

企业人力资源管理中激励机制的合理应用

许尔洋

甘肃省烟草公司武威市公司 甘肃武威 733000

摘要: 企业人力资源管理的过程中, 激励制度凭借着自身强大的优势与特点, 得到了广泛的应用。企业要想实现经营目标, 必须调动员工的积极性, 提高员工的凝聚力, 激发员工的工作热情, 高质量、高效率地完成工作任务。好的激励机制能够洞悉不同员工的诉求, 实行相应的激励措施, 使员工能够感受到企业的人文关怀, 有利于员工持续为企业创造价值。此外, 员工还可以通过激励机制得到职位升迁, 实现自身的职业理想和抱负。

关键词: 企业管理; 人力资源; 激励机制; 合理应用

Rational application of incentive mechanism in enterprise human resource management

Xu Eryang

Gansu Tobacco Company Wuwei City company Gansu Wuwei 733000

Abstract: in the process of enterprise human resource management, the incentive system has been widely used with its own strong advantages and characteristics. If an enterprise wants to achieve its business objectives, it must mobilize the enthusiasm of employees, improve their cohesion, stimulate their work enthusiasm, and complete their work tasks with high quality and efficiency. A good incentive mechanism can understand the demands of different employees, implement corresponding incentive measures, enable employees to feel the humanistic care of the enterprise, and help employees to continuously create value for the enterprise. In addition, employees can also be promoted through the incentive mechanism to realize their career ideals and aspirations.

Keywords: enterprise management; human resources; Incentive mechanism; Rational application

引言:

企业人力资源管理中需要合理优化激励机制, 通过科学、合理且有效的激励来提高管理水平, 充分挖掘人才潜力, 真正落实吸引人才、留住人才、培养人才和激发人才。企业必须对现有激励机制中存在的各种问题进行准确把握, 并在实践中针对性地采取相应措施进行优化和改善, 持续优化激励机制, 充分发挥激励的作用和效果, 为企业的高质量发展提供支持及保障。

1 激励机制在企业人力资源管理中的作用

1.1 有利于提高员工工作积极性

通过有效的人力资源管理, 能够优化企业内部人员配置, 制定完善的人力资源管理制度, 促进员工履行职责, 很好地完成本职工作, 发挥自我价值。激励机制作为人力资源管理中的重要组成部分, 根据企业发展战略和员工实际情况, 划分评价指标权重、体现企业战略意

图、对员工工作量化评价、合理分布员工绩效等级、落实科学的薪酬分配等。通过激励机制, 能够让员工更加直观地了解自身工作中存在的问题, 明白自身的优势所在, 让员工做好自我反省工作, 到达绩效改进目标。

1.2 能够优化企业人力资源管理结构

企业人力资源管理工作包括多个方面的内容, 如员工招聘、岗位配置、员工培训、绩效管理、薪酬分配等。从人力资源管理部门自身情况来看, 不同管理工作往往由不同人员开展, 由于个人能力不同, 人力资源管理工作效率、工作质量也会有差别; 从企业战略性人力资源管理的衡量标准来看, 优化企业人力资源管理结构要体现目标性、全局性、计划性、长远性、纲领性和应变性, 通过合理的激励机制注入活力, 有效完善岗位胜任力指标, 精准识别员工培训需求, 动态实施岗位配置, 直接兑现绩效薪酬, 实现人力资源专业结构、技能结构、学

历结构、年龄结构的持续优化,有利于创新性、高素质、高技能、高绩效人才的开发和利用^[1]。

2 企业人力资源管理激励机制的应遵循的原则

2.1 实用性原则

为了真正使激励机制发挥应有的作用,在设计激励机制时要充分考虑激励措施的实用性。前文提到,现代企业的激励方式一般可以分为物质激励和精神激励两大类。因此,企业在设计激励机制的过程中,应该充分运用员工需求层次理论,广泛征集和精准识别员工需求,结合企业成长发展阶段,切忌照抄照搬、生搬硬套,适合本企业的激励机制就是最实用的。实用性体现在激励机制既能满足组织发展需要,也能满足员工多元需求。

2.2 持续性原则

可持续的激励机制必然要求短期激励与长期激励相结合,短期激励措施要为企业近期发展目标提供支撑,长期激励措施要与企业的中长期发展规划具有一致性,企业战略目标的调整、员工物质精神需求的变化,激励机制需要持续跟进,紧贴实际,激励机制的生命力在于在持续发挥激励作用的过程中焕发生机、持续改进、与时俱进。并且,激励机制是一种制度化的合约,承诺和践诺尤为重要,既不能朝令夕改,也不能久拖不兑,尊重需求、民主决策、全员参与是可持续原则的重要保障,只有这样激励机制才能实现企业发展、成就员工。

3 企业人力资源管理中激励机制存在的不足

3.1 激励手段较为单一

现阶段,部分企业激励制度体系不完善,在践行奖励激励手段时,还存在只注重物质奖励,忽视福利、休假、晋升、社交等精神激励的情况;有的企业激励手段不丰富,只重视个人绩效和个人成长,不重视组织绩效和团队成长;有的企业激励机制配套制度不完善,不重视岗位配置、人岗适配,员工职业发展通道不畅;有的企业多层次激励措施不健全,忽视员工的个体差异、岗位差异,差别化的激励手段不能结合实际很好的运用。在激励手段过于单一的情况下,员工的多元化需求难以得到充分满足,同时部分层面的激励效果也难以在实践中得到体现,导致激励工作所起到的作用难达预期。

3.2 绩效考核体系不完善

激励机制的实践往往需要配套完善的绩效考核体系。对员工的工作实绩乃至职业道德等进行考核,并在此基础上进行合理激励,能够在极大程度上保障激励的合理性与有效性。然而目前部分企业绩效考核体系并不完善,

缺乏明确的考核目标,考核制度存在缺陷,考核指标构建不够科学、考核程序与方法不规范,考核过程流于形式,考核反馈不够及时,考核结果公开度与透明度不够,导致绩效考核结果难以真实、客观、准确、可靠反映员工实际工作情况。

4 企业人力资源管理中激励机制的应用策略

4.1 着力提高激励机制的重视程度

为了充分发挥激励机制的成效,企业经营管理者必须从思想上提高认识,充分理解激励工作对企业人力资源管理的重要意义,能够将员工作为企业关键的发展因素。企业管理层需要借鉴同行业中激励的优秀成果,结合自身企业实际和组织结构特点,肩负发展使命,宣贯绩效文化,崇尚高效和谐,弘扬新风正气,营造公平公正的激励氛围,在企业内部建立良好的沟通机制、反馈机制,积极收集广大员工的意见,提高团体绩效,到达责任、业绩、贡献、报酬相匹配。对基层员工来说,必须主动参与到人力资源激励工作中来,积极提高自身素质能力,在工作中增长才干,结合企业激励制度规划自己的职业生涯目标开发自身潜能,不断提升自身能力水平,努力实现新的超越。

4.2 着力保障激励机制的公平公正

为了保证激励机制发挥应有的作用,企业人力资源管理部门必须进一步保障激励机制的公平性。首先,企业要做好激励机制和制度规定的顶层设计,衡量标准要体现公平性,使全体员工在同一个公平竞争的平台之上实现自我价值;其次,绩效考核评价要体现公平性,做到“一把尺子量到底”,考核评价的依据要客观充分,做到公正评价、沟通融洽、反馈及时、结果公认;第三,企业按照管理类、研发类、技术类、业务类、操作类等不同岗位性质,制定差别化的激励措施,确保激励机制充分、合理。第四,企业应结合不同岗位特点,开展工作分析和岗位评价,结合绩效考评制度,制定符合实际的薪酬分配方案,确保内部激励的公平性;第五,企业应保持激励措施在同行业水平的先进性,富有外部竞争力,兼顾外部公平性,防止人才流失。这里需要指出的是,企业还要从横向角度来对相关的影响因素予以分析,工作环境、地理位置、工作性质、个人需求等均要加以关注,这些都是考虑激励机制公平性不可忽视的因素,在此基础上对激励措施进行合理选择,如此才能使得激励效果能够更为理想。

4.3 着力凸显薪酬激励的重要地位

企业人力资源管理过程当中,把激励机制作为最有

效的管理工具，在激励实施当中把薪酬激励作为最关键的管理要素。只有加强对于薪酬管理体系建设重视的力度，才能够确保激励机制的科学性得到有效的保障，确保激励制度能够有条不紊地实施，为企业人力资源管理工作有序的发展奠定坚实的基础，并提高管理的水平与质量^[9]。在企业发展的每一个阶段，薪酬激励的重要地位不可替代，它不但代表对员工过去劳动价值的补偿，也代表了对员工未来劳动价值的承诺，企业要发挥薪酬激励的更大作用，就必须建立充满竞争、富有活力的薪酬体系，薪酬分配与激励机制更加贴近实际，培养更多优秀人才，激发员工绩效潜能，营造公平竞争的良好氛围，发挥薪酬激励的最佳效果。

4.4着力深化激励手段的创新拓展

要充分考虑企业不同发展阶段的目标导向、考核导向、激励导向，对激励手段进行合理创新以及拓展，能够从多个方面挖掘激励价值，也能基于实际情况积极发挥激励作用，最大限度改善激励效果。当前，部分企业在激励过程中，单纯的把激励机制与薪酬体系挂钩，让优秀员工获得更多的物质奖励，而盲目追求物质激励，忽视精神激励，导致部分员工出现价值观扭曲、唯利是图的现象，这对于员工乃至企业发展均是不利的。因此，我们更应该从精神层面创新和拓展激励手段，在实践中，建议激励机制要与员工素质能力开发相挂钩，给优秀员工提供更多的培训机会。

4.5着力发挥正负激励的融合作用

企业人力资源管理中应用激励机制，就必须选择正确的激励策略，坚持正激励（奖励）和负激励（惩处）相结合，奖励激励与惩处激励更是需要被充分应用

^[3]。对某一阶段员工绩效符合企业发展目标、并作出实绩的行为应该得到奖励，无论增加薪酬、职务晋升、通报表扬还是张贴喜报，都是对员工辛勤努力成果的认可、肯定和赞赏，是正能量的传递。对某一阶段员工绩效结果不符合组织期望，对实现企业发展目标造成负面后果的，视严重程度应该予以惩戒，采取扣发薪酬、降级降职、绩效面谈、通报批评等处罚措施，改进和提升绩效。企业应遵循以人为本的理念，既要做到奖惩结合、也要做到奖罚分明^[4]，还应充分考虑实际情况，深化上下级之间的情感沟通，找准激励点，提供针对性的激励帮助措施，要建立员工援助计划，加强人文关怀，将激励价值作用最大化，激发员工工作积极性、主动性。

5 结束语

综上所述，激励机制是为了激发企业员工的潜力和积极性而出台的一项管理举措，旨在提高员工的工作主动性，使员工高效率地工作，为企业尽可能多地创造价值。但是，目前企业的激励机制在实施过程中出现很多问题，因此有必要对此课题进行深入探究，以提高企业人力资源管理部门的管理效能。

参考文献：

- [1] 蒋永生. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用与分析[J]. 经济师, 2021(11): 285, 287.
- [2] 樊建斌, 同雄. 如何优化企业经营管理中的激励机制[J]. 商场现代化, 2020(11): 74-76.
- [3] 马健. 探究激励制度在企业人力资源管理中的应用[J]. 时代经贸, 2020, 13(3): 98-99.
- [4] 刘辰. 浅谈企业内部绩效评价存在的问题及解决对策[J]. 现代商业, 2020(25): 106-107.