

激励机制在民营企业的应用研究

谢冠武

广东慧航物联科技有限公司

DOI:10.32629/ej.v2i5.225

[摘要] 受到改革开放的积极作用,大多数企业营业额稳定增长,企业规模逐渐增大。在企业规模增大的过程中,员工的积极性与人才流失问题是民营企业急需解决的一个问题,这些问题也成为企业未来进一步发展的障碍,而激励机制是解决这些问题的关键。针对上述问题,本文从企业管理入手,研究激励机制在企业的实际应用,并分析激励机制在应用中产生的问题,提出对应解决措施。

[关键词] 激励机制; 民营企业; 应用

前言

民营企业在成长过程中,规模必定逐渐增大。在规模壮大后的企业中,管理者难以关注到每个人的表现,此时每个员工十分关注的是企业的激励机制在实施中对自身的影响。由于民营企业往往忽视了对员工的激励问题,导致出现发展慢、效益低、管理难等的问题。民营企业如果想要进一步提升自身在市场上的竞争力,则必须重视激励机制的实施。在民营企业将激励机制应用在企业中时,往往会遇到很多问题,导致激励机制失效。本文针对激励机制在企业实施的过程中产生的问题进行分析并提出相应措施解决,使激励机制发挥出提高企业员工积极性的作用并加快企业发展速度。

1 激励机制的意义

1.1 激励机制汇集人才

在企业的人力资源方面,资深职员与年轻员工说走就走的情况成为普遍现象。而大多数企业都不以为然,认为自身企业的薪酬水平比同行业高,随时能够填补其空位,并没有重视该问题。激励机制的缺失必定导致人才流失问题加重,而人是民营企业的根本资源。企业应当科学运用激励机制保持公司活力,避免人才流失的现象发生。

1.2 激励机制用于调动员工积极性效果最明显

在一个没有激励机制或者激励机制失效的企业中,员工通常不会发挥出最大能力,工作任务自然而然也难以顺利完成。相反,有效的激励可以充分激发员工的上进心与对自身工作的热爱,促使员工主动自觉地完成自身工作任务。激励机制关系到员工待遇,能够有效调动企业员工的积极性与责任心,使员工愿意与企业共同发展。

1.3 激励机制有助于完成营业目标

企业最关注的是盈利,而激励机制则能通过调动员工主动积极性的方式使每个员工或小组能够超额完成工作目标,最终能够超预期达到企业整体的既定目标,实现企业盈利的目的。在激励机制下,每个员工都会遵循的规则,严格执行上级安排的任务,按时按量完成管理者安排的阶段性目标。当每个阶段性目标都能顺利完成,企业的营业目标肯定提前达到。

1.4 激励机制有助于提高企业效益,增强企业实力

企业效益离不开每个员工发挥的作用。而在激励机制的鼓励下,每一位员工能够积极地完成岗位职责并利用空余时间提供自身能力。技术员工工作能力的快速提升,使更多的员工成为企业的储备力量,增强企业的综合实力。而基层员工同样会受激励机制的影响,努力提升自身的技能,让自己从人群中得到认可并获得激励。基层员工的能力提升能够快速完成每一项细分任务,企业的每项改变也能得到快速的响应,有助于企业在发展中提高企业效益。

2 激励机制实施中存在的问题

2.1 激励因素单一

目前,大部分企业在实施激励机制中激励因素单一,往往企业关注的激励因素只有工作任务的完成情况,然后企业进一步决定员工薪资是否完整发放,又称绩效考核。工作比较出色的,薪资则多发一点,工作做得不尽人意的则发少一点。单纯的绩效考核容易造成员工为了达到业绩不择手段,内部员工之间会产生隔阂。在马斯洛需求层次理论如图1中我们可以了解到员工的需求,我们在激励机制必须先满足员工底层的需求,再进一步对不同层次的需求做出针对性的计划。民营企业满足员工的需求层次越高则员工发挥的推动作用越大。

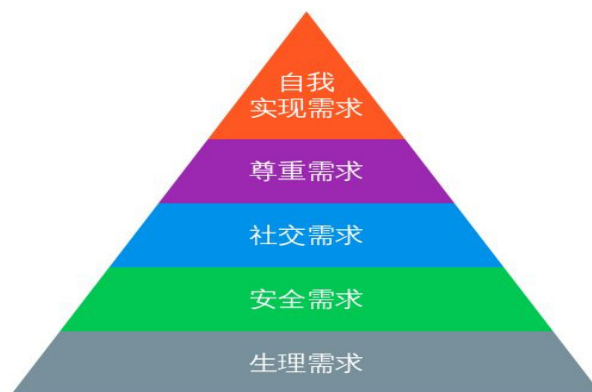


图1 马斯洛需求层次理论

2.2 激励体系不健全

在个别企业中,总经理经常会提到激励机制,也提到激

励机制的各种益处。但总经理的做法只是表彰某员工或者某部分员工近阶段的工作表现,并对其给予薪资奖励以及对其职位进一步提升,作为激励机制的激励案例。但在宣讲过后,却没有实实在在去建立制定激励体系,没有将激励体系运用在企业的每一个时期,每一个岗位。激励机制没有相对应的激励体系和具体的规章制度,员工根本不会认真看待,最终难以调动员工积极性,激励机制的积极作用就难以在企业中体现出来。

2.3 激励机制停留在形式上

也有民营企业能够根据自身情况把激励机制建立完整,但存在管理层没有认真执行的情况。而归根结底则是因为总经理没有全力去推进激励机制在企业的实施进度,导致管理层只是为了应付总经理的任务。激励机制如果没有人去认真贯彻执行规章制度,最终丝毫改变不了企业的制度如同纸上谈兵,甚至增加了企业的管理事项,变成企业的负担。

2.4 企业文化欠缺

企业文化在激励机制中作为精神激励的主要手段,而民营企业往往没有意识到企业文化的重要性。企业文化通过倡导积极向上的观念提高员工责任感的方式从而促使员工把自身能力充分发挥在工作上。员工的日常情绪表现影响团队氛围,在企业中打造出良好的团队氛围有利于增强企业中整个团队的凝聚力。在很多案例中,有良好企业文化的企业往往比普通企业的效益要好。员工的价值观与企业文化的相互融合适应有助于员工实现自我价值,员工将企业发展视为自己的事业,必定努力拼搏地工作。

3 解决激励机制实施问题的措施

3.1 人性化的管理手段

员工为企业发展提供了根本动力,企业的管理需坚持以人为本的理念。首先,根据马斯洛需求层次理论提供最基本的薪资待遇保障员工的生活。然后,企业应改善各岗位的工作环境,满足员工安全需求与消除员工顾虑;接着,在企业中必须营造良好的工作氛围,让员工相互接纳、积极沟通,有利于员工在工作上相互配合。管理者在生活上应多关怀下属,在工作上多一点认可肯定,使员工工作上有信心。最后,采用不定期

培训的方式表示对员工的职位的认可与提高员工的技能。

3.2 建立激励体系的规章制度

激励体系首先要有科学的评价体系作为依据。奖励员工不单单只是奖励员工,也需要建立相应的规则来约束员工行为,做到“有奖有罚”。各种激励行为要做到“差别对待”,作出贡献的员工应该得到相应的回报,而没有贡献的员工也应该有相应的处罚。不但要在薪资上进行正面激励,在职位晋升、股权等方面也应该有相应的规则。

3.3 激励机制更应该重执行

有了具体的激励规章制度,管理者应该认真解读,并依照规章制度执行。当每个员工对规章制度发现存在不合理的问题,可以提出自身的意见,科学的激励评价体系也需要根据员工自身情况进行变动实施。而激励机制实施过程之中,最为关键的是客观公平的考核,要做到人人监督。

3.4 塑造企业文化

企业应该将文化观念、发展历程、价值取向等与全体员工的意志、文化水平、价值观等相结合,塑造出自身独特的企业文化。企业文化中,最关键是要体现出以人为本的思想、共同的愿景,以及员工各自的使命。企业文化中要倡导员工之间相互学习、鼓励员工创新的行为、建立企业集体知识库。

4 结语

本文分析了激励机制在民营企业的实际应用情况,总结了激励机制在民营企业的重要性、出现的问题与相应的措施,可在企业实施激励机制时作参考借鉴。

[参考文献]

[1]刘斌.民营企业基层行政人员激励中的问题与对策探索[J].产业与科技论坛,2016,15(14):204-205.

[2]宋爱新.浅谈企业管理中的人员激励问题[J].科技经济导刊,2019,27(02):205.

[3]蒲东莉.浅论企业管理中激励机制的重要性[J].低碳世界,2018,(02):312-313.

作者简介:

谢冠武(1986--),男,汉族,广东茂名,学士,研究领域:工商管理。