

Application of Incentive Mechanism in Enterprise Human Resource Management

Huaying Hou

China Gold Group (Shanghai) Trading Co., Ltd., Shanghai, 200126, China

Abstract

Human resources is an important resource for enterprise development, and also the key resource for enterprises competing with each other. At present, many effective ways in enterprise human resources management have been applied, and the incentive mechanism is the very ideal way, and the effect of this system has been recognized by many enterprises. Therefore, this paper briefly analyzes the application value of the incentive mechanism in the enterprise human resource management work, and proposes to create a benign competitive environment for motivating each other and adopt different incentive methods, in order to provide reference and help for the enterprises to establish an incentive mechanism.

Keywords

incentive mechanism; enterprise management; human resource management

激励机制在企业人力资源管理中的应用

侯华英

中国黄金集团(上海)贸易有限公司, 中国·上海 200126

摘要

人力资源是企业发展的关键性资源,同时也是企业之间彼此竞争的关键性资源。目前,企业人力资源管理中许多有效的方式得到应用,激励机制便是其中十分理想的方式,且这种制度所产生的效果已经得到许多企业的认可。为此,论文简要分析了激励机制在企业人力资源管理中的应用价值,同时提出营造彼此激励良性的竞争环境以及采用差别激励等方式,以期为企业建立激励机制提供参与帮助。

关键词

激励机制; 企业管理; 人力资源管理

1 引言

随着中国进入世界贸易组织以及经济发展速度加快,中国企业目前面对着挑战与机遇并存的局面,如果希望能够在竞争日渐激烈的社会之中谋求生存以及进一步的发展,便需要坚持以人为本的思想,强调激励机制在人力资源管理中的应用作用与价值。激励机制属于企业管理工作的重要构成部分,企业通过对激励机制的完善,可以刺激员工工作热情,使得员工愿意贡献自己的聪明才智,使得企业健康且有序地发展,提高企业的竞争力。

2 激励机制的应用价值

目前,企业之中最为关键的资源便是人。不仅如此,企业管理之中最为关键的管理也是针对人的管理,同时将激发人的主观能动性激励视为企业人力资源管理工作的基础渠道以及关键方式。现代企业如果希望提高个人竞争力,

很大程度取决于人力资源管理能力状况,构建并不断健全企业的激励制度,以最大程度激发企业工作人员的潜力以及工作热情,进一步提高企业的经济收入。激励机制的具体作用体现在如下方面。

2.1 刺激工作人员的工作积极性

完善的激励措施能够有效激发员工工作热情以及主观能动性,同时为转化员工较为消极的工作态度,使得员工能够将个人的精力完全投入到日常工作中,以提高工作人员的工作热情与效率,加速企业发展目标。

2.2 保证企业人员结构的稳定性

如今,市场之中关于人才的竞争愈发激烈,企业只有拥有大量人才,方可在市场竞争之中获得优势。而怎样留住企业的人才并为企业招募更多的人才,成为人力资源管理部门最为关键的任务。故而,企业可以借助各类具有诱惑力的激励制度以吸收更多人才,并使其愿意为企业发展贡献自己的力量^[1]。

2.3 加强组织凝聚力

激励的作用不仅对个人有影响,同时也对员工周围的

【作者简介】侯华英(1977-),女,中国山西运城人,硕士,高级经济师,从事人力资源管理研究。

人产生影响。企业通过合理的激励措施,可以将员工团结在企业周围,构成较强的凝聚力,有助于构成一种竞争的氛围,加快企业发展速度。

2.4 有效提高员工个人素质

激励制度将对人们的行为取向进行调节以及控制,使得员工以更大的热情以及动力开展学习和实践,在日常实践以及学习期间,员工个人素质也将得到显著提升,进而推动企业及员工的共同发展。

3 企业人力资源管理中应用激励机制的方式

3.1 建立彼此激励的良性竞争氛围

企业之中的任何岗位都存在十分激烈的竞争,如果企业能够建立彼此激励的良性竞争环境,企业未来发展道路将更为宽广,这也是企业获取长久发展的重点所在。企业需要建立更为良性的竞争平台,使得员工彼此鼓励与帮助,有利于员工形成正确的人生观以及价值观,同时有益于员工切实感受激励体系在企业内部竞争之中的效用。作为员工,应先对个人进行定位,同时配合企业人力资源管理部门共同健全激励体系,推动激励制度的科学发展,使得员工个人潜能得到更为充分的发挥。处于良性的竞争氛围下,员工可以更为深入地感受企业激励制度所包含的改革创新以及锐意进取等精神,进而为企业以及社会提供服务^[2]。

3.2 采用具有激励效果的薪酬分配体系

企业人力资源管理部门需要构建并不断完善绩效考核管理制度,而首要工作是保证薪酬体系的平等,所制定的各项激励措施也必须以此作为根据开展。企业在人力资源管理中,导致员工心理状态产生改变的并非薪级水平,更重要的是员工自身的技能价值是否得到体现,薪酬体系是否公平往往是由企业内部员工在彼此对比之后所评估的。故而,企业人力资源管理人员在考量市场影响因素之后,需要针对薪酬配置标准予以适当的调整,以保证企业工作人员确实可以获得与其价值相符的报酬。另外,应将量化的标准针对企业不同职能部门开展有效的评价,明确各个岗位所承担的责任以及责任覆盖范围,对其实际需要有更清楚的了解,进而确保岗位之间价值的对等性。基于该管理环境下,才能够令人力资源的分配以及适用性更为理想,从而提高企业的经济效益^[3]。

3.3 合理采用差别激励

因为各个部门、工作岗位以及员工个体之间的都存在明显的差异,特别是员工专业素养参差不齐,但是所有员工都是企业必不可少的部分,部分员工共享更为突出,但是部分基层工作人员的表现未必突出,所以企业在制定各种激励制度时必须思考个体之间需求方面的差异。例如,学历较高的员工更为重视个人自我价值的满足,即不仅关注个人物质需求是否得到满足,同时重视精神方面的需求是否得到满足。而学历相对较低的员工则首先重视个人基本需求是否得

到满足。如此便可满足各种层面员工的实际需要,进而令其能够全心全意为企业贡献自己的力量。又如,针对存在精神需求的员工,企业领导可以前往各个岗位进行慰问,针对先进的工作人员予以奖励,为同岗位其他员工树立榜样,一旦有了榜样,便不会有人屈居人后,自然会不断发展,另外可以举办表彰大会,为员工提供书面表扬以及口头表扬,以满足其精神方面的需要。再如,部分岗位常常需要外出,夏季高温的情况下,企业可以为外出的员工提供冷饮或是降暑措施,以此提高员工的向心力。企业只有结合不同岗位员工的不同需求设立相应的激励措施,才能保证激励措施的效用得到更为充分的发挥^[4]。

3.4 健全绩效考核以及评估制度

绩效考核以及评估的本质是保证人尽其才,使得人力资源的机制以及作用得到更大程度的发挥。企业在制定战略目标之后,为了确保企业发展目标的实现,需要对企业发展目标进行细分,从而将目标落实在各个部门的各个岗位之上,并为所有岗位的工作人员分配对应的任务,使得员工明确岗位职责。绩效考核便是针对所有员工工作目标完成状况的追踪、考核以及记录。绩效考核以及评估能够客观反映员工当前的工作状态以及工作效果。基于此,企业方可更科学地应用激励措施,以确保企业激励措施效果得到更充分的发挥。企业需要令所有员工明确考核的基本程序、方式,使得考核更加透明。而不同岗位的员工考核内容也必须有差异性,考核的目的在于推动员工以及企业的合作成长以及发展,而非惩罚或是奖励,是希望通过惩罚与奖励刺激员工的工作积极性。员工明确工作目标以及考核标准,工作热情可以得到显著提高^[5]。

4 结语

企业在人力资源管理中合理应用激励机制可以有效激发员工的工作热情,对企业长久发展以及应对市场竞争而言具有积极意义。为此,工作人员应明确激励机制在人力资源管理中的应用价值,通过完善绩效考核与评估制度以及采用差别激励等方式,建立切实可行的激励措施。

参考文献

- [1] 黄维维.考核激励机制在发电企业人力资源管理中的应用[J].企业改革与管理,2020(2):88-89.
- [2] 许鼎.激励机制在物流公司人力资源管理中的应用[J].财经界,2018(6):137.
- [3] 宋效成.激励机制在供电企业人力资源管理中的应用[J].企业改革与管理,2020(6):80-81.
- [4] 谢笛.激励机制在企业人力资源管理中的应用探索[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2019(6):20-21.
- [5] 周丹.激励机制在煤矿企业人力资源管理中的应用新探[J].内蒙古煤炭经济,2019,292(23):67-68.