

# 企业人力资源管理中激励机制的应用

■ 侯 洁

(中国铁路呼和浩特局集团有限公司内蒙古铁鑫煤化集团有限公司, 内蒙古 呼和浩特, 014040)

随着我国社会经济的不断发展与进步,越来越多的新兴企业开始涌入市场,一方面提升了我国国民经济的发展水平,另一方面也加剧了市场竞争。企业要想在激烈的市场竞争中占据一席之地,实现可持续发展,加强人力资源管理工作是十分必要的。人力资源管理工作既关系着企业工作的效率和质量,也影响着企业的经济收益、生产规模及转型升级。但是,就当前我国企业的发展情况来看,人力资源管理工作仍然存在一些不足之处。

在我国经济体制不断深化改革的大背景下,经济市场对当前企业发展提出了更高的要求 and 需求。面对激烈的市场竞争,企业要想占据竞争优势,实现可持续发展,做好人力资源管理工作是关键。但是,现阶段企业人力资源管理工作仍然存在一些不足之处,尤其是随着市场形式的不断变化和员工的复杂性增加,传统的人力资源管理方式已经无法满足企业的发展需求,甚至会阻碍企业的升级与转型。对此,在企业人力资源管理中应用激励机制能够有效解决上述问题,并激发企业内部员工的工作热情和积极性。企业管理者必须正确认识在人力资源管理中应用激励机制的重要性,并积极采取各种措施充分发挥激励机制的最大价值。本文主要针对企业人力资源管理中的激励机制进行具体分析,希望为提高企业竞争力和推动企业可持续发展提供一些参考。

## 一、企业人力资源管理工作中应用激励机制的意义

### (一)有利于激发员工的工作热情和积极性

企业人力资源管理工作的主要目的是激发企业内部员工的工作积极性。企业内部员工只有对工作充满热情,才能全身心地投入实际工作,这对提高工作效率和质量具有重要意义。但是,当前企业人力资源管理工作更多的是将精力和重点放在如何提高工作质量和员工的专业能力上,忽视了调动员工工作积极性的重要性。同时,传统的人力资源管理模式大多采取硬性管理的方式,对员工的工作行为和态度直接提出批评和改正措施,这容易打击员工的自信心,降低员工的工作热情和积极性。在企业

人力资源管理中应用激励机制,能够通过恰当的物质奖励激发员工的工作热情,进而助力员工为获得奖励而将全部精力投入实际工作。因此,在企业人力资源管理中应用激励机制有利于激发员工的工作热情和积极性。

### (二)有利于增加企业凝聚力和向心力

在企业人力资源管理工作中应用激励机制,能够增加企业内部凝聚力和向心力,形成良好的企业文化,使企业在激烈的市场竞争中占据竞争优势,推动企业更好的发展。随着市场竞争的日趋激烈,各大企业纷纷开始寻找提高自身竞争力的方法和途径,而企业文化软实力就是最大的竞争优势。企业采取有效措施提升自身文化软实力,就能够在市场竞争中占据一席之地。但是,当前部分企业的文化建设仍停留在宣传层面,不仅无法取得良好的宣传效果,而且会引起内部员工的反感。在人力资源管理中应用激励机制能够为企业文化软实力建设提供辅助作用,通过激励机制让员工将自身利益与企业利益有机结合起来,充分发挥主人翁意识,进而为企业发展提供助力。

## 二、企业人力资源管理中激励机制的应用的现状

### (一)企业管理者未能充分认识到激励机制的重要性

就我国企业人力资源管理工作现状来看,一些企业管理者未充分认识到在人力资源管理工作中应用激励机制的重要性,进而导致一些激励机制仅停留在表面,如年终奖、休假、工费团建等,未落到实处。形式化的激励机制不仅无法取得良好的激励效果,而且会使员工对激励机制形成错误认知,认为激励机制只是一种形式化手段,毫无意义。企业内部人员的这种错误认知会使他们在实际工作中出现工作态度消极、散漫的情况,严重阻碍企业人力资源管理工作顺利开展。除此之外,还有部分企业管理者认为激励机制是没有必要的,不仅浪费企业资源,而且在一定程度上占用员工的工作时间。因此,一些企业未建立完善的激励机制,仅是对员工的工作行为和态度进行硬性管理。例如,出现工作失误后罚款并累计,累计三次开除等。这种方式虽

然能在短时间内提高员工的工作效率,但是也会打击员工的工作热情和积极性,甚至使员工对工作产生抵触心理。时间一长,不仅会在一定程度上阻碍企业的升级与转型,而且对企业的可持续发展具有消极影响。

## (二)未能将激励与奖励进行有效区分

虽然当下许多企业管理者认识到了激励机制的重要性,但是在实际应用激励机制的过程中却并未有效区分激励与奖励。激励机制不仅要在物质上给予员工奖励,而且要在精神思想上激发员工的工作热情和工作态度,进而使员工形成良好的职业素养,全身心投入企业发展与建设活动。奖励是指对员工的工作行为和工作能力给予肯定和鼓励的一种方式,具体可分为物质奖励和精神奖励。就当前我国企业的激励机制应用情况来看,大部分企业仅对员工的工作能力和行为进行了物质方面的奖励,而忽略了精神方面的激励,这在一定程度上阻碍了企业内部人员的个人发展与能力提升。这种形式虽然能有效激发员工的工作热情,提高工作效率,但是一旦取消激励机制,员工的工作行为就会发生变化,产生消极怠工的现象。当前,部分企业应用的激励机制仅是表面化、形式化的一种物质激励方式,无法从根本上改变员工的工作态度和思维。

## (三)缺乏合理的激励机制评价标准

从当前企业人力资源管理中激励机制的应用情况来看,一些企业管理者为提高工作效率和质量制订的激励机制评价标准并不严谨、合理。这在一定程度上加重了员工的工作负担。较少的激励和超量的工作任务不仅无法取得良好的工作效果,而且会降低员工的工作热情和积极性,甚至使员工对企业生产管理产生失望情绪。一些企业在制订实际的绩效激励评价标准时,态度较为随意,未将评价标准与企业的实际发展情况、企业员工的工作能力有机结合起来,而是将精力和重点放在如何通过激励机制提高工作效率、扩大生产规模上。由于缺乏科学合理的激励机制评价标准,最终的审核结果和评价与实际情况存在偏差,这既会影响激励机制考核的公平性,也会在一定程度上影响企业内部员工的工作热情和积极性。尤其是在一些项目的开展过程中,由于激励机制考核标准的不合理,一些拥有良好工作能力的员工易错失参与机会,进而影响企业项目工作的顺利开展。

## (四)激励机制的效果不显著

当前,企业人力资源激励机制应用工作中仍存

在激励机制效果不显著的问题。这一问题产生的主要原因是一些企业管理者在进行激励机制内容设置时仅依据自身主观意识进行设置,而忽视了员工的实际需求。例如,一些企业会将健身卡作为激励机制的具体内容,但是却忽视了部分员工不爱健身的情况,这在一定程度上降低了企业内部员工对激励机制内容的期待感,进而影响他们的工作积极性。员工的消极心理会在不同程度上降低企业人力资源管理工作的效率和质量,阻碍企业的可持续发展。除此之外,传统的企业激励机制内容大多是休假、年终奖、升职加薪等,这些福利待遇都是与员工的付出成正比的,并未对员工起到良好的激励作用。一些企业在实施激励机制时,未根据员工的实际情况对激励机制进行细致讲解,这导致部分员工对激励机制的认知模糊,激励效果不显著。

## 三、企业人力资源管理工作中应用激励机制的策略

### (一)提高企业管理者的激励理念

要想在企业人力资源管理工作中应用激励机制来激发员工的工作热情,提高工作效率和质量,企业管理者首先应打破传统管理理念的束缚,形成良好的激励理念。企业管理者只有具备良好的激励理念,才能充分认识到在人力资源管理工作中应用激励机制的重要性,进而结合企业实际情况合理制订激励措施。首先,企业管理者应紧跟时代发展潮流,不断学习和丰富自身的管理知识,进而形成激励理念。除此之外,企业管理者应积极学习和借鉴其他企业的激励机制应用策略,并将其与自身企业的实际发展情况和员工的工作能力、个人需求有机结合起来,逐步形成具有企业特色的激励机制。其次,企业管理者应通过设置专业课程提高企业内部员工的激励理念,让企业内部员工充分认识到激励机制的内涵和应用意义,如此才能使员工在得到激励后更加积极主动地配合工作。最后,企业可通过宣传和讲解激励机制活动让员工意识到自身工作与企业发展之间的必然联系,进而激发员工的主人翁意识,提升员工的工作热情和责任感。

### (二)建立合理的绩效激励制度

绩效激励制度是激励机制顺利开展的关键,也是激发员工工作热情的重要法宝。因此,要想在企业人力资源管理中发挥激励机制的最大价值,企业管理者应合理区分激励和奖励,建立科学的绩效激励制度,进而为员工形成良好的工作思维和态度打下良好基础。首先,在进行绩效激励制度设定

时,企业应充分了解和掌握自身的发展情况和发展目标,并对当下企业应用的绩效激励制度进行具体分析,结合员工的工作能力和个人需求对当前应用的绩效激励制度进行改进和调整,扩大绩效激励制度的适用范围,使其在人力资源管理中发挥最大价值和优势。其次,由于员工的工作能力和所擅长的领域各不相同,因此在进行绩效激励制度设定时,应充分尊重员工的个性差异,制订有针对性的绩效激励制度。传统的人力资源绩效制度大多采取单一的激励方式和内容,不仅在公平性上有失偏颇,而且会影响绩效激励效果。因此,企业管理者应结合员工的工作能力设置不同的绩效激励制度,并与员工进行有效沟通,以此确保绩效激励制度的公平性。

### (三)完善激励机制评价体系

当前,企业人力资源管理中的激励机制评价体系具有较强的主观性,未设置科学的评价标准,因此导致评价结果有失公允,降低了员工的工作热情和积极性,使部分员工对企业人力资源管理工作的丧失信任。因此,要想在企业人力资源管理工作中发挥激励机制的最大价值,企业管理者应积极完善激励机制评价体系,增强评价的公平性。首先,企业管理者在完善激励机制评价体系时应将评价范围扩大至管理层面,并在评价过程中一视同仁。如此,不仅能提高人力资源管理工作的整体效率和质量,还能为员工提供榜样,进而激发员工的工作热情。其次,激励机制评价体系的完善应从员工的工作行为和态度入手,最大限度地提高激励机制评价体系的公平性。例如,企业管理者应设计全面评价体系,对员工的评价不再局限于领导者的评价,而是进一步融入同事、客户等其他主体的评价,如此,能有效减少激励机制评价体系中的主观色彩,提高其公平性。

### (四)应用多元化的激励机制形式

企业在开展人力资源激励机制相关活动时,应始终秉持激发员工工作积极性的目的。为取得良好的激励效果,使激励机制在人力资源管理工作中发挥最大价值,企业管理者应积极采取多元化的激励机制形式来激发员工的工作热情。首先,企业管理者可以结合员工的个人需求和企业的实际情况,合理设置有针对性、实用性强的物质奖励。物质奖励是获取激励效果最显著的一种方式,但值得注意的是,企业管理者在设置物质奖励时应充分了解员工的个人需求和兴趣爱好,争取投其所好,以

此最大限度地通过物质奖励激发员工的工作热情。其次,企业管理者可以通过颁发荣誉证书及最佳员工称号等措施提高员工的思想境界和工作思维。荣誉称号能激发员工的荣誉感和责任感,增强员工的工作自信心,助力人力资源管理高效开展。最后,企业管理者应为每一位员工制订发展目标,从实际出发激发员工的工作热情,获得良好的激励效果。

## 四、结语

在企业人力资源管理中应用激励机制是十分必要的,其不仅是顺应我国经济体制改革的必然趋势,而且是提高企业人力资源管理工作效率和质量、实现可持续发展的题中应有之义。完善的激励机制能有效激发企业内部人员的工作热情和积极性,提高人力资源管理工作的效率和水平,进而在企业内部形成良好的工作氛围,对企业的可持续发展发挥重要的推动作用。企业管理者应重视激励机制的重要性,提高自身的激励理念,并通过建立合理的绩效奖励制度、完善激励机制评价体系、应用多元化激励机制形式等措施在人力资源管理中发挥激励机制的最大价值。时间一长,能助力企业在激烈的市场竞争中占据优势地位,实现可持续发展。

【作者简介】侯洁(1981—),女,河北张家口人,本科,经济师,中国铁路呼和浩特局集团有限公司内蒙古铁鑫煤化集团有限公司,研究方向为人力资源管理。