

探析激励机制在物流公司人力资源管理中的应用

陈小艺

重庆久久物流有限责任公司

DOI:10.12238/ej.v3i4.558

[摘要] 物流公司在市场经济发展中做出的贡献较大,面对激烈市场竞争的挑战,加强物流公司人力资源管理,合理配置与利用人力资源,对于企业核心竞争力提升具有积极作用。但是,传统人力资源管理方式有所陈旧,目标模糊不清,激励方式过于单一,难以赋予员工持久的工作动力,甚至由于付出和回报不平等,造成员工对公司的不满情绪滋生,消极怠工,大量优质人才流失,影响到物流公司的经营效益和竞争发展。文章就物流公司人力资源管理内容进行详细阐述,探究建立激励机制的作用,为选择合理手段措施践行到实处提供参考。

[关键词] 人力资源管理; 物流公司; 激励机制

中图分类号: C961 **文献标识码:** A

人力资源管理水平高低,很大程度上影响人力资源的配置和利用效果,面对新时期激烈竞争挑战,推动企业人力资源管理,构建完善的激励机制成为必然选择,可以调动人员工作热情,激发潜力,为企业带来更大的贡献。物流行业伴随着电子商务领域发展,呈现广阔的发展前景,积极构建科学合理的激励机制,围绕公司发展目标,可以显著提升人力资源管理有效性,吸收人才、鼓舞士气,推动物流公司健康持续发展。加强对其研究分析,便于推动人力资源管理模式创新优化,为激励机制健全和完善提供参考,促使物流公司占据更大的市场份额。

1 企业人力资源管理中激励机制的作用

1.1 提升企业市场竞争力

市场经济持续发展下,企业人力资源管理工作发生了不同程度变化,结合行业发展新趋势、新目标,应注重激励机制健全和完善,便于提升企业市场竞争力。在人力资源管理中发挥激励机制作用,有助于调动人员工作积极性,挖掘人员潜能,缓解员工负面情绪,避免竞争压力滋生负面情绪,全身心投入到企业工作中,增强企业员工归属感和凝聚力,为企业发展目标而努力奋斗,对于提升企

业市场竞争力具有积极意义^[1]。

1.2 维护企业持久发展活力

建立合理有效的激励机制,便于满足员工个性化需要,充分调动员工工作热情,对于有挑战性的工作,可以通过工作来自我提升、自我完善,打造一支高素质队伍。尤其是在当前知识经济持续发展背景下,企业面临的市场竞争越来越大,如何提升企业核心竞争力,应高度关注人才招聘和培养,夯实企业持续发展基础,维护企业持久发展活力。另外,企业人力资源管理部门作为人力资源合理配置与利用的关键所在,需要紧紧围绕企业发展目标,强化部门职能,以留住和培养更多高素质人才为目标^[2]。而完善配套激励机制,可以有效改善企业人力资源管理中的问题,促使员工和企业有着共同发展目标,充分发挥员工主观能动性,赋予企业持久发展动力。

2 物流公司人力资源管理中激励机制的实际应用

我国物流公司在人力资源管理中,创新度不足,受重视程度不高。主要是由于物流行业属于服务型行业,创新多表现在组织结构、技术和服务以及特定部门创新中,在人力资源创新方面却很少受到重视,投入力度不足,实际工作成效偏低。受到传统观念的束缚和限制,服务

创新投入力度不足,创新也仅仅是制造业的专利,或是局限于制造业技术创新范畴,但本质上物流企业人力资源也需要一定创新,否则会影响到人力资源合理配置利用^[3]。学术界关于人力资源管理创新的研究,激励机制研究内容滞后,多表现为物质激励和精神激励,未能充分考虑到员工个性化需求,阻碍人力资源管理创新发展。

2.1 确定明确的工作目标

目标激励法是一种应用广泛的激励方法,激励效果可观,需要契合企业实际情况制定合理激励目标。物流企业应高度重视激励机制在人力资源管理中的重要地位,为员工设定不同层次的目标,记录和反馈员工的目标完成情况,整理成报告上报。由于物流公司自身特性,员工的工作地点分散,内容简单、工作量大,所以激励机制的积极效应如何有效发挥,面临着严峻的挑战^[4]。物流公司人力资源工作中,应强化部门职能,设定员工工作目标起到督促和激励作用,赋予员工全身心投入工作中的动力和热情。另外,员工也要制定个体的工作计划,确定职业规划目标,报以职业理想,高效、有序开展,切实提升工作效率。同时,人力资源管理部门要注重资源整合,强化部门职能,依据具体目标来组织课程

培训,推动企业人才结构优化完善。并定期组织绩效考核,绩效考核结果与员工薪酬待遇挂钩,表现优异员工给予一定的物质激励,进一步调动员工工作热情,推动企业工作水平持续提升^[5]。

2.2 推行临时授权

物流公司内部组织管理结构分散,不同区域呈现出不同的特点,但是很多物流公司的权力过分集中在上级部门,下级部门则对上级负责,基层结构负责具体物流运作,但是却并不享有决策权。也正是这种现状,决策和操作之间不对等关系,可能导致决策层对基层运行情况不了解,出现决策失误,整体运行缓慢,造成不同程度的资源浪费。长此以往,无论是基层员工还是管理人员,主观能动性都无法有效发挥,工作过于随意,降低工作效率,甚至在企业内部形成不良影响^[6]。因此,人力资源管理中推行临时授权,可以赋予基层管理人员相应的决策权,根据实际情况,凭借自身经验和能力献言献策,此种方式便于员工和高层之间深入沟通,反馈基层情况给高层,便于高层做出合理准确的决策。

2.3 组织技能培训

职业技能培训,是人力资源管理中的重点内容,主要是通过培训来吸收和培养人才,尤其是高层管理岗位,需要员工多年经验积累,具备较强专业能力方可胜任。因此,为了实现这一目标,组织技能培训活动来激励员工努力奋进,优秀员工可以获得参加职业技能培训的机会,适当的提升薪酬待遇水平,

以此来促进员工自我提升和完善。经过技能深造的员工,无论是专业能力还是职业素养均得到了高水平的发展,在企业的激励下,可以更加全身心投入到工作中,展现自身价值实力去回报企业,互惠互利,共同发展。另外,物流行业发展前景广阔,但是物流企业员工工作不固定,日常工作强度大,所以企业应高度重视激励体系的建立,最为常见的当属物质激励,不管是金钱还是实物,都需要有着明确的规定和标准,只有员工在符合标准条件后方可执行,给予相应的奖励,保证激励机制公平、公正^[7]。物流企业也可以制定区域奖励制度,员工在获得奖励后,在企业内部大范围宣传,令员工获得物质激励同时,也可以获得精神上的满足。

2.4 提供人才培养、晋升机会

很多物流公司在员工培训中,更多的是指派固定员工参加,学习后在公司内部交流和学习,此种方式难以满足所有员工自我提升的需求。对此,物流公司应结合员工的工作情况,创建和谐、开放的文化氛围,构建学习型组织,为人才提供培训机会,获得更多晋升空间。无论是培训还是晋升,都是一种有效的激励手段,属于精神激励,单一的物质激励可能起到短期激励效果,而人才培训和晋升,则是一种长期激励手段,反映在员工的心理契约上,充分展现个体价值,获得公平晋升机会,在浓郁的竞争氛围内,促使员工保持高度工作热情,主观能动性进一步得到充分发挥。

3 结论

综上所述,物流公司人力资源管理工作的不断改革,遵循公平、公正、公开原则下,紧紧围绕企业实际发展目标来构建科学合理的激励机制,为员工提供物质激励、精神激励、培训和晋升激励等多种激励手段,促使员工的工作积极性得到充分激发,为企业持续发展做出更大的贡献。

[参考文献]

- [1]王鲲鹏,张银花.人力资源管理中员工激励机制的启示——以华为公司为例[J].学理论,2019,22(06):81-82.
- [2]陈巧.管理心理学在上市公司人力资源薪酬激励机制中的运用探究[J].科技经济导刊,2019,27(15):228.
- [3]许鼎.激励机制在物流公司人力资源管理中的应用[J].财经界(学术版),2018,10(06):137.
- [4]钱明珠.物流企业人力资源管理中激励机制的优化[J].经营与管理,2016,22(06):51-53.
- [5]张耀春.关于企业人力资源管理激励机制的研究——以A集团公司为例[J].人力资源管理,2016,10(04):40-41.
- [6]王玉.激励机制在物流企业人力资源管理中的作用研究[J].物流技术,2015,34(12):75-76+85.
- [7]陈秀玲.试论企业人力资源管理中的激励机制——以兰州蓝天浮法玻璃股份有限公司为例[J].财会研究,2018,23(14):58-60.