

# 企业人力资源开发与人才激励机制

熊娜

(昆明市农村信用合作社联合社, 云南 昆明 650000)

**【摘要】**随着经济的不断发展,企业之间的竞争日益激烈,人力资源作为企业最重要的核心资源,其开发与激励已成为企业发展的关键因素。企业人力资源的开发是企业可持续发展的基础。在当前竞争激烈的市场环境下,企业需要通过不断开发人力资源,提升员工的能力和素质,以适应不断变化的市场需求。企业应重视员工培训,提供良好的学习环境和资源,帮助员工提升自身技能。此外,企业还应建立有效的员工激励机制,激发员工的积极性和创造力,促进员工与企业共同成长。本文将从企业人力资源开发和人才激励机制两个方面进行探讨,以期为企业的可持续发展提供一定的借鉴和启示。

**【关键词】**企业; 人力资源开发; 人才激励机制

企业人力资源开发和人才激励机制是企业可持续发展的关键因素。企业应重视这两个方面的工作,不断优化人力资源管理策略,激发员工的积极性和创造力,为企业的长远发展提供有力支持。同时,企业还应根据市场环境和自身发展需求,不断调整和优化人力资源开发和激励策略,以适应不断变化的市场竞争形势。通过这些探讨,希望能为企业在人力资源开发和人才激励方面提供一定的借鉴和启示,助力企业实现可持续发展。

## 一、企业人力资源开发

### (一) 人力资源规划

企业应根据自身发展战略和市场需求,科学制定人力资源规划,明确人力资源的供需平衡和人才结构,确保企业在市场竞争中具备足够的人力支持。

建立科学的人才激励机制对于企业的可持续发展至关重要。人才激励机制应充分考虑员工的需求和期望,将企业的目标和员工的个人发展相结合。一方面,企业可以通过设立绩效考核、奖金激励、晋升机制等方式,激发员工的积极性,鼓励员工为企业的发展作出贡献。另一方面,企业还应关注员工的福利待遇和精神需求,为员工创造一个公平、和谐的工作环境,让员工感受到企业的关爱和尊重。

引导人力资源匹配业务发展需要,根据自身发展战略和市场环境,制定合适的人才招聘和选拔标准。引入全面竞争机制,采用校园招聘、社会招聘、内部竞聘发现“高素质、高技术、高质量”人才,着力抓源头、拓渠道、增活力,建立公开、平等、竞争、择优的市场化招聘制度,从源头上保证人才的质量,选拔具备创新精神和专业能力的人才。

重视内部人才的挖掘和培养,建立多层次梯队后备人才库。一方面企业需要营造良好的学习氛围,鼓励员工自主学习,注重员工的培训和发展,提供各种培训和学习机会,帮助员工提高专业技能和综合素质,激发员工的潜能,为企业的长远发展储备人才,另一方面通过岗位轮换、内部竞聘等方式,充分发挥员工能动性,让员工在不同的岗位上得到锻炼和成长。通过不同层次的培训、培养,逐步建立“阶梯式”人才库,为企业可持续发展奠定人才基础。

建立人才评价体系。对企业聘任的经营管理人才建立相对完善和科学的评价体系,围绕企业发展战略实施的关键绩效指标,逐级分解落实企业改革发展任务,建立健全以目标管理为重点、岗位职责为基础的经营管理人才评价体系。从专业能力、管理能力、履职效率、创新成果、业绩贡献评价人才,通过流程规范化、结果数据化、业绩公开化,激励人才积极进取、追求卓越,探索建立和完善人才业绩档案,不断提高评价工作质量和水平。

### (二) 招聘与配置

为了实现人与事的最佳匹配,企业应建立一套科学的招聘标准和流程,确保选拔到最合适的人才。在招聘过程中,企业应注重应聘者的综合素质,包括学历、工作经验、专业技能、沟通能力、团队合作能力等,通过面试、考试、评测等方式,全面了解应聘者的能力和潜力,从而更好地评估其与公司及职位的匹配度。在人才配置方面,企业应对员工进行全面的评估和分析,了解其个人特点、能力、潜力、职业兴趣等方面的情况,并根据这些信息将其分配到最适合的岗位上,充分发挥员工的优势,实现人与事的最

佳匹配。同时，企业还应注重员工的职业发展规划，协助员工确定职业方向，帮助员工不断提升相应的职业能力和水平，更好地适应工作需要。企业通过建立科学的招聘标准和流程，选拔到最合适的人才，并充分发挥员工的优势，实现人与事的最佳匹配，才能够建立一支高效、稳定、有竞争力的员工队伍，为企业的长远发展奠定坚实的基础。

### （三）培训与发展

企业应注重员工的培训和发展，建立多维度、多层级培训机制，提升员工的专业技能和综合素质，激发员工的潜能，为企业的长远发展储备人才。在现代社会，技术和管理理念的更新换代速度越来越快，企业必须不断更新和提升员工的专业技能和综合素质，才能适应环境变化、保持竞争优势，因此，企业应该制定系统、详细的培训计划，针对员工需求、岗位能力、未来发展要求，提供不同的培训课程和学习机会，这些培训课程可以包括新技术的学习、管理理念的更新、团队协作和沟通技巧等方面的培训。除了提供培训机会，企业还应营造良好的学习氛围，鼓励员工自主学习，通过建立图书馆、网络学习平台等，提供丰富的学习资源，将单位按需调训和个人主动选训相结合，让员工可以在工作之余自主学习和提升自己的专业能力。此外，企业还可以设立奖励制度，鼓励员工参加培训、学习、学历提升，提高其学习积极性和主动性。

企业还应注意发掘员工的潜能，为员工提供更加广阔的发展空间。企业可以推行定期的员工评估和反馈机制，了解员工的优势和不足，为其提供更加有针对性的培训和学习机会。此外，企业还可以为员工提供更加多元化的职业发展路径，让员工可以根据自己的兴趣和特长选择适合自己的职业方向，从而更好地发挥自己的才能。最后，企业还应注重员工的职业健康和心理健康，提供必要的支持和帮助，开展心理健康教育 and 培训，帮助员工减轻工作压力和心理负担，提高其工作积极性和效率。同时，企业还应该注意员工的身体健康，提供良好的工作环境和健康食品，鼓励员工积极参与体育锻炼和健康活动，提高其身体素质和健康水平。

## 二、人才激励机制

### （一）薪酬激励

企业的发展离不开员工的辛勤付出，而员工的付出需要得到合理的回报和激励，才能更好地发挥其工作潜力，为企业带来更大的价值，因此，建立科学合理的薪酬体系和设立奖金、分红等激励措施是企业

发展的必要条件。在建立科学合理的薪酬体系方面，企业应充分考虑员工的工作表现、岗位风险、工作年限、技能水平、实际贡献等因素，制定出合理、公正、透明的薪酬标准，通过不断调整和完善薪酬体系，以适应市场变化和员工需求，保持竞争力。在设立奖金、分红等激励措施方面，企业应根据员工的工作表现和企业的经济效益，制定出具体的奖励标准和分配方案。同时，加强对激励措施的宣传和解释，让员工充分理解和认可这些措施，提高其积极性和参与度。除了薪酬体系和激励措施，企业还可以通过培训、晋升、福利待遇等方式，提高员工的工作满意度，进一步激发其工作热情和创造力。这些措施的实施，不仅有助于提高员工的工作表现和生产效率，还能够增强员工对企业的归属感和忠诚度，促进企业的长期稳定发展。

总结起来，企业要建立科学合理的薪酬体系，并通过设立奖金、分红等激励措施，提高员工的工作热情，留住优秀的人才，促进企业的发展。

### （二）职级、职务晋升激励

企业要建立健全的岗位职级和职务晋升机制，构建“专业+管理”的双发展通道，畅通员工晋升渠道，使员工在晋升的过程中，充分感受到企业的认可和自身价值的实现，从而激发其工作积极性。为建立岗位职级，企业应充分分析组织架构，厘清职位序列，确定部门职责和岗位说明书，建立横向晋升、纵向晋升评定标准，与薪酬同步对接，确保形成岗位职级与薪酬的闭环管理。为建立健全的职务晋升机制，企业应制定明确的晋升标准和流程。这些标准应基于员工的工作表现、技能和经验，以及其对公司的贡献，同时，企业还应提供不同职务的培训和发展计划，帮助员工达到相应职务的知识和能力，为晋升做好准备。除了制定明确的晋升标准和流程，企业还应确保晋升机会公平、透明，比如公布晋升机会和标准，让员工了解晋升的机会和要求，或者建立一个多元化的晋升委员会，由不同部门和层次的员工代表组成，确保晋升评价的公允性。

企业建立健全的岗位职级和职务晋升机制，还需要持续关注员工的个人发展和职业生涯规划，对员工职业生涯的管理形成系统性的指导和评价体系，定期与员工进行职业规划讨论，了解他们的职业目标和愿望，并提供必要的支持和指导，提供跨部门和跨地区的交流和培训机会，让员工了解公司的其他业务和职能，提升员工的综合素质和职业竞争力，让员工充分感受到企业对员工自身发展的关注和支持，提高员工

的工作满意度和忠诚度,促进企业的长期稳定发展。

### (三) 企业文化激励

企业文化具有鲜明的特点,与企业的改革发展、战略相匹配,贯穿于企业的管理和经营中,由此可见企业文化对于一个企业的发展是至关重要的,不仅能够增强员工的归属感和自豪感,还能够提高员工的工作热情和效率,进而促进企业的发展,因此,企业应积极构建自己的企业文化,形成独特的价值观和行为规范。企业文化的建设需要从内部开始,从员工的行为和思想入手,制定一些与企业价值观相一致的行为规范,比如员工应遵守的规章制度、服务态度、沟通交流方式等等,并通过培训、宣传等方式让员工深入理解并内化于心,自觉规范和引导行为。同时,企业文化的建设措施应切合实际、落地现实,为广大职工喜闻乐见,自觉产生认同感,自觉参与企业文化建设,落实企业文化要求。此外,企业还应鼓励员工积极参与企业的决策和创新,让他们感受到自己的价值和成就。企业文化的建设还需要借助一些文化活动和仪式,比如企业的庆典、年会、团建活动等等,让员工更好地了解企业文化和价值观,并增强员工之间的凝聚力和归属感。企业文化的建设是一个长期而持续的过程,需要企业领导者和员工共同参与和努力。

### (四) 员工关爱激励

企业要关注员工的生活和心理健康,通过为员工提供各种福利和关爱措施,让员工感受到企业的温暖,提升对企业的归属感和工作的满意度。例如,企业可以提供健康保险和健身房等设施,帮助员工保持身体健康;企业可以提供心理健康服务,如心理咨询和培训,帮助员工处理工作压力和生活问题;企业也可以丰富员工福利,例如提供假期福利、生日礼物、节日福利、生病慰问、用餐服务或者餐费补助等,企业也可以根据岗位和工作性质为员工提供更加灵活的工作时间和远程工作机会,满足员工不同的需求。

最后,企业应该建立良好的沟通渠道和反馈机制,与员工保持密切联系,了解员工的需求和反馈,比如设置高管定期接待日、定期的交心谈心制度、团队的餐会、高管邮箱投诉制度、定期的员工满意度调查和反馈座谈会等方式,及时了解员工的意见和建议,通过有效回复员工诉求或者采取相应的措施来改善具体情况,使企业从上到下保持着促进企业良好发展的共同愿景并为之努力。只有当员工感受到企业的关爱和尊重时,才会愿意为企业付出更多的努力,为企业的发展贡献自己的力量。

## 三、结束语

然而,企业人力资源开发与人才激励机制的建立并不是一件容易的事情。这需要企业的高层管理者对人力资源的重要性有深刻的认识,并投入足够的资源来支持人力资源开发和激励措施的实施。企业需要制定科学的人力资源开发计划,根据企业的发展战略和员工的个人特点,为员工提供培训和学习机会,帮助他们不断提升自己的能力和技能,为企业的长远发展做好准备。企业需要制定有效的激励措施,激发员工的积极性和创造力,这些激励措施可以包括薪酬、晋升、奖励、福利等多种形式,但最重要的是要公正、透明,具有可持续性,只有这样,才能真正激发员工的能动性,让他们为企业的发展贡献更多的智慧和力量。最后,建立良好的员工关系和企业文化,为员工提供一个和谐、稳定、有归属感的工作环境,不仅有助于提高员工的工作效率和满意度,还能增强员工的忠诚度和归属感,为企业的可持续发展提供更加坚实的人才基础。

综上所述,企业人力资源开发与人才激励机制是企业发展的关键因素。只有通过科学的人力资源开发和有效的激励措施,才能真正激发员工的积极性和创造力,为企业的可持续发展提供强大的人力支持。同时,企业也需要注重员工关系和企业文化的建设,为员工提供一个良好的工作环境和平台,让他们能够充分发挥自己的才能和潜力,为企业的发展贡献更多的力量。

## 参考文献:

- [1] 许晶晶. 国有企业人力资源开发对绩效管理的影响研究[J]. 就业与保障, 2023(09):187-189.
- [2] 杨思露. 企业人力资源开发与管理战略的改革与发展[J]. 人才资源开发, 2023(15):83-85.
- [3] 杨锋. 国有企业人力资源开发中的激励问题及策略分析[J]. 人才资源开发, 2023(14):85-87.
- [4] 苏雅宁. 基于人事管理角度谈企业人力资源开发及管理[J]. 商场现代化, 2023(12):70-72.
- [5] 陈阳明. 激励机制在企业人力资源开发中的价值及运用分析[J]. 人才资源开发, 2023(12):85-87.
- [6] 褚家路, 褚洪. 企业科技人才使用、引进策略探究——借鉴美国经验[J]. 江苏商论, 2023(06):110-112.
- [7] 冯文霞. 浅谈混合所有制企业人力资源开发与管理的策略[J]. 商场现代化, 2023(09):76-78.
- [8] 王惠钰. 中小型企业人力资源开发中存在的问题及策略研究[J]. 营销界, 2023(09):143-145.