

# 激励机制在企业人力资源管理中的应用

耿春明

天津蓟州旅游文化集团有限公司 天津蓟州 301900

**摘要:** 人力资源管理是企业管理的核心部分, 决定了企业的人才走向和综合发展状况, 随着企业的改革和发展, 企业的人力资源管理暴露出许多问题, 因此, 研究该机制在人力资源管理中的应用势在必行。因此, 企业在人力资源管理中要积极采用合理的激励措施, 才可以全面提升员工的主观能动性, 为企业创造更多的经济效益, 提升企业的竞争力。

**关键词:** 激励机制; 人力资源管理; 现代企业; 作用; 路径

## Application of incentive mechanism in enterprise human resource management

Geng chongming

Tianjin Jizhou Tourism and Culture Group Co., Ltd Tianjin Jizhou 301900

**Abstract:** human resource management is the core part of enterprise management, which determines the talent trend and comprehensive development of enterprises. With the reform and development of enterprises, human resource management of enterprises has exposed many problems. Therefore, it is imperative to study the application of this mechanism in human resource management. Therefore, enterprises should actively adopt reasonable incentive measures in human resource management, so as to comprehensively improve the subjective initiative of employees, create more economic benefits for enterprises and enhance the competitiveness of enterprises.

**Keywords:** incentive mechanism; Human resource management; Modern enterprise; effect; route

### 1 激励机制概述

随着社会经济的发展, 对于企业的发展而言, 最重要的资源就是人才, 而发挥人力资源管理价值最大化的一个条件就是与激励机制有机融合。具体来说, 是在物质与精神两个层面的激励, 物质激励是指运用物质的手段使受激励者得到物质上的满足, 从而进一步地调动其积极性、主动性和创造性<sup>[1]</sup>。物质激励有奖金、奖品等, 通过满足员工的物质需求, 激发其努力生产、工作的动机, 它的出发点是关心员工的切身利益, 不断满足人们日益增长的物质文化生活需要; 精神激励即内在激励, 是指精神方面的无形激励, 包括向员工授权、对他们工作绩效的认可, 公平、公开的晋升制度、提供学习和发

展, 进一步提升自己的机会, 实行灵活多样的弹性工作时间制度及制定适合每位员工特点的职业生涯发展道路等, 使员工在精神层面的激励下能够战胜负面情绪, 更好地开展工作。无论哪一层面的奖励, 其目的都是激发员工的工作积极性, 最大限度地挖掘员工的工作潜能, 将激励化为行动, 使员工为企业的发展贡献自己的智慧与力量, 为企业谋取更大的经济利益。

### 2 企业人力资源管理中激励机制的作用

#### 2.1 增强企业凝聚力

企业人力资源管理中的激励机制还能够较好增强企业凝聚力, 这同样也是维系企业稳定快速发展的重要前提, 有助于规避企业人才流失带来的发展困境。在企业凝聚力增强中, 当前越来越多的企业高度关注文化建设, 依托企业文化确实是比较有效的手段, 但是如果仅仅停留在宣传上, 很容易引起企业员工的反感, 最终难以形成最为理想的企业凝聚力, 尤其是面临着当前自主意识

**通讯作者简介:** 耿春明 (1976.01.29), 女, 汉族, 天津蓟州, 政工师, 大学本科, 毕业院校: 国家开放大学, 专业: 人力资源管理方向, 邮箱: 13821368633@163.com。

越来越强的青年员工，更是难以取得理想成效<sup>[2]</sup>。基于此，激励机制在该方面就可以形成较为理想的辅助效果，要求合理设置激励机制，以便引导企业员工高度关注企业发展，将自身和企业发展构建密切联系，认识到企业发展同样也能够为自身带来益处，如此也就可以做到心往一处使，共同推动企业快速发展。

### 2.2 优化人力资源配置

人力资源一直是企业发展的关键要素。实现科技进步、经济和社会发展，关键都在人。运用激励机制能够优化员工队伍结构。如何使员工队伍在企业发展中发挥重要作用，关键是在人力资源管理中充分调动员工工作积极性，发挥其优势，用激励的手段优化人力资源配置。在新的形势下，员工的积极性对促进企业发展，提高企业效益起着关键性的作用。作为人力资源的个体——员工的发展受一定条件制约。采取符合员工心理和行为活动规律的各种激励手段，可以激发其积极性、主动性和创造性，进而促进企业发展，最终实现人力资源配置的合理优化。

### 2.3 有助于提升企业的经营绩效

当前，企业在发展过程中最重视的就是业绩，业绩是企业各部门工作成绩的另一种表现形式，企业的业绩决定着企业的发展，长期保持高额业绩也能在市场中占据优势地位，成为企业的竞争优势，进而夯实企业在市场中的经济地位与社会价值。因此，人力资源管理的核心任务就是管理好企业各个部门的员工，并且善于抓住员工的优势，将其安置在最符合职业技能的岗位上，通过对员工的管理提升企业的整体经营绩效。对于企业员工，他们规范上下班，按要求完成工作任务，其目的就是通过工作体现自己的价值，而价值可以通过经济酬劳的形式体现，换句话说，如果员工在工作中没有一定的利益追求，而是服从执行企业安排的任务，那么在这样的背景下，每一位员工表现出来的价值几乎是等同的。由此可见，员工的工作能力一方面是自己的意识促使；另一方面还需要外界因素给予的压强，通过激励的形式将员工的工作价值凸显出来。激励机制融入人力资源管理可以将员工的工作潜能最大限度地激发出来，无论是精神方面还是物质方面的激励，都会对员工产生一种无形的推动力，使员工在潜意识下不断提升自己的工作效率，在集体努力下进一步提升整体的业绩水平。

## 3 激励机制在人力资源管理中应用的策略

### 3.1 建立以人为本的激励机制

在企业的人才培养及人力管理发展过程中，管理理

念占据核心的地位，对企业发展进步有重要意义<sup>[3]</sup>。在企业社会信息化改革过程中，逐渐形成了以人为本理念，因此需要将以人为本作为人力资源管理的基础设计激励机制，保证员工的激励效果，增加员工的积极性，因此在进行人力管理时必须建设标准化管理通道，实现激励管理。根据以人为本理念构建符合企业特色化发展的激励制度，从员工的实际需求出发，平均分配企业可支配的资源，进行平等化激励。在奖励机制安排方面，基于以人为本的理念，可以对员工目前的需求进行调查，确保构建的奖励机制在各种层次员工的角度均具有激励效果，为激发员工的内在潜力做贡献。A公司在人力管理过程中，将物质激励与精神激励相结合，构建综合化管理模式。尤其随着社会的发展，精神力量占据的地位越来越重要，因此企业在人力管理时需要在满足员工的物质基础上增加激励精神，为员工发挥自身价值作基础。

### 3.2 协同绩效考核

企业人力资源管理中激励机制的应用还应该努力协同绩效考核机制，以便为激励机制的开展提供必要参考资料，解决原有激励机制应用中存在的不公正问题。基于此，企业人力资源管理人员应该高度关注绩效考核机制的优化构建，促使其可以针对所有企业员工以及各个部门进行准确评估考核，以此明确各个部门和员工的工作成效，依托该结果进行必要激励，进而更好发挥出应有激励效果。在企业激励机制和绩效考核机制协同开展中，企业人力资源管理人员需要合理设置相应等级，尽量采取量化手段，促使两者具备一一对应关系，进而更好提升激励机制的公平性，促使其可以赢得企业员工的高度认可。比如在企业绩效考核完成后，管理人员就可以根据其得分状况，合理设定奖金发放额度，对于所有员工一视同仁，保障奖金激励机制的应用更为公平合理。当然，因为激励机制中存在着大量无法量化的内容，进而也就需要人力资源管理人员进行综合分析，在广泛听取企业员工意见的基础上，尽量促使激励机制更为公平合理。

### 3.3 建立健全绩效考核制度

首先，企业管理层在制定考核制度的同时应明确确定的目的。对于现代企业而言，考核的目的就是辅助管理层明确员工的实际工作情况，进而根据员工的工作情况立足于岗位断定其工作价值，从而对其进行科学的薪资界定，并将激励机制作为动态手段，实行加薪激励还是晋升激励需要在实际工作中对员工的能力再次考核；

其次，制定科学、合理的考核指标应从企业运营成本、产品质量、信息数据等方面切入，对员工在既定时间内的工作实况进行考察，确保考核的实效性<sup>[4]</sup>与准确性。此外，还可以根据员工之间的相互评价作为一方面考核标准，多方面参考，力求考核过程的准确无误性。在考核过程中需要重视的问题是确保考核内容的广泛性，考核要面向全体员工，应将管理层人员也适纳入其中，以体现企业的绩效考核统一性与全面性；最后，将绩效考核获取的结果与员工的工作岗位、薪酬等结合起来，通过相应的考核标准，界定激励机制的实施方案，进而确保激励机制实施的有效性。

### 3.4 注重物质激励与精神激励的融合

企业人事管理中应用激励机制，要从精神激励和物质激励两个方面入手予以激励，将激励价值作用最大化，激发员工工作积极主动性。当前，部分企业在激励过程中，盲目追求物质激励，忽视精神激励，导致部分员工出现唯利是图的现象，这对于员工乃至企业发展均是不利的。只有将物质激励和精神激励有机统一，方可达到更加理想的激励效果。企业应遵循以人为本的理念，充分结合员工的心声，找准激励点，不同员工的需求是不同的，因此企业应充分结合员工特点及实际需求，为其提供针对性的激励。如：针对生活拮据的员工，应重点

加强物质方面激励，提高其生活水平；针对思想出现偏差的员工，应重点强化精神激励，加强人文关怀，促使其树立正确的价值观念，提高责任心；针对工作中出现差错的员工，则应采用引导式的批评方法，帮助其意识到问题所在，进而及时改正，避免再犯。

### 4 结束语

综上所述，企业的激励机制对企业的发展和企业管理十分重要。建立符合企业发展现状的激励机制不仅能促进员工养成管理服从意识，还能激发员工的工作积极性，促进企业实现综合发展。本文研究了激励机制的作用及分类，提出了激励机制对人力资源管理的重要价值，阐述了该机制的具体应用策略，为后续企业的创新发展提供依据。

### 参考文献：

- [1]余隽.激励机制在企业人力资源管理中的作用研究[J].西部皮革, 2021, 43(16): 74-75.
- [2]陈旻.薪酬激励在企业人力资源管理中的应用价值[J].商业文化, 2021(23): 84-85.
- [3]仇科.企业人力资源管理中的激励机制分析[J].人才资源开发, 2021(15): 91-92.
- [4]王艳艳.激励制度在企业人力资源管理中的应用[J].中外企业文化, 2021(07): 42-43.