

关于电网企业专家人才激励机制的探索

吴超,曹远见,谭翔,肖文和,郑晖

(国网江苏省电力有限公司镇江供电分公司,江苏 镇江 212000)

摘要:电网企业作为支撑我国经济发展的重要力量,因此,电网企业要想实现可持续发展的健康理念,应重视对专家人才的培养,以此提升电网企业的核心竞争力。本文主要说明了电网企业专家人才激励机制的现状,并给予了相应的优化措施,不仅要建立科学合理的薪酬制度,还要重视专家人才的发展规划,了解并掌握精神激励在电网企业中的作用价值。

关键词:电网企业;人才激励机制;现状;优化途径

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.30.033

1 引言

科学合理的激励机制应是人力资源管理所必备的重要核心内容,在具体实施电网企业的管理中,扮演着重要的角色。随着社会的稳定进步以及各类企业的迅猛发展,部分企业对人才的需求也发生了相应的变化。因此,电网企业只有建立科学合理的人才激励机制才能充分调动工作人员的积极性,从而真正发挥自身的作用价值,为电网企业经济效益的提升奠定良好的基础。

2 激励机制在电网企业人力资源管理的作用价值

激励机制在电网企业中具有较强的特殊性,不仅可以提升企业内部的凝聚力,还能确保相应的工作人员认同并共同追求组织的共同目标,进一步促使组织的最终目标成为组织成员的信念,从而转变成前进的动力,积极推动人员为此奋斗。其次,合理运用激励机制还可以积极引导员工遵循企业制定的发展目标去奋斗,同时还能确保各个部门的管理工作顺利开展。除此之外,通过这种合理的激励机制,可以引导员工了解并掌握正确的工作方向,还能协助各类员工制定相应的目标,而激励机制正是帮助员工实现目标的必备因素。

3 目前电网企业激励机制中存在的状况

3.1 没有建立完善的薪资福利体系

由于电网企业类属于我国传统国企的代表,虽然近些年通过科学合理的手段不断促进国有企业改革,并制定了相应的现代企业制度,但由于传统运作模式的束缚,部分体制仍然无法落实到具体行动当中,而部分电网企业没有根据时代发展建立科学合理的薪资福利体系,仍然采用较为传统的薪资福利体系,严重导致较为传统的薪资福利体系无法满足现代电网企业发展的需求,没有将工作人员的薪资与绩效整合起来。

3.2 忽略了员工日后的职业发展规划

目前,部分电网企业发生了人才大量流失的状况,其根本原因就是企业没有为人才进行相应的职业发展规划,严重导致各类人才没有合理的发展空间。主要变现为以下几点,首先电网企业缺少合理的人才流动机制,导致人才无法在企业内部充分流动,致使不及格的员工没有被淘汰,而优秀人才的业务水平也无法得到进一步提升。其次,企业没有更为合理的人才梯

队,尤其对于某项技术领域的专家,部分电网企业通常只有一到两名的技术专家,致使企业的整体发展水平较差,当这些专家离开企业时,就会导致企业面临更大的技术风险。除此之外,部分电网企业没有建立完善的晋升机制,部分优秀的员工无法在企业的发展中看到自己的发展前途,致使优秀人才大部分流失^[1]。

3.3 忽略了精神激励的作用价值

现如今,我国部分电网企业在建立激励机制时过于重视物质激励,严重忽略了精神激励的作用价值。虽然,精神激励往往对物质激励起到辅助作用,但其作用价值仍然不可小觑。通过科学合理的精神激励,企业可以进一步满足员工的精神需求,还能充分激发员工的积极性,与此同时,也能培养员工的集体荣誉、归属以及工作责任感。除此之外,企业通过合理开展精神激励,还能优化因物质利益分配不均等状况造成的矛盾,进一步促使企业的整体发展目标以及员工的个人目标相统一。

3.4 尊重创新以及鼓励创新的氛围不够明显

由于电网企业部分技术人员习惯了按部就班、循规蹈矩,严重导致技术人员缺乏相应的创新精神,无法实现探索以及尝试新型技术。其次,部分电网企业仍然存在以成败论英雄状况,严重导致从事技术创新以及研发的相关工组人员,无法勇于创新、敢于创新。除此之外,部分电网企业没有重视创新技术的作用价值,想要完成创新的人员无法得到相应的鼓励以及尊重^[2]。

4 完善电网企业的激励机制的有效途径

4.1 优化薪资激励体系

薪资作为员工保障以及改善物质生活的重要因素。因此,要想充分发挥薪资激励体系的作用价值,首先,电网企业应建立完善的薪资激励体系,确保薪资激励体系更加科学合理,同时还要确保新建立的薪资激励体系遵循三公原则,并充分激发员工自主工作的积极性,以此提升电网企业的整体经济效益。其次,电网企业应合理降低薪资等级,优化薪资等级,并合理控制薪资浮动范围,企业还要对影响各个岗位的主要因素进行详细分析,通过相应的价值理论合理判断各个岗位的价值,岗位对企业的贡献越大,设立的岗位等级就越高。除此之外,企业应

将工资具体划分,其中包含基本工资、奖金、满勤以及绩效工作等。基本工资也被称之为津贴补贴,应根据企业所在的区域合理确定,进一步满足员工的生活保障,而岗位工资应根据岗位级别派发,绩效工资也应与员工业绩相结合^[9]。

4.2 完善企业各类员工的职业发展规划

职业发展也被称之为职业生涯以及职业计划等,根据员工自身特征而言,各种类别的员工都具备着在工作中成长的特征,因此,企业应根据相关工作人员的状况,满足这种需求,促使相关的工作人员不断追求理想,并制定相应的职业目标。对于电网企业而言,应根据以下几点完善电网企业员工的职业发展规划,首先,电网企业应建立科学合理多渠道人才晋升机制。例如,电网企业应优化营销、技术以及管理等多方面晋升渠道,致使管理岗位的员工可以向技术领域发展,也可以让技术领域的员工向营销方面发展,从而促使员工在企业内部更好的流通,进一步激发企业各类员工的积极性。其次,可以协助员工进行正确的自我评价,而企业应协助员工了解并充分掌握自身在企业中所扮演的角色,还能帮助员工判断自身的业务水平以及综合素养,从而为员工制定科学合理的职业发展规划。除此之外,企业应根据员工的业务水平以及综合素养建立相应的人才梯队,根据不同年龄情况以及技术水平等制定科学合理的职业发展规划^[9]。

4.3 充分发挥精神激励的作用价值

根据相关的马斯洛需求理论而言,精神需求作为反馈员工在日常工作中是否获得尊重以及在工作的过程中是否充分实现自身的作用价值。因此,企业除了运用实物来充分激发员工的积极性外,电网企业也要详细了解并掌握精神激励的作用价值,并合理运用精神激励。对于电网企业而言,要想充分发挥精神激励的作用价值,应根据以下几点合理开展精神激励。首先,电网企业应遵循以人为本的理念,并根据以人为本的理念建立相应的企业文化,并在实际工作中充分体现以人为本的管理理念,与此同时,还要营造尊重人才的文化氛围,让员工处在被尊重的环境中开展相应的工作,从而实现激励的效果,其次,企业的领导人应关注员工的生活状态以及工作状况,通过座谈的方式,了解并掌握员工所面临的问题,并协助解决相应的困难。除此之外,企业在可控范围内创造有利条件,让广大员工积极参与到管理企业中,充分弘扬民主的精神,这也是作为调动员工积极性的重要方式。另外,从事管理工作的相关人员应建立合理的沟通平台,在企业重要项目决策时,让员工提出宝贵意见,进一步提升员工对企业的归属感以及认同感,充分满足的员工的自尊以及自我价值的实现^[9]。

4.4 实施精准激励,重视创新成果

电网企业要想确保相应的技术更加先进,应积极鼓励从事技术创新的工作人员,研发新型技术,并建立相应的创新激励体系,根据相应的创新技术成果,具体实施岗位分红激励。其

次,电网企业应优化技术创新奖励方式,进一步提升技术成果奖励范围,并根据国家技术部门所认可的社会力量成立相应的成果奖,以此提升创新技术的激励力度,与此同时,制定相应的知识产权奖以及标准贡献奖等相应奖项,充分激发更多的技术人员主动参与到技术创新的工作中。除此之外,电网企业应重视创新成果的实用价值,根据电网建设、运营等具体工作,创新相应的技术,并合理解决当下技术难题,为电网产业开拓了新领域,从而形成新产业,不仅提升了电网行业影响范围,还为电网行业的发展奠定了良好的基础。因此,企业应根据此类技术的影响力,给予相应的奖励^[9]。

5 结束语

总而言之,人才对电网企业的重要意义不言而喻,要想挽留人才,应根据以上途径,完善电网企业的激励机制,不仅仅要优化薪资体系,还要为员工制定相应的发展计划,同时,合理运用精神激励的作用价值,并对技术创新人员实施精准激励。除此之外,电网企业还应重视激励机制的作用价值,并根据时代的发展,不断优化激励机制,为企业培养以及挽留更多的高水平、高素质专业型人才,不仅为电网企业的经济效益奠定良好的基础,还为电网企业的日后发展创造了更为广阔的发展空间。

参考文献

- [1]赵瑞娥,王智.电力设计企业创新人才激励机制探讨[J].山东工业技术,2019,000(004):239-239.
- [2]李卫和,陈中恺,石峰.电力企业创新人才激励机制探讨[J].电子乐园,2019(4):0355-0355.
- [3]李卫和,陈中恺,石峰.电力企业创新人才激励机制探讨[J].轻松学电脑,2019,000(004):1-1.
- [4]许博.激励机制在电力企业人力资源管理中的重要作用[J].技术与市场,2020,27(09):169-170.
- [5]石惠敏.激励机制在电力企业人力资源管理中的重要作用[J].现代经济信息,2019,000(006):120.
- [6]陈银霞.浅谈电力企业员工激励机制的应用[J].经济与社会发展研究,2019(2):0107-0107.

作者简介:吴超(1982,3-),男,汉族,江苏镇江人,高级经济师,研究生学历,硕士专业学位,研究方向:人才开发、干部管理;曹远见(1993,3-),男,汉族,河南沈丘人,工程师,大学学历,学士学位,研究方向:干部管理、专家人才;谭翔(1988,9-),男,汉族,江苏丹阳人,高级经济师,研究生学历,硕士学位,主要研究方向:薪酬绩效管理;肖文和(1990,11-),男,汉族,江西抚州人,工程师,大学学历,硕士专业学位,研究方向:员工管理;郑晖(1985,9-),女,汉族,湖北大悟人,高级工程师,研究生学历,硕士学位,研究方向:人才开发。