

企业经营管理中激励决策的优化路径与实践探索

章成

杭州大路实业有限公司 浙江杭州 310000

【摘要】随着经济形势的不断变化,企业之间的竞争早已不再局限于产品服务上,而是体现在人力资源管理上,而激励机制作为企业人力资源管理的 key 组成部分,是连接员工与企业目标的重要纽带,合理的激励决策不仅有助于提升员工的工作效率,还能增强企业的整体竞争力。由于传统的激励模式已难以完全满足员工多样化的需求,因此企业经营管理中如何有效实施激励决策已成为当前亟待解决的重要问题。基于此首先本文详细分析了影响企业经营管理中激励决策的因素,然后提出了企业经营管理中激励决策的优化路径与实践,旨在为企业构建更加科学有效的激励机制提供有益的指导。

【关键词】企业; 经营管理; 管理有效性; 激励决策

Optimization path and practice exploration of incentive decision in enterprise management

Zhang Cheng

Hangzhou Dalu Industrial Co., LTD.Zhejiang Hangzhou 310000

【Abstract】As the economic situation continues to evolve, competition among companies is no longer confined to products and services but has shifted to human resource management.Incentive mechanisms, as a critical component of corporate human resource management, serve as an essential link between employees and corporate goals.Rational incentive decisions not only help improve employee efficiency but also enhance the overall competitiveness of the company.Given that traditional incentive models can no longer fully meet the diverse needs of employees, how to effectively implement incentive decisions in business management has become an urgent issue to address.Based on this, this paper first provides a detailed analysis of the factors influencing incentive decisions in business management, then proposes optimization paths and practices for incentive decisions in business management, aiming to offer valuable guidance for building more scientific and effective incentive mechanisms in enterprises.

【Key words】enterprise; operation and management; management effectiveness; incentive decision

市场经济的不断发展,促使企业所面临的竞争压力愈加激烈,而企业竞争的核心其实在于人才竞争,只有充分挖掘企业内部人才的潜力才能在日益激烈的市场环境中脱颖而出,而在此过程中企业的激励机制则起到了关键作用,该机制的既能显著提高员工的工作效率,还能有效激发他们的工作热情。因此,企业在管理实践中应注重激励机制的科学应用,制定切实可行的激励策略,并在执行过程中不断优化完善,同时还应注重物质激励与精神激励的有机结合,然后根据员工的不同需求特点来进行合理配置,凭借提升整体员工的积极性,来提升企业的管理水平,进而促进企业的创新发展。

一、影响企业经营管理中激励决策的因素

(一) 工作本身

长期处在工作状态中的员工难以一直保持积极的工作状态,与此同时,工作的内容及工作性质也会直接影响员工的工作热情。部分工作的难度和工作量都比较大,要求工作人员必须反复完成同一套工作流程,这类工作不仅伤身,还枯燥乏味,非常容易使员工产生厌烦心理,进而变的消极怠工。由于工作本身会影响员工的状态和工作行为,因此企业必须注重调整工作内容,缩减不必要的工作环节,使工作流

程进一步简化,这样不仅能使工作不再过于繁重,同时能显著缓解员工的压力,避免员工在长期完成繁重的工作任务的过程中对工作产生抵触心理。另外,为使员工能够在企业中获得良好的归属感,企业应重视营造良好的企业氛围,并不断发展企业文化,这样才能使员工在自身的工作岗位上实现个人价值,员工也会在良好工作氛围的影响下全身心的投入到工作中,并将个人发展和企业前途命运紧密联系在一起。

(二) 工作环境

处在良好工作环境中的员工往往具有较强的工作积极性,良好的工作环境能够使员工情绪良好,进而保持积极的工作态度。但是,若工作环境并未获得员工的满意,员工会对工作产生很大的抵触情绪,消极的情绪得不到疏解容易让员工感到焦虑和愤怒,并降低员工的工作积极性。部分企业未重视这一情况,而长期处在不良工作环境中的员工会选择离职,员工流动性增强。在日常管理中,企业应为员工提供良好的工作环境,工作环境不单是指办公环境,也包括人际关系和企业文化。只有从根源上改变工作环境,才能使员工保持积极的态度,让员工在企业中找到家的感觉。

(三) 物质因素

在企业经营管理中激励政策的设计实施非常关键,其中物质激励条件被认为是影响员工积极性的核心因素,而物质激励包括薪酬和奖金等具体的物质奖励形式,这些奖励通常具有明显的感知性,能够直观地影响员工的工作表现,因此许多企业将其作为主要的激励手段,然而尽管物质激励能够有效提升员工的短期工作动力,但它的作用十分有限,无法激发员工的长期动力和内在潜力。

(四) 员工发展

在企业经营管理中通常会考虑短期运营的效率和长期战略的发展,而员工的需求也表现出相似特点,他们既关注眼前的薪酬福利,也十分重视未来的职业发展,如果企业在激励政策中忽视了职业发展空间,即使能够在短期内通过高薪薪酬吸引员工,但依然难以保持员工的长期留任,缺乏发展机会的环境往往导致员工产生职业倦怠感,最终选择离开。为了避免这种情况,企业应将自身的发展与员工的个人成长相结合,制定出既有利于企业长期发展的战略,以此满足员工的职业发展需求,进而形成企业与员工共同成长的良性循环,为企业的持续竞争力提供坚实保障。

二、企业经营管理中激励决策的优化路径与实践

(一) 协调好工作与员工之间的关系

若要确保激励机制正常发挥作用,必须协调好员工、工作二者间的关系。工作内容越有趣,越能吸引员工主动完成工作,员工的个人潜能也能在完成工作的过程中被激发出来。但是,若工作无法吸引员工的兴趣,员工会消极怠工,工作效率显著下降,也无法给企业争取到更高的经济效益。因此,为确保激励机制正常发挥效果,必须做到以下几点:首先,优化和完善员工工作环境。良好的工作环境能使员工全身心的投入到工作中,企业必须为员工提供好的办公条件,更要协调内部人际关系,不断增强员工的团队意识。另外,员工之间不能抱团,不能搞恶性竞争。企业也要重视建设企业文化。良好的企业文化能影响员工的价值观,并使员工在工作中找到归属感。受激励政策的影响,企业要采取物质奖励和精神奖励相结合的方式,对表现突出的员工给予口头表扬和物质奖励,这会让员工找到归属感。同时,被推选的优质员工也成为其他员工的榜样,激励其他员工继续努力工作,在工作中实现个人价值。

(二) 相应增加物质方面的激励

制定有效的激励政策时,管理者应对不同层级的员工个体差异进行充分的分析,而这意味着管理者需深入了解员工的个性特征和家庭环境等因素。为了收集这些信息管理者可组建专门的调查小组,全面调查员工的工作生活背景,掌握他们的迫切需求,并且在了解员工需求之后管理者应根据不同员工的需求特征进行分类分析,找出共性和差异性,基于此制定针对性的激励措施,比如对于那些经济压力较大的员工,他们的主要需求通常集中在物质方面,这时管理者可以通过量化指标,依据员工在工作中的表现给予物质奖励。在此基础上,管理者还应保持企业激励政策与员工需求之间的平衡,避免单一的奖励方式所带来不公平或不满情绪,进而提高员工的工作积极性,增强企业与员工之间的信任,最终实现企业与员工共同发展的目标。

(三) 重视精神层面的激励

奖励是一种提高员工工作积极性和工作归属感的重要途径。企业可采用物理奖励和精神奖励相结合的方式,精神层面的激励如口头表彰等能提升员工的自信心和自豪感,员工能真切感受到企业对他们的重视和认可,使员工更积极的

对待工作。在日常生活中,企业管理者要主动走近员工,同员工保持密切的交流和沟通,在沟通过程中了解员工诉求,并采取措施来尽可能满足员工的诉求,或为员工的工作提供一些建设性意见,这些途径都能拉近员工与企业间的距离,增强企业凝聚力。

(四) 为员工提供培训和发展机会

在当今市场经济飞速发展的时代,企业面临着越来越激烈的竞争环境,员工也愈加意识到自身能力的提升与企业发展的紧密关系,所以大多数员工都希望在工作中能够不断提升自身综合专业素质,同时也期望能够为企业的竞争力提升贡献自己的力量。而如果企业只是通过物质奖励或精神激励来留住员工,这样不仅不可能长期留住优秀人才,还可能会阻碍企业的持续发展,因此为了应对这种情况,企业需积极为员工提供培训发展机会,帮助员工在不断学习成长的过程中实现晋升,以此提升员工的整体素质,进而为企业带来更高效的工作成果,并且在这种双赢机制下企业和员工更能相辅相成,共同进步,最终可以有效推动企业的长远健康发展。

(五) 健全指标评估体系

激励决策的成功实施离不开两大核心要素的支持,企业需建立健全的激励机制,并完善考核评估体系。激励机制为决策提供了制度规范支持,考核评估体系为决策提供实际依据,因此企业可通过构建完善的指标评估体系确保考核结果真实有效。首先,企业需整合、优化岗位设计和人员招聘等内容,加快形成系统化闭环管理模式,闭环管理能使激励决策更加全面,也能提高企业的整体管理效果。在构建设计考核评估体系时,企业应坚持以价值为导向,明确业绩目标,确保考核过程公开、透明,这能提高评估结果的客观性,不会导致评估结果过于片面,也不易出现结果偏差,真正确保考核数据的真实性,进而为决策提供更有力的依据。与此同

时,成熟的评估体系还应具备系统化流程,因此企业需专门设计出统一的业绩考核与薪酬体系,在该体系的作用下,各个环节之间都能实现高效衔接,确保各个环节顺畅运作。同时,在业绩考核与薪酬体系的基础上,企业需明确关键业绩指标,并制定具体行动计划,保障业绩考核体系顺利推进,提高激励决策的针对性,进而促进企业可持续发展。

(六) 构建信息化激励决策体系

信息化时代悄然来临,企业获得了更多发展机遇,各种新兴信息技术的应用也为企业发展注入源源不断的动力。通过引进先进信息技术,企业能高效处理各种信息,并在处理和分析信息的基础上了解企业最真实的发展情况,这为后续制定激励决策提供参考。另外,企业管理者能依据激励决策方案对管理流程进行调整,使企业的管理体系更加科学。与此同时,通过应用信息化技术,激励决策体系会更加完整,良好的激励决策体系能切实提高决策的精准度,并使企业管理工作进行的更顺利。

结语

激励机制不仅关乎员工的积极性,更直接影响到企业战略目标的实现,而通过本文的探讨,我们可以深刻认识到在企业经营管理中实施激励决策的必要性,在未来企业经营管理中应积极协调好工作与员工之间的关系,提升员工在工作中的认同感,投入更多物质方面的激励,保障员工的基本利益,同时应更加重视精神层面的激励,满足员工的成就感,并持续为员工提供培训发展机会,帮助其提升综合职业素质,此外还应不断健全指标评估体系,构建科学透明的绩效考核机制,充分激发员工的潜能,提升企业综合竞争力,从而为企业实现可持续战略发展目标奠定坚实的基础。

参考文献

- [1]王小平.企业人力资源管理中激励机制的创建路径探讨[J].全国流通经济, 2024 (12) .
- [2]师若男.激励机制在事业单位人力资源管理中的重要作用及实践探索[J]. 2024 (19) .
- [3]张梵.企业人力资源管理薪酬激励策略优化路径解析[J].财经界, 2024 (17) .
- [4]肖亚荣, 刘磊.人力资源薪酬管理中有效构建薪酬激励机制研究[J].大众文摘, 2024 (7) : 0048-0050.

作者简介: 章成, 出生年月: 1970 年 11 月, 男, 民族: 汉, 籍贯: 浙江省湖州市, 学历: 大专, 研究方向: 企业经济决策管理。