

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2021.22.043

浅析激励机制在企业人力资源管理中的应用

孙晓华

(平利县广佛镇人民政府,陕西 安康 725502)

摘要:随着我国经济建设的快速发展,市场环境变化速度加快,市场竞争日益激烈,其中企业竞争的核心向人力资源方向转移,人力资源管理水平直接影响着企业现代化建设及发展,也是提高企业核心竞争力的关键所在。其中激励机制在人力资源管理工作中发挥着至关重要的作用,能够对企业内部员工的工作积极性和主动性予以有效调动,使员工价值得以充分发挥。本文就激励机制在人力资源管理中应用的重要意义及必要性进行分析,并结合激励机制中存在的问题,对提高激励机制应用水平的有效策略进行探讨。

关键词:激励机制;企业核心竞争力;人力资源管理

现阶段企业为了更好地应对日益激烈的市场竞争,需要对企业竞争逐步向人才竞争转移的趋势加深认识,对企业文化建设、整体业绩提升、运营模式创新等方面加强重视的同时,还需要对高素质人才加强培养和引进,使企业创新能力进一步增强。另外人力资源管理需要对良好的激励机制进行建立和完善,为专业能力强、综合素质高的人才提供更大的发展空间,从而使人才流失率最大程度减少,为企业自身核心竞争力增强奠定坚实的基础。

一、激励机制在企业人力资源管理中应用的重要意义分析

(一)企业核心竞争力提升

在目前市场竞争环境日益激烈的情况下,企业需要对人力资源发展加强重视,通过人力资源管理水平的有效提升,能够使企业从发展方向、管理模式等多个层面入手,使自身市场竞争力增强^[1]。因此人力资源管理作为企业发展的关键,需要对其管理内容进行全面分析和研究,其中激励机制的科学制定和完善,对企业人力资源管理水平提升至关重要,能够对企业的可持续稳定发展起到有效促进作用。因此激励机制的完善和有效实施为现代化企业人力资源管理水平提升提供的有力支持。

(二)企业核心凝聚力增强

在企业人力资源管理中,利用多样化的奖励手段,包括了奖金、工资、福利、业绩奖励及非经济激励等,同时管理人员与员工之间能够进一步加强交流和沟通,使企业全体人员之间实现有效协调,对员工的工作积极性和主动性予以充分调动,增强员工的归属感和忠诚度,使人力资源管理水平最大程度提升的同时,使企业凝聚力有效增强,对积极、和谐的工作氛围进行营造,有利于企业文化建设,企业核心价值得以充分体现,从而使企业自身效益不断提高。

(三)企业可持续发展动力保障

企业需要不断提高自身市场竞争力,才能更好地应对不断变化的市场竞争压力,其中人力资源能够为企业提供源源不断的发展动力。其中激励机制作为人力资源管理中重要的管理工具和手段,能够使员工积极性有效提升,对企业可持续发展动力予以有效保障,促进企业发展战略目标的实现,并使企业现实价值及经济效益不断提升。

(四)提升员工的潜力和创造力

企业需要通过加强人力资源管理,对自身人才储备加强重视,才能在激烈的市场竞争环境中占据一席之地,因此通过激励机制的科学建立和不断完善,与员工的实际需求相结合,

对员工的工作信念和动机加强起导,使员工自身价值得到肯定,员工潜能得以充分发挥,从而使企业发展战略目标得以实现。另外通过激励机制的应用,能够对积极、和谐、健康的工作环境进行打造,充分调动员工的主观能动性和创造力,使企业人力优势资源实现高效利用。

二、新时代发展背景下激励机制应用必要性分析

(一)企业可持续发展要求

随着经济建设的快速发展,以及经济全球化进程的不断推进,企业所面临的市场竞争也日益多元化,其竞争压力不仅来自国内企业,同时也需要应对国外市场中行业竞争,所以企业需要从人力资源环节入手,使自身核心竞争力增强,其中主要包括以下环节;对企业所需人才进行积极引入;通过多项激励制度的建立和完善,使员工对工作职责予以明确,在此基础上与其他员工之间加强协调和合作;员工在日常工作中,通过激励机制的应用,使其创造能力充分发挥,从而为企业可持续发展奠定坚实的基础。

(二)满足企业管理者学习要求

在现代企业发展过程中,人力资源管理及绩效考核在提高企业核心竞争力中发挥着至关重要的作用,因此需要对其时效性和合理性加强重视。同时在企业人力资源管理中,激励作为重要的管理方式和手段,也越来越受到社会各界的关注。现阶段不少企业管理人员对激励机制缺乏系统化的认识,使员工工作积极性和主动性受到一定程度影响,对提高企业社会效益和经济效益造成制约。所以管理人员加强培养和学习,能够使人力资源管理水平和效益有效提高,从而使企业可持续发展问题得以改善。

(三)符合企业员工个人发展要求

企业员工往往在企业的发展过程中,自身个人发展要求无法得到满足,使员工自身潜能难以发挥。在人力资源管理中,加强激励机制的应用,能够使员工个人发展要求得到重视,使其工作积极性得以激发,自身潜力充分发挥的同时,对企业可持续发展进行有效推动。

三、在企业人力资源管理中激励机制应用存在的问题分析

(一)激励制度不完善

目前企业人力资源管理中,对激励机制应用加强了重视,但实际应用成效却往往不理想,极容易导致激励制度流于形式。导致此状况的主要原因为企业领导层对于激励机制在企业可持续发展中的重要作用缺乏深入地认识,对激励机制的健全和完善缺乏了解,导致激励机制连贯性不足,通常在员工

工作积极性不足时才加以应用,同时未从员工的实际需求出发,激励时间随意性较强,激励层次不清晰,激励形式和手段较为单一,并且激励机制应用缺乏明确的考核依据等。另外由于企业激励机制覆盖率及灵活性不高,在提高人力资源管理水平中无法发挥作用和价值^[2]。

(二)对激励对象的差异性缺乏重视

企业人力资源管理中,需要根据员工的实际需求和工作情况,对不同的激励措施进行合理制定,使不同层次的员工需求得以有效满足。但在实际激励措施制定和实施时,通常采用统一的激励方法,未对员工的实际需求及动机加强了解,无法有效发挥激励机制的作用和价值。所以企业需要对不同的员工所存在的不同价值目标提高认识,以员工价值取向为核心,对不同类型的员工实际需求加强分析,对其激励因素进行明确,对具有针对性的激励措施进行合理制定,同时针对不同职位的员工,采取不同类型的激励措施。

(三)激励结果利用不足

现阶段随着经济建设的快速发展,企业规划和数量不断增长,对人力资源管理也提出了更高的要求,但不少企业在员工绩效评价方面,仍存在着不少问题,主要体现在评价标准缺乏公平性,对激励机制应用造成负面影响,甚至出现“负向激励”的情况,激励结果无法达到预期目标。同时激励机制实施时,由于管理人员与员工之间缺乏有效沟通,激励结果的正面性或负面性未得到及时反馈,对激励工作效率和质量造成不利影响。

四、企业人力资源管理中提高激励机制应用水平的有效策略

(一)考核制度与激励机制加强结合

在企业人力资源管理中,为了使激励机制的作用和价值得以充分发挥,需要与其他相关体制加强结合,其中与绩效考核制度有效结合能够使激励工作效率和水平有效提升。企业首先需要确保员工职务设定与激励机制建立相对应,在此基础上,对评估标准进行科学设计,其中包括了内部各岗位的义务、职责、奖惩等方面内容,特别需要对岗位责任进一步明确、细致界定和划分,在员工绩效考核评估时能够以此作为依据和标准,并在员工升迁、奖惩、培训等工作中与评估结果相结合。另外企业应对人力资源考核制度进行建立和完善,通过实综合考核的有效实施,使考核结果的精确性和客观性得以保证,同时在考核过程应遵循公平、效率优先的原则,采用奖优罚劣等激励措施,使员工的工作危机感增强,从而促进激励机制的有效落实。

(二)绩效薪金制度完善

在企业人力资源管理中,通过员工薪金与员工绩效的有效结合,能够使员工付出及其回报的正比关系得以充分体现,也是激励机制中重要内容之一。因此企业绩效薪金制度实施过程中,需要对以下方面加强重视:首先应在员工现有收入水平得以保证的情况下,对其收入绝对值与市场值的匹配度进行充分考虑,防止员工收入消减,增加绩效奖励的情况出现;其次建立绩效薪金制度时,应遵循按劳分配、兼顾公平的分配原则;另外应对绩效薪金制度的实施情况加强监督和管理,其中包括对审批程度进行规范;最后应使组织、纪检、财政、人事、审计等部门的监督及审核力度不断强化,对实施中存在的违纪违规现象进行及时纠正和处理。

(三)物质激励与精神激励有机结合

在企业人力资源管理中,将激励机制应用需要对物质激励与精神激励有机结合加强重视,这也是保障激励机制有效实施的重要基础^[3]。首先企业应对岗位薪级数进行合理设置,

使岗位工作差异性得以充分体现,结合岗位性质的差异,对多元化的精神激励进行科学设计;其次应根据员工个人的劳动贡献、资格条件等,对员工进行适当奖金补偿,同时企业还应为其提供参加技能培训的机会,使其个人能力能够有效提升,从而促人力资源良性循环得以形成;另外应结合员工的个体差异性,采用差别化激励措施,其中需要对员工的生理需求、安全需求、尊重需求、归属需求、自我实现需求等进行充分考虑,对适宜的激励形式进行选择,并对差异化激励标准进行科学制定,防止激励标准平均化的情况出现;最后企业对员工工资中的个人业绩考核及企业效益考核的相关比例进行合理调整,对于表现优秀的员工,可为其提供进修、升职等更多元化的奖励形式。通过物质激励与精神激励的有效结合,能够使员工生活质量提升,物质需求得到满足的同时,使员工的使用感及团队责任感增强,有企业可持续发展中起到促进作用。

(四)因人激励和按需激励加强区分

在企业激励机制中,包括了因人激励及按需激励两种模式,为了提高企业人力资源管理水平,需要对上述两种激励模式进行区分和灵活使用。首先企业应员工自身专长进行了解和区分,确保岗位与员工的匹配度实现最佳化,从而有效防止人员冗余、职位空缺等问题出现。另外应对影响激励的各种因素进行区分,其中包括了员工资质、能力等因素,从而使能够员工能够更快速、更有效获得企业认可、促进员工不断提升和进步,有利于员工自我价值的实现。

(五)激励形式创新

企业激励机制创新需要从多维度出发,实现激励机制的多元化。企业人力资源管理部门首先应与财务部门加强联系,合理划分薪酬等级,通过报酬激励形式的应用,使员工的劳动贡献积累与物质需求加强联系,使企业与员工双方利益能够最大程度提高。其次利用情感激励形式,使员工的工作积极性和主动性得以激发,促进工作目标的实现^[4]。同时要求企业领导人员从员工角度出发,对员工的实际需求进行充分考虑,与员工之间建立良好的信任度和感情基础,使员工的向心力和凝聚力增强。另外可利用管理激励形式,为员工提供参与企业共理及决策的机会,尤其是针对表现优秀的员工,一旦需要解决重大棘手问题时,可采用民主决策化的方式,使其对企业的认可和信任有更深感受,还可利用轮岗培训、职位培训等方式,使员工工作技能不断提高,对人力资源的激励工作全面实施和落实起到有效保障作用。

五、结语

为了使企业更好地应对激烈的市场竞争,需要提高企业人力资源管理工作水平和效率,其中科学完善的激励机制应用至关重要。现阶段不少企业的激励机制不完善,针对此状况,企业需要加强科学管理方法的运用,对员工实际需求进行综合评价,对激励方案进行科学制定和完善,确保员工的创新能力及潜能得以有效激发,从而在人力资源管理效率提升以及企业可持续发展中提供有力支撑。

参考文献

- [1] 杨阳. 浅谈激励机制在企业人力资源管理中的应用[J]. 科技风, 2019(31):223.
- [2] 李静. 激励机制在企业人事管理中的应用[J]. 新商务周刊, 2020, 000(006):46.
- [3] 徐莉华. 激励机制在企业人力资源管理中的应用[J]. 全国流通经济, 2020, 000(004):P.87-88.
- [4] 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(09):55-56.