

基于国企改革的人力资源管理激励机制优化分析

自 强

(滕州市国资国企改革发展服务中心, 山东 滕州 277599)

摘 要: 国有企业是我国经济发展的命脉,近些年来,为了更好地符合时代发展的需要,以期在激烈的市场竞争中站稳脚跟,各级国有企业认真落实习近平总书记关于国有企业改革发展的重要论述,不断推进国企改革走深走实。国有企业改革的本质是要从生产运营活动以及人力资源管理等多个方面向现代化企业管理模式看齐,不断提升自身在市场中的竞争能力。在改革推进的过程中,部分国有企业的管理层发现,企业内部的员工往往缺乏工作的积极性,但又没有一个良好的激励机制。基于此,本文对基于国企改革背景下优化企业人力资源管理激励机制的方法进行了研究。

关键词: 国企改革;人力资源管理;激励机制

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.31.078

引言:企业中的激励机制对于企业的发展有着巨大的作用,企业内部员工工作的积极性、效率等,在一定程度上都是由激励机制决定的。员工的工作热情是否强烈,会影响到企业的效益。随着国有企业改革的不断深化,国有企业应当不断的优化自身的人力资源管理激励机制,实现激励机制的科学化与规范化,推动企业整体效益的提升,这也是国有企业改革发展的目标之一。

1 激励机制概述

企业在开展人力资源管理工作时,推行的激励政策对企业内部员工的工作态度和热情会产生很大影响。企业的激励机制是指,在企业发展的过程中,与企业的实际发展状况结合,并通过一系列科学的手段,为企业的员工制定差异化的激励政策,以此来激发员工的工作动力和工作热情等,促使他们更加积极主动地投身到工作中去,完成企业的目标。除此之外,在人力资源管理工作中,激励机制占据着重要的地位,每一个国有企业在运行的过程中,都要注重提升对于激励机制的重视程度,与此同时,在发展的过程中,企业还要随着市场环境不断变化,探索出更加科学的激励机制,切实提升企业的效益^①。

2 国企改革背景下人力资源管理激励机制存在的问题

现阶段,随着市场经济环境的不断变化,企业原有的激励机制已经无法满足企业员工的实际需求,因此员工参与到工作中的积极性普遍不高,进而在一定程度上阻碍了企业的发展。针对存在的问题进行分析,才可以探寻出更加适合企业应用的激励机制,现行的国有企业中的人力资源管理激励机制主要存在以下几方面的问题。

2.1 对激励方式的认知不够全面

在市场经济不断变化以及国有企业不断推进改革步伐的浪潮中,存在着部分企业管理者希望通过捷径对自身企业现有的经营状况进行优化,推动企业走上正轨。同时,一些管理者并未对“激励”这一概念形成正确理解,错误地将其视为“打鸡血”“喊口号”。在此背景下,有的管理者便会盲目地追赶社会潮流、照搬企业经验,将“成功学”“狼性文化”等与企业实际经营状态、发展需求不相符的内容应用到企业管理的过程中。这样一来,不但很难达到良好的职工人才激励效果,还很有可能适得其反,降低职工群体对企业管理模式、文化氛围的认同感和归属感。

现阶段,还有许多企业的管理者已经深刻地认识到,现代化的企业管理模式中的重点是人力资源管理,只有充分吸纳高素质人才,充分调动人才的工作热情,企业的生产经营活动才有持续进行下去的动力。但在实际的制度建设与人资管理中,部分管理者往往会受到片面认知的影响,倾向于采取正向的、积极的激励手段,而

疏于对逆向化、约束性激励方法的研究和运用。久而久之,国有企业内部便会出现一定量的惰性员工,其对奖励、荣誉或个人成长并没有强烈的追求动机,同时其相对负面的工作行为、工作态度也得不到有力的约束或惩戒,进而对企业整体的人资管理质量和经营发展水平产生消极影响。

2.2 管理队伍过于薄弱

由于传统管理观念在部分国有企业管理者的心中根深蒂固,一方面,这会造成其对人力资源管理的重要性缺乏理解,另一方面,还会将人力资源管理纳入到分层的概念之中。对于国有企业的人事管理团队而言,这是导致他们缺乏工作动力的重要因素。第一,部分国有企业的人力资源管理制度沿用的是以往较为陈旧的模式,对于人力资源管理的重点并不明确,也不具备专业的商业技能和理论知识。在实际开展工作的过程中,只是单纯地将上级的任务进行分阶段的完成,这对于创新人力资源管理的发展模式形成了阻碍;第二,有些国有企业并没有针对人事部门设立直接的管理层,很多时候,一旦出现人手短缺的情况,从事人事工作的员工就要同时担任多个职位,或者是许多人事员工是由其他职位的员工兼任的,这种情况会导致管理层与员工之间的沟通不够充分,企业经营的质量和效率就会随之降低;第三,企业的管理者对于人力资源管理工作的重视程度不够,只是将其视作一种招聘和工作的机制,在各项管理工作的开展过程中,这种不正确的思想产生了深远的影响^②。

3 国企改革背景下优化人力资源管理激励机制的策略

3.1 加强企业对激励机制的重视程度

为了不断优化企业自身的人力资源管理激励机制,首先要做的就是提升企业对于激励机制的重视程度。

第一,国有企业的管理者以及人力资源部门的工作人员要加强自身对于优化激励机制的重要性的认知程度,要将激励工作真正看做提升工作效率的有力举措,进而增强企业在市场中的竞争力。与此同时,在提升自身对于激励工作的重视程度之后,要对企业内部的其他员工传达这种正确的理念,促使整个企业的每一位员工都可以具备科学的激励机制理念,在后续的工作中,有了这种理念的支持,工作的积极性就会自然而然地提升。

第二,在对国有企业的管理层及从事人事工作的员工进行教学培训以及理论知识指导的过程中,要遵循其本身的主动性,以便更好地充实相关人员的知识,潜移默化地使其认识到激励机制在企业中的重要性,进而带动整个企业对于激励工作的重视程度。

第三,在国有企业内部,无论是管理者还是职工群体,都应对激励机制形成正确的认知理解,明确激励的双向性,即积极的鼓励、奖

励与负面的约束、惩罚相结合。只有这样,才能营造出良好的人资管理与企业工作氛围,从而激发所有员工规范自身行为、发挥自我价值、实现自主发展的动机和热情,并将员工成长与企业建设联系起来,为国有企业注入源源不断的发展动能。

3.2 薪酬管理和绩效管理相结合

第一,要建立健全一个相对完善的薪酬管理机制,在人力资源管理工作的开展过程中,企业要注重与发展的现状实现高度融合,与此同时,还要依据自身领域后续的管理趋势,进行管理体系的制定,保证管理体系具有针对性,可以切实增强薪酬机制的可行性。另外,还要在发展的过程中,不断的推动薪酬管理机制的创新与改革。比如,可以扩大绩效薪酬在薪酬机制中的份额,还可以对企业内部的关键岗位、核心人才、高层次人才探索实行灵活多样的薪酬分配方式,最大限度地发挥薪酬机制对于员工的激励作用。

第二,薪酬机制的制定要与经济社会发展的趋势相符。在发展的每一个阶段,企业对于薪酬管理模式发挥的作用也是有不同的要求的,每一个员工对于薪酬的需求也是不同的,因此,企业在开展人力资源管理工作时,应统筹考虑所处行业、发展阶段等,实行市场对标,制定出一套切实可行的薪酬机制,从而为激励机制实现预先规划的效果提供保障。

总而言之,一套完善的薪酬机制能够真正地实现激励的作用,将人力资源管理激励机制的效果凸显出来。

3.3 适时调整具体激励措施

在企业各项管理工作中,人力资源管理是其中的一个重要组成部分,它是为企业顺利开展各项生产经营活动所服务的,基于此,在当今市场竞争激烈的局面之下,国有企业的人力资源管理工作一定具备随着企业发展需求不断变化而改进的能力。就人力资源管理激励机制的角度而言,国有企业改革激励机制的工作并不是一蹴而就的,而是需要在企业发展的过程中不断对其进行优化。针对当前企业员工工作动力不足以及人才不断流失的现状,企业要进行全面的分析,找到当前激励机制中存在的问题,做出及时的调整。如此一来,可以有效解决国有企业现存的问题,在不同的阶段,激励机制就可以很好地适应企业的发展,从而最大限度地发挥出它本身的作用。

3.4 坚持以人为本核心原则

人力资源管理以及激励机制都是以企业的员工作为开展工作的主要对象,所以在企业不断优化人力资源管理激励机制的过程中,要始终坚持以人为本的原则,在优化激励机制时,要真正做到从员工的角度出发,实现人岗相适、人事相宜。第一,对于企业而言,员工是其最大的财富,是企业得以顺利开展各项生产活动的关键要素,因此,企业应当深刻地意识到优化激励机制的重要性,增强对于激励员工的重视程度,加大对员工的奖励力度,满足员工的各项需求;第二,需要对员工的综合素质、能力特征以及潜力等进行分析,在这个过程中,可以借助一些先进的技术手段,例如云计算以及大数据等。对员工的整体素质有了清晰的认知之后,就可以将其安置在最适合的岗位中,可以促使员工充分地发挥自身的潜力和价值,在工作过程中也可以对自身的能力有一个更好的提升。这种激励方式相较于单纯地物质奖励而言,可以发挥出更大的激励作用。

3.5 增强激励机制的针对性

优化人力资源管理激励机制的目标是为了满足每一位员工的个性化需求,真正提升员工的工作积极性,使员工感受到在其中被尊重,如果企业的激励机制无法与员工的需求相匹配,那么自然就

无法达到预期的激励作用。基于此,优化激励机制的进程中,要注重提升对员工需求的重视程度,以满足员工需求作为优化工作的指导思想,充分理解每一位员工的个性化需求,这样一来,员工的实际需求就可以与企业设立的激励机制高度契合,激励机制产生的激励作用自然也就更大。除此之外,企业的管理者以及人力资源部门的工作人员要与普通员工之间进行充分的交流,真正的了解到每一位员工的个人意愿,制定出一些有针对性的激励标准,增强员工对企业的归属感,更好地推动企业的发展。

3.6 重视人力资源管理队伍建设

企业的人力资源管理工作拥有较强的专业性,在现阶段普遍缺乏人才的情况下,为了建设好一支高素质的人力资源管理队伍,一方面,国有企业要通过多种渠道吸纳高素质的人力资源管理人才,另一方面,还要对企业现有的管理人员以及人事行政部门的员工进行培训,例如可以聘请一些专业的培训机构或大型企业的高端人才开展讲座活动等,为企业培养出更多的高素质人力资源管理人才,进而成功建设起一支高水平的人力资源管理队伍,为优化人力资源管理激励机制创造良好的条件。

结束语

综上所述,现阶段,部分国有企业内部员工的积极性和动力明显不足,这会影响企业的持续发展能力。因此,在当前深入推进国企改革三年行动的格局下,国有企业应当结合自身实际不断深化三项制度改革,持续优化人力资源管理激励机制,逐步向现代化企业管理模式靠拢。在优化的过程中,要理论结合实践,针对员工的个性化需求实行差别化的激励机制,切实提升员工的工作热情,为企业实现高质量发展创造良好的先决条件。

参考文献

- [1]龙静.国企改革背景下的人力资源激励机制改进方法浅谈[J].经济管理文摘,2021(03):107-108.
- [2]马志红.国企改革背景下的人力资源激励机制改进方法[J].中国中小企业,2020(11):199-200.

作者简介:白强(1982.10—);性别:男,民族:汉,籍贯:山东省滕州,学历:本科;现有职称:中级经济师;研究方向:人力资源管理。