

人力资源激励在企业发展中的作用探讨

秦雨

(河南省安阳市滑县医疗保障局 河南安阳 456400)

摘要: 激励在企业生产发展中所要采取的原则、方法、操作方式。

关键词: 激励; 原则; 目标; 公平; 成本; 兴趣; 股票; 虚拟

人力资源是企业发展中最重要的资本,为了发挥人力资本最大的效用,激发员工的积极性,鼓励员工向期望的目标努力,激励在其中扮演着关键性作用。正确激励方法的运用对企业的生产发展发挥着越来越重要的作用,下面就企业发展中人力资源激励方面的运用进行探讨。

激励手段的运用在调动人力资源主观能动性方面要遵循一定的原则、方法、操作方式。

1 激励原则

1.1 目标融合

企业在激励员工时,要坚持与企业的战略目标相结合,激励所产生的积极性要有利于完成企业目标。个人目标要蕴含于企业目标中,企业目标要与个人目标有机结合,使员工认识到个人目标的实现离不开企业目标的达成。

1.2 公平合理

在企业中,员工习惯于把自己的绩效收入与同一时期相关企业同类员工的绩效收入进行横向比较,判断自己是否受到了公平待遇。从而控制自我的工作行为。要实现公平合理原则,使激励起到最大效果,切忌“一刀切”,一定要反对平均主义。平均主义是企业管理的大敌,要提高企业的管理效率,一定要强调差别性,奖励与工作态度要密切相关,提高其比率。

1.3 满足员工需要,调动员工的积极性

员工的需要存在着个体差异性和动态性,因人而异,因时而异,只有满足最迫切需要的措施,激励强度才会最大。实施激励的具体措施和方法时,要深入企业内部进行调查研究,全面了解员工的需求层次和需求结构,有针对性地采取激励措施,才能达到最佳效果。

1.4 注意降低激励成本

激励需要一定的物质投入,要求付出一定数额的费用。企业是生产经营单位,以盈利为目的,必须分析投入产出关系,以最少成本获取最大利润。如激励成本过高,超过绩效,对企业的实际意义不大。在实施激励方法时,一定要注意激励的成本控制。

1.5 考虑员工的应激程度

每一位员工的情况千差万别,性格、教育程度的差异也导致个人应激程度的差异。采取哪一种激励方法应考虑员工各自的情况,分别对待。有些人员非常看重荣誉证书;有些人员非常看重实际薪酬和奖金。在采取相应激励措施时,要注意到这些问题。考虑员工最迫切的需要,采取措施比较到位,正好符合员工的心理,会达到比较好的激励效果。

1.6 团队精神激励的重要性

员工作为集体的一员,身处团队之中。团队拥有共同的目标,团队精神激励的存在对员工的影响力非常大。积极向上、协调合作、比拼赶超的团队精神可以引领、带动员工努力工作,员工行为上相互依赖、彼此影响,可以很大程度上增强员工的战斗力,提高自己的个人绩效。

2 激励方法

2.1 目标激励

企业凝聚力的核心是企业的战略目标,员工的理想和信念要同企业的战略目标紧密联系在一起,两者必须相互融合,让全体员工认识到自己的工作具有的重大意义,大规模宣传企业目标与个人目标的一致性,使员工明确认识到企业效益的提高意味着员工个人收入的提高,“厂兴我兴,厂荣我荣”,从而带动员工提高工作热情和加强自己对企业的向心力。

2.2 内在激励

工作富有创造性、挑战性,工作内容多样化,才能更容易提高员工的兴趣点,内在激励才能真正发挥其作用。在企业中应尽量扩大本企业内部的双向选择,使员工找到符合自己兴趣点的职位;并且根据员工的爱好和优点,在一定时限内随时调整其工作岗位;定期开展员工技术职能评比,对优胜者予以奖金奖励和基本工资的调整。员工自身主观能动性的调动是内在激励的关键所在。

2.3 兴趣激励

兴趣对员工的工作态度、进取精神、创造能力的发挥有着很大的影响。在企业中要充分发挥兴趣的激励作用。可以设立“技术革新小组”、“全面质量管理小组”,激发员工的参与感、归属感,小组的成果直接回馈企业管理层,可以有效增强员工的主人翁责任感。

2.4 参与激励

尊重员工,信任员工,使员工充分了解企业的真实情况,让员工在不同层次和不同深度上参与企业管理,吸取正确意见,依靠员工办好企业,使员工感觉自己与企业是荣辱与共的共同体,从而进一步满足员工自尊心 and 自我实现的需要。

2.5 荣誉激励

荣誉是众人或组织对个体或群体的崇高评价,是满足人们自尊需要,激发人们奋力进取的重要手段。在企业中,重视荣誉、珍视荣誉深入人心。人人都具有自我肯定的需要。对于工作成绩突出的优秀员工,给予必要的荣誉奖励,是一种非常好的精神激励方法。

2.6 提升激励

对于素质高、表现好的员工,要采取“能上能下”的管理制度,让有能力的员工进入管理阶层,直接参与工作决策,通过“提升”激励手段,可以使员工更有责任心,担当精神。把自己的工作变得更有趣、更有意义。

3 激励方式

3.1 绩效薪金制

绩效薪金制,是绩效与报酬相结合的激励措施,采用计件工资、工作奖金等方法。绩效薪金制的实施必须以公平和量化的绩效评估体系为基础。计件工资通过确定每件产品的计件工资率,将员工的收入和产量直接挂钩。每生产一件产品就给予一定量的报酬,多产多得;也可以每天有一定的薪水,另外根据产量追加报酬。通过这种激励方法,员工为了获得更高的薪金会自发地努力工作,而不需要管理者的监督。

3.2 股票参与计划

股票参与计划可以把薪酬和企业效益联系在一起。员工的收入与

(下转第 54 页)

必须在医院现有认知基础上,提升管理层对人力资源档案管理工作的准确认知,提升医院对人力资源档案管理工作的重视,继而增加在人力资源档案管理信息化建设中的投入。从人力资源角度分析,想要与时俱进,不断提升档案管理工作效率,必须积极安排科室内部工作人员外出培训,积累相应档案管理信息化经验,更新档案管理人员的理念、技能以及相应操作知识,保证医院档案管理工作始终与时俱进,不落人后。

2.4 构建完善的人力资源档案信息化系统,促进信息化建设工作

在新时代背景下,信息化建设已经成为必然,传统人力资源档案管理已经无法满足现今医院的实际需求。所以,必须结合医院经济财力以及信息化水平,积极引入信息化人才,全面应用信息化技术进行档案信息化管理工作。信息化建设期间,医院必须全面配合相关工作,构建相应的档案信息化管理平台,将人力资源档案按照科室、时间归类,并设置相应的关键词,方便有需要人员第一时间获取相关档案。同时,还需在档案信息化平台上设置相应的档案查询、归档、整理以及信息开放等多个选项,鼓励各个科室结合自身需求,在档案信息化平台上搜索相关资料或补充、更新档案信息,进行档案开发工作,挖掘人力资源档案的潜在价值。

三、结束语

医院人力资源档案管理信息化是必然的结局,但是想要充分落实信息化建设工作,必须积极消除影响信息化建设的因素,才能保证信

息化建设的有效性。

参考文献:

- [1] 李敬朋. 医院人力资源档案管理信息化的影响因素与建设对策[J]. 办公室业务,2021(7):101-102.
- [2] 潘璠. 人力资源档案管理信息化的影响因素及对策分析[J]. 商品与质量,2018(40):46.
- [3] 吕岩. 医院人力资源管理信息化建设中的问题及对策探讨[J]. 探索科学,2020(7):249-250.
- [4] 蒋姬. 信息化背景下医院人事档案管理的现状及对策探讨[J]. 青年时代,2019(8):295-296.
- [5] 林洁珩. 探究医院人事档案管理信息化建设中存在的问题及对策[J]. 人力资源管理,2018(8):139-140.
- [6] 王端,张苗. 浅谈中医医院人事档案管理中存在的问题及对策[J]. 办公室业务,2019(19):160,163.
- [7] 王艳峰. 新形势下医院档案管理现代化问题及相应对策[J]. 人力资源管理,2018(6):343.
- [8] 魏伟. 论管理现代化背景下医院人事档案信息化建设[J]. 湖北工业职业技术学院学报,2018,31(3):77-80.

(上接第 52 页)

企业利润紧密相连,通过允许员工一年两次以低于市场的价格购买本企业股票,不论股价上涨还是下跌,都至少有 15%的收益,当股价上涨时赢利更多。员工只有努力工作,才能提高企业绩效,自己才能获得更大的股票收益。

3.3 股票持有计划

股票持有计划是用来激励高级管理人员的一种方式方法。把企业重要管理人员的绩效薪金同企业的效益直接联系。管理人员有能力并且愿意贡献出他们的想法和建议,如效率得到提高,则红利可以与管理人员共同分享。

参与该计划的主要为高级管理人员。企业采取如下方式:每年无偿赠予高级管理人员一定数额的股票数量,在股票升值时收益,在股票贬值时损失,高级管理人员只有在退休或离职时,才能获得这些股票的支配权。

3.4 虚拟股票计划

有部分企业为了更好地激励管理者,使他们把更大的精力放在工作上,关注企业员工的情况和各个工作细节,采取更多节约成本、提高效率的方式方法,得到的红利通过企业所有的股票加以体现。

通过企业与高级管理人员的内部协议,企业给予高级管理人员一定数量的虚拟股票,对于这些虚拟股票,高级管理人员没有所有权,但如果企业利润提高,高级管理者享有股票价格升值带来的收益,以及享有分红的权利。

3.5 特定目标长期激励计划

企业因生产率提高、成本节约和质量提高而带来的收益,企业根据时间期限设计好一个收益分享公式,按照时限来分享红利。称为特定目标长期激励计划。

常用的方法是特定目标奖金。评定标准为 3 至 5 年内企业战略规划中既定的长期目标的实施情况。长期激励计划与企业长期的战略规

划相联系,使企业远期目标的实现与每一个人相挂钩,人人力量相加,形成更大的积极性,提高了企业整体效益。

该奖金一般以现金计量,有的以股票支付。奖金随着长期企业效益衡量指标的变化而变化。

首先,激励方式的运用在很大程度上要与企业现阶段的经营模式、经营策略、未来趋向相关,最贴合自己本企业实际情况的方式、方法才能发挥其最大效用。

再次,激励方式的运用要有助于强化企业的规范,调整员工自己的行为,有利于企业目标的实现。

最后,激励方式的运用要能够把员工的努力集中在企业重要的目标上,要根据自身的经营状况调整自己的激励效用。

随着现代市场经济的发展,尤其是信息技术的迅猛发展带来的价值创造手段的剧烈变化,人力资源对于企业的贡献所起的作用越发的突出。通过激励手段的运用,能够有效发挥其对企业的正向引导作用。最大程度调动人力资本的能动性,对企业战略目标的实现非常关键。未来人力资源部门一定要重视激励所能产生的巨大效能。

参考文献

- [1] 周文敏,贺帆. 公司总经理工作细化执行与模块[M]. 北京:北京大学出版社,2014
- [2] 吕军伟. 完美执行之最佳激励[M]. 北京:中国时代经济出版社,2007
- [3] 张国庆. 做最出色的中层领导[M]. 北京:人民邮电出版社,2014
- 秦雨: 河南省安阳市滑县医疗保障局 邮编 456400 中级经济师 硕士研究生