

人力资源管理激励机制的创新研究

于帅帅

(山东鲁东路桥有限责任公司, 山东 东营, 257091)

引言

社会的可持续发展极大地促进了国民经济的快速发展,并使市场经济逐步繁荣起来。对于日益增加的市场竞争压力,企业的发展面对着巨大的机遇和挑战。如何有效地提高员工的积极性,为企业保留更多的优秀型全能人才,已成为企业发展过程中的重要关注点,也是公司创新发展的重要一步。

一、人力资源管理激励机制概述

激励是指公司使用某些刺激方法,以公平、公正和公开的方式惩罚和奖励员工,调动员工的积极性,以促进公司和个人实现双赢目标。激励机制则主要是指一种管理模式,该模式结合了人员管理实施过程中人们心理变化的特征,能激发企业员工的工作动力,促使每个员工都能迅速实现自己的目标。激励机制主要包括奖金机制以及工作晋升机制。企业的重点管理目标是人才,如何最大程度地发挥人才的积极性和创造力,是公司实施人力资源管理时要考虑的关键问题。因此,公司需要更好地培养员工,充分利用不同的激励策略,结合激励目标和方法来建立契合优秀员工需求和特点的激励体系,以在市场竞争中谋得一席之地,并不断壮大。

二、人力资源管理激励机制的现状

(一) 人才选用机制不科学

一些公司在管理过程中过于依赖传统的人力资源管理体系,因此在人力资源管理过程中易造成浪费和内部消耗。这会导致人才严重流失,最终在引进人才方面陷入恶性循环。

(二) 缺乏公平性导致内部冲突加剧

在实际操作中,公司中的每个人都希望得到公平的对待,但这往往很难保证。由于缺乏公平性,企业内部冲突有加剧的趋势。对此,公司必须结合现实,最大程度地保证相对公平,以使所有员工都尽可能满意。实际上,理性的公平具有最大的激励作用,可以有效地激励企业员工的工作积极性。所以,公司必须按照“多劳多得”的原则,调整工资结构,制定有效的激励政策,以不断激发员工的积极性,增强公司的活力。

(三) 薪酬结构不合理导致人才外流严重

薪酬结构缺乏合理性,会造成员工利益和贡献的不对等,并极大地影响员工的工作积极性,使人才外流。而企业人才的严重外流,会直接阻碍企业生产效率的提高。

(四) 人力资源再开发不足

公司获取人才的方法主要有三种:保留、培训和推荐。在目前的情况下,大多数公司没有对员工进行充分的教育,且培训中存在诸多问题。例如:缺乏专业人才,教育投入资金不足以及教育观念落后等。企业很少对员工开展系统的培训,同时,在企业管理者和企业家的素质影响下,企业之间的人力资源再开发也存在很大差异。

三、人力资源管理激励机制的完善

(一) 实施个性化的奖励计划

在管理过程中,内部员工更关注薪酬差异的程度。公司高管和员工的需求是多种多样的,根据个人需求开发各种薪酬体系,可以在激励员工方面发挥十分有效的作用。通过提高个人薪酬并给予优秀员工以个性化奖励,能使优秀员工感受到优越感,并进一步激发员工的工作热情。同时,该奖励计划也能激励表现不佳的员工,推动其积极工作,使其能逐步接近优秀员工的标准,以获得更多的回报,体现更大的价值。

(二) 激励策略应该进行分级

激励机制必须紧紧跟随环境、时代和市场条件的发展变化,不同时期制定的激励机制也必须有所不同。公司必须充分了解员工的需求,区分理性需求和非理性需求,将两者区分清楚,然后整合激励方法、激励手段和激励目标,以确保激励和激励方法的有效性是一致的。公司可以灵活地采取不同的激励措施,针对不同员工和其工作情况来制定不同的制度,施行多层次的激励策略。

(三) 内部晋升激励与淘汰激励齐头并进

正确实施淘汰机制可以使员工感到紧迫感和危机感,从而激发其主观能动性,使公司更具活力。采取淘汰激励时,企业也必须实施内部晋升激励措施。内部晋升和淘汰激励措施并用,能使员工对公

司产生责任心，形成主人翁意识，从而为公司的健康发展做出贡献。此外，还必须在企业内部形成良好的竞争机制，以便能够迅速补偿领导职位的空缺。

（四）实行员工人性化管理

首先，员工应积极提出建议，而企业则应适当听取他们的合理建议和意见。其次，企业要鼓励员工的工作创新，完善管理模式，以取得业务的长足进步。最后，企业必须对员工实施人性化管理。一方面，采用多种补偿方式，如按工作固定报酬、按职务固定报酬、按绩效固定报酬等，同时为员工提供生日礼物、奖金和节日礼物。另一方面，以各种方式对员工实施精神补偿政策，例如：授予荣誉职位、晋升高级职位、颁发荣誉证书等，以此来提高员工的归属感。

（上接第 48 页）

另外，要针对公共事务部门的具体情况进行分析，深入研究公共人力资源管理以及公共服务部门工作，有机结合大学、企业、医院等不同组织机构，建设有利于公共人力资源管理效率提高的多维度有机合作模式，使建构的学习和培训内容更加契合我国公共事务可持续发展的需求标准。最后，要大力促进我国公共人力资源管理工作人员改善自身的知识结构，使自身的知识与技能更完备，并且能够转变自身的观念，树立更加先进的服务理念。如此，以人才为基础，方能有效发挥公共人力资源管理的本质作用，促进我国经济发展完成转型升级，调整产业结构，促进社会和谐发展。

（上接第 50 页）

在绩效考核中，考核内容的制定、执行、评价等，都必须体现客观、公平、公正、科学、合理等原则，与员工薪资相挂钩，从而促使员工积极性的提升。由于企业是在不断发展的，岗位的内容和难度也在不断增加，企业要根据实际情况，给予相关岗位一定的补贴，从而在肯定人才价值的同时进行合理的奖励。在劳动关系中薪资待遇常常是双方的焦点，在体系构建的过程中，不仅要保证薪资的合理化，还要为员工提供合理的保障。节假日应该正常休假，占用时要按照国家的规定予以补偿。在社保缴纳中，应该推行全员社保，不能落下企业中任何一位员工。对于社保缴纳的费用，应该严格遵循

结束语

在企业人力资源管理发展过程中，应采取有效的激励机制来进一步提高员工的积极性，同时，企业激励机制的开发和建设应充分考虑员工的内部需求。建立有效的激励机制，为员工提供良好的发展机会，能增强员工的成就感，而有效的奖励和评估机制，则可进一步发挥奖励机制在公司人力资源绩效管理中的作用。

【作者简介】于帅帅（1988—），女，汉族，山东滨州人，山东鲁东路桥有限责任公司，经济师，主要从事行政管理、人事档案等方面工作。

四、结语

在当前我国的公共部门管理中，要想有效地提高公共人力资源管理的工作效率和工作质量，需要对现行的管理理念进行改革。部门要敢于打破“终身雇用制”的用人理念，树立人性化的管理理念，运用企业化管理模式，建立多元化评价体制，以帮助公共人力资源管理走出现实困境，促进我国经济持续稳定发展。

【作者简介】肖永涛，华北水利水电大学。

三、结语

总而言之，劳动关系在企业人力资源管理中所占的地位十分特殊，企业在发展中要想取得更多效益，就必须认识到劳动关系管理在人力资源管理中的意义。企业要重视劳动者的合法权益，积极规范自身的管理工作，借助机制的完善和体系的构建，促使企业与劳动者之间的关系变得更和谐、融洽，以此为企业的长远发展奠定基础。

【作者简介】胡发强，石横特钢集团有限公司。