

# 企业人力资源管理激励机制构建路径研究

■ 萨其尔

(海南职业技术学院 继续教育学院, 海南 海口, 570216)

职工工作效率与积极性是企业可持续发展核心因素之一。企业应积极发挥企业内部职员自身价值和优势,实现经济效益最大化。人力资源高质量管理,与其可持续发展密切相关。随着内外环境动态化分析,企业面临竞争愈发激烈,人力资源激励机制的构建十分关键。人力资源激励机制能调动员工主动性和积极性,助力企业及员工良好发展。企业从本质层面的竞争就是人才的竞争。企业只有充分保证自身企业人才质量,才能推动企业可持续发展。企业有必要选取合理的策略和方法,显著提高人力资源管理水平,制定科学、合理的奖励机制,显著调动员工参与主动性,提高自身经济市场中占比,促进企业稳健、长足发展。

## 一、企业人力资源管理激励机制作用分析

企业人力资源管理可为企业招聘优质人才,同时发挥人才的价值,为企业创设较佳的经济收益,显著提升市场中竞争优势。企业人力资源管理激励机制自身作用和优势体现在以下几方面。首先,激励机制可激发员工潜能。企业在实际经营和发展过程中,应高度重视内部管理工作,制定完善的激励机制,调动人员工作积极性和主动性,全方位落实自身职责。笔者结合实际研究现状发现,员工在工作中表现与员工个人心理密切相关。在激励机制的影响下,员工的工作心理会产生相应的变化。员工为获取更多的薪资报酬,会深层次挖掘自身潜能,从而确保工作完成质量,为企业创设经济效益。

其次,增强企业核心竞争力。人力资源激励机制全方位落实,强化内部竞争力,同时员工受竞争作用下,积极完成该项工作,确保工作质量。为强化自身工作能力,员工会主动参与学习活动中,持续性地通过训练提高自身工作能力,进而提高工作人员主动性。

最后,推动企业管理规范。企业应用激励机制,能增强员工主观性,进而在工作中严格要求自身,切实将相关制度落实和贯彻,增强员工主人翁意识,促使企业管理趋于规范化。

## 二、企业人力资源管理激励机制构建存在的问题分析

处于多元化的市场环境下,现代化企业内控管

理的优化和调整会直接关乎企业战略性发展,构建人力资源激励机制,作为提高人力资源管理水平、盘活人力资源利用率客观要求。从实际层面分析,企业人力资源激励机制构建仍存在部分问题,主要体现在以下几方面。

第一,激励方式较为单一。激励方式是员工潜力挖掘的关键驱动力。企业应对其加以重视。合理的激励方式可调动员工自身积极性,为企业创设更佳的效益。部分企业在激励机制中,其激励方式以物质激励为主,并未全方位掌握员工自身心理需求,处于传统物质匮乏阶段,此类激励对员工吸引较大。随着时代高速发展,人们追求物质的同时,更希望获得竞争激励和支持,思想驱动行为。员工具备充足思想和精神,就会逐步落实于行为中。此外,员工逐步注重长期职业规划,短期内物质激励无法激发员工自身主动性和积极性,导致员工缺少主人翁意识和归属感,长时间发展员工无法保持较高的工作积极性,工作效率及质量难以提升。

第二,激励机制针对性薄弱,缺少明确目标导向。激励机制的构建,更注重激励针对性。员工拥有明确的目标,有助于强化激励机制作用效果。企业构建激励机制过程中,其缺少针对性考量,针对职工需求并未全方位调研和了解,激励机制可行性有待提升,其不满足职工自身需求和发展,不同程度弱化激励机制的关键作用。同时,激励机制目标导向缺乏明确性,激励机制与职工工作岗位、工作性质等有效融合,激励机制较为模糊,可操作性有待提升,干扰人力资源管理高质量实施。

第三,绩效考核系统与激励机制联动性不足。激励机制的执行和落实,均依附绩效考核提供完整、精准的数据信息,并需进一步掌握员工自身实际状况。绩效考核能为员工高效化工作提供保证。两者相辅相成,均为人力资源重要的管理要素。结合具体实践调研表明,部分企业内部激励机制与绩效考核联动性不足,促使员工忽视绩效,无法体验激励机制自身优势,工作中表现优秀的员工,与工作不佳的员工无较大的差异,这使得激励机制难以获取较佳的成效,难以实现初期设定激励机制的

目标。

第四，激励机制不公。企业激励机制普遍存在不公平现象，一方面主要是分配缺乏公平性，员工自身工作质量优劣与自身获取的报酬并不成正比，获取报酬丧失应有的激励作用；另一方面，程序不公平，企业构建各类制度，但并未全方位贯彻于实处，员工并未全面参与，导致制度形式的确定条款丧失自身应有价值和作用，这使得员工内心存在不公，员工满意度降低，工作积极性弱化，进而无法创造更多的价值。

第五，企业文化建设不到位，缺乏文化在激励机制中渗透。文化是企业长时间发展的沉积，更是人力资源管理的重要因素。从实际层面分析，企业并未重视企业文化激励作用，企业与职工的关联性更多局限于利益层面，无法形成积极的激励成效。产生此类问题的重要原因涵盖两大方面：一方面，企业文化建设缺少精神文化宣传，职工思想逐步分散，内部缺少良好的凝聚力，无法向同一个目标奋斗；另一方面，企业制度对企业文化缺乏有效的认同，员工工作生活中缺少主人翁意识，自身归属感薄弱，无法与企业形成一体化，充分展示自身价值。

### 三、企业人力资源管理激励机制构建路径分析

#### (一) 企业人力资源管理激励机制构建基本原则

人力资源激励机制的构建，始终作为企业内部管理的核心内容，为确保其构建更具适用性、合理性，应坚持遵循基本原则，有效强化激励机制处于人力资源管理中的作用，主要涵盖以下方面。

第一，以人为本原则。人力资源管理核心主体目标是“人”，人始终是企业发展的主体。职工与企业关系应处于一体化的基础上，能实现各方价值最大化。职工自身价值的创造需良好的企业环境，企业需提供较佳的发展空间。企业发展需职工自身价值创造，需更多的人力资源给予支持。激励机制构建中遵循以人为本的理念，凸显人性化管理，为职工发展、价值创造提供空间，进一步增强职工的幸福感和归属感。

第二，动态管理原则。传统人力资源管理更注重强制性管控，这会不同程度地引发员工排斥心理。企业在人力资源激励构建中，需有效凸显动态化管理基本原则，始终把握企业良好发展、职工需求，凸显激励机制在人力资源管理中核心作用。企业不仅需有效激励员工自身工作效率，而且要注重职工自身工作能力，专业素养的提升，创设更多的价值。动态化管理最为关键的是跟随企业发展状

况，凸显管理的有效性，从源头盘活企业人力资源管理。

第三，激励+约束原则。激励是人力资源管理构建激励机制的核心目标，但约束自身作用和能效也十分关键，构建激励机制时需有效实施激励与约束并行，选取科学的激励考核制度，显著提升职工自身工作效率、约束职工自身行为，其能在显著提升职工自身素养的同时，吸引更符合企业发展、具有创造价值的职工。

#### (二) 企业人力资源管理激励机制构建路径

##### 1. 构建科学的员工参与制度

参与激励主要是指通过员工全方位参与企业的管理，积极发挥员工自身智慧和才能，在不断实现自我价值的基础上，提高企业组织效率，获取较佳的经济效益。参与激励使一类有效的针对员工高层次需求的激励方式。常规下员工对自身参与决策工作积极性较高，这有利于获取较佳的工作绩效，同时保证企业决策更完善、合理。员工参与企业管理方式较多，不同类型的管理方式会使得员工享有的自身权利存在差异性。为确保员工和管理者均从管理内获益，企业应做好以下方面工作。

首先，管理者应进一步做好员工引导。在具体实践中，管理者应按照实际状况，给予员工需建议的方向，并预留相应的空间和时间。其次，企业要充分考量员工提出的建议。参与式管理要求需给予员工建议尊重，最终的决策是以员工自身建议为基础，若无法采纳应给予解释和理由，使员工感受到自己被重视。最后，员工自主选择。管理者可允许员工自主决策选择，这是形成正确决策最优方式。

##### 2. 构建合理的绩效管理体系

绩效管理主要是客观、全面地对员工具有的价值进行评价，并结合相关规范和要求给予奖惩，实现自身价值。绩效管理是奖惩行为的开展提供参考。企业缺少科学的绩效管理就无法获取正确的奖惩参考依据，无法获取较佳的激励作用。为从本质层面凸显激励作用，企业应构建合理的绩效管理，对企业内部员工业绩做好客观、正确的评价，这有助于企业自身绩效的贯彻和战略目标达成。绩效管理通常被视为一个可重复的过程，其作为一个完整的体系，主要包含多个环节，不仅包含绩效计划、实施、考核，而且涵盖反馈和结果应用，各环节相辅相成，相互影响。

企业内部需积极做好绩效管理工作，强调绩效管理内部各环节工作，绩效计划在制定过程中，应



始终遵循相应的基本原则，阐述期望员工达到的结果，以及为实现该结果员工自身产生的行为和拥有技能。绩效实施中企业管理人员需与员工做好交流和沟通，收集并分析与绩效相关的信息。实际考核过程中，企业管理人员应明确设计绩效指标和标准，建立高效化的绩效考核体系，重视员工有效参与，员工感受和体验绩效考核对自身有益，针对评价者做好培训，以免产生工作误区。绩效管理应进行绩效反馈和面谈，确保员工对绩效考核认可，以此更好地支持企业绩效管理工作。绩效结果应用十分关键。若企业无法获取较佳的成效，整个绩效管理就无法凸显自身作用。绩效结果的应用主要涵盖绩效改进和导入，以及其他人力资源管理环节的高效化应用。

### 3. 建立有效的薪酬福利制度

在企业激励员工方法中，薪酬福利是重要内容。薪酬福利制度是否具有科学性，为员工提供报酬是否合理，关乎员工自身利益，影响员工个人的工作绩效，直接影响企业自身整体绩效，不同程度干扰企业战略目标的达成。薪酬福利制度在建立过程中，企业需将自身发展战略要求与员工实际联合，综合考量国家相关政策，市场薪酬福利水平等，通过平衡各因素间的关系，确保企业内部薪酬福利制度更具合法性，自身具备外部竞争力和内部公平性，以此高效化激励员工。为积极发挥薪酬福利制度的优势，建议实施动态薪酬体系，主要包含以下内容。

首先，以按劳分配为基本原则，持续性完善和优化激励制度，按照企业长期发展状况，精细化把控企业内部人员薪酬，实现多元化薪酬体系；其次，积极掌握市场物价标准，结合实际状况建立薪酬体系，积极发挥激励成效。在具体实施过程中，企业应始终以绩效考核为基础，按照员工自身贡献支付薪酬福利，适当拉开距离，促使不同员工心理感知差距，形成较佳的激励作用。业绩较佳的员工可以体验奖励的满足感和自豪感，进而更全身心投入工作中；业绩不佳的员工积极向优秀员工学习、借鉴，不断调整和改善自身工作中不足，以获取最佳的回报。

### 4. 构建系统的员工培训体系

培训是企业人力资源管理的重要内容，是增强员工自身综合素养的重要方法和手段，更是企业关键激励资源。知识更新速度加快，员工自我实际发展意识增强，企业为挽留更多优秀人才，除给予物质激励外，还应提供学习提升自我的平台和机会，

为员工提供充分展示自我的平台和空间。为更佳激励员工，企业需结合自身战略目标，按照自身需求，与人力资源管理模块融合，构建完善的员工培训体系。企业应根据人员编制实际状况，制定周、月、季度等培训计划及方案，提升员工综合素养，为企业创造更大的价值。同时，根据制定培训方案，企业可将现阶段工作成效汇总，将其薄弱点获知，以专题形式组织培训，加强员工薄弱点，选取科学、合理的培训课程及方式，提升员工专业综合素养。此外，待培训课程体系完成后，企业应给与相应的考评标准，检测员工实际培训成效，为培训方式优化提供参考。培训方式是否合理与培训效果密切相关，建议实施多元化的培训方式，建立培训与人力资源管理制度其他模块间联系，如晋升、薪酬等。

### 5. 构建全面的员工职业生涯规划

员工职业生涯规划与管理作为人力资源管理的基础性工作，是企业高效化开通职业发展的重要途径，更是员工培训、岗位调整等工作实施的参考依据。职业生涯规划与管理过程中，从本质层面分析是与组织与个人目标和利益相互协调、动态化发展的重要过程。员工自身职业发展主要涵盖两大方面，即横向、纵向。企业应始终结合员工自身能力、需求确定。企业构建员工职业规划时，为确保其与员工具有适用性，需遵循相应的基本原则。构建员工职业规划方法较多，其中SWOT分析法作为较佳的应用工具，企业应帮助员工分析自身优势和不足，并明晰企业内外机遇和威胁，掌握员工职业发展目标，开展各环节职业行动计划，并对其规划做好评估。

## 四、结语

人力资源管理在企业发展中扮演重要的角色，不仅对员工未来发展密切相关，而且关乎企业实际发展成效。企业需对其加以重视。受多方面因素的影响，企业人力资源激励机制构建存在部分误区，这会影响到整个工作工作高效化实施。企业应积极将构建完善的激励机制，调动员工自身主动性和积极性，增强员工自身凝聚力，为员工创设愉悦的工作氛围，使其更好地实现自我价值。企业应强调激励方式多样性，以此符合不同群体实际需求，凸显激励机制的价值和优势，显著提升工作效率和质量。

【作者简介】萨其尔（1990—），女，内蒙古兴安人，内蒙古师范硕士研究生，海南职业技术学院继续教育学院，研究方向为人力资源、管理学。