

试论激励机制在企业人力资源管理中的应用

蒋 畅

邳州市劳动就业管理处, 江苏 邳州 221300

[摘要]企业在发展过程中人力资源管理起到了重要的作用,有效的人力资源管理可以得到良好的激励效果,通过人力资源管理可以增加企业中人员凝聚力并提升企业在市场中的竞争力,更好的促进企业现代化发展。企业在发展的过程中员工是重要的组成部分,如果员工没有认识到自身在企业中的重要性就无法全身心的且积极的投入到工作中,此时就应采取相应的激励制度提升员工的工作积极性,更好的发挥出员工在企业中的创造力,提升工作效率的同时为企业发展提供有力的支持。企业人力资源管理过程中采用激励制度进行管理后比以往的管理工作更有效率,因此企业人力资源管理人员应认识到激励机制的重要性,同时根据实际情况对激励机制进行不断优化,为人力资源管理工作提供有力的支持,更好的促进企业发展。

[关键词]激励机制;企业;人力资源管理;应用

DOI: 10.33142/mem.v2i3.4538

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Discussion on the Application of Incentive Mechanism in Enterprise Human Resource Management

JIANG Chang

Pizhou Labor and Employment Administration Office, Pizhou, Jiangsu, 221300, China

Abstract: Human resource management plays an important role in the development of enterprises. Effective human resource management can get good incentive effect. Human resource management can increase the cohesion of personnel in enterprises, enhance the competitiveness of enterprises in the market, and better promote the modernization of enterprises. In the process of enterprise development, employees are an important part. If employees do not realize their importance in the enterprise, they cannot devote themselves to their work wholeheartedly and actively. At this time, corresponding incentive systems should be adopted to improve employees' work enthusiasm and better develop employees' creativity in the enterprise, improve work efficiency and provide strong support for enterprise development. In the process of enterprise human resource management, the incentive system is more efficient than the previous management. Therefore, enterprise human resource managers should recognize the importance of the incentive mechanism, and continuously optimize the incentive mechanism according to the actual situation, so as to provide strong support for human resource management and better promote the development of enterprises.

Keywords: incentive mechanism; enterprises; human resource management; application

1 激励机制概述

要想更好的发挥激励机制在企业中的作用应先了解企业实际情况,从而提升企业人力资源管理效果,实现企业高质量发展目标;同时企业中员工在激励机制下可以提升工作效率,可以与企业发展同步。从企业发展角度来看应对原有的发展策略进行调整与完善,从而提升人力资源管理效果;有效的激励机制还可以对企业文化建设工作进行优化,实现企业发展目标。企业要想健康稳步的发展应与实际情况进行结合并强化日常管理与企业文化建设;从企业员工角度来看有效的激励机制可以提升工作积极性并实现与企业同步发展目标。激励机制涉及到的方面较多,因此应避免随意性,根据企业发展情况合理制定激励机制并将其进行全面落实,体现出其在人力资源管理中的价值。人力资源管理中的激励机制包括奖励与惩罚机制,在这两种机制的作用下可以提升员工的工作积极性并可以提升工作效率,从而为企业发展提供动力^[2]。

2 激励机制在企业人力管理中的作用

2.1 有效避免员工流失量过大现象

社会不断的发展与进步人们对自身生活质量也有了更好的要求,生活节奏也逐渐加快,无形中增加了工作压力,在这样的情况下也给企业员工稳定性带来一定影响。企业员工流动性相对较大时直接影响了企业发展,员工在离职前依然与企业责任具有关联。例如,企业中的管理人员在离职后会导致经营管理工作出现偏差;企业中技术人员离职后会导致技术流失或研发项目中断。当出现此种情况时,企业在进行人力资源管理过程中应强调激励机制的重要性,避

免企业员工离职现象。例如，某辅导机构在员工入职后每周都会给员工发一些小礼品，礼品价格与员工入职时间成正比，企业采用此种方式可以提升员工的幸福感与满意度，通过此来留住员工，减少员工流失现象。

2.2 可以使员工发展目标与方向更加明确

企业在进行人力资源管理过程中采用激励机制后可以激发出员工的积极性，可以自觉主动的完成自身工作，通过自身的努力得到企业的奖励并可以积极参与到企业培训中，提高自身工作能力，从而员工可以与企业发展目标与方向一致。员工可以为了目标积极努力，更好的促进企业发展。从另一个角度来看将激励机制与人力资源管理工作融合后可以对员工工作进行引导，从而实现企业发展目标。

2.3 实现对企业结构的调整与完善

在社会经济不断发展的过程中市场竞争力也随之增加，企业要想在激烈的市场中站稳脚跟应根据实际情况不断吸引专业人才。企业在发展过程中人才起到了重要的作用，在进行人才管理时应应对人力资源管理制度进行不断完善并对企业人才管理结构进行优化。利用激励制度激发出人才的创新力、创造力，增加员工的凝聚力与归属感，为企业发展目标而努力，实现与企业同步发展^[1]。

3 激励机制实施过程中的问题

3.1 激励机制相对单一

人才是企业发展过程中的核心，可以提升企业在市场中的竞争力，因此应不断积累人才资源，通过人才更好的促进企业发展，确立企业在市场中的地位。但是目前多数企业在发展过程中所建立的激励机制相对单一，在实施过程中存在一些问题，这主要是由于企业没有认识到激励机制的作用，将管理重点放在了经济效益提升方面。目前，企业在实施激励制度时只是单一的提高员工待遇，但是这种方式无法满足员工自我成长要求。总的来说，激励机制单一并不会提升人力资源管理效率，同时也给企业员工发展带来不利的影响，降低员工凝聚力并增加企业人才流失率。

3.2 无法保证绩效考核效果

企业人力资源管理人员在构建激励机制时应根据实际情况强化措施方面的制定，但是在实际的管理过程中措施不足、落实不全面的现象比较常见。一部分激励措施多将关注点放在物质奖励方面，并不具备多元化特点，没有起到激励作用，激励机制中还应渗透精神方面激励措施，主要是企业中的员工对物质激励与精神激励要求不同，当出现此种情况后就无法保证绩效考核效果。多数企业并没有对员工进行职业规划，如果职业规划工作不到位会给员工工作积极性带来不利的影响，再加之激励措施不全面也无法保证绩效考核工作效果^[3]。

4 人力资源管理过程中激励机制应用措施

4.1 树立良好的竞争意识

企业在进行人力资源管理时构建激励机制时应注意以下方面：首先企业应了解员工实际情况并通过有效的管理树立竞争意识。人力资源管理人员应从自身出发并充分认识到绩效考核工作在激励机制中的重要性。不断强化员工与管理者间的共同认知度，对绩效考核机制进行不断完善，从而为企业发展提供有力的支持，并可以激发出员工的创新力与凝聚力。企业在推广绩效考核制度过程中，管理人员应起到积极作用，从而使员工积极投入到自身工作中并提升工作效率。同时在落实绩效考核制度过程中还应落实以人为本的理念，对绩效考核机制进行不断完善，从而为员工发展提供保障。将以人为本的理念进行落实后可以提升管理人员与员工间、员工与员工间的交流，使员工可以构建起与企业发展相同的目标，并可以更加深入地了解企业文化，实现竞争意识的有效落实。此外，企业要想真正树立起竞争意识，还应全面了解员工实际情况并不断完善奖惩机制，进一步促进员工发展。

4.2 制定科学完善的员工薪酬管理制度

现阶段各企业在发展过程中，企业将管理重点放在经济效益提升方面同样员工也将更看重薪资标准，绝大多数员工更重视薪资间存在的差异。产生此种原因主要是因为企业薪酬体系并不健全，以往所使用的薪酬体系并不具有激励性且透明性不足、缺乏公平性。薪酬体系的公平性主要包括企业内部公平性与外部公平性，主要体现在相同岗位员工间并不存在较大的薪酬差异，企业薪酬标准与相同行业发展要求相符，也可以更好的促进自身行业发展。企业内部薪酬公平性指的是企业根据员工在自身工作方面所作出的贡献大小进行薪酬管理。若企业内部薪酬管理公平性不足员工间就会产生纠纷，无法保证员工的工作积极性，更会影响员工在企业中的发展。此外，企业在构建激励机制时也应保证其公平性，若公平性不足也无法保证薪酬分配的合理性，更无法保证员工的工作积极性。因此企业应对薪酬分配制

度进行调整与优化,通过合理、公平的管理提升员工对企业的信任度,激发出员工的工作积极性,为企业做出更大的贡献^[4]。

4.3 构建发展平台,激发员工创新能力

企业在发展过程中应根据时代发展要求、企业发展现状、员工具体需求为员工创造良好的工作环境,员工可以在良好的工作环境中提升自身创新力,同时可以提高工作效率,为企业高质量发展提供动力。在具体工作时管理人员应为员工构建良好的沟通及发展平台,使员工可以认识到自身在企业中的重要性,从而激发出员工的创新力、创造力,进一步加快企业发展。

4.4 管理人员在激励制度中发挥领导作用

要想进一步加快企业发展,管理人员应认识到自身在企业中的作用,体现出自身在企业工作中的积极性,成为企业中的“领头羊”。管理人员工作积极也会带动员工积极工作,反之当管理人员工作懈怠,也会影响员工工作情绪,不利于企业发展。因此,就要求管理人员充分发挥出自身带头作用并积极提升自身管理能力及专业素养,在进行管理时员工可以因信服管理人员而服从管理并可以全身心的投入到工作中。因此企业人力资源管理人员在进行员工管理时应强化激励机制并根据实际情况做好奖惩工作。人力资源管理部门还应根据企业发展状况将激励机制进行调整与优化,确保薪资可以合理配置,确保企业可以长远发展。

4.5 通过股权制吸引更多人才

现阶段一些大型企业在经营管理过程中多通过股权制来吸引更多的人才,同时可以激发出员工的创新力。如果还采用原有的激励机制无法达到较好的效果,因此企业要想保证健康稳定的发展可以利用股权制来提升员工的工作积极性及能力。发展相对较好的企业可以利用股权制激发出员工干劲,不同的岗位、项目等分红形式也不相同且起到的作用也存在区别,通过股权制吸引更多优秀人才并可以在企业发展中起到重要的作用,提升企业在市场中的竞争实力。

4.6 对绩效考核标准进行优化

企业在进行人力资源管理时应不断对绩效考核制度进行优化,同时根据发展情况确定绩效考核标准,人力资源管理人员应保证绩效考核制度的完整性,员工也可以通过绩效考核制度来规范自身行为,提升工作效率并可以实现企业发展目标。人力资源管理人员应对考核标准及指标进行量化,从而为管理工作提供便利并可以对考核流程进行控制,提升考核工作的公开性与公平性。最后可以将考核结果作为依据对员工进行有针对性的培训,从而提升员工专业能力及工作效率,为企业发展奠定基础,同时可以体现出激励机制在人力资源管理中的价值,实现企业高质量发展。

5 结语

总体来说,企业要想得到健康稳定的发展应认识到人力资源管理工作的的重要性,并制定完善的激励机制。企业在进行人力资源管理过程中应充分利用激励机制激发出员工的创新力、创造力及工作热情,同时通过激励机制提升企业员工整体素养,增强凝聚力,实现与企业共同发展^[5]。

[参考文献]

- [1]董朝波.浅谈企业人力资源管理中激励机制的重要性[J].现代职业教育,2020(28):45.
- [2]李成刚.企业人力资源管理中激励机制的[J].人才资源开发,2020(16):68.
- [3]王吟临.企业人力资源管理激励机制探究[J].中国市场,2020(18):34.
- [4]郭聚辉.浅谈企业人力资源管理中激励机制的重要性[J].环球市场,2020(21):125.
- [5]贾乐.激励机制在煤矿企业人力资源管理中的应用[J].消费导刊,2020(45):213.

作者简介:蒋畅(1980.5-)女,汉族,江苏邳州,高级经济师,职业指导师,主要从事公共就业服务工作。