企业人力资源管理的激励机制应用探讨

■ 作

我国市场经济的飞速发展，给国内企业既带来了发展的机遇，也带来了艰巨的挑战，在如此局面下，企业若要在竞争激烈的市场环境中屹立不倒，获得生存和发展的机会，就必须坚持以人为本的思想理念，认识到激励机制的重要性。激励机制是企业人力资源管理制度的重要组成部分，科学合理的企业激励机制，有助于调动企业员工的工作热情和创造能力，推动企业可持续发展。

企 工作， 的 人力 用激励 业人力 ，激励 提 的 。

一. 激励机制在企业人力资源管理中的作用

企业得以生存发展的本质是人，最为重要的资源是人，企业管理的主要对象也是人，企业人力资源管理的途径，是以能够调动员工主观能动性的激励为主要方式和手段。企业若要在市场竞争中立于不败之地，强化自身的竞争力度，人力资源管理水平起着决定性的作用，因此企业的激励机制必须不断更新完善，充分挖掘职工潜力，调动职工工作积极性和自觉性，为企业创造价值。

（一）动力作用，提升员工素质。首先，有助于调动员工的工作主动性和积极性，以及最大限度挖掘员工的工作潜力。人具有的潜能是巨大的，人的潜能能否被充分挖掘，激励机制是否奏效起着决定性的作用。科学合理的激励策略对调动员工的主观能动性和创造能力，消除消极倦怠心理有极大的促进作用，可最大化的发挥员工潜力。据实验表明：员工在日常工作中，仅发挥出 20%~30%的能力，若能得到足够的激励，其能力的发挥可以达到 80%~90%。因此健全完善的激励机制，有助于员工全心全意的投入到工作，开展高效的工作，从而促进企业目标的达成。其次，有助于培养企业员工的个人素质，健全完善的激励机制，有调控人行为趋向的作用，促使员工提升学习热情，积极参加实践，在学习和实践过程中，促进个人素质的提升，提高自身工作水平。

（二）导向作用，引导人的行为。利用目标的设置调动人的动机，引导人的行为，统一个人目标和企业目标，即是目标激励。激励机制的作用以满足职工个人利益为先，且利用相关方式和手段，逐步引导职工将个人目标与企业目标相结合，激发企业员工潜能和积极性，以及调动员工的主动性和创造性。激励机制的有效性，促使员工自觉提升专业技能和业务水平，逐渐引导员工与企业既定的发展目标去调和，主动提升思想素质，为企业作出贡献，实现个人目标和企业目标的统一。

（三）优化企业人员结构，提升企业凝聚力。当今社会，人才竞争愈发激烈，人力资源是第一资源，推动经济发展的关键在于人的作用，因此留住人才、稳定企业人员结构，是企业加强竞争力的有效途径。怎样拥有人才、招揽人才，是企业人力资源管理工作的首要任务。企业可以制定相关具备诱惑力的激励机制，招揽人才，发挥人才优势，并让其全身心的投入到工作中，最大限度的发挥其聪明才智，优化人力资源配置，为企业的发展提供强有力的支撑。员工工作的积极性和主动性，以及潜能的发挥，决定着企业生产质量和生产效益的高低。员工作为人力资源的个体，企业设置的激励手段必须满足员工需求，符合员工行为活动规律，最大限度激发员工积极性及创新性，从而提升企业经济效益。再有，完善的激励机制，有助于企业凝聚力的提升。激励机制的功能不仅影响职工个人，对其周遭的人也会产生不同程度的影响，利用相关的激励策略，让员工团结在企业的周围，形成强盛的影响力和竞争气氛，推动企业的发展。

二.激励机制的类别

所谓激励，意为鼓励，指的是在企业人力资源管理工作中，企业设置相应的条件，调动员工的主动性和创造性，为实现企业目标积极奋斗。从管理学的角度出发，激励就是利用外在因素激发员工的内在动力，并充分发挥自身潜能，努力达成工作目标的心理过程。从心理学的角度出发，激励就是在特定的时间内，不断调动员工动机的过程。激励简言之是一种精神状态，起着促进和调动的功能，引导员工向着明确的企业目标努力。由于企业员工个体之间存在差异，要求激励策略必须具备针对性，满足员工实际需求，如有的员工需要培训和晋升机会，有的需要得到充分的肯定，有的则需要精神激励和物质奖励等，这就需要激励措施的多样化，以此激发员工的工作热情。

（一）目标激励。目标激励指得是企业为员工设置一定的任务目标，在规定时限内达成目标，便予以奖励，相反未完成规定目标的予以相应的处罚。如此，给员工带来一定压力的同时，促使其竭尽全力的完成任务。企业组织目标的实现，必须是由群体和个体共同奋斗才能得以完成的，企业组织目标的设定，具有高效的引导和激励效果。企业管理者可以利用目标的设定，激发员工的主观能动性。

（二） 激励 激励。首先，机会激励，企业通过考察员工的具体表现，予以其一定的培训机会和晋升机会，丰富其工作内容，让员工挑战更高的难度，接受更多的责任。其次，民主管理激励，采用民主手段，可以调动员工的参与性，积极地参与到管理工作中，让员工充分感受到信任和重视，进而让其产生责任感，激发工作积极性。

（三） 励激励 激励。奖励激励指的是员工为企业做出一定贡献，企业予以一定的物质奖励，亦或是精神奖励，如奖金或是津贴等实际奖励，以此予以员工鼓励。企业采取满足员工实际需求的奖励方式，且合理的薪酬分配是基础条件，并且是影响企业员工切身利益的基本因素，合理的薪酬制度，直接决定着企业员工工作的自觉性。情感激励指得是构建人与人之间的和谐情感关系，以此激发员工的工作主动性。任何个体都存在着情感需求，情感制约着人的行为，所以企业需在企业内部整体创建和谐的情感关系，提高对企业员工的重视度，促进彼此关系的和谐，以此为基础衍生出人与人之间的信任和协作，让员工感受到被关注、被尊重，强化员工归属感。

三. 企业人力资源管理的激励机制应用途径

（一） 人为 的 。人力资源是企业生存、发展的第一资源，企业效益的提升知识资本是其驱动力。当前，我国大部分企业存在着这样的现象，管理处于粗放状态，人才流动快、成本消耗大，企业之间激烈的竞争，导致企业的滞后发展。因此，激励机制的有效性，是企业人力资源管理留住人才，防止人才流失的主要手段。完善的激励机制，有助于统一员工的思想和理念，调动员工的行为，最大程度的发挥其潜能为企业贡献力量。科学合理的激励机制，突破绩效评估的局限性，是基于战略人力资源管理理论，以及根据具体实践分析的基础，呈现了企业绩效管理的现代化涵义。以人为本的人力资源管理理念，必须保障员工的人格、需求得到充分的尊重，充分挖掘员工潜能，为员工提供施展平台。引导员工设计职业生涯，探寻符合自身能力特点的发展途径。将员工个人发展目标融于企业发展战略，促使员工与企业共同成长，实现人力资源效益最大化。

（二） 的 。完善的薪酬分配制度，以及健全的绩效考核体系是企业必备的两个要素。其中，薪酬激励是物质激励的主要手段，也是企业员工激励系统必不可少的组成部分，科学的薪酬制度对于员工绩效的提升具有极大的促进作用。目前，虽然企业已提升员工的劳动报酬，绩效也相应提升，但薪酬激励效果还未完全发挥作用，主要体现在：首先，对外竞争性的缺失，目前尚未形成完整的薪酬市场决定机制，市场化程度偏低，致使员工薪酬和市场价格相背离，竞争力度薄弱，其中最具竞争力的员工职位，核心职位上的优秀人才的薪酬与市场价位脱轨，现行的薪酬标准无法准确体现人才的市场价值。其次，对内公平性的缺失，现阶段薪酬设置太过呆板，总薪酬比例中业绩性薪酬所占比重偏低，主要体现在不根据绩效、效率计量薪酬的现象；工作级别工资差距较小，无法充分映射不同级别工作人员的劳动价值含量；企业内部研发型人员的薪酬，与普通员工之间的薪酬差距也偏低，种种形式上的公平造成了实质上的非公平。因此，企业必须创建完善的薪酬分配与绩效考核体系。

总而言之，人力资源管理是企业得以发展的基础，激励机制的有效性，有助于企业对人才的高效管理。在实际的企业人力资源管理中，激励措施具有多样性，如物质激励、精神激励、文化激励等等激励机制，这些激励机制策略都实现了对人才的高效管理，推动企业发展进步，充分发挥激励机制在人力资源管理中的功能，为企业创造高额的经济效益。

服务心得

■ 作

和所有在超市工作的姐妹一样，谁没有过受委屈，哭鼻子，心酸红脸的经历呢？初入职场，那时总认为是顾客素质不高，态度蛮横，不讲理。经过多年来的锻炼成长，现在看来，主要原因还是因为自己的内心不够强大，没有一颗包容顾客的心。

是时间与生活会给了我更多的耐心与宽容，也让从一个敏感脆弱的小姑娘成为一个坚强的妈妈。现在的我，相信没有态度不好的顾客，只有服务不周的自己。当我怀着一颗宽容感恩的心服务时，即便顾客百般刁难，我也能够有足够的耐心与微笑去处理面对。做人不怕吹亏，做事不怕吃苦。少一份计较，让心态更加坦然；多一份耐心，让服务更加周全。只有这样，才能做好服务工作。