

关于制造企业员工激励策略分析

陈跃存

浙江嘉益保温科技股份有限公司 浙江金华 321000

【摘要】随着我国制造业的转型升级,企业之间的竞争逐渐从“硬件”层面的设备与技术比拼,转向对“软件”层面的人力资源管理能力的较量。然而受到多种因素的影响,制造企业普遍面临员工流动率高和岗位忠诚度低等问题,同时传统单一的激励方式已难以满足员工多样化的需求。基于此本文详细分析了员工激励模式的构建原则,然后提出了制造企业针对员工激励的优化策略,旨在帮助制造企业的人力资源管理实现高质量发展。

【关键词】制造业;企业员工;激励机制

Analysis of employee incentive strategies in manufacturing enterprises

Chen Yuecun

Zhejiang Jiayi Thermal Insulation Technology Co., LTD.Jinhua, Zhejiang 321000

【Abstract】 As China's manufacturing industry undergoes transformation and upgrading, competition among companies is shifting from a focus on hardware equipment and technology to a greater emphasis on human resource management capabilities. However, due to various factors, manufacturing companies often face challenges such as high employee turnover and low job loyalty. Additionally, traditional single incentive methods are no longer sufficient to meet the diverse needs of employees. This paper provides a detailed analysis of the principles for constructing employee incentive models and proposes optimization strategies for manufacturing companies to enhance employee motivation, aiming to promote high-quality development in human resource management.

【Key words】 manufacturing industry; enterprise employees; incentive mechanism

人力资源已成为现代企业核心竞争的焦点,所以企业的管理重点应逐渐转向为员工的有效管理,其工作表现将直接关系到企业的整体发展。因此,制造企业应积极采取科学合理的激励措施,充分激发员工的工作动力,进而提高他们的整体工作表现,最终为企业的长远发展打下坚实基础。

一、激励方法介绍

(一) 经济激励法

经济激励法作为一种最基本的激励方式,也被称为物质激励,是企业通过提供物质利益来激发员工工作动机,促进其实现组织目标的一种方法,而这种激励手段通常分为正向激励和负向激励两种类型。正向激励主要通过提供工资和奖金等物质奖励来调动员工的积极性,这样员工的工作努力得到了直接的回报,可以有效激发其为企业目标的实现而更加努力地工作,负向激励则是通过惩罚措施来规范员工行为,通常包括罚款等方式,这样可以有效约束员工的不当行为或不履行职责的情况,促使员工遵守工作纪律规定。此外企业在实施经济激励时应特别注意一些关键原则,一是奖励需有针对性,应只奖励那些在工作中表现突出且成绩显著的员工,当然如果奖励范围过广还会削弱激励的效果,可能导致

部分员工懒散无为,进而影响整体工作氛围,对此企业还应紧跟实行奖惩分明的原则,对于那些通过努力取得显著成绩的员工给予更加的丰厚奖励,而对于那些因失职疏忽导致重大事故的员工应采取更为严厉的处罚措施,以此来警示其他员工,保持组织纪律性。最后奖励的分配还应考虑到岗位的价值重要性,对于那些关键岗位的员工应给予更多的奖励,这些岗位的工作内容将直接关系到企业的整体发展。

(二) 社会心理激励法

社会心理激励法是企业管理中一种基于心理学原理的激励方式,主要通过满足员工的社会心理需求来调动其内在的工作动机,进而提升员工的工作积极性。社会心理激励法通常主要包括教育激励和目标激励及感情激励三个方面,其一教育激励的核心在于通过系统的学习实践来帮助员工掌握新知识技能和工作方法,从而提高工作效率,增强企业的竞争力,而常见的教育激励形式包括企业内部定期的培训和外部专家讲座等,这些都能为员工提供不断提升自我职业发展的机会。

其二目标激励侧重于设立明确且具有挑战性的目标来激发员工的动机。因此在目标激励中,企业应先帮助员工根据自身的岗位要求和个人兴趣来设定合理的个人发展目标,同时这个目标还应与组织的长期战略目标保持一致,以此让

员工明确工作方向,帮助他们认识到个人努力与企业成就之间的密切关系,从而增强其责任感,然后目标激励的关键还在于目标的合理性,所以企业所制定的目标既需有挑战性,还要具备可行性,这样对于员工而言不至于目标遥不可及,避免了目标过高而导致他们产生挫败感,目标还应具备一定的连续性,以使员工在不同阶段感受到成就进步感,从而保持积极的工作态度。最后企业在实施目标激励时还应注重目标的宣传工作,让员工充分了解组织目标与个人目标的关系,激发他们的集体责任感,共同推动企业目标的实现。

其三感情激励则是企业凭借密切关注员工的心理需求,建立信任和支持的工作环境,让员工在情感上产生归属感,从而更愿意为企业的发展贡献自己的力量,在此基础上,管理者还要紧密关注员工的生活状态,提供一定的生活保障和工作支持,帮助员工在生活工作中找到平衡,使其能够心无旁骛地投入到工作中。

二、员工激励模式的构建原则

(一) 个人目标与企业目标相结合的原则

在员工激励的过程中企业应先关注员工的个人需求,这些需求往往与员工的个人目标密切相关,而员工的个人目标通常与企业目标之间存在一些差异,而将二者有效结合才是企业实现长期发展的关键。企业要想达成这一目标,就需要根据员工的个人特长和兴趣爱好进行合理的岗位配置,然后依据工作岗位的性质要求为员工提供发挥个人所长的机会,当员工的个人目标与组织目标相互契合时,他们的工作积极性会提高,这一情况下员工不再是单纯为了完成工作任务而工作,而是能够看到自己在工作中的成长,这种情感上的满足感能够促进员工的工作表现。所以企业在员工激励策略中应精确把握这一点,让员工在追求个人发展的过程中感受到与企业共同成长的机会,从而提升其整体工作效能。

(二) 全面激励与分层激励相结合的原则

员工是企业成功的关键力量,他们构成了企业的整体运作基础,但如果企业的激励措施只针对某一部分员工,则会导致其他员工的情绪不满,这种不平衡的激励方式会削弱企业的整体凝聚力,还可能影响到外部竞争力。基于此,企业应采取更为全面地激励措施,来确保每一位员工都能从中受益,从而增强整体向心力。当然仅依靠全面激励也并不完全有效,因为不同的岗位工作性质带来的贡献也有所不同,而且不同员工的工作强度和成果也各有差异,所以激励措施倘若完全没有差异化,也会产生激励不公的情况。对此企业在实施全面激励的同时还应根据员工的岗位特点和工作绩效进行分层次的激励安排,做到根据个人的工作努力和贡献进行相应的奖励,从而体现“多劳多得、少劳少得”原则。

三、制造企业针对员工激励的优化策略

(一) 采纳宽带薪酬及自助式福利

1. 岗位工资

在传统的管理模式下许多制造业企业为了简化管理流程,常采取“一刀切”的做法,将所有员工统一纳入管理体系,虽然这种方法便于操作,但忽略了不同岗位之间的差异性和各自的独特性。企业中每个岗位都承担着不同的职能,且每个岗位所需的专业技能和职责也大相径庭,所以若将所有岗位统一管理就容易造成员工在工作中无法充分发挥自身特长,影响工作效果。为此,制造业企业在制定岗位薪酬管理方案时需根据岗位的具体职能进行科学分类,确保薪酬体系的公平合理性,如技能操作和专业技术等,依据不同类别的岗位职责和要求来设置相应的薪酬,同时在这种分类管理的基础上还应采取宽带薪酬体系,来帮助企业设计出与岗位职责匹配的薪资水平,岗位工资的高低将直接由岗位本身的特性决定,而不是由员工的职务层级所影响,避免了因管理层级不同而产生的薪酬差异,确保了薪酬制度的公平性。具体操作时,企业还应更多地借鉴管理职级的设置,通过不同薪酬等级的划分来实现“以岗定薪”的原则,使员工的薪酬不再单纯依赖于职务高低,而更多地与其所承担的工作职责和岗位要求挂钩,以此鼓励专业技术人员将更多时间精力投入到专业领域,而无需被迫走上管理路线来获得更高薪酬,从而留住更多技术型人才。

2. 宽带薪酬

传统的薪酬结构通常采用薪资等级制度,强调不同岗位的薪酬差异,并且加薪通常依赖于岗位晋升的竞争,这种方式在一定程度上限制了员工薪资的增长路径。宽带薪酬制度则解决了这一问题,打破了加薪只能通过岗位升迁这一单一途径的限制,提供了更多的薪酬增长方式,同时在该制度下员工只要持续提升自身的专业素养,无论其岗位是否发生变化都能在当前岗位上精益求精,并因此获得相应的薪资提升。与传统的一岗一薪模式相比,宽带薪酬体系在薪资确定上具有更大的灵活性,一般来说宽带薪酬将员工岗位划分为多个等级,通常分为9个级别,每个级别对应一个薪酬区间,薪酬的设定与员工的个人能力和贡献挂钩,这种方式打破了传统的等级限制,使得员工可以在同一岗位上通过不断提升自身能力而获得相应的薪酬增长。此外在薪酬设定上为了鼓励员工持续进步,宽带薪酬通常会设定每个薪酬等级之间的增长幅度,通常每个薪酬档次的增幅为10%,而整体宽带薪酬的增幅则可能达到80%,并且薪酬的递增系数还会根据员工的表现逐渐上升,从20%开始,随着级别的提升而逐步增大,让员工能够看到自己努力的回报,更清晰地感受到薪资随能力增长的提升。在实际应用薪酬等级标准时,企业通常会参考行业标准或通过内部调研来设定,比如某保温科技

股份有限公司的最低薪酬中位数为 3100 元,企业可通过公式计算出每个薪酬等级的最大值和最小值,并根据递增系数逐步得出各个等级的具体薪酬水平,为员工提供更多的晋升机会,使薪酬的增长更具激励性,进而有效提升了员工的工作积极性。

(二) 科学规划员工培训计划

制定培训时间安排时,企业应尽量确保不影响日常生产运行,避免打扰员工的正常休息,所以短期培训可安排为期 5 天左右,同时可以结合 11 月到 12 月的设备检查期进行脱产培训,来提高员工的学习效果,并且为了提高培训的效率,企业还应详细分析员工的职业生涯档案,筛选出职责相似的员工进行分组,这样就能根据员工的工作发展需求制定更有针对性的培训计划。由于生产任务繁重,企业还需在有限的时间内最大化培训效果,在制定培训内容时应紧扣实际工作需求,切实解决员工在工作中遇到的问题,同时为了确保培训内容与员工需求对接,企业还应建立员工培训需求表,通过问卷调查等形式收集员工的具体培训需求,而在收集完需求表后还应对其进行分析整理,形成具体的员工需求清单,根据需求清单,企业可采用通用培训和专项培训相结合的方式,制定出符合员工实际情况的培训计划。企业还应邀请行业专家到公司内部进行现场讲解,与员工进行互动交流,以此帮助他们在实际操作中更好地理解掌握技能,同时双方的频繁信息交流,还能及时反馈出员工的培训效果和需求变化,可帮助公司凭借于此调整培训内容和方式,确保培训能够与企业的经营发展需求保持一致。除此之外,企业在选择培训方式时还要考虑开展轮岗培训,而通过岗位轮换,员工可接触不同的工作内容,增加工作经验,避免因长期从事单一岗位而导致的工作疲劳或兴趣减退,并且轮岗培训还有助于拓宽员工的业务能力,增强员工之间的沟通协作,提升整体团队的凝聚力,在此基础,除了传统的线下培训方式,企业还应利用现代自媒体平台发布适合员工学习的内容,打破传统培训的时间和空间限制,提高培训的灵活性。

(三) 更新绩效考核机制

企业内部绩效考核作为评估员工工作表现的依据,其更是决定员工晋升调动或奖金福利的关键标准。针对于此,制造业需明确绩效考核的具体目标和原则,制定适合企业实际情况的绩效考核制度,涵盖各个岗位的职责考核标准,特别

是对管理人员和营销人员等不同岗位的员工,要设立符合其实际情况的绩效考核标准,这样才能确保绩效考核的公平性,避免因制度不健全或标准模糊导致考核的偏差或不公平,同时企业还应确保所有的考核工作严格按照规章制度进行,避免人为干预,营造一个公平公正的工作环境。制造企业还应将薪酬制度和奖金发放等方面与绩效考核挂钩,同时还应定期公开奖金发放和员工晋升的具体情况,形成良好的监督机制,激励员工为实现企业目标而更加努力工作来增强员工对企业的信任感,激发员工的工作动力。随后企业应不断完善这些考核标准,确保绩效考核的结果与实际工作表现相符,避免出现不符合实际的评估情况,确保绩效考核结果的公正性,在此基础上,企业的绩效考核还必须具备反馈机制,每一轮考核后管理者都应对考核过程中的不足进行总结,找出改进的方向,确保下一轮员工考核能更加完善高效。

(四) 加强企业文化和企业精神建设

企业文化不只是一种“风貌”,它还是成为推动企业向前发展的强大精神力量。企业文化的深远影响力能使员工在面临挑战时更加坚定,从而在日常工作中展现出更高的效率,并且员工是企业的代表,其行为与态度直接反映了企业的整体形象,如果员工可深刻理解并全身心地投入到企业文化的践行中,那么他们将在与外界的互动中展现出企业的精神面貌,这将为企业赢得更多的社会认可。所以,制造企业应加强对员工的文化引导和精神激励,通过一系列的文化培训宣导活动,使员工深入了解企业文化的核心理念,帮助他们认识到企业文化背后的深远意义,进而将这些文化价值融入到工作中,从而提升员工的工作动力。

结语

员工作为是企业的核心资源,其也是推动企业持续发展的关键所在。所以制造业在后期激励制度实行中,要根据自身发展的实际需求,采纳宽带薪酬制度与自助式福利,来增强薪酬的灵活性,随后科学规划员工培训计划,以此提升员工综合素质,并持续更新绩效考核机制与加强企业文化与企业精神建设,提升员工的认同感,真正实现他们与企业的双赢局面,朝可持续健康目标而发展。

参考文献

[1]杨洋.探讨企业人力资源管理中员工激励的问题与应对策略[J].中国乡镇企业会计, 2024(11).

[2]王璐瑶.企业需要怎样的绩效管理与员工激励策略[J].中国商人, 2024(6).

[3]蒋宁炜.战略性人力资源绩效管理与员工激励分析[J].全国流通经济, 2023(12).

作者简介:陈跃存,出生年月:1980.3.6,男,汉族,籍贯:金华,学历:本科,研究方向:保温杯制造业、经济、企业管理。