

企业人力资源管理中激励机制的构建与改进

刘赛央

(中交路桥北方工程有限公司, 北京 100024)

摘要: 随着我国市场经济体制的不断改革, 人力资源管理越来越受到企业的重视, 在企业管理中发挥着重要作用。人力资源管理需要协调各种管理机制, 激励机制是人力资源管理机制的重要组成部分。随着建筑企业在市场上的竞争力增强, 专业人员为其可持续发展奠定了重要基础。企业人力资源管理的激励机制在人力资源方面发挥着重要作用。良好的激励机制可以有效地激发企业员工的巨大潜力, 提高工作热情 and 创新能力, 有效地促进和培育企业员工的整体能力, 推动企业核心竞争力的提升。

关键词: 企业; 人力资源管理; 激励机制; 构建与改进

0 引言

在不断变化的市场经济中, 市场竞争越来越激烈。企业必须继续提高发展能力, 人力资源开发和管理对企业的管理、生存和发展至关重要, 也是企业管理层的优先事项。它也是管理企业、培育企业、提高发展技能和竞争力、不断引进和留住人才、最大限度地调动员工热情的关键手段。强有力的人才管理机制可在满足内部人力资源管理需求和优化企业人力资源配置和效率方面发挥关键作用。因此, 建立人力资源激励机制可以促进现代企业管理制度的全方位发展, 并确保顺利实现企业改革和发展目标^[1]。

1 企业人力资源管理中激励机制构建的必要性

1.1 降低企业员工的流失率

工作压力增加, 直接和间接导致员工总体流动性大幅增加。这种情况的不断出现, 对于企业的长期稳定发展是非常不利的。例如, 经理的离职打破了企业的经营理念, 其技术人员的流失增加了企业潜在的技术损失和研发项目失败的风险。在这种情况下, 企业人力资源管理的激励机制是必不可少的, 可以迅速减少企业工作人员的更替。例如, 员工加入企业后每个月都能拿到一笔司龄补贴, 员工加入企业越长时间, 补贴的金额越高。这样, 企业可以提高员工对企业的满意度和忠诚度, 能够留住员工, 减少企业对循环培训的投资。

1.2 调动和激发员工的积极性和主动性

为企业的人力资源管理建立激励机制, 可以有效地改善企业的人力资源管理制度。根据员工的表现对其进行评估, 不仅有助于提高员工的工作积极性, 而且还能激发员工与部门之间的竞争意识, 将竞争压力转化为工作动力, 提高企业的经济效益。通过建立企业激励机制, 可以间接推动员工整体素质和专业水平的提高, 并确保员工对自己提出更高的要求, 因此, 它促进了企业的最佳发展, 追求更高的经济效益。

1.3 给员工树立努力的目标和方向

当企业采用员工激励政策实施人力资源管理时, 员工将不断提高专业技能, 更好地完成工作, 满足企业的要求获得企业的奖励, 会不断地提升自己的专业能力, 这就会与企业对于员工的要求所达成的目标具有一致性。同时, 企业全体员工的方向和目标一致, 有助于企业的发展, 确保企业长期发展的稳定动力。

1.4 提高企业的市场竞争力和实现可持续发展

企业人力资源管理的激励机制将有助于提高企业的市场竞争力, 延长企业的发展周期。随着网络和信息时代的到来,

各种产业相继出现, 企业在许多方面受到很大压力, 如果不加以注意, 就会被排除在市场之外。如果企业要在这些环境中生存和发展, 就必须从最基本的人力资源开始, 提高人才利用率。吸引企业人才最重要的方面是其管理制度和企业文化。与受到传统观念深刻影响的一代不同, 90后和00后更加重视自己的满意程度, 因此在选择工作时特别重视企业管理制度和企业文化。为了实现可持续发展, 并在激烈的市场竞争中占有一席之地, 企业必须建立强有力的科学激励机制^[2]。

1.5 提高企业的绩效, 实现奋斗目标

现代企业的生存和发展需要在不同的阶段实现不同的目标, 以提高生产力, 但一般而言, 企业的生产力水平与所有员工的生产力水平密切相关。因此, 企业家必须充分发挥员工的作用, 并利用科学和严格的机制, 使企业能够在竞争激烈的市场上脱颖而出。

2 现代企业构建人力资源激励机制的原则

2.1 坚持“以人为本”原则

人是人力资源管理的核心, 也是企业发展的主体。企业与员工之间的关系必须建立在“共同命运”的基础上, 以确保双方的价值都能最大化。同时, 员工需要一个能够创造自尊的企业环境, 以及一个促进其良性发展的空间。以人为本的激励理念注重人的管理, 为员工的发展创造了良好的空间, 提高了员工的福利、福祉和归属感。

2.2 坚持“动态管理”原则

在传统的人力资源管理形式中, 强制管理受到高度重视, 造成企业与员工之间的紧张关系。在建立人力资源开发机制时, 企业必须坚持以企业发展为基础的动态管理目标, 确保机制除了提高员工的效率外, 企业还必须重视员工的专业素质和提高企业价值的管理。事实证明, 动态管理的动力是以适应现实为导向的, 重点是提高管理效率和提高企业人力资源管理的活力。

2.3 坚持“激励+约束”原则

企业在建立人力资源开发机制时, 既要创造激励和制约因素, 利用激励和评价体系提高员工的工作效率, 以及人力资源的配置和管理。需要建立奖惩机制和补偿制度, 通过激励机制充分发挥员工潜力, 促进企业健康发展。

3 企业人力资源管理中激励机制的建设策略

3.1 通过满足员工的实际需要来激励员工, 满足人才的安全需求

从激励机制设计的角度激发劳动者的工作精神, 应从精

神和物质两方面建立和完善这一机制。第一,在精神层面,主要是确保员工根据自己的努力获得适当的认可、表扬和报酬,并从事自己的工作,使员工能够获得自豪感。第二,通过工资调整、年终奖金、津贴和补贴的标准化、标准化收入分配制度和业绩监测目标,包括根据基于绩效的分工原则确定业绩制度和指标,加强监督和业绩管理,向员工提供充分的物质支持。有了明确的管理内容、增加资本投资和建立激励机制,我们就可以利用激励机制来调动员工的积极性,确保所有业务的顺利进行。与此同时,我们还必须考虑到员工在不同时间和不同阶段的需求,合理调整激励措施,使员工获得重要激励,进行自我评价^[3]。

激励机制分为短期激励和长期激励。短期激励措施主要存在于逐步进行的生产力评估中,为员工执行规定任务提供了适当的激励措施,如发放项目奖金和季度奖金,使员工能够监测其业绩和工作努力。长期激励方法是当今采用的一种普遍方法,主要是以企业股票期权本身作为奖励员工的手段。这是提高员工对企业忠诚度的有效途径,在实施激励机制时引入股票期权制度,使员工和企业的利益能够联系起来。目前,我国企业在申请过程中通常以工资等激励机制作为一种短期激励机制,它实际上可以在应用期间内取得良好的效果。然而,鉴于企业的长期发展,短期激励措施本身不足以维持员工对企业的长期依赖。因此,中国企业现在可以考虑长期和短期激励的有机结合,使员工和企业有机地联系起来,刺激员工的职业生活,最大限度地提高员工和企业的利益。此外,我们应该为企业制定人才招聘计划,使他们能够在合理利用人才的前提下,大大提高企业忠诚度,真诚工作,注重企业发展,为企业健康发展做出贡献。

3.2 建立健全的人力资源管理制度体系

没有合理有效的人力资源管理制度,正如建设项目基础不完善一样,很容易给企业带来严重的后果。作为企业资源的体现,激励机制应与企业在建设和实施过程中的实际情况相结合,绩效评估应在整个过程中透明和公开,以征求各部门和岗位员工的反馈意见,在建立和补充人力资源管理制度时,还必须建立企业文化制度。企业文化可以有效地培养员工的认同感,提高竞争力和凝聚力,首先要对企业自身的发展有基本的认识,明确发展的利弊,制定适应企业发展不同阶段的企业文化^[4]。

3.3 优化企业的人力资源配置,多维度多角度激励员工

如今,有必要高度重视建立人才队伍,提高员工的福利,把它看作是吸引人才的橄榄树枝。我们还要完善社会招聘流程,吸引合格人才,加强企业人才队伍建设。为了更好地发挥人才的潜力,利用独特的资源,确保所有任务都能顺利开展,企业必须建立强有力的管理系统,并根据管理系统确定明确的业务和里程碑。在信息化建设的帮助下,通过信息管理系统和流程系统的要求和内容进行管理,通过优化人力资源管理,减少手动复制,提高工作效率。

以企业发展战略目标为基础,确定不同阶段的发展目标,考虑员工的个人需求,实施以人为本的对策,建立人力资源激励机制。比如,通过建立一个由管理一致性和专业一致性组成的双通道职业发展系统,为具有高绩效动机和管理能力的负责人实施团队第一责任制度,我们可以通过不同的激励措施逐步实现发展目标,使企业能够保持良好的发展速度。

3.4 完善相应的绩效考核机制,建立反馈渠道

采用企业绩效考评有助于更好地管理人力资源,建立和完善适当的激励机制应与有效的绩效考评制度相结合,首次向管理人员提供反馈和框架,以调动员工积极性,提高效率。第一,企业必须结合自身的实际情况,检查评价结果中的主观偏差,以提高绩效。第二,我们必须高度重视评价的范围,防止总的模糊的标准,严格遵守有关评价程序,加强对评价的监督。业绩评估作为现代企业的重要工具,应成为激励机制的重要组成部分,并在成功实现激励机制的实施价值方面发挥实际作用。

3.5 通过建立参与机制来增强员工的危机意识,进而加强激励机制的效果

企业的发展离不开优秀人才。如果企业可以迫使他们根据职业发展期望实现职业理想,同时保持人才的价值,则可以激发优秀员工的潜力和积极性。帮助员工在工作期间逐步提高企业忠诚度。此外,企业还必须建立现代考核制度,确保员工有危机感,量化员工日常工作成果,对员工业绩的评估、将员工的工作与人才激励机制相结合以及对员工施加具体压力,可以极大地激发员工的积极性,并使业绩评估机制发挥更多作用。此外,在建立奖励机制期间,企业可以改进奖励和惩罚措施,并给予员工奖励、奖金或其他福利等优异的评级。未通过认证的员工应按照规定受到处罚,奖金应予削减,以使员工认真对待他们的工作^[5]。

4 结论

企业管理和人力资源管理是密不可分的,激励机制是现代企业管理的实质和核心。同时,建立人力资源开发机制是企业深化管理体制变革和适应不断变化的市场经济条件的主要手段。创建机制时,企业应把企业的战略发展作为主要方面,建立科学、公平激励机制,确保企业和职工的整体发展。

参考文献

- [1] 周芳羽. 企业人力资源管理中激励机制的构建与改进 [J]. 企业改革与管理, 2021(3):96-97.
- [2] 张环魁. 企业人力资源管理中激励机制的研究 [J]. 现代企业文化, 2020(31):155-156.
- [3] 顾渊. 企业人力资源管理中激励机制的应用 [J]. 现代经济信息, 2019(5):73.
- [4] 钟欣凌. 企业人力资源管理中激励机制的应用 [J]. 商场现代化, 2019(13):123-124.
- [5] 柳君健. 企业人力资源管理中激励机制的应用 [J]. 消费导刊, 2019(4):191.