

# 企业人力资源管理的激励机制应用探讨

■新合作瑞通公司 刘婵

我国市场经济的飞速发展,给国内企业既带来了发展的机遇,也带来了艰巨的挑战,在如此局面下,企业若要在竞争激烈的市场环境中屹立不倒,获得生存和发展的机会,就必须坚持以人为本的思想理念,认识到激励机制的重要性。激励机制是企业人力资源管理制度的重要组成部分,科学合理的企业激励机制,有助于调动企业员工的工作热情和创造能力,推动企业可持续发展。

## 一. 激励机制在企业人力资源管理中的作用

企业得以生存发展的本质是人,最为重要的资源是人,企业管理的主要对象也是人,企业人力资源管理的途径,是以能够调动员工主观能动性的激励为主要方式和手段。企业若要在市场竞争中立于不败之地,强化自身的竞争力度,人力资源管理水平起着决定性的作用,因此企业的激励机制必须不断更新完善,充分挖掘职工潜力,调动职工工作积极性和自觉性,为企业创造价值。

(一)动力作用,提升员工素质。首先,有助于调动员工的工作主动性和积极性,以及最大限度挖掘员工的工作潜力。人具有的潜能是巨大的,人的潜能能否被充分挖掘,激励机制是否奏效起着决定性的作用。科学合理的激励策略对调动员工的主观能动性和创造能力,消除消极倦怠心理有极大的促进作用,可最大化的发挥员工潜力。据实验表明:员工在日常工作中,仅发挥出20%~30%的能力,若能得到足够的激励,其能力的发挥可以达到80%~90%。因此健全完善的激励机制,有助于员工全心全意的投入到工作,开展高效的工作,从而促进企业目标的达成。其次,有助于培养企业员工的个人素质,健全完善的激励机制,有调控人行为趋向的作用,促使员工提升学习热情,积极参加实践,在学习和实践过程中,促进个人素质的提升,提高自身工作水平。

(二)导向作用,引导人的行为。利用目标的设置调动人的动机,引导人的行为,统一个人目标和企业目标,即是目标激励。激励机制的作用以满足职工个人利益为先,且利用相关方式和手段,逐步引导职工将个人目标与企业目标相结合,激发企业员工潜能和积极性,以及调动员工的主动性和创造性。激励机制的有效性,促使员工自觉提升专业技能和业务水平,逐渐引导员工与企业既定的发展目标去调和,主动提升思想素质,为企业作出贡献,实现个人目标和企业目标的统一。

(三)优化企业人员结构,提升企业凝聚力。当今社会,人才竞争愈发激烈,人力资源是第一资源,推动经济发展的关键在于人的作用,因此留住人才、稳定企业人员结构,是企业加强竞争力的有效途径。怎样拥有人才、招揽人才,是企业人力资源管理工作的首要任务。企业可以制定相关具备诱惑力的激励机制,招揽人才,发挥人才优势,并让其全身心的投入到工作中,最大限度的发挥其聪明才智,优化人力资源配置,为企



本文主要阐述在企业人力资源管理工作中,激励机制的重要性,提出如何在人力资源管理中高效应用激励机制的策略。

业的发展提供强有力的支撑。员工工作的积极性和主动性,以及潜能的发挥,决定着企业生产质量和生产效益的高低。员工作为人力资源的个体,企业设置的激励手段必须满足员工需求,符合员工行为活动规律,最大限度激发员工积极性及创新性,从而提升企业经济效益。再有,完善的激励机制,有助于企业凝聚力的提升。激励机制的功能不仅影响职工个人,对其周遭的人也会产生不同程度的影响,利用相关的激励策略,让员工团结在企业的周围,形成强盛的影响力和竞争气氛,推动企业的发展。

## 二. 激励机制的类别

所谓激励,意为鼓励,指的是在企业人力资源管理工作中,企业设置相应的条件,调动员工的主动性和创造性,为实现企业目标积极奋斗。从管理学的角度出发,激励就是利用外在因素激发员工的内在动力,并充分发挥自身潜能,努力达成工作目标的心理过程。从心理学的角度出发,激励就是在特定的时间内,不断调动员工动机的过程。激励简言之是一种精神状态,起着促进和调动的功能,引导员工向着明确的企业目标努力。由于企业员工个体之间存在差异,要求激励策略必须具备针对性,满足员工实际需求,如有的员工需要培训和晋升机会,有的需要得到充分的肯定,有的则需要精神激励和物质奖励等,这就需要激励措施的多样化,以此激发员工的工作热情。

(一)目标激励。目标激励指得是企业为员工设置一定的任务目标,在规定时间内达成目标,便予以奖励,相反未完成规定目标的予以相应的处罚。如

此,给员工带来一定压力的同时,促使其竭尽全力的完成任务。企业组织目标的实现,必须是由群体和个体共同奋斗才能得以完成的,企业组织目标的设定,具有高效的引导和激励效果。企业管理者可以利用目标的设定,激发员工的主观能动性。

(二)机会激励、民主管理激励。首先,机会激励,企业通过考察员工的具体表现,予以其一定的培训机会和晋升机会,丰富其工作内容,让员工挑战更高的难度,接受更多的责任。其次,民主管理激励,采用民主手段,可以调动员工的参与性,积极地参与到管理工作中,让员工充分感受到信任和重视,进而让其产生责任感,激发工作积极性。

(三)奖励激励、情感激励。奖励激励指的是员工为企业做出一定贡献,企业予以一定的物质奖励,亦或是精神奖励,如奖金或是津贴等实际奖励,以此予以员工鼓励。企业采取满足员工实际需求的奖励方式,且合理的薪酬分配是基础条件,并且是影响企业员工切身利益的基本因素,合理的薪酬制度,直接决定着企业员工工作的自觉性。情感激励指得是构建人与人之间的和谐情感关系,以此激发员工的工作主动性。任何个体都存在着情感需求,情感制约着人的行为,所以企业需在企业内部整体创建和谐的情感关系,提高对企业员工的重视度,促进彼此关系的和谐,以此为基础衍生出人与人之间的信任和协作,让员工感受到被关注、被尊重,强化员工归属感。

## 三. 企业人力资源管理的激励机制应用途径

(一)建立以人为本的管理理念。人力资源是企业生存、发展的第一资源,企业效益的提升知识资本是其驱动力。当前,我国大部分企业存在着这样的现象,管理处于粗放状态,人才流动快、成本消耗大,企业之间激烈的竞争,导致企业的滞后发展。因此,激励机制的有效性,是企业人力资源管理留住人才,防止人才流失的主要手段。完善的激励机制,有助于统一员工的思想和理念,调动员工的行为,最大程度的发挥其潜能为企业贡献力量。科学合理的激励机制,突破绩效评估的局限性,是基于战

略人力资源管理理论,以及根据具体实践分析的基础,呈现了企业绩效管理的现代化涵义。以人为本的人力资源管理理念,必须保障员工的人格、需求得到充分的尊重,充分挖掘员工潜能,为员工提供施展平台。引导员工设计职业生涯,探寻符合自身能力特点的发展途径。将员工个人发展目标融于企业发展战略,促使员工与企业共同成长,实现人力资源效益最大化。

(二)创建完善的薪酬分配与绩效考核体系。完善的薪酬分配制度,以及健全的绩效考核体系是企业必备的两个要素。其中,薪酬激励是物质激励的主要手段,也是企业员工激励系统必不可少的组成部分,科学的薪酬制度对于员工绩效的提升具有极大的促进作用。目前,虽然企业已提升员工的劳动报酬,绩效也相应提升,但薪酬激励效果还未完全发挥作用,主要体现在:首先,对外竞争性的缺失,目前尚未形成完整的薪酬市场决定机制,市场化程度偏低,致使员工薪酬和市场价格相背离,竞争力度薄弱,其中最具竞争力的员工职位,核心职位上的优秀人才的薪酬与市场价位脱轨,现行的薪酬标准无法准确体现人才的市场价值。其次,对内公平性的缺失,现阶段薪酬设置太过呆板,总薪酬比例中业绩性薪酬所占比重偏低,主要体现在不根据绩效、效率计量薪酬的现象;工作级别工资差距较小,无法充分映射不同级别工作人员的劳动价值含量;企业内部研发型人员的薪酬,与普通员工之间的薪酬差距也偏低,种种形式上的公平造成了实质上的不公平。因此,企业必须创建完善的薪酬分配与绩效考核体系。

总而言之,人力资源管理是企业得以发展的基础,激励机制的有效性,有助于企业对人才的高效管理。在实际的企业人力资源管理中,激励措施具有多样性,如物质激励、精神激励、文化激励等等激励机制,这些激励机制策略都实现了对人才的高效管理,推动企业发展进步,充分发挥激励机制在人力资源管理中的功能,为企业创造高额的经济效益。

## 服务心得

■兖州新合作大卖场客服部 任伟伟

和所有在超市工作的姐妹一样,谁没有受过委屈,哭鼻子,心酸红脸的经历呢?初入职场,那时总认为是顾客素质不高,态度蛮横,不讲理。经过多年来的锻炼成长,现在看来,主要原因还是因为自己的内心不够强大,没有一颗包容顾客的心。

是时间与生活会给了我更多的耐心与宽容,也让从一个敏感脆弱的小姑娘成为一个坚强的妈妈。现在的我,相信没有态度不好的顾客,只有服务不周的自己。当我怀着一颗宽容感恩的心服务时,即便顾客百般刁难,我也能够有足够的耐心与微笑去处理面对。做人不怕吹亏,做事不怕吃苦。少一份计较,让心态更加坦然;多一份耐心,让服务更加周全。只有这样,才能做好服务工作。