

国有企业人力资源管理中的激励机制研究

郭俊伟

北京中电科电子装备有限公司

DOI:10.12238/ej.v4i3.697

[摘要] 发展是第一要务,人才是第一资源,创新是第一动力!人才资源是现代国有企业发展的首要资源,只有在人力资源管理中建立一套科学、完善、高效的人才激励机制,才能最大限度的发挥人才资源的优势,推动企业实现高质量发展。

[关键词] 国有企业; 人力资源; 激励机制; 创新

中图分类号: F17 **文献标识码:** A

Research on Incentive Mechanism in Human Resource Management of State-owned Enterprises

Junwei Guo

Beijing Zhongdianke Electronic Equipment Co., Ltd

[Abstract] Development is the number one priority, talent is the number one resource, and innovation is the number one driving force! Human resource is the primary resource for the development of modern state-owned enterprises. Only by establishing a scientific, complete and efficient human resource incentive mechanism in human resource management can we maximize the advantages of human resources and promote high-quality development of enterprises.

[Key words] state-owned enterprises; human resources; incentive mechanism; innovation

引言

知识就是力量,人才就是未来!无论是国家层面,还是具体到每一个用人单位层面,只有尊重知识,尊重人才,高度重视人才建设工作,才能在历史的演变与发展中,赢得发展机遇,取得辉煌成绩。在治国理政的探索与实践,就如何识才、爱才、育才、用才以及人才体制机制改革等工作做出一系列重要论述,强调创新的事业呼唤创新的人才,要实现中华民族伟大复兴,只有聚集起千千万万优秀的人才去接续奋斗,方能实现最终目标。具体到企业来说,人才资源是现代企业发展的首要资源,特别是随着市场竞争的不断加大,市场化人才建设工作面临着很多新挑战和新问题,国有企事业单位和科研院所的人力资源对于企业的发展尤为重要,必须采取更多切实有效的措施,提升人才队伍建设工作能力和人力资源综合管理水平。本文仅对人力资源管理工作中如何研究制定积极有效的激励机

制和措施进行研究,旨在进一步增强员工的工作积极性、稳定性和成就感、归属感,努力提高他们的工作效率,提高企业的经营管理水平。^[1]

1 建立健全激励机制的必要性和重要性

简单的说,激励就是激发人内在的行为动机并使之朝着既定的目标前进的过程。激励机制建设是人力资源管理的核心要务之一,一般意义上的人力资源管理包括招人、育人、用人、留人等几个方面的内容,但激励是要贯穿人力资源管理的整个过程。简单的说,招聘员工时大家肯定会考虑的一个重要因素是该企业的薪酬待遇如何,而注重对员工的培养和培训本身就是激励的一种手段,用人、留人更是离不开激励措施的。因此,国有企业要把激励制度的建立健全放在人力资源管理的核心地位。

1.1首先,激励机制可以最直接地提高企业员工的工作积极性和工作效率,

用人单位在员工招聘入职后,做得第一件事就是新员工培训,而培训的主要目的之一便是将单位正在运行的规章制度以及相应的奖惩制度告知员工,让每一位新员工可以尽快知道哪些行为是能做的,哪些是禁止做的,哪些工作是提升自己能力的,哪些是能让自己获得奖励的,从而明确自己的工作重点和努力方向,在本职岗位上快速地成长成才。在这个过程中,用人单位与员工的联系是最为紧密的,使员工更清楚哪些行为会产生相应的影响,并保持积极状态,获得更多成就感和荣誉感,工作也更有激情和动力,工作效率和工作能力也得到显著提高。^[2]

1.2通过建立健全员工激励机制,对表现良好和优秀的员工进行相应奖励,更能让员工感觉到单位和部门领导对其工作业绩和能力的肯定,增强员工的工作质量和效率,进一步提高企业的工作效率和业绩,达到企业招人、用人的最终目的。进一步来说,面对人才培养后

的流失风险,科学有效的激励机制对于留住人才,继续在企业发挥作用也有着积极影响。总之激励机制对于员工的引入培养、能力提升、稳定使用都有相互关联、共同促进的作用,不仅会提高员工的能力,也会为企业带来更强的竞争力。

2 国有企业人力资源管理激励机制中存在的不足

2.1 缺乏一套科学高效的绩效考核体系。绩效考核是一项系统性、关联性很强的工作,往往与企业的经济运行有密不可分的关系。考核的结果关系着员工的切身利益,因此绩效考核在国有企业的激励制度中占有重要的地位。但是,目前大多数国有企业缺少高效科学的绩效考核体系:一是激励机制中的绩效考核没有确立清晰的考核标准,目前更多地还是依靠企业管理人员,按照传统的评判标准(出勤、工作效率、完成质量)以主观上的印象来为每一个员工进行评判考核(如:定量打分或岗位定级)并采取对应的激励措施,这对于正常发挥激励作用有较为明显的影响,但是效果不能达到最大化。二是绩效考核的目的过于简单,许多国有企业实行绩效考核仅仅是为了更好的进行薪酬管理,薪酬管理应该只是绩效考核的一个方面的目的,如果连续绩效考核的目的都不明确,那么绩效考核所起到的作用也就大打折扣。

2.2 激励模式单一,普遍缺少针对性和创新性。现在大多数用人单位对员工的激励方式还是坚持一个标准,如涨工资是最为明显的措施,也是效果最为直接的措施,但并没有针对激励对象做更多深入地研究和细化分类,根据不同的员工不同的岗位特点、工作性质、职业道路规划、岗位价值体现而进行不同的激励,这就导致激励方式和措施缺乏科学有效性和具体针对性,激励结果也不尽理想。从现在普遍的情况来分析,用人单位采取的主要激励方式有工资奖励、物质奖励、培训奖励、荣誉奖励以及职业晋升通道奖励,而每个员工自身的激励需求不同,能力水平也不一样,岗位贡献度也有差异,但由于企业的激励方式大都相同或标准一致,虽然在一定程度上、一定的时期内可以满足部分员工

的心理需求,但是对于更多的员工来说,并没有产生积极有效的激励作用,容易造成员工在岗位上工作积极性不高,没有获得预期的归属感和成就感,这对于留住和培养高素质人才,保证一个单位的人才队伍建设和长远发展都十分不利。同时,单一激励方式容易造成激励不足和激励过度的问题:激励不足会造成对员工工作业绩正面肯定不足的问题,使员工工作缺乏积极性,工作效率开始下降,而激励过度则容易造成员工过度的心理满足,在岗位上产生浮躁情绪,对待工作不如以前积极认真。^[3]

3 对于有效解决激励制度存在问题的探讨

3.1 树立人力资源意识,加强对激励机制的重视。“环境好,则人才聚、事业兴。环境不好,则人才散、事业衰”。要在企业内部积极营造爱才、惜才、护才、用才、留才的良好氛围,既要为人才发挥作用创造爱才、惜才得政策环境,识才、用才的工作环境,也要为人才提供聚才、留才的生活环境,还要为人才提供鼓励探索、宽容试错的政治环境,以此为千千万万的人才创造施展才能和抱负的空间和平台。我们要时刻秉持人才资源是第一资源的理念,必须首先加强单位管理人员在思想上和意识上对激励机制的重视,接受专业系统的学习,了解激励机制如何有效发挥作用,并研究建立一套科学有效激励的方式,真正从思想上重视激励机制对于培养人才、留住人才,发挥人才价值的重要性。

3.2 建立健全科学高效的绩效考核体系。用人单位要想将人才资源作用最大限度地发挥出来,必须建立一套科学的激励机制和体系。一是需要制定规范有效的激励机制,并配套相应的制度和流程,使激励机制成为一个完整的制度体系,并能够切实有效地发挥激励作用。而且应该完善薪酬发放制度、经营业绩考核制度、培训制度、人才岗位晋升制度。其中薪酬制度在长期的工作当中具有最明显的激励作用,所以必须保证最基本的激励能够积极有效地发挥作用,做到打消员工的工作积极性和工作动力。二是激励制度需要与员工的工作绩效联系在一起,实现多劳多得,按劳分配,奖优罚劣,做得越好受到奖

励应该较其他员工越多,这样对员工以后更高效地完成本职工作和胜任岗位需求有积极作用。三是广泛征求员工的意见与建议,确保制度能使员工真正地认可与遵守,做到奖励机制能落地、见实效。

3.3 对员工的激励方式要多样化、差异化,摒弃“一刀切”的做法。要对员工的不同需求进行充分的调查研究,并针对每一类岗位员工(技术人员、技能人员、管理人员)制定个性化的激励方案,掌握不同类别的员工的需求是什么分别进行激励,这样才能最大程度上调员工的积极性。如果对于重点引进的高端人才或技术专家,还要根据个人不同的家庭背景、经济状况、学历程度和履职经历、兴趣爱好等不同因素来具体分析。同时要改变传统单一的金钱或物质激励的方式,采取物质激励与精神激励相结合,培训奖励、荣誉奖励以及职业生涯发展奖励等多种激励方式有重点、有侧重的实施。这样不仅为员工带来物质上的奖励,而且对促进员工的发展、提高员工的素质起到了积极作用,一方面能鼓励表现突出的员工保持并提高工作能力与工作效率,另一方面也对工作能力较低的员工起到了激励和表率的作用,做到爱岗敬业、勤奋忠诚,在本岗位上做出积极贡献。

4 结语

随着社会主义市场经济的不断发展,人才资源在企业的发展中起着越来越重要的作用,而激励制度在人力资源管理中具有关键地位,所以国有企业作为掌握着国民经济命脉的支柱型企业,要想更好的发展下去,就必须重视人力资源管理激励制度的建设与执行。

[参考文献]

[1] 陈云玉.关于国有企业资源管理几个问题的探讨[J].商业经济,2010,(2):344.

[2] 李春梅.大数据时代企业人力资源管理创新思考[J].现代商业,2017,(36):68.

[3] 钟洁.浅议企业人力资源管理对其经济效益的影响[J].低碳世界,2017,(36):301-302.

作者简介:

郭俊伟(1987--),男,汉族,甘肃白银人,本科,工程师,从事人力资源管理与项目管理研究。