

企业人力资源管理的激励机制完善策略研究

刘文凤

四川宜宾普拉斯包装材料有限公司

DOI:10.12238/ej.v5i1.829

[摘要] 现今,人力资源管理是企业管理工作过程中不可缺少的一部分。但是由于没有系统的激励机制,造成了很多问题,因此想要人力资源管理在企业管理工作过程中发挥积极的作用,就需要制定系统的激励机制。

[关键词] 激励机制; 企业; 人力资源管理; 作用

中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

Research on the Strategy of Perfecting the Incentive Mechanism of Enterprise Human Resource Management

Wenfeng Liu

Sichuan Yibin plas packaging material Co., Ltd

[Abstract] Nowadays, human resource management is an indispensable part of enterprise management. However, because there is no systematic incentive mechanism, it has caused many problems. Therefore, if you want human resource management to play a positive role in the process of enterprise management, you need to formulate a systematic incentive mechanism.

[Key words] incentive mechanism; Enterprises; Human resource management; effect

引言

现阶段,伴随着社会经济的快速发展,人力资源行业内部的竞争也日益激烈,人力资源部门中有着不可或缺的地位。在企业人力资源管理工作中,激励机制是一种能够提高工作人员的积极性和激发他们工作热情的助力。但在实际的工作环节,激励制造成了很多问题。想要解决这些问题,就需要企业加强管理力度。

1 企业人力资源管理中的激励决策的相关概述

近年来,通过各方的不懈努力,我国在市场经济体制建设方面取得了令世界赞叹的效果。在这种背景下,我国各个企业也凭借我国经济高速发展的“东风”不断发展壮大。无论是在推动国家经济发展、扩大就业,还是在促进技术创新、维护社会稳定等方面,各个企业都具有一定的影响力,是我国国民经济与社会发展的主力军,其发展状况对于国家和社

会而言都具有重要意义。

激励机制在推动企业健康稳定发展方面发挥着重要作用,各企业要想在激烈的外部竞争中占领优势,在企业内部构建各项完善的机制是首要任务。2015年3月,中共中央国务院印发《关于深化体制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》,提出要以人才为先,以人为本。在各类企业中,人才是创新的第一资源,要创新人才培养模式,重视对人才的培养。同时也要注意正确用人,以促进人才的合理流动,优化人才配置。另外,企业要重视与加强员工激励机制的建设,尽可能给予科技人员更多的福利与各种形式的激励。意见中还提出,鼓励各类企业通过股权、期权、分红等激励方式,调动营销人员创新积极性。

2 企业建立完善员工激励机制的必要性

2.1 激励机制提升企业吸引力

企业要想实现核心竞争力的提升,

人才管理是非常关键的一步。企业需要对人员进行合理的补充,吸引优秀的人才加盟企业,并且给予优秀专业人才在企业中良好的发展空间,使得员工特别是优秀人才对企业产生归属感。因此,要在企业内部对激励机制的建立进行充分的论证和研究。利用各种各样的合理有效的制度条件,一方面使员工得到满意的福利待遇,另一方面使员工的自身的价值能够实现不断的提升,得到应有的尊重,这样才能对优秀的人才形成巨大的吸引作用,从而使他们能够为企业的发展奉献最大的力量。

2.2 激励机制激发员工潜能

企业建立员工激励机制,有助于充分调动员工的工作积极性。通过合理有效的激励机制,企业员工能够充分的发挥自身的创造能力,从而使自身的工作效果大幅提升,进而圆满的完成企业的经营计划。企业通过建立良好的员工激励机制,员工在工作时拥有美好的期望,

发挥最大的潜力,自身的能力也在不断的提高。在对自身潜力持续挖掘的过程中,员工的工作效率不断提高、工作经验不断累积,员工彼此之间的合作关系也在变得默契,企业员工的整体素质不断提升,这也利于企业生产效率的不断优化,最后实现企业经营效益的最大化的目标。

3 企业激励管理中的存在的问题

3.1 政策制定与执行脱节

合理的绩效考核机制是使激励机制发挥作用的关键因素。企业虽然制定了薪酬体系,并配有绩效考核机制辅佐,但是在进行运作的时候并没有做到严格公平公正地执行。企业在对员工进行绩效考核的时候,各个部门的主管领导起到决定性的作用,而这些主管领导对员工的工作表现情况往往是通过自己的主观印象来判定,这就导致了评定结果不客观、不合理。企业管理层以外的员工都是季度考核,于是,在每季度末的时候,部分员工对绩效考核结果存在不满,认为自己工作的付出与结果不成正比,从而导致员工生产积极性下降、工作效率下降甚至出现逆反心理。

3.2 激励方式过于单一

目前,我国企业激励机制管理的现状是形式陈旧、单调,使激励的成果也遭到了一定的影响。激励机制有物质激励,精神激励,情感激励等许多方式,但是我国许多企业只看重对员工的物质激励,很少采用其他的激励机制,这造成了激励效果不高,严重影响了企业的发展。此外,精神激励的作用在实行激励机制中的作用不可忽略,精神激励对后续的发展有着至关重要的作用。但是,现实情况是许多企业中高层领导对精神激励不够重视,造成员工也只看重物质激励,忽略精神激励,在长期发展过程中,严重阻碍了员工工作的积极性。

4 完善企业人力资源管理激励机制的策略

4.1 调整薪酬激励结构

在企业人力资源管理中的薪酬体系可以按照岗位的不同来划分,随着企业

营销管理不断的发展壮大,按照岗位来划分薪酬无法适应企业管理发展的新形势的变化,因此,必须结合企业经营管理技术要求和性质等因素,进行充分的考虑,并作出相应的调整,建立激励和岗位制度相结合的方式制定薪酬。从企业人力资源管理的实际情况出发,第一,为了使具有专业技术的员工能够实现自己的价值,可以在中层管理人员和普通员工之间另外设置一个技术岗位等级。

第二,对岗位工资比重慢慢的降低,重视激励因素,形成岗位工资加激励工资的模式。根据不同层次的员工,岗位工资和激励工资的比重应有所侧重,层次越高,激励工资所占比重越高,增强分配的合理性。企业在对员工进行激励的时候,往往给员工进行物质激励为主,缺少精神激励方面。企业在精神激励方面往往是对员工进行升职,但是企业由于规模的原因,管理岗位不足,导致这种激励没有产生效果。所以企业中高层可以通过以下措施进行改善:采用技能激励工资制。计件工资制的工资结构为:计件工资+福利(包括法定福利和自定福利)+年终奖励收入。其中,计件工资=[\sum (完成单一品种合格品数量 \times 单一品种计件价格)] \times 激励考核系数,激励考核系数主要根据员工的工作效率、工作质量、工作态度等动态核定。管理、技术岗位的岗位激励工资制结构为:岗位基本工资+岗位激励工资+福利(包括法定福利和自定福利)+年终奖励收入。

4.2 突出激励核心,体现岗位优势

在具体的薪酬制度设计方面,以激励作为基础的基本薪酬体系这种比较直接的薪酬分配方式,同时薪酬与工作激励挂钩可以有效的起到激励作用,从而激发工作人员的工作积极性。另外体现出岗位的差异也是合理设计薪酬体系的关键。企业人力资源管理中,需在薪酬分配上要突出本单位和本行业的重点,也就是薪酬分配向市场营销开发、产品推广等方面略微倾斜,此外,也需要激发市场运营的相关单位的活力,以提升企业自身的竞争力。不过,以激励作为基础而设计出的薪酬体系,是始终坚持向关键

岗位以及素质高能力强,业绩突出的职员或团队倾斜。需要注意的是,在整个薪酬体系贯彻落实的过程当中,要始终坚持合规分配,严格遵守国家和行业内有关的要求和规定。同时为了确保整个薪酬体系的科学性和公平性,在实行的过程当中不断征求单位职工的意见,对反馈问题及时进行调整和修正,具体如下:岗位激励工资核发数=个人岗位激励工资标准 \times [(个人月度激励考核得分 \times 80%+所在部门月度激励考核得分 \times 20%) / 100]。还要对新的薪酬体系积极展开宣传工作,让注重工作激励的意识,深入到单位各层次各岗位的工作人员心中。

4.3 加大人才的培训力度

企业应根据自身发展的目标和未来的规划,对人才进行短期的专职培养和长期的业余培养。通过这些定期的培养便可以让人才适应企业的发展,不断地用全新的知识武装自身的大脑,来改变原有的知识结构。此外对企业人才进行全方面的培养,还可以对人才的知识技能进行更新,使人才的创造性能力大幅度提高。这样就可以让人才在培养的过程中获得企业的核心竞争能力,让人才自我发展的目标与企业的发展目标保持一致,从而激发人才在工作过程中的激情和热情。在对企业在开展人才培养的过程中主要有以下几点建议:企业需要调查是否有开展人才培养的需要,然后根据企业绩效和经营过程中的偏差和不足,来研究是否可以通过人才培养来弥补企业发展中的缺陷;企业在组织人才培养的过程中,需要设定人才培养的目标,并且人才培养的目标设定还需要与标准的评价体系相联系,这样就可以在对人才进行培养的过程中,将人才在培养过程中的进步之处进行实时的衡量。同时由于企业在经营过程中会遇到各种各样的发展问题,因此在培养项目的实施过程中,对人才的培养目标还需要根据企业的发展而随之不断变化;企业在对人才进行培养的过程中,需要设计相应的培养项目。在对培养项目进行设计的过程中,需要考虑企业培养师的选择、培养地点的布置情况、新方法的

设计情况、培养教材的确定情况等;企业在对人才进行培养实施和培养评价的过程中,需要根据人才接受培养前的工作绩效和人才接受培养后的工作绩效的差异进行评价,在具体设计培养考核结果的过程中,还需要充分地考虑到人才在接受培养过程中企业发展过程中是否对人才起到了一定的促进或是抑制作用。

5 结束语

随着经济发展的不断深入、竞争对手的不断增多,作为规模较小和竞争力

薄弱的企业来说,要想在残酷的市场竞争中得到一席之地,就必须建立完善激励机制,企业人力资源管理中需要建立各项科学的机制,并根据市场经济发展状况进行适时调整,从而提高企业的经济效益。

[参考文献]

[1]曹飞颖.企业有效激励方法之探究[J].浙江:青年专修学院学报,2016(2):49.

[2]熊川武.论教育管理的全面激励策略[J].高等师范教育研究,2015(4):61-

66.

[3]姜玉波.浅谈学习型组织与人力资源管理的关系[J].经济师,2015(5):154-155.

[4]张伶,张正堂.在激励因素、工作态度与知识员工工作绩效[J].经济管理,2018(16):39-45.

作者简介:

刘文凤(1977--),女,汉族,四川省宜宾市人,本科,中级经济,研究方向:市场营销管理、人力资源管理或供应链管理。

中国知网数据库简介:

CNKI介绍

国家知识基础设施(National Knowledge Infrastructure, NKI)的概念由世界银行《1998年度世界发展报告》提出。1999年3月,以全面打通知识生产、传播、扩散与利用各环节信息通道,打造支持全国各行业知识创新、学习和应用的交流合作平台为总目标,王明亮提出建设中国知识基础设施工程(China National Knowledge Infrastructure, CNKI),并被列为清华大学重点项目。

CNKI 1.0

CNKI 1.0是在建成《中国知识资源总库》基础工程后,从文献信息服务转向知识服务的一个重要转型。CNKI 1.0目标是面向特定行业领域知识需求进行系统化和定制化知识组织,构建基于内容内在关联的“知网节”,并进行基于知识发现的知识元及其关联关系挖掘,代表了中国知网服务知识创新与知识学习、支持科学决策的产业战略发展方向。

CNKI 2.0

在CNKI 1.0基本建成以后,中国知网充分总结近五年行业知识服务的经验教训,以全面应用大数据与人工智能技术打造知识创新服务业为新起点,CNKI工程跨入了2.0时代。CNKI 2.0目标是将CNKI 1.0基于公共知识整合提供的知识服务,深化到与各行业机构知识创新的过程与结果相结合,通过更为精准、系统、完备的显性管理,以及嵌入工作与学习具体过程的隐性知识管理,提供面向问题的知识服务和激发群体智慧的协同研究平台。其重要标志是建成“世界知识大数据(WKBD)”、建成各单位充分利用“世界知识大数据”进行内外脑协同创新、协同学习的知识基础设施(NKI)、启动“百行知识创新服务工程”、全方位服务中国世界一流科技期刊建设及共建“双一流数字图书馆”。