

人资管理中如何有效采用激励策略

杨荣 | 文

人资管理是企业开展各项管理工作的基础，高质量的人资管理工作对于提升职工凝聚力、战斗力等方面有着明显作用。特别是将激励措施应用到人资管理工作中，对于提升人资管理工作实效明显。本文从激励措施在人资管理中的应用原则分析入手，研究了当前人资管理工作中使用激励措施存在的主要问题，并针对性提出了提升人资管理中激励措施应用效果的相关措施。

引言

大量人资管理工作实践表明，将激励措施应用到人资管理工作中，对于提升人资管理工作实际效果明显，可有效提升员工工作积极性与主动性，同时也有助于吸引更多的人才进入到企业工作，为企业打造出一支过硬的人才队伍，更好提升企业整体竞争能力。因此，对人资管理中如何有效采用激励策略进行分析有着较为重要的意义。

1. 激励措施在人资管理中的应用原则

1.1 多种激励措施相互统一原则

不同的职工有着不同的需求，这就需要采取针对性的激励措施，才能够取得想要的激励效果，当前可采取的激励措施主要有精神激励、外部激励、内部激励及物质激励等，企业在人资管理工作中选择使用激励措施时，应当充分结合激励对象的所思、所想、所盼，确保采取的激励措施能够取得应有的激励效果。此外，所采取的激励措施应当相互统一，不能出现相互掣肘、平衡度较差的问题。

1.2 公平性原则

“不患少而患不均”。在激励措施的制定和实施过程中，必须秉持公平性原则，针对人资管理工作的公平公正，主要是在职工的晋升、调任及聘用等环节，应当充分体现公平性要求，确保职工对企业内制定的人资管理措

施“服气”，这对于提升人资管理工作效果，降低人资管理工作开展难度有明显作用。

1.3 “以人为本”原则

人资管理工作的对象是“人”，因此，在开展人资管理工作时，必须秉持以人为本工作原则，在具体的激励措施制定和实施时，必须将人作为各项激励措施制定和实施的重点。

2. 当前人资管理工作中使用激励措施存在的主要问题

首先，虽然很多企业已经认识到使用激励措施的重要性，也采取了相关的激励措施，但是从激励措施的制定和使用情况来看，并没有取得较好的效果。导致这种情况出现的原因与激励措施并没有与员工实际需求相互匹配有着直接的关系，导致激励措施并没有取得应有的效果。

其次，企业制定的激励措施较为单一。当前员工的需求相对于先前已经出现了较大的变化，若仍旧沿用传统的单一激励方式，在很多情况下，并不能取得应有的激励效果。但是很多企业并没有对激励措施结合企业实际、结合员工需求进行调整，导致激励措施并没有发挥出应有的实际效果。

第三，从人资管理人员综合素质来看，当前对人资管理人员综合素质已经提出了较高的要求，传统的硬性人

资管理措施已经不能满足当前人资管理工作实际需求，但是从当前人资管理人员综合素质来看，相对于当前人资管理工作表现出较大差距，特别是很多激励措施和理念并没有及时传输到人资工作人员中，影响到具体激励工作开展。

3. 提升人资管理中激励措施应用效果的相关措施

3.1 推动激励措施和员工需求相同步

针对当前激励措施在很多企业人资管理工作中实效性相对偏低的问题，推动激励措施与员工实际需求同步推进非常关键。在具体实施中，企业应充分认识到当前人资管理工作面临的环境非常复杂，员工的价值取向与实际需求千差万别，在制定各项激励措施之前应当开展充分调研，确保各项激励措施在具体实施时，有较强的公平性、科学性及其合理性，结合员工实际需求与企业面临的内外环境条件，对激励制度进行科学调整，形成精神激励与物质激励相互融合发展的激励模式，充分结合员工实际特点，选择采用不同类型激励措施，提升激励措施对员工的吸引力，从而更好发挥出人资管理工作效果。

3.2 采取多元化的激励措施

一方面对激励机制的具体考核周期进行灵活变化和 design，构建出短期激励与长期激励、精神激励与物质激励相互结合的共存激励制度。当前多数企业采用了长期激励制度，但是长期激励制度较为简单，年薪制度是长期激励机制中常用的方式。企业应当结合人资管理工作开展实际，将长期激励手段多元化，不断提升职工对企业的忠诚程度，增加岗位人员的稳定性。短期激励主要是资金激励。在精神激励和物质激励方面，可将假期激励、旅游激励及晋升激励等措施应用到具体激励工作中。另一方面，企业应当从员工职能差别出发，构建出差别化的激励制度，将岗位工作内容作为设定激励制度的基础，对于重点岗位可进行重点激励，更好提升企业的管理水平与经济效益。

3.3 推动激励机制与企业文化相互融合

企业管理理念与发展理念最为直接的体现是企业文化，正常的企业文化能够实现对企业的凝聚力、战斗力的较好提升，有效推动企业竞争力、综合实力的提高。在企业内实施激励机制也是为了提升职工凝聚力和战斗力，推动

职工保持较好的工作状态。因此，两者的工作目的在很大程度上是相同的，因此，可推动企业文化与激励机制相互融合。在具体融合时，对于激励理念的设置应当与企业文化方向相同，防止出现两者“相悖”的情况。同时，在激励制度实行的过程中，可多从企业文化的角度谋划激励措施，推动企业文化成为激励措施的重要组成部分。此外，随着企业内外发展环境的变化，企业应当注重对文化的调整，确保企业文化是服务于企业发展，而并非限制企业进步。在企业文化发生变化之后，企业所采取的激励措施也应当随之有一定的调整，从而确保两者相向而行，更好提升企业综合竞争能力。

3.4 加大对企业人资管理人员综合素质的提升

针对当前企业对激励措施要求不断增加，特别是随着企业发展，需要采取高质高效的激励措施的实际，持续加大对人资管理人员综合素质的提升非常关键。在具体实施的过程中，首先全面强化对人资管理人员的培训力度，在具体培训时，让人资管理人员认识到激励措施对于人资管理工作提升的重要性。同时，帮助人资管理人员掌握相关的激励措施。从理论层面上实现对人资管理人员激励理念的较好弥补。在理论培训时，应当采取当前使用效果较好的培训方式，例如，座谈会、交流会等，转变传统的填鸭式、灌输式培训存在的弊端，全面提升人资管理工作培训实效。此外，还应当加大实践培训所占的比重，通过具体一线实践的方式，让人资管理人员能够更为直接的认识和使用相关的激励措施，从而更好提升人资管理工作实效。

结语：

综上所述，在人资管理工作中将高质高效的激励措施应用到具体的工作中，对于提升人资管理工作实效明显，但是从具体激励措施应用情况来看，其中存在的短板问题明显，因此，这就需要全面认识到激励措施应用到人资管理工作中的重要性，切实采取针对性的措施，全面提升人资管理中激励措施的应用实效，更好提升人资管理工作效果。

作者简介：山西省霍州市霍州煤电集团有限责任公司 山西霍州 031400