

企业人力资源管理中激励问题分析

张卉 张小红 张桐

(呼和浩特市城市轨道交通建设管理有限责任公司 内蒙古呼和浩特 010000)

摘要: 随着知识经济时代步伐的不断加快,使得我国的许多企业面临的市场竞争极为残酷。企业要想实现高层次,高质量,高水平的管理,就必须依托对人才和人力资源的管理。人力资源管理运作具有整体性,必须依赖于整个组织的支持,而且人力资源管理各职能之间应当具有一致性。从人的角度促进企业经营效益的增长。为此必须把握住人力资源管理对象的特性,构建人力资源管理体系,将企业与员工的利益一体化,使企业目标与员工目标相结合。通过对员工利益预期的引导和实现,改善劳动力转让状况,促进员工与企业共同发展。
关键词: 人力资源管理;激励机制;问题;措施

引言

当前,企业的管理者也越来越多地认识到,要想充分的发挥企业的战略优势,实现企业的资源整合,更好地促进企业健康,快速,可持续的发展,就必须将人力资源作为企业发展的战略性资源。结合当前经济社会发展和企业生存的整体形势来看,一家企业要想更好地实现自己的市场竞争,保持强劲的市场生命力也必须要结合企业人力资源的激励机制,充分的调动人力资源的有效性和高效性。文章结合当前企业人力资源管理激励的相关问题,深入的分析了企业的激励机制问题的具体情况,同时结合企业调研的实际进一步的对企业人力资源激励机制的设计和构建情况展开了分析和探讨。

1 当前激励机制存在的相关问题和原因

1.1 人才引进机制不够完善

近年来,为了更好的引进高技术和高水平人才,相关的政府管理部门出台了具体的人才引进方案同时也对人才引进的具体政策进行了不断的优化。但是,因为我国相当一部分公有制企业在用人方面,依然存在着指标限制和“走后门、找关系”的情况,这就使得企业在人才引进方面仍然缺乏相对较为健全的机制,从而也不能够对高层次人才产生极大的吸引力。这也直接影响了企业的总体发展,从一定的程度上阻碍了企业在激励机制方面的相关功能和作用。

1.2 物质激励的总体结构不够科学

一般来说,结合当前我国企业职工薪资分配的具体情况来看,职工薪资直接受到工龄和岗位的相关影响,个人价值在职工个人收入方面产生的影响相对较为薄弱。在许多企业中存在着中高层管理人员与基层职工收入存在巨大差距的问题。因为个人收入不均衡的问题,使得许多一线职工对自身的工作产生了抵触情绪,从而也影响了他们的内在动力。除此之外,有一些企业在生产经营方面相对较为理想,但是企业职工的个人收入并没有与企业总体的经营状况产生关联,职工的个人付出与企业所取得的收益和回报不能够产生正相关关系,企业也没有结合自身的具体生产经营收益状况,来不断的修改和完善员工的激励制度,从而使得职工个人的生产工作积极性没有得到有效的促进和释放。

1.3 企业缺少较为规范的负激励操作

对于企业总体的发展而言,企业的管理者必须要制定出更加合理的企业发展目标,并通过较为严格、公正、合理的管理措施和纪律保证,来辅助企业发展目标的实现。当前有些企业为了实现企业的发展,促进员工的工作积极性,制定了具体的相关制度和规章。要求企业的工作人员按照规章制度来开展工作。但需要指出的是,在企业实际的生产经营过程中,许多企业的规章制度的设计并不够科学和合理,从而使得企业在进行量化考核和进行奖惩时具有较强的主观性和随意性,影响了绩效考核的公平性和合理性,这样的规章制度不仅不会对企业的发展 and 员工的积极性产生良性的促进作用,反而会适得其反。

2 建立健全有效激励机制的具体措施

2.1 制度体系与激励约束并重的管理体系

(1) 企业要根据岗位的具体情况,来对薪酬的具体组成方式进行不断的改革和优化,强调业绩导向的薪酬管理思路,通过工资

结构的改革和调整,来进一步的完善绩效工资在整体工资当中的比例,从而对一线职工与相关中高层领导在薪酬方面的差距进行进一步的优化。(2) 应当对绩效管理考核办法进行完善。通过对科学标准在绩效管理中的应用,使得公司的绩效考核方案能够真正的促进员工的工作水平提升和公司整体绩效,经营状况的改善。绩效考核方案还要根据员工工作的具体表现和公司本年度生产经营的具体状况,来实行弹性的管理方式。(3) 企业要高度重视契约管理。在整个企业内部,企业管理者与员工之间要以契约管理的理念来开展岗位任期的具体明确,并对任期内的相关绩效目标以及具体工作责任进行明确,从而使得岗位聘任工作能够真正落实到实处,激发广大一线工作人员在工作方面的责任感和主人翁意识。

2.2 充分体现“以人为本”的管理理念

随着经济全球化的日益深入。我们愈加清醒地认识到,企业要想在激烈的市场竞争中赢得不败之地,就必须充分地依靠人力资源。因此,企业只有将以人为本的管理理念深入地落实到企业总体管理工作中才能够进一步的激发广大员工的工作积极性和主动性,不断的提升广大一线职工对于企业的认同感和归属感,这也是企业核心竞争力得以提升的关键所在。这就要求企业管理层必须从思想上提高认识,进一步的加强人力资源管理工作中激励机制存在的重要性,谋划全局,从企业长远发展的角度来把握员工对于企业未来发展的重要意义。最为关键的是,企业领导者要从员工的切身利益和工作潜能的激发做为出发点,采取更加有效的激励措施,进一步对企业的人力资源进行优化。需要指出的是,企业要结合当前时代发展的形势,高度重视企业高素质人才的教育和培训工作,使得企业拥有一支具有高水平,高素质的人才队伍,以确保企业能够更好地应对未来的市场竞争。

2.3 不断的提高激励机制的公平性

在企业生产经营的过程中,企业管理者要结合生产经营的具体状况和职工对于企业以及工作的认识,不断地完善企业的激励机制,并且要对职工职业发展的具体情况来制定更加科学合理,公平的激励机制。一个好的激励机制势必会促进员工对于企业的认同感和归属感,也就能够更好地促进企业的未来发展,产生更大的回报和收益。这就要求企业激励机制必须尽可能的做到公平公正,从而真正的激发广大员工的工作积极性和主动性。

3 结语

总之,在当前市场竞争日趋激烈的形势下,企业要想立于不败之地,就必须要进一步地加强人力资源管理。激励机制对于企业人力资源管理来讲具有极为重要的影响,只有不断地对人力资源管理水平予以提升,并通过更加科学合理的激励机制的健全和完善,才能够更好地激发企业职工在工作方面的主动性和积极性,从而为企业的未来发展奠定更加坚实的人力资源基础。

参考文献

- [1] 许琼.企业人力资源管理中的激励问题解析[J].商场现代化, 2018(18): 75-76.
- [2] 戴琪.企业人力资源管理中的激励问题探析[J].商场现代化, 2018(18): 81-82.
- [3] 万秋黎.激励机制在企业人力资源管理中的运用分析[J].现代商业, 2018(26): 62-63.