

基于员工激励的企业人力资源管理策略研究

李雅伟

陕西张裕瑞那城堡酒庄有限公司, 陕西 西安 712000

摘要: 在企业人力资源管理环节中, 激励机制的构建和完善是非常重要的内容。在现代企业持续发展的背景下, 企业也在着力提升人力资源管理水平, 对于内部的员工激励工作也愈发关注。然而, 经过研究发现, 当前部分现代企业在构建激励机制的过程中还存在考虑不全面或者是激励形式单一的现象, 以此可能会导致部分企业很难留住优质的人才, 对于企业的可持续发展造成了负面影响。由此, 下文就着重探讨基于员工激励的企业人力资源管理策略。

关键词: 员工激励; 企业; 人力资源管理; 策略

Research on Corporate Human Resource Management Strategies Based on Employee Motivation

Li,Yawei

Chateau Changyu Rena limited Company, Xi'an, Shaanxi, 712000, China

Abstract: In the enterprise human resource management, the construction and improvement of incentive mechanism is a very important part of the content. In the context of the continuous development of modern enterprises, enterprises are also focusing on improving the level of human resource management, for internal staff incentives are also increasingly concerned. However, research has found that some modern enterprises in the construction of incentive mechanisms in the process of incomplete consideration or incentives in the form of a single phenomenon, which may lead to some enterprises are difficult to retain high-quality talent, for the sustainable development of the enterprise has a negative impact. Therefore, the following article focuses on the discussion of the enterprise human resource management strategy based on employee incentives.

Keywords: Employee motivation; Business; Human resource management; Strategy

DOI: 10.62639/sspsstr28.20250203

在现代企业发展的过程中,除了由管理者制定长远且有效的运营策略之外,企业的稳定和健康发展离不开员工的激励工作。归根究底,企业的竞争核心仍然归咎于人才的竞争,只有企业员工团结一致,有更强的工作热情和动力,才能够充分用自己的智慧来带动企业的发展。为了让员工得以长久保持积极性和创造性,为企业的发展付出努力,现代企业也在不断地思索,研究如何构建一套持续且有效的激励机制。激励作为人力资源管理中的重要内容,也是人力资源开发的有效手段。激励方法的运用好坏在某种程度上也会影响企业的兴衰。以调动员工积极性为核心的激励,也是企业人力资源开发和管理的的重要手段。当前在推进企业现代化的过程中,企业就在不断细化激励机制,而如何构建以及发挥激励机制的作用,已经成为现代企业所面临的一大严峻问题。

一、企业人力资源管理中推进员工激励工作的必要性

激励本身就是激发人的行为动机,使其能够向着特定目标不断努力的过程,激励也是目前现代人力资源管理环节中的一个重要板块,

企业在开展管理工作的过程中无非是想尽一切办法来调动员工的积极性,让员工可以保持更加积极活跃的工作状态,并且能够在不同的岗位上发光发热。而调动员工的积极性正是员工激励的主要功能。对于人力资源管理部门而言,需要围绕着目前员工激励工作的开展进行科学的规划,才能够推动企业的可持续发展。通过推进员工激励工作,能够帮助企业留住更加优质的人才。经过调研发现,在目前的市场上,大多数优秀人才的跳槽率普遍较高。对于这类人才而言,他们在求职的过程中总是贯彻人往高处流的心态,在面对发展前景更广以及内部激励更合理的企业,人才的青睐程度更高。在重视员工激励工作之后,企业会立足于不同员工的现实需求进行考虑,从物质、精神等不同的角度来给予一系列的激励,以此能够增强员工对于企业的满意度,让他们能够愿意主动留在企业,在不同的岗位中发挥自己的作用,以此为企业的可持续发展奠定了良好的基础条件。

其次,通过推进员工激励工作,构建科学合理的激励机制,也能够最大化地激发员工的潜能,保证其工作质量。在进行人才访谈的过程中,其实可以发现,目前许多现代人就业的原因是为了获取一份基础的工资。对于他们而言,

(稿件编号: SSTR-25-3-1030)

作者简介: 李雅伟(1983-),女,汉族,籍贯:陕西省商洛市山阳县,西北政法大学经济法学院硕士研究生,中级经济师,研究方向:人力资源管理、企业管理。

更强的自我约束意识,他们希望自己能够在不同的周期内都可以获得相应的激励,以此能够充分发挥激励的正面引导作用。

(二) 丰富激励形式 保证激励质量

对于不同员工而言,进入企业有不同的想法和需求。有些员工考虑的是高工资,而有些员工考虑的是自己未来的成长或者是自身的竞争优势等。在目前的员工激励工作开展环节,相关的人力资源部门需要深入了解员工的真实想法,能够在保证激励制度契合员工的个体情况之后,让员工能够受到正面激励的影响。因此,现代企业在开展人力资源管理工作的过程中还需要构建更加完整且科学的激励制度。比如人力资源部门可以将具体的激励划分为几部分内容。第一部分就是常见的物质激励,即薪酬激励。针对一些在企业日常工作中取得优异表现的员工,可以增加薪资,同时也可以获得一些额外的绩效奖金。第二部分是假期激励。对于很多现代企业而言,日常工作节奏相对繁忙,且企业也会根据国家法定节假日来设定假期,而节假日作为高峰出行时期,员工也很难悠闲休假。考虑到员工的这一需求,目前在推进员工激励工作的过程中,可以设定相应的灵活休假周期。对于在工作中表现优异且工作指标高于预期的员工,可以向管理人员申请不同数量的假期,这也能够让员工在繁忙之余有更多的闲暇时间,满足员工的个体需求。第三部分是员工成长激励,对于很多员工而言,他们进入大企业时希望自己能够学习到更多专业化的技能,扩大自己的就业优势,所以他们希望自己能够有更多的成长机会。在不同的工作岗位中所接触到的可能和员工需求之间会存在一定的差异。在设定激励内容时,还可以注重员工的个人成长,比如企业可以提供不同的专业化培训,针对内部表现优异的员工,他们可以参与到不同的培训活动中,学习自己更感兴趣的一些专业化知识,发展自身的专业技能。第四部分是赋能激励。对于员工而言,增强其归属感的一项有效方式就是在企业中有稳定的岗位,在面临裁员时不会有较强的风险,所以对于员工而言,他们希望自己能够不断升职。在现阶段的员工激励工作开展阶段,企业可以完善相应的职位晋升机制。针对员工的岗位晋升,要始终坚持公平、公正、公开的原则,在公开的环境下优先选拔条件符合要求的员工,给予更多普通员工公平竞争的机会。在具体的职位晋升环节可以邀请一些专业部门进行监督,保证整个环节的透明度,让员工在拥有更加广阔的晋升渠道之后能够对企业有更强的认可和信赖度,增强其归属感。

(三) 明确激励目标,进行全面激励

企业在人力资源管理环节重视员工激励工作的目的就是进一步激发员工的工作积极性,让其在日常工作中可以保持更加活跃的工作状态,高效率处理不同的工作任务。而在具体的员工激励环节,除了正面激励之外,负面激励也是比较重要的一部分内容,如果只是针对一些表现优异的员工给予不同的奖励,一些有进取心的员工可能

会努力争取,而有些性格相对懒散的员工仍然反响平平。在现代企业发展的过程中要贯彻赏罚分明的机制,在设定激励机制的过程中从两方面考虑。第一方面就是正面激励。当员工在日常工作中取得优异表现,为企业赢得荣誉或者是为企业的业务开展提供了有效的建议、采取了有效的措施,带动企业的发展时,企业都需要给予正面激励。其中包括岗位晋升激励、授予荣誉称号、奖励度假或者是培训学习等,具体的激励内容可以结合员工的个体需求和其工作质量进行综合考虑。第二方面就是负面激励。对于在日常工作中频繁出错且工作态度消极的员工,必须要严格给予处罚才能够使管理有序进行。在具体的处罚环节要综合考虑不同情节的严重性,针对一些情节不够严重的情况,可以采取扣减工资、降低岗位职级或者是批评等处罚。而针对情节恶劣,例如泄露企业机密信息等情况,则需要进行辞退,甚至是对情节严重者要进行公开上诉。在设定激励制度的过程中,人力资源部门需要将正面激励和负面激励两部分内容进行全面的分析和讲解,帮助员工更加清晰地了解到内部的激励模式,让其在日常的工作开展环节能够有更强的上进心和积极性,避免员工出现消极怠工现象。

四、结语

综上所述,企业在管理环节中的一大关键内容是人才管理。如何最大化发挥内部员工的创造力和积极性是企业人力资源管理中需要着重考虑的问题,员工激励是管理的有效催化剂,科学合理运用多种不同的激励策略对于目前人力资源管理的高质量进行可以产生非常关键的影响。因此,在现代企业人力资源管理开展阶段,需要结合内部所设定的激励制度进行全面的分析,在贯彻多元化、个体化、针对化等不同原则之后细化目前的激励指标和内容,在综合考虑员工的现实想法之后确保激励模式的健全性,在充分发挥激励作用的前提下带动企业的长远、可持续发展。

参考文献:

- [1] 张玮. 人力资源激励机制对员工绩效的影响及优化策略研究[J]. 知识经济, 2024, 674(10): 169-171.
- [2] 汪绍福, 田洪亮, 唐毓, 等. 基于激励机制的企业人力资源管理的优化研究[J]. 中国管理信息化, 2024(11): 119-122.
- [3] 姚永平. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略研究[J]. 经济研究导刊, 2023(17): 137-139. DOI:10.3969/j.issn.1673-291X.2023.17.042.
- [4] 薛超, 赵超. 企业人力资源管理的激励机制完善策略研究[J]. 中小企业管理与科技, 2023(24): 92-94.
- [5] 韦凯华. 基于马斯洛需求理论的企业人力资源激励策略研究[J]. 企业改革与管理, 2022(13): 65-67.
- [6] 韦晓英. 开放式创新下的企业人力资源管理变革策略研究——基于海尔实践的案例分析[J]. 管理现代化, 2019, 39(6): 87-92. DOI:10.19634/j.cnki.11-1403/c.2019.06.019.