

Reflections on Human Resource Management for Enhancing Employee Happiness in Enterprises

Wei He

Aircraft Maintenance & Engineering Corporation, Beijing, 100000, China

Abstract

The fundamental principle of enterprise management is “people-oriented”, and happiness is the ultimate goal of human behavior and the true source of behavioral motivation. Therefore, paying attention to and enhancing employees’ sense of happiness has profound significance. It can stimulate employees’ enthusiasm and creativity, promote the realization of personal value, improve business efficiency, promote sustainable development of enterprises, and ultimately enhance social harmony and stability. By analyzing the reasons that affect employee happiness, from the perspective of human resource management, we actively promote the construction of corporate culture, scientifically build a sound salary system, diversify incentive methods, plan career paths, improve the environment, and propose relevant measures to enhance employee happiness. Digging deep into the potential of human resource management, scientifically managing employees, and making the company a warm company are the directions that human resource workers strive for. Improve employees’ sense of happiness, thereby promoting and achieving high-quality development of the enterprise.

Keywords

happiness; human resource management; corporate culture; growth; compensation and benefits

人力资源管理对于提升企业员工幸福感的相关思考

何巍

北京飞机维修工程有限公司, 中国 · 北京 100000

摘要

企业管理的根本是“以人为本”，而幸福是人类行为的终极目标和行为动机的真正来源。因此，关注并提升员工的幸福感意义深远，它能够激发员工积极性、创造性，促进实现个人价值，同时改善企业经营效益，推动企业持续发展，最终增强社会的和谐稳定。通过分析影响员工幸福感的原因，从人力资源管理角度出发，在积极推进企业文化建设、科学构建完善的薪酬体系，推行激励方式的多样化、规划职业生涯、改善环境等方面进行思考，提出提升员工幸福感的相关对策。深挖人力资源管理潜力，科学管理好员工，让公司成为一家有温度的公司，是人力资源工作者努力的方向。提高员工的幸福感，从而推动、实现企业高质量发展。

关键词

幸福感；人力资源管理；企业文化；成长；薪酬福利

1 引言

彼得·德鲁克曾说过：“企业只有一项真正的资源：人。”企业要增强竞争力，必须将人力资源管理作为实现企业高效运作、快速发展的重要举措之一。企业管理的根本就是“以人为本”，而幸福是人类行为的终极目标和行为动机的真正来源。因此，关注并提升员工的幸福感，对于激发员工积极性、创造性，增强企业运营效能和社会责任意义深远。论文从人力资源管理的角度，对如何提升员工幸福感做如下思考和阐述。

【作者简介】何巍（1977-），女，中国福建人，本科，经济师，从事人力资源研究。

2 员工幸福感的相关概述

2.1 员工幸福感的含义

幸福感是人们由于自身的需求得到满足而产生的一种身心愉悦的状态。员工幸福感是指企业员工对工作和生活的满意度及心理体验的一种综合性评价。它作为一种情感认知状态会对员工个人的绩效和行为态度方面产生直接或间接的影响。

2.2 员工幸福感的意义与价值

随着社会经济的飞速发展，人类文明也从物质文明向精神文明不断迈进。人们除了基本的物质追求，对于精神层面也开始逐步关注。在中国二十世纪七八十年代，人们见面打招呼的第一句话通常是：“你吃了吗？”再后来，人们会问：“你在哪儿上班？”现如今人们会问：“你今天上班开心

吗？”可见人们由开始的关心基本生活保障，到后来关心工作稳定及收入水平，而现如今人们关注的重点是工作体验。第六十六届联合国国际大会确定把每年的3月20日作为“国际幸福日”。习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调：“促进高质量充分就业，不断增强广大劳动者的获得感、幸福感、安全感。”可见，以群众为核心的社会主义核心价值观指引下，提升幸福感，促进高质量就业是新时代、新征程就业工作的新定义、新使命。

3 影响员工幸福感的原因分析

3.1 企业文化建设落后

在人的社会化过程中，文化的植入对于员工个体的不断成长影响深远。如果一个企业中处处呈现的是拮据怕重、尔虞我诈，那生活在这种氛围中的员工必然不会工作积极、团结协作；如果一个企业制度不规范、不合理、不公平，也势必会让员工愤愤不平，怨声载道，这些落后的文化建设，让员工在单位工作时哪里还有幸福感可言呢。因此，文化的如何导向决定了员工的价值认同，引领了他的选择与决策。最终，对待问题的立场角度和处理方式成为影响员工幸福感的内在个人因素。

3.2 薪酬与福利待遇

马斯洛需求层次理论让我们了解到，只有当满足了生存需求，人类的其他需求才有可能实现。员工在企业中谋职，最关心的无疑是自己是否能够从中获取相应的“利益”。对有一定经济压力和生活压力的员工而言，趋利性是他们在企业中的工作状态，因此薪酬福利的水平是影响员工幸福感的主要因素。

根据亚当斯公平理论的观点，一个人会有意或无意地把自己的付出和收入与别人进行比较，从而判断自己得到回报的公平性。因此薪酬的体系是否科学、制度是否公平、薪酬的绝对水平和相对水平都是员工重点关注的方面。福利方面包括年休假、疗养假、父母医疗报销、员工免票、五险一金的缴费比例等问题也充分反映了员工对幸福感期待的方向。总之，客观提供的薪酬福利水平和员工心理期望之间的差距，薪酬福利提高的速度与员工工作年限和能力之间的匹配程度，都会影响员工的工作幸福感。

3.3 晋升与社会认可

幸福感不仅仅是员工在工作中获得的简单快乐，更是强调员工在自我成长的过程中获得的参与感和存在感，以及在自我实现过程中获得的成就感和满足感。简而言之，工作幸福感就是员工对于工作意义的追寻和认知。当员工长期重复性强的从事一项工作任务时，就会产生工作倦怠感，无法激发工作热情，影响心理感受和幸福感，进而使其要么得过且过，要么产生另择他业的变动想法。如果得不到单位、领导的认可，过着一眼望到头的日子，岗位状态得不到提升和改善，也会缺失对未来的期盼而降低工作幸福感。事实上

员工对于自己胜任的工作是否有发展空间十分关注。这是因为，他们渴望通过自我提升获得更多的认可和接纳。因此，只有发展空间广阔的工作岗位，才能有效激发知识型员工的积极性和主动性，使其在日常工作中自觉用功，以求获得职业生涯的光辉景象。

3.4 工作环境

工作环境包括办公场所的硬件设施和人文关怀、管理制度、工作氛围的软环境。办公条件是否舒适、食堂餐饮是否安全会直接影响员工的工作积极性，而企业的人文关怀，领导、同事之间的人际关系，工作安排是否合理科学同样会影响员工的心理幸福感受。

4 提升员工幸福感的相关对策

4.1 积极推进企业文化建设

企业文化是一个公司的灵魂，是企业长期经营中沉淀、积累出来的智慧结晶，它能引领企业发展方向，形成良好的风气，它是员工在日常工作中所遵循的一种价值理念和行为准则。优异的企业文化能够从正面给予员工积极的影响，增强员工凝聚力和团结力。而企业文化生命力在于执行推进，没有执行，再好的企业文化也只是一纸空文，一种摆设。幸福感不仅仅是一种状态，更是一种可贵的能力。只有学会掌控心灵的人，才能决定自己的生活品质，具备这种能力也就相当于接近幸福的境界。所以培养员工的幸福能力是企业，也是人力资源工作者的责任。可以在企业中传播、推行积极心理学的文化知识。米哈里·契克斯米哈赖提出的“心流”理论让员工学会在工作享受着快乐的点滴时光。而与“心流”这种短期积极心理疗法相比，通过各类以“成长”为主题的分享，意义疗法相关知识的普及，创建成长理念、意义理念等企业文化氛围，可以转变员工认知，培养阳光心态，更是员工获得幸福感的长久力量源泉。事实上，习近平总书记就共产党人“奋斗幸福观”问题作出了一系列论述，深刻揭示了新时代幸福的来源和真谛。习近平总书记指出：“幸福都是奋斗出来的。”“人世间的一切幸福都需要靠辛勤的劳动来创造。”因此在我们企业文化建设的道路上，高举“幸福是劳动的创造，是奋斗的结果”的大旗，为提升员工的幸福感指引方向。而员工幸福感的提升也能成为推动企业发展的重要力量。

4.2 科学构建完善的薪酬体系，推行激励方式的多样化

薪酬是企业用于吸引、激励员工的重要手段。在建立薪酬体系时，应结合发展战略和目标，以岗位价值为基准，参照市场薪资水平和企业自身经营状况进行合理的评估。而设计薪酬结构时，要充分考虑衡量员工的实际技能水平各个因素。同时科学地利用绩效管理这个工具进行考核。尤其注重薪酬分配制度的公平性，坚持以岗定薪、按绩取酬。在激励方式上推行多样化。例如，提升评优频度，增加季度评优

能创造更多的激励机会；丰富评优类别，拓宽评优考核项，更能让激励彰显其个性化特质；创建评优仪式感可以增加员工公众效应。

4.3 规划员工职业生涯

企业的发展要以人才的培养与规划为第一要务。日常管理要坚持人性化原则，最大限度地激发员工的潜力和动力。人力资源工作者需要为员工负责，首先，为其进行建档“画像”，建立人员的综合立体数据。在已有的资格能力基础数据上，探悉补充人员的个性素质能力。评估能力短板。其次，优化晋升机制和岗位胜任力评估体系，创建并细化岗位素质能力模型，为企业持续发展和人员培养打牢基础。结合公司的岗位资源和岗位任职能力要求，考虑员工与工作岗位的契合度，引导员工树立正确的价值观念，帮助员工找到正确的定位，并为员工未来的发展规划做好分析和拓宽发展空间，以此让其更多地领悟企业支持、感受工作幸福感。最后，针对个人短板组织个性化、差别化的培训，让员工的能力得到有效的提升。总之，关注职业生涯管理，搭建职业发展平台，加强员工的核心竞争力，从而达到员工自我价值的实现，拥有幸福感。

4.4 改善环境

首先，公司在有条件的情况下，可以改造工作环境、提升食堂餐饮质量，提供生活的便利、合理安排工作等，让员工感受到团队大家庭的温馨。其次，除了硬件设施改善外，更需注重心理关怀，为员工提供健康辅导，使其在日常工作的过程中有效缓解工作压力，进而以更加轻松自如的心理状态去感知工作带来的幸福感和充裕感。营造轻松和谐的组织氛围，形成稳定的人际组织关系。与员工积极沟通，在交流

中倾听员工的心理诉求、了解员工的工作瓶颈、解决生活困难，以此促使员工在被尊重、被支持、被信任、被关怀的良好工作氛围中获得工作幸福感。最后，领导的管理方式与风格对于员工情感的影响，直接影响员工对企业的认同感、幸福感。因此我们要摒弃家长式、权威式、官僚式的领导风格，向道德式、包容式领导风格转变。建立工作容错机制，激励员工大胆创新和勤奋工作，在宽松和充满爱的工作氛围中不断成长，增强幸福感。

综上所述，深挖人力资源管理潜力，科学管理好员工，对企业可持续发展意义重大。对于企业而言，实现企业高质量发展是首要任务，而不断提高员工的幸福感，是推动、实现企业高质量发展的新维度。通过完善多方面机制，成为一家有温度的公司，既提高了员工的忠诚度，也提升了组织的活力，员工幸福感的持续增强，实现企业和员工的双赢。

参考文献

- [1] 张威.年轻员工工作幸福感影响因素和提升策略[J].企业科技与发展,2023(4):89-91.
- [2] 张华,李志.企业青年员工工作幸福感的调查研究[J].青年探索,2006(1):28-30+42.
- [3] 吴定玉,何莉.企业社会责任对员工幸福感的影响研究[J].河北企业,2023(1):56-61.
- [4] 屠兴勇,王沂.知识型员工创造性问题解决的驱动机制研究[J].科学学研究,2021(10):1840-1849.
- [5] 高凌云.创建企业幸福工程打造长青一流企业[J].现代企业文化,2017(35):17.
- [6] 孙双双.新经济视域下企业人力资源管理发展路径分析[J].经济师,2023(8):267-268.