

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

Yafang Han

Yellow River Survey, Planning and Design and Research Institute Co., Ltd., Luoyang, Henan, 471000, China

Abstract

Human resource management is one of the most important management links in the process of enterprise management. In the implementation of human resource management strategy, in order to effectively improve the management effect, we can use incentive mechanism as an auxiliary means of resource management to help enterprise human resource management obtain more efficient management results. However, in China, in the process of traditional enterprise resource management, there are generally great differences in the application of incentive mechanism. In order to ensure the unity and scientific nature of the application of incentive mechanism, it is necessary to effectively change the implementation plan of human resource management. The incentive mechanism can not only enhance the enthusiasm of employees for work, but also enhance the cohesion within the enterprise and enhance the soft power of enterprises in the market competition from the root cause. Therefore, the human resource management personnel must realize the important value of the incentive mechanism in the management process. This paper mainly summarizes the incentive mechanism in the process of human resource management, and discusses the specific application of the incentive mechanism in the process of human resource management, hoping to provide reference opinions for constantly improving the quality of enterprise human resource management.

Keywords

human resource management; incentive mechanism; application method

论激励机制在企业人力资源管理中的应用

韩亚芳

黄河勘测规划设计研究院有限公司, 中国·河南 洛阳 471000

摘要

人力资源管理是企业经营管理过程中最为重要的一项管理环节,在人力资源管理策略的实施过程中,为了能够有效地提升管理效果,可以借助激励机制作为一种资源管理的辅助手段,帮助企业的人力资源管理获得更加高效的管理成果。激励机制不仅能够提升员工对于工作的热情,同时还能增强企业内部的凝聚力,从根源上提升企业在市场竞争中的软实力,因此人力资源管理人员必须意识到激励机制在管理过程中的重要价值。论文主要是对人力资源管理过程中的激励机制进行了概述,并且就激励机制在人力资源管理过程中的具体应用做出了探讨,希望能够为不断提升企业人力资源管理的质量提供参

关键词

人力资源管理; 激励机制; 应用方式

1 引言

知识型经济的变革,因此企业内部高质量人才的储备已经成为企业竞争的核心实力,也成为影响企业经营管理的重要因素。人力资源管理中,如果能够合理的对激励机制进行应用,不仅能够有效地提升企业在发展阶段的经济收益,同时还能为企业的转型和变革提供充足的动力能源。因此,为了推动企业人力资源激励机制的长效性,管理成果必须要对目前人力资源管理过程中出现的问题进行分析,有针对性地采取相应的解决措施。

【作者简介】韩亚芳(1983-),女,中国河北临西人,本科,经济师,从事人力资源管理研究。

2 企业人力资源管理过程中激励机制的概述

激励机制其实主要就是通过对企业职工的内心活动进行探究,通过物质与非物质资源的双向利用方式,强化企业内部职工的工作热情,同时,确保企业内部的员工迸发潜能,通过发挥自身的主观能动性,驱动内部员工能够在企业工作的过程中发挥自身的有效性作用。

3 激励机制在企业人力资源管理过程中应用的主要问题

3.1 容易导致企业员工对激励机制产生依赖性

目前,有部分企业在发展的过程中非常重视对激励机制的应用,为了实现相应的业绩目标,激励机制作为一种主要的鼓励方式,应用在资源管理过程中。但是长此以往,

员工就可能会对激励机制产生依赖心理,将工作得到奖励,当做一件理所当然的事情,忽视了员工对自我能力的提升,并且如果在管理的过程中一旦撤销激励机制,员工将会心存不满,工作效率与质量就会产生显著的变动^[1]。

3.2 企业人力资源管理激励成本过高

随着市场中企业管理理念的持续更新,很多企业在管理的过程中采用了较为先进的激励手段,希望激发员工的工作热情。例如,某些公司在管理的过程中实现了多元化的激励方式,尤其是针对部分高新技术企业来说,为了获取高素质的专业人才,对于员工提出的各项待遇要求基本都会满足。这就导致部分企业在激励的过程中付出了高额的成本,甚至会直接影响到企业运营过程中的成本投入,从长远的角度来看不利于企业的持续发展。除此之外,还有部分企业对人力资源管理过程中的激励成本不能进行有效地控制,导致企业支付的激励成本远远大于这项机制带来的经济收益。但是如果技术型企业想要获得长期的发展,就必须不断吸引专业的技术人才,而激励机制作为吸引这类型人才的高阶手段,在应用的过程中,高成本的投入是无法避免的,如果控制不当可能会导致企业的激励成本投入过高。

3.3 激励的效果不理想

我们针对市场中的某些企业进行调查发现,虽然已经有部分企业在人力资源管理过程中应用了有效的激励机制,但是应用的效果并不理想,具体表现在以下几个方面:

第一,很多员工认为自己在工作过程中的付出与回报之间存在较大的落差,得不到上级领导充分的肯定,长此以往,可能会削弱员工在工作过程中的积极主动性,导致员工在工作过程中出现故意拖延或效率降低的问题。如果这类型问题在公司中较多的员工身上出现,还容易导致公司内部形成懈怠的工作氛围,对其他员工的状态带来负面影响。第二,有部分企业为了能够降低激励机制投入的成本,采取的很多激励措施,根本无法从根源上激发员工的工作热情,这种无效性的激励手段,不仅增加了企业的激励成本,同时带来的激励效果还不够理想。第三,很多企业采用的激励模式相对来说较为保守,并不能够满足公司中不同群体内心对于激励的差异化需求。除此之外,很多公司的激励手段还存在公平性问题,部分企业甚至是由上级领导主观决定对激励对象的奖励,导致员工对激励机制心存疑惑,这也在一定程度上削弱了激励机制的效果^[2]。

4 激励机制在企业人力资源管理中的应用方式

4.1 根据企业员工的不同需求,实行多元化的激励措施

为了解决企业内部由于激励措施缺乏差异性而导致的激励效果不理想的问题,企业在实行激励措施的过程中,必须要考虑到员工的差异化需求,从而实行多元化的激励手段。企业在制定激励措施的相关过程中,应该对内部的员工进行地了解,从员工的日常工作以及生活过程中了解到员工的不同需求,除此之外,还应该考虑到不同岗位的差异

性以及能力水平的参考依据,在全面调查的基础上,企业的人力资源管理人员就可以制定出更加具有针对性的策略化手段,通过这种多元化的激励方式来提升激励机制的长效应用效果。另一方面,企业还可以从横向管理的角度对影响员工工作主动性的内部因素进行全面地比和分析,其中包括员工对于工作环境、工作性质、个人未来发展目标等诉求的调查,在这一基础上,在针对员工对不同层次的需求进行多元化的激励手段,确保激励机制的应用效果^[3]。

4.2 保障激励机制的公平性

企业应当采用合理的手段和措施,不断提升对员工激励的成效,这样才能发挥激励机制在人力资源管理中的应用价值。在这一过程中,首先,必须要确保激励机制在实行的过程中具备一定的公平性,这样才能打消员工心中的疑虑,让员工在工作过程中迸发活力,从而确保激励机制带来的目标效果。针对这一要求,企业在制定激励机制的过程中,还应该出台一套相对公平的监督性机制,确保企业以公平公正为前提实行激励制度,并且根据企业自身的发展状况,制定合理的薪酬激励方式,将企业员工的绩效考核与薪酬制度相结合,利用这种双向挂钩的方式提升员工的工作热情,确保激励机制实施过程中的公平性^[4]。

4.3 通过加强企业文化创设,对员工进行激励

激烈的市场竞争中,企业想要提升自身的软实力,必须加强对自身工作文化氛围的创设,通过在公司内部创设积极向上的文化氛围,带动员工在工作过程中发挥更大的热情,同时这也能够在一定程度上有效地降低激励成本。良好的企业文化本身就能够增强企业员工内部的凝聚力,让企业员工对公司产生更强的归属感,将个人的发展与公司的利益相结合,在工作中更加全心全意地投入在内,因此为了发挥出激励机制在人力资源管理过程中的有效作用,还应该建立积极的企业文化,帮助企业加强内核凝聚力^[5]。

5 结语

综上所述,在企业人力资源管理的过程中,激励机制的应用效果会直接影响到员工的工作热情,进而对公司的长远发展产生深远影响。因此,企业必须针对目前管理过程中出现的问题,采用多元化的激励方式,发挥激励机制在管理过程中的有效价值,为企业的可持续发展奠定基础。

参考文献

- [1] 许琼.企业人力资源管理中的激励问题解析[J].商场现代化,2018(18):75-76.
- [2] 刘心慧.论激励制度在企业人力资源管理中的应用[J].北方经贸,2019(4):138-139.
- [3] 孙晓云.企业人力资源管理中激励机制的应用[J].山西经济管理干部学院学报,2019(2701):9-11+15.
- [4] 布乃勇.激励机制在企业人力资源管理中的应用探讨[J].经营管理者,2019(4):67-69.
- [5] 姚敏.激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(2):7-8.