

浅析企业员工工作投入度的影响因素

胡蓉

(郑州财经学院, 河南 郑州 450000)

【摘要】员工工作投入是员工自身发展、企业管理等各方面互动作用的结果,可以直接看作是员工对工作本身认同的表征,也可以被理解为企业人力资源管理成效的重要指标。员工工作投入对于员工个人潜能发挥、企业战略目标实现都具有重要的意义。本文综合运用文献分析法、问卷调查法、数理统计法等相关方法,重点对郑州市高新区企业员工工作投入度进行统计,了解员工工作投入度的基本情况,并对员工工作投入度的影响因素进行提炼,最终引出提升员工工作投入度的相关策略建议。本文认为在提升员工工作投入度上应该立足于员工自身,强调以人为本的理念,着力优化企业内部的管理制度,实施人性化管理,提高员工对工作的满意度,健全相关保障体系,优化企业内部公平、和谐的环境,同时还需要国家政策上为企业的发展、员工的发展创造有利的政策空间。

【关键词】员工工作投入;绩效管理;企业管理

一、工作投入的概念界定

学者在定义工作投入这一概念上从不同角度进行了诠释,如工作投入实质上是个体在工作中所表现出来的认同感以及积极向上的心理状态。员工在工作过程中充分从生理、认知、情感等方面激发与展现自己,从激励性层面来定义这一概念。工作投入是指员工心理上对工作的认同,侧重用来描述员工对工作的积极性。除了这些不同的界定之外,还有学者从工作在生活中重要性程度、工作绩效等方面来界定。总体上看,工作投入呈现出整体化多元性的概念认知体系。研究者从不同层面来理解工作投入,也就得出差异化的研究成果。基于此,本文在结合相关学者的研究认为出工作投入指员工于对工作的认同,全身心地、持续地奉献自己的才能推进工作的完成,这类与工作相关的积极的、完满的情绪与认知状态。

二、企业员工工作投入度影响因素

(一)企业组织管理水平影响企业员工工作投入度

企业组织管理涉及到企业组织制度、组织结构、绩效薪酬、领导者能力、企业发展战略、工

作环境等等各个方面都会影响到员工对工作的投入,企业组织管理的不同层面对员工工作投入度的影响也有所差异。绩效薪酬安排直接关系到员工的利益,是对员工工作认可与奖励的最重要依据,能够动员员工的积极性,一般来看绩效薪酬安排的公平合理将会起到对员工激励的作用,而绩效薪酬安排的不公平将直接导致员工工作懈怠,造成员工整体的输出效率降低。

企业组织制度这一因素对员工工作投入度影响也较大,企业对员工的相关制度规定将直接影响到员工的工作态度和对企业的认同感,进而会对工作的投入度形成一定的影响。企业组织制度的规范性与否也会对员工工作投入度形成影响,如企业中的组织制度虽然制定了,但是并没有被严格执行,这就会导致组织制度本身的效力降低,对员工的约束性也不强,员工对组织制度的公平性会有所怀疑,最终企业组织制度会弱化工员工投入的积极性。

领导者能力是影响员工工作投入度的另一重要因素,事实上员工在工作中的表现与领导者的能力有直接的联系,如果领导者工作能力强,领导者能够给员工以示范榜样,而领导者能力不强但仍居于领导地

位，这就会大大抑制员工工作的积极性，会导致不公平情绪的产生。导能力包括领导方式、领导风格，这些会从不同层面上影响到领导的效果，直接反馈到员工的工作态度上，从而会产生相应的影响。

（二）员工个人发展空间影响企业员工工作投入度

员工个人发展包括很多方面，如员工的职业生涯规划、员工兴趣爱好、员工专业知识技能、生活满意度等等。这些与员工个人有着紧密的联系，但是员工个人方面的因素将会影响到其相应的规划，进而会传导到工作中。从逻辑上看，职业生涯规划涉及到员工个人未来职业发展的方向与内容，如果企业未能为员工提供职业生涯规划，或者企业提供的岗位与员工职业生涯规划不匹配，这就会造成员工对工作的排斥，降低员工对工作的投入度；兴趣爱好同样会影响到员工对工作内容、工作本身看法，继而影响到员工对工作的投入；而专业知识技能是员工内在的能力，这也将直接影响员工在工作岗位上的发挥空间。而员工生活满意度则是由生活质量引起员工对工作本身的反思，生活质量适合工作岗位薪资，自然会对员工产生积极作用，促使在工作上投入更多，而生活质量较低则会引起员工对工作本身的反思与抵触。

（三）企业发展前景影响企业员工工作投入度

企业发展前景指的是对企业未来的发展空间，直接决定着企业发展创造的效益以及所能够给予员工的薪资水平，与员工的工作积极性以及职业规划有着紧密的联系。工作环境、企业的发展战略、企业发展空间也对员工工作投入度有着重要的影响，但企业行业景气对员工工作投入度的影响最大，企业所属如果为朝阳行业，将会激励员工投入更多的精力学习，如果所属为夕阳行业，员工对工作前景的乐观性不强，在工作投入上也不会主动积极，因此会导致工作投入度较低的情况。

三、提升企业员工工作投入度的对策建议

（一）完善配套性制度，强化人力资源管理

提升企业员工工作投入度首先需要加强内部管

理制度建设，强化各项配套性制度建设，企业人力资源管理部门需要根据企业不同岗位设置以及工作任务设计相应的考核指标与权重，公开考核体系与绩效考核办法，实现信息公开化透明化，确保员工之间竞争的公平性。企业要提高员工工作投入度的关键是要能为人力资源管理赋能，确保人力资源管理决策科学化，在制定事关企业员工利益的人力资源管理决策时应该尊重员工的意见，积极发挥员工的主体作用，推进企业内部的民主管理，引导员工的参与，同时适度放权，实现内部管理的民主化，使员工能够将自己作为企业的主体，积极为企业发展建言献策，将激情与能力投入都工作中。

（二）加强政策的扶持，积极引导建立现代企业

企业性质、规模的差异决定了企业在市场竞争中的地位也会有所不同，所获得的市场份额将直接影响到员工的工作收入，进而会间接影响到员工的工作投入度。国家可以为中小企业提供融资、技术、信息服务等各方面的政策扶持，健全相关法律法规，激发中小企业活力，进而提高中小型企业员工工作的积极性，使这些员工能够感觉到企业未来发展具有一定的空间，能够享受到政策福利。企业还应着重培育现代企业文化，减少家族企业基因对企业发展的影响，通过形成符合企业内涵、员工共享的价值观，塑造企业文化，不断为优秀员工提供发展空间，有效地凝聚优秀员工，形成合力，推进企业的深入发展。

（三）改善工作环境，畅通企业内部交流机制

在一种健康的工作环境下，员工能够积极发挥自己的潜能并投入到工作之中提升工作效率。为此企业在提高员工工作投入上可以着重从处理员工之间、员工与领导之间的关系入手，优化工作环境。就员工与领导之间的关系环境来看，领导在工作中负责统筹，但应该认识到并不具有居高临下的优势，领导与员工之间应该是平等的关系，通过共同努力为企业带来效益，完成企业战略目标。企业应该从着力强化员工之间的这种和谐的人际关系建

设,通过创造公平的环境促进员工的共同发展,在企业发展中积极为员工自我价值的实现创造相应的条件,加强员工之间的沟通,弱化员工之间存在的冲突,有效地缓和企业内部的紧张关系,通过内部沟通机制建设实现领导与员工、员工之间形成相互理解、相互扶持、相互信任的关系氛围,有效地化解企业内部的消极情绪,提升员工的心理满意度,带动员工参与工作的激情。

(四) 建立培训机制,重视员工心理资本建设

对于企业而言,企业可以成为员工职业生涯的中转站,也可以成为员工职业生涯的落脚点。企业只有引导员工并促使员工对工作形成认同,对企业形成认同后才能够将员工拧成一股绳,增强员工的凝聚力,提升员工工作投入度,使员工认识到工作既是实现企业的目标,同时也是自我完善的一种路径,是实现职业生涯目标的重要手段。为此企业需要以人为本,加强对企业内员工的培训,为员工提供职业生涯规划,明确员工职业生涯目标。企业在内部需要建立科学的培训机制,如将定期培训与不定期培训、内部培训与外部培训结合起来,针对员工发展情况针对性设计培训方案,完善培训体系,使员工在工作中遇到瓶颈后能够及时地获得相应地帮助,解决在工作中的难题,提升工作能力。业为员工创造的机会也使得员工自身价值得到了体现,人性化的关怀会逐渐地增强员工对企业的认同感,培育员工的心理资本,是员工自我效能感得到提高,能够更积极地投入到工作中,专注地完成工作任务。

参考文献:

- [1] 黄庆,蒋昀洁,蒋春燕.被妒忌员工的情绪反应与工作投入——情绪认知评价视角[J].软科学,2019,33(03):133—136.
- [2] 董建华,高英.知识型员工工作投入的影响机制研究——基于组织公平视角[J].技术经济与管理研究,2019(02):65—69.
- [3] 林玉珊.员工绩效压力对工作投入的影响——兼论工作自主权与目标取向的调节作用[J].企业改革与管理,2019(04):101—102.
- [4] 肖丽君,王晓霞,刘燕.影响女性员工工作投入的因素分析及解决策略[J].人才资源开发,2019(04):34—35.
- [5] 范新,沈丽.探索90后员工“领导偏好”对其工作投入度的影响——来自互联网企业的数据调查[J].全国流通经济,2019(04):62—65.
- [6] 谢宝国,郭永兴,夏德.上级工作投入是如何传递给下属的?一个涓滴模型的检验[J].管理评论,2018,30(11):141—151.
- [7] 赵蕾,翟心宇.工作自主性对员工建言行为的影响——工作投入和主动性人格的作用[J].中国社会科学院研究生院学报,2018(06):33—44.
- [8] 姚燕.内外激励协同影响员工创新路径研究[J].领导科学,2018(35):20—22.
- [9] 崔莹莹.工作投入、工作绩效与团队良性人际传导机制构建[J].领导科学,2018(23):38—40.
- [10] 苏伟琳,林新奇,丁贺.核心自我评价对员工创新行为的影响机制——工作投入的中介作用[J].软科学,2018,32(07):52—55.
- [11] 王雅荣,于卓异.企业员工工作伦理对工作投入的影响研究——工作满意度的中介效应[J].经营与管理,2018(06):54—57.
- [12] 陈韵斌.企业绩效考评体系与员工工作投入的相关性研究[J].企业改革与管理,2018(09):80—81.
- [13] 顾江洪,江新会,丁世青,谢立新,黄波.职业使命感驱动的工作投入:对工作与个人资源效应的超越和强化[J].南开管理评论,2018,21(02):107—120.
- [14] 詹小慧,杨东涛,栾贞增,安彦蓉.主动性人格对员工创造力的影响——自我学习和工作投入的中介作用[J].软科学,2018,32(04):82—85.
- [15] 宣焱斐,谢宝国,马娜娜.职业成长机会对员工工作投入的影响:基于自我决定理论的视角[J].中国人力资源开发,2018,35(02):141—152.