

激励理论在企业管理中的实际应用与分析

◆ 龚景玲

(浙江穿越川企业管理咨询有限公司 上海 200000)

摘要:如今受大环境的影响,各行各业都面临着来自行业内部或者外界因素的挑战,从本质上来讲,企业之间的竞争主要是比拼人才的过程,一个有先进理念的企业要想增强自身与对手竞争的资本,就必须注重人才的培养,并应用切合企业发展目标的制度对各种人才进行集中管理。企业要想找到合适的管理制度就不能忽视激励理论。在综合了激励理论的管理制度应用中,我们需要明确为什么激励理论必不可少,解决了这一疑问之后我们才能进行深入细致的分析。

关键词:激励理论;企业发展;人才培养;管理制度

激励理论从小了来说,对一个职员的工作前途帮助极大;往大了说,甚至能使一个部门、一个企业的发展受益无穷。虽然激励理论对整个企业都有着极大的益处,但是就目前我国企业的发展现状来看,能真正将激励理论付诸于实际的企业没有几个,大多数企业都专注于眼前的利益,将公司发展的重心全部放在能产生直接效益的领域,例如产品的出售以及客户人脉关系的完善,而将激励理论放置在一旁,不理不睬。这样会带来一系列的负面效果,没有完善的激励理论的鞭策,员工在工作时就不会投入百分之百的热情,随之就拖慢了公司发展的步伐。因而我们应该呼吁企业将激励理论的实施提上日程,作为鞭策公司员工积极努力的一种有力工具,从而消除束缚公司发展脚步的不利因素,提高企业的工作效率。

一、企业管理中应用激励理论的必要性

之所以会强调激励理论在企业中的重要性,主要有以下几个原因:

1.在人才管理制度中增加激励理论的内容可以帮助企业得到更好的发展,企业在利用激励理论管理员工时的方式是多种多样的,既可以为员工提供精神鼓励,也可以为他们提供丰富的物质奖励,甚至还可以结合前两种方式对员工表示嘉奖。这样一来就可以极大提高每位员工的工作积极性,进而企业整体的工作效率自然而然就上升了一个高度。当然我们也需要对企业奖励的对象有一定的要求,工作效率一般或者较低的员工是不会受到奖励的,奖励的对象一般是那些工作效率有极大进步或者是表现突出的员工,对这两类人进行嘉奖会使他们的身心得到极大的满足,能体会到公司对他们工作的认可,提高他们的归属感,同时也让那些没有受到奖励的职员明白,只要工作足够认真努力就一定会得到回报,利用榜样的力量,激励他们不断上进。

2.激励理论制度的设立能够提高员工的整体素质。激励理论制度实施后,员工的工作积极性得到了极大的增强,当他们想要实现的目标与自身实力不匹配时,他们就会想方设法丰富自身的知识储备,得到自我实力的有效提升,这对员工的个人发展极为有利。

3.激励理论之所以广受重视,一个重要原因就是符合时代发展的需要。在经济全球化的大经济背景下,企业之间的竞争已经不仅仅局限在一国境内了,越来越多的企业逐渐与世界接轨,其面临的对手也就不单单是国内企业了。要想使得企业在本行业站稳脚跟,就必须要及时掌握国际动态,不能脱离现代发展的大背景,同时还要打破墨守成规的惯例,不断创新进取。

二、激励理论在企业管理中的实际应用

激励理论在一个企业中具体表现在如下几个方面:(1)物质激励;(2)精神激励;(3)完善员工持股;(4)完善考评制度;(5)完善企业的激励制度。以下是作者对这五方面的简单描述。

1.利用物质资源激励员工。利用物质资源对表现突出的员工进行奖励是激励理论的一个重要应用方面。企业在具体实施物质

激励时要明确员工的具体需求,为员工提供昂贵的物质奖励不如奖励他们迫切需要的东西来得更受员工欢迎。企业在物质激励实施过程中不能敷衍了事,要认真了解每位员工的真实需求,并且要能站在员工的角度考虑问题,不定时发放福利,为枯燥紧张的工作增添一丝乐趣,这也是企业留住人才的一个小技巧。物质水平与精神水平息息相关,公司应该积极采取措施提高员工的平均物质水平,只有物质得到了满足,员工才能将更多的精力放在提升思想境界上。在奖励员工是也可采用多种形式,比如适当加入竞争元素,提高员工的竞争意识,为员工创造更多的可能性,增加员工的主观能动性,从整体上使得企业的效益得到翻倍式的增长。

2.对员工进行精神激励。精神激励是激励理论在企业中施行的主要方式之一。企业管理人员不要轻视精神激励对员工工作积极性的影响,在企业内部适时组织员工开展精神激励活动,增强员工工作的主观能动性和对工作的热情,在企业中打造良好的工作进步环境。企业管理人员要组织员工学习企业文化精神,同时为员工构建展现和提升自我价值能力的舞台,让员工全心全意的投入企业的发展过程中。下面来具体的探讨精神激励的施行方法:首先,企业管理层级需要根据员工的资质和自身条件分配合适的任职岗位。当然,具体情况具体分析,企业可以组织专业的职业规划人员为员工们规划符合自身各项条件的科学合理的任职方向。其次,还可以根据企业现阶段情况定期安排员工进行职业测试,例如可以施行奖惩制度,对于符合任务要求的员工给与相应的奖励,同时也为其他员工打造了学习的榜样,激发了员工工作的积极性,精神奖励可以一举多得。一个成功的企业领导需要给与员工认同感和归属感,从精神层面上激励员工积极努力。

3.完善员工持股以及股票期权制度。近些年来,企业管理衍生出了新式管理方式,从许多企业的成功发展经验可以总结归纳出他们的共同点,那就是企业内的员工可以持股以及拥有股票期权,这一制度的发展和健全完善造就了这些企业的成功经营和发展。员工持有企业的股票并拥有合法的股票期权,能够让员工的个人利益同企业的总体盈利相互绑定关联,一方面提升了员工的个人收益,另一方面也激励了员工更加积极主动工作为企业创造价值。员工持股以及股票期权制度在企业管理中起着至关重要的作用,既可以增加企业整体的团结一致精神,还可以提高员工的创新创造能力和积极主动性。此外,这一制度的施行在一定程度上缩减了企业经营管理的费用,还能全方位提高公司在行业市场中的整体地位。

4.完善考评制度。对员工进行考察评价是企业管理者需要建立的重要制度之一。如果不能建立健全合理科学化的考察评测制度,可能会约束企业的经营管理前景。一个企业的发展需要领导者强化对员工的监督管理,因而设计并完善员工考察评测制度有利于促进企业进一步扩大经营模式。在设计员工考察评测机制时需要保证其公平公正,还需要采纳员工们提出的可行性建议。企业领导阶层需要适时与员工互动,听取基层人员的真情实感,逐渐健全和完善这一方面的管理机制,杜绝不公正的情况发生。设计符合企业发展现状的员工考核标准,促进员工工作的积极主动性,保证激励理论可以可持续性应用于企业监管过程中。现阶段企业竞争相当激烈,提升企业内部员工的职业素养和专业能力势在必行,企业领导者需要注重考核评测制度对企业管理和发展的重要性。

5.完善企业的激励制度。激励理论不单单只在物质和精神层面上应用,还可以用于健全完善企业的激励制度。公司在扩大经营发展规模过程中,需要根据企业内部的实际情况改良和完善原来设

计的激励方案,保证新的制度可以达到企业现阶段的要求,并满足员工实现自我价值的需要。此外,企业领导阶层在制定新的制度时需要考虑企业的人员配置和招揽问题,适时的为公司注入新鲜血液,对于企业原有的员工们来说,新职员入职起到了很好的激励作用,使他们对工作更加全身心的投入;而对新入职的员工来说,他们更富有创造创新能力,可以为企业带来更多意想不到的惊喜。十分有利于企业人文、企业精神和企业独特魅力的科学管理和发展。激励制度与员工考察评价制度密切关联,奖惩机制就是激励制度的转变之一,如果员工在考核期内可以顺利完成甚至超量完成相关工作,企业会给员工与业绩挂钩的奖励,也为其他员工树立了学习的榜样,在精神和物质上激励了员工积极参与的干劲儿,他们在创造自我价值的同时也实现了企业经营发展的目标。此外,企业推行激励制度,一方面可以强化员工的职业素养和专业能力,另一方面也促进了企业整体的进一步发展。因此,企业领导者需要关注激励机制的重要性,并结合企业实际情况改良完善。

总结:

综上所述,提升员工的职业素养和专业能力为企业的进一步经营发展奠定了良好的基础。激励制度在企业中的运用和完善对

提高员工工作积极性和企业整体进步有着十分显著的效果。在这个快节奏的时代,企业领导者需要重视激励制度的重要性,合理科学的运用激励理论,增加员工对企业的归属感,激励员工对工作的主观能动性。鼓励员工持有企业股票和股票期权,使员工与企业的收益绑定,实现利益最大化。定期对员工进行考核测评,为员工树立工作榜样,适时吸纳新鲜血液,为企业注入新的活力,激励员工发挥和创造自我价值,实现企业的经营目标。

参考文献:

- [1]张晖明,陈志广.高级管理人员激励与企业绩效——以沪市上市公司为样本的实证研究[J].2002,(4).
- [2]高雷,宋顺林.高管人员持股与企业绩效——基于上市公司2000~2004年面板数据的经验证据[J].2007,(3).
- [3]吕长江,郑慧莲,严明珠,等.上市公司股权激励制度设计:是激励还是福利?[J].管理世界,2009,(9).

作者简介:龚景玲(1990.11-),女,汉族,上海,东华大学管理学学士,社科院在读硕士,浙江穿越川行企业管理咨询有限公司,研究方向:现代数字化市场下的人员招聘和管理。

