

现代企业管理中激励理论的要点分析

柯晓华

南宁学院党委办公室, 广西 南宁

收稿日期: 2023年6月20日; 录用日期: 2023年7月11日; 发布日期: 2023年7月24日

摘 要

在企业经营管理过程中, 企业管理的核心是激励理论, 也就是激励机制。在企业内部营造一种和谐、温馨、健康的氛围, 能够让员工在工作过程中有较高的热情和积极性, 并以工作业绩为依据获得相应的报酬。因此, 激励理论对于现代企业管理而言是不可或缺的重要部分。本文以现代企业管理工作中的激励理论为研究对象, 首先分析了激励理论的相关概念, 并以此为基础对其在现代企业管理工作中的要点进行了详细探讨, 以期能够为现代企业管理工作的有效开展提供一些有价值的参考和借鉴。

关键词

现代企业, 管理, 人力资源, 激励理论, 实践运用

Analysis on the Key Points of Incentive Theory in Modern Enterprise Management

Xiaohua Ke

Party Committee Office of Nanning University, Nanning Guangxi

Received: Jun. 20th, 2023; accepted: Jul. 11th, 2023; published: Jul. 24th, 2023

Abstract

In the process of enterprise management, the core of enterprise management is incentive theory, that is, incentive mechanism. Creating a harmonious, warm and healthy atmosphere within the enterprise can make employees have high enthusiasm and enthusiasm in the work process and get corresponding remuneration based on their work performance. Therefore, incentive theory is an indispensable part of modern enterprise management. In this paper, the motivation theory in modern enterprise management is taken as the research object. Firstly, the related concepts of motivation theory are analyzed, and the key points in modern enterprise management are discussed in detail, so as to provide some valuable references for the effective development of modern enterprise management.

Keywords

Modern Enterprise, Management, Human Resources, Incentive Theory, Practical Application

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着我国经济体制改革的不断深入,各企业间的竞争也变得愈发激烈。在当前的企业发展过程中,单纯地依靠增加人力资源的数量已经无法满足企业发展的需求,必须要强化企业内部管理,建立一套科学、合理的激励机制。现代企业在不断加强对管理认识的同时,也加强了对激励理论的认识。对于现代企业而言,员工是企业生存发展的根本,是决定企业发展潜力和后劲的关键因素。如果想要让员工为企业创造更多的价值,就必须重视员工内在需求和内在动力的激发,只有这样才能够促进员工在工作过程中尽职尽责、主动作为,从而有效地推动企业各项事业的健康发展。而在这一过程中,激励理论无疑起到了非常重要的作用。

2. 激励理论概述

所谓激励,是指激发、调动人的积极性,以达到实现某种目标的一种手段。而激励理论则是指在研究和探索人的心理、行为规律的基础上,形成的一整套有目的、有计划、有系统地激发人的潜能,并调动其积极性、主动性和创造性的理论体系。它主要包括以下几个方面:

一是激励理论产生于 20 世纪 30 年代,是西方国家为了研究人类行为规律而提出的理论,是由美国心理学家赫茨伯格提出。在赫茨伯格看来,激励理论是一种特殊类型的需要理论,它是在特定环境下为了满足个体或群体的某种需要而采取相应行动的过程中产生的。激励理论包括马斯洛、赫兹伯格和西蒙等人提出的相关理论。

二是激励理论包括马斯洛的需要层次理论和赫兹伯格的双因素理论,它们都强调了人在生理、安全和社会等方面的需求,并认为这些需求是导致人产生各种行为的根本原因。需要层次理论将人类需求划分为五个层次,即生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要。人需要优先满足人的低层次需求,促进人不断提高自身需求,向高层次迈进,并采取循序渐进的激励方式。据学者对人类需求的分析研究,人类需求实际上是多样性的、具有层次的、潜在而又多变的^[1]。双因素理论则将人类需求划分为两种类型:工作激励理论和非工作激励理论,前者是指工作本身能够给人们带来一定的满足感,而后者则是指工作本身并不能够带给人们满足感。

三是激励理论包括目标设置理论、期望理论、公平理论和强化理论等,这些理论都从不同角度提出了关于人的行为动机以及行为方式的相关假设。目标设置理论主要强调了目标设定对于人行为的重要作用,而期望理论则强调了人的行为动机是由其自身的能力、需要和努力程度共同决定的,而公平理论则是从分配公平这一角度提出的,认为分配公平与否会直接影响到人们对工作的满意度。强化理论认为激励就是要对人的行为进行控制,而控制的方式主要包括两种:一是奖励,二是惩罚,而奖励和惩罚的主要目的就是为了使人们将注意力放在工作中。

3. 激励理论应用现代企业管理的意义

3.1. 调动员工工作积极性

企业员工的工作积极性是企业实现自身价值的重要保障,只有员工拥有充足的工作热情才能实现其自身价值。但在企业发展中,由于企业管理制度的不完善,没有正确把握企业员工的期望需求,就会出现难以有效调动员工工作积极性的情况,甚至会因为不公平、不公正等情况出现抑制积极性的问题,导致企业的发展受到阻碍[2]。在经营管理中对激励理论加以利用,能够很大程度上提升员工的工作积极性,增强其责任心和进取心,进而能够提高企业效益[3]。激励理论的运用,还能够进一步激发员工的潜能,优化企业的人力资源结构,促进现代企业人才构成的创新优化[4]。

一是应用激励理论构建成熟的激励性薪酬分配管理系统,能够使员工获得合理的经济报酬,员工会根据自身的表现和付出获得合理的回报,从而在内心形成一种良性循环。二是员工在工作中会有一定程度的满足感,通过对自己工作成果进行评价和分析可以获得一定的满足感,进而实现其自我价值。三是在企业管理中应用激励理论还能够有效提高员工的工作积极性,促进员工将企业当作自己的家,可以为企业在行业内部的发展贡献力量[5]。这不仅能够提高企业生产效率,而且还可以降低企业生产成本,进而提高企业经济效益,实现可持续发展。

3.2. 增加员工归属感

员工与企业之间的关系是一种契约关系,这种契约关系不会因为时间的流逝而消失,这就是企业与员工之间的稳定性。但是很多企业在管理过程中,过分注重短期利益,忽视了员工长期发展的需求,也就是员工归属感的建立。对于企业而言,建立员工归属感是非常重要的,因为只有建立了良好的员工归属感,才能提高企业文化建设的质量。在员工归属感建立过程中,最关键的就是让员工感受到组织对其发展的重视和关心。随着我国社会经济的不断发展,企业间竞争压力不断增大,在这样的形势下,只有让员工感受到组织对其发展的重视和关心才能让员工更好地发挥出自己应有的价值。企业要想对员工进行有效的管理,就必须将激励理论应用于企业管理工作中,构建一个较为平等、公平的环境,在这其中,员工也会具有更大的发展空间和机会[6]。通过应用激励理论让员工感受到组织对其发展的重视,让员工对组织产生强烈的归属感,从而提高员工工作的积极性,为企业带来更多的价值。

3.3. 增强企业的向心力和凝聚力

在现代企业的经营发展过程中,企业要想具有出强大的生命力,向心力和凝聚力是不可或缺的。如果企业没有一定的向心力和凝聚力,员工在完成工作任务时很可能会把自己的利益放在第一位,而不顾集体利益,甚至在企业利益与自身利益发生冲突时会忽视企业的发展利益。相反,现代企业的管理者希望看到企业有强大的向心力和凝聚力,员工之间有密切的交流与合作,大家形成整体大于局部,最终目的是创造集体利益的认同。通过激励理论的应用,可以达到这一目的的认知提升,将企业的利益与员工的利益紧密结合,使员工能够优化完成自己的工作任务,有效地将企业的发展与自己关联起来,真正为企业的发展付出更多的辛勤劳动和智慧汗水,从而大大增强企业的向心力和凝聚力。

3.4. 实现企业效益最大化

通过上文的阐述,我们可以知道企业在发展过程中,通过对员工进行激励,不仅能够使企业获得更多的经济效益,还能促进员工的自我价值实现。另外,在激励员工的过程中,还可以充分调动员工的积极性,使其能够在工作中发挥自身的价值。因此,企业要想实现持续发展,需要充分认识到激励理论应用的重要性,根据企业内部控制和人力资源管理存在的不足开展针对性的问题探究,充分应用激励理论

来实现激励目标，切实有效地提高现代企业管理的有效性[7]。

在企业管理工作中应用激励理论是非常重要的一个方面。行为科学认为，激励过程就是人的需要的满足过程[8]。在实际工作中，员工会通过各种方式对工作进行反馈。如果在工作中有问题或做错了事，企业管理人员可以根据员工反馈的信息进行相应的调整或批评教育；如果没有问题或做对了事，企业管理人员也可以适当地表扬和鼓励。除此之外，企业管理人员还可以根据员工的需求，为其提供相应的培训。例如，在组织文化建设、制度建设等方面都需要对员工进行培训。这样不仅能够使员工的能力得到提升，还能让其对企业文化和制度有更深层次的认识，从而不断完善企业的文化建设。

4. 现代企业管理工作中激励理论实践运用的要点分析

4.1. 以员工需求为导向

在现代企业管理工作中，激励理论的应用最重要的目标就是激发员工的工作积极性，因此，在现代企业管理工作中，激励理论的应用与实施过程中，应做到科学、合理、公平、公开、不偏不倚，让员工劳有所得、多劳多得、少劳少得、不劳不得，尽力满足企业员工不同层次、不同方面的真实需求[9]。应该以员工的需求为导向，确保激励理论与员工的实际需求相吻合。例如，某公司为了提升员工对企业的认同感和归属感，通过开展“卓越员工”评选活动、“全员营销”活动、“快乐工作”等活动，并设置相应的奖励机制，提高员工的工作积极性。通过开展一系列激励活动，让员工认识到自己的价值和意义所在，这样才能够让员工获得成就感和工作上的自信，更加愿意将全身心投入到工作中[10]。从而进一步提升他们对企业发展的认同程度。因此，在现代企业管理工作中，针对不同员工的不同需求，应该采用不同的激励理论，而不是使用同一种激励理论。

为了提升员工的工作积极性，企业还可以开展一些激励活动，如组织员工参加旅游、拓展训练等活动，让员工在轻松愉快的环境中进行工作。另外，企业还可以通过开展员工集体生日会、开展主题活动、在春节等节日中，对员工进行年终奖的奖励[11]，来提升员工的归属感和对企业的认同感。除了提升员工工作积极性外，企业还应该通过对员工的激励来满足他们的精神需求。例如，某企业通过对员工进行人文关怀活动，如定期召开座谈会、发放生日贺卡等方式来满足员工的精神需求。

4.2. 实行物质和精神激励相结合的管理方式

在企业管理工作中，物质激励和精神激励相结合的方式是非常有效的一种激励方式，企业在发展过程中需要注重这一点。通过对员工进行物质激励和精神激励，能够很好地调动员工工作积极性，在企业生产经营过程中起到非常重要的作用。具体来说，在企业管理工作中需要注重以下几点：

一是要保证企业的发展与员工个人利益之间存在密切联系，确保企业员工能够积极参与到企业的发展过程中，通过参与到企业的生产经营活动中，帮助企业完成自身的社会使命，最终实现自身的社会价值。与此同时，企业员工也能够通过参与到企业的生产经营活动中，在获得一定物质回报的同时还能够获得精神上的满足。

二是要重视企业内部精神激励。企业员工在日常工作过程中，工作态度以及工作积极性很大程度上取决于企业内部的精神激励，只有让员工拥有积极乐观的心态，才能够充分发挥出个人的主观能动性。精神激励是一种非常重要的激励方式，通过对企业内部员工进行精神激励，能够让员工产生强烈的归属感和认同感，使员工更好地在工作过程中发挥出个人潜能和才能，同时也能够更好地适应企业发展需求。

三是实施物质激励。在企业的管理工作中，物质激励是非常重要的一项工作，对于员工来说，物质激励可以为其提供一定的物质基础，能够帮助员工在工作过程中感受到自身价值。例如可以构建具有层次性的薪酬制度，既要满足员工的物质需求，还要保证员工在工作过程中获得一定的成就感。此外，还

可以构建具有激励性的薪酬制度，能够有效地促进员工在工作过程中发挥出个人主观能动性，使员工对自身工作内容产生更强的兴趣。

四是要加强对企业内部的管理机制优化。通过加强对企业内部管理机制的优化，能够充分发挥出物质激励和精神激励之间的作用，让员工在工作过程中感受到自身价值，促进员工积极参与到企业生产经营活动中，更好地为企业发展贡献力量。

在进行物质激励和精神激励时，要将二者有机结合起来，既要满足员工基本需求，还要激发员工的潜能和积极性。

4.3. 实现企业和员工的共同发展

在现代企业管理工作中，激励理论的使用能够有效激发员工的工作积极性，提高其工作效率，使员工以饱满的热情投入到工作中，从而实现企业和员工的共同发展。为了实现这一目标，在激励理论使用过程中，企业应当做到以下几点：

一是要将企业的发展目标和员工的个人发展目标相结合。企业在对员工进行激励时，应当将员工的个人发展作为重点，为员工制定详细的职业规划和个人目标，并为其提供良好的工作环境和待遇等。对于企业来说，只有制定了科学合理的激励制度，才能更好地激发员工的工作积极性和工作热情，使其以饱满的热情投入到工作中去。

二是要将员工的个人目标和企业发展目标相结合。企业在制定激励制度时，应当以员工的个人发展为出发点，使员工以更加饱满的热情投入到工作中去，并在工作中不断完善自身，实现自我价值，从而提高自身的综合素质和工作能力。比如，企业可以开展职业生涯规划，使员工通过对自己的分析，明确自己的职业发展目标。当员工明确了自己的职业目标后，便会以饱满的热情和高度负责的态度投入到工作中去。此外，企业还可以利用企业文化激励员工，使其在工作中不断发扬企业文化精神，从而提高员工对企业文化精神的认同感和归属感。

4.4. 注重员工职业生涯规划

在现代企业管理工作中，要注重员工职业生涯规划，帮助员工明确自身的职业发展方向，提高其个人能力。

员工职业生涯规划是指企业根据员工的个人能力、兴趣爱好、社会需求等因素，帮助员工确定自己的职业发展方向，并通过各种培训来提高员工的专业能力和综合素质，从而提高企业整体竞争力。

企业在招聘时，可以通过对员工进行专业能力测试，根据其职业生涯规划来为其安排工作岗位和职位晋升，提高员工的综合素质和工作能力。在对员工进行职业生涯规划时，要注重个人兴趣爱好、个人发展规划、岗位晋升等方面，帮助员工进行职业生涯规划，使员工对自身的职业发展有清晰的认识，从而更加有目标的进行工作，提高其工作效率。

另外，在日常工作中也可以为员工提供专业培训、学术交流、培训等机会，提高员工个人的专业知识和技能。同时，企业也要对员工进行职业生涯规划的指导，帮助员工规划未来的发展方向，使员工明确自身的职业目标，并为实现自身的职业目标而努力，提高工作效率和工作质量，从而更好地完成工作任务，促进企业的发展。

5. 结束语

综上所述，在企业经营管理工作中，要想取得较好的效果，就必须要做好激励理论的运用。首先，在制定激励策略时，必须要与企业实际情况相结合，确保激励策略与企业发展目标相适应；其次，在激励措施的选择上要做到有的放矢，根据员工不同的需求采取不同的激励方式；最后，在激励机制的落实

过程中,还要做好监督工作,确保企业员工在工作过程中有明确的目标和方向。总之,现代企业管理工作中激励理论是一个庞大而系统的工程,需要管理人员做好整体规划和设计工作。只有这样才能真正发挥出激励理论的作用,推动现代企业管理水平不断提高。

参考文献

- [1] 周雅菊. 基于需求层次理论的高职院校教师激励机制研究[J]. 机械职业教育, 2022(4): 59-62
- [2] 张剡. 论激励机制在现代企业管理中的应用[J]. 投资与创业, 2023, 34(4): 110-112.
- [3] 李斯. 现代企业管理工作中激励理论的要点分析[J]. 中国储运, 2022(4): 147-148.
- [4] 张渺. 激励机制在企业管理中的价值及应用[J]. 全国流通经济, 2022(3): 72-74.
- [5] 姬雅琳. 激励理论在现代企业管理中的运用分析[J]. 商展经济, 2022(17): 138-140.
- [6] 毛闻之. 基于激励理论导向的企业薪酬设计应用研究[J]. 企业改革与管理, 2021(4): 70-71.
- [7] 夏雪梅. 现代企业管理中激励理论的运用策略分析[J]. 企业改革与管理, 2021(19): 98-99.
- [8] 郑秋伟, 江平. 基于扎根理论的高校辅导员激励机制研究[J]. 高教探索, 2023(2): 59-65.
- [9] 贺蓉. 激励制度在企业人力资源管理中的应用实践[J]. 现代经济管理, 2022, 3(2): 104-106.
- [10] 殷玥铂. 基于领导理论与员工激励理论的管理艺术探讨[J]. 今日财富, 2021(10): 57-58.
- [11] 潘丽娟. 激励理论在企业人力资源管理中的应用分析[J]. 商讯, 2021(8): 193-194.