济,2020(13):92-93.
- [5]翟晓雨.企业人力资源管理中员工激励机制的应用研究[J].魅力中国,2020,(40):44.
- [6]刘晓明.人力资源管理中的员工激励问题及措施探究[J].环球市场,2020,(16):60.
- [7]李泽惠.企业人力资源管理中员工激励机制的应用研究[J].辽宁经济,2020,(6):90-91.
- [8]梁贵霖,张宝生.企业化激励机制在公共部门人力资源管理中的应用[J].管理观察,2020(7):36-40.