

国企人力资源管理激励机制的优化与创新对策

刘 砥

河南能源化工集团新疆投资控股有限公司，新疆 乌鲁木齐 842000

[摘要]在当前时代发展下，国企要想在激烈的市场竞争中取得发展，增强其竞争力，就需要重视人才队伍建设，充分利用人力资源管理优势。在人力资源管理中，激励机制至关重要，国有企业应认识其特性，充分利用其运作的优势，促进国企的长期发展。基于此，本篇文章分析了国企人力资源管理激励机制的意义，并对其优化与创新对策进行探讨。

[关键词] 国企；人力资源管理；激励机制；优化；创新

DOI: 10.33142/mem.v4i4.10611

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Optimization and Innovative Strategies for the Incentive Mechanism of Human Resource Management in State-owned Enterprises

LIU Di

Xinjiang Investment Holding Co., Ltd. of He'nan Energy and Chemical Group, Urumqi, Xinjiang, 842000, China

Abstract: In the current era of development, in order for state-owned enterprises to achieve development and enhance their competitiveness in fierce market competition, they need to attach importance to talent team construction and fully utilize the advantages of human resource management. In human resource management, incentive mechanisms are crucial, and state-owned enterprises should recognize their characteristics, fully utilize their operational advantages, and promote their long-term development. Based on this, this article analyzes the significance of incentive mechanisms for human resource management in state-owned enterprises, and explores their optimization and innovative strategies.

Keywords: state-owned enterprises; human resource management; incentive mechanism; optimization; innovation

引言

企业间的竞争实质上就是人才的竞争，而人才质量对国有企业的发展至关重要。要使员工在工作中全身心地投入，就需要建立科学的、能使员工更主动参与工作的激励机制。但是，在国企深化改革的背景下，以物质激励为主的传统激励机制已经不能满足国企当前的发展需求。国企需要相关激励方式进行创新与优化，从而激发员工的工作热情，使其更好地履行职责，为企业发展出谋划策，使国企实现长期、稳定的发展。

1 人力资源管理概述

无论何种企业，要增强自身人才储备，持续对员工进行激励，从而获得更高的工作绩效，都需要以人力资源管理为基础。该项管理工作主要是针对人员的管理，其可以为企业发展提供组织保证和人才支持。当前，人力资源管理所牵涉的工作范围日益扩大，如招聘、培训以及人才规划等等。所有工作功能一起组成了人力资源管理的工作系统，使各项工作功能得以高效完成，以适应企业不断发展的要求。

2 激励机制概述

在企业内部，激励机制是人力资源管理的关键环节。重点研究怎样才能将员工的工作积极性和主动性进行最大限度的激发并调动起来，从而推动个人能力与潜力的发挥，在实现个人发展的过程中，还可以为企业带来收益。激励机制是将员工的内在需求作为主要内容，研究激励因

素。在人力资源管理中，激励机制可以对员工和企业的生存与发展产生积极作用。其作用的特点是助长性和致弱性，由此也可以看出，激励机制的作用具有双重性。

3 激励理论

人的需要是多种多样的，而且还具有不同的层次和种类。只有根据实际情况和需要，采取相应的激励措施，才能发挥出最大的激励作用。在内容型激励理论中，主要是通过员工职业生涯规划的调查，基于未来赔偿，制定员工的薪酬制度。以隐性激励和补偿合约显性激励同时存在的形式，反映内容型激励。而就行为改造型激励理论而言，在员工激励中，侧重于以激发其积极性为主，将员工的心理活动与行为联系起来，展开一系列的研究。该理论的研究核心是如何使员工的正向行为得到强化，并如何使员工的消极行为得到改进，从而促进企业的长远稳定发展。在此，斯金纳强化理论指出，人们会被外界条件所影响，从而作出相应的行为。如果员工因为某个行为而得到一定奖励，那么该行为就会表现出正向强化。在获得奖励后，以后发生同样行为的概率就会增加，若该行为没有得到认可，那么在未来该行为为表现出现的可能性就会大大降低。

4 国企人力资源管理激励机制的意义

激励机制是指通过适当的方式，来调动员工的工作积极性，并引导员工充分利用自身潜力，为企业带来更多的经济效益。有效地实施激励机制，可以促进企业对人才的

培养,推动企业战略目标的达成。一般来说,企业的激励工作具备规范性、针对性以及固定性。以下几点为国企人力资源管理激励机制的应用意义。

4.1 推动国企战略目标实现

该项工作的成功进行,对促进企业变革,提高企业经济效益,满足员工心理需要都有很大帮助。通过科学、合理的方法,健全激励机制,制定有针对性的奖罚措施,可以在企业内部形成良好的竞争环境,从而增加企业的经济效益,促进员工整体素质的提高。由此,为国有企业的可持续发展提供人才支持,达到企业的战略目标,为企业创造更多的经济效益。

4.2 吸引优秀人才

人才是保证企业平稳发展的关键因素。企业应拥有足够的人才储备,充分利用人力资源,从而达到可持续发展的目的,激发员工的工作积极性,使员工全力以赴地工作。目前,我国国有企业普遍采取的是通过公开招工的形式,让相关人才获得公平竞争的机会,从而吸纳更多的人才加入企业。而科学、高效的激励机制,可以在某种程度上促进企业的变革,为企业发展与创新开辟新的途径^[1]。

4.3 激发员工工作潜力

在建立和实施激励机制之前,企业需要充分了解内部人员的各种心理需求,从而保证人力资源管理工作的有效开展。相关管理者要了解员工的心理状况、性格特征,并据此制定有针对性的激励措施,使员工充分发挥出自身潜能。目前,在市场竞争日趋加剧的情况下,国有企业要在市场上占有一席之地,形成核心竞争力,就必须提高员工的工作积极性,并构建健全的人才团队。与此同时,要推动企业发展和人员成长相互配合,构建起稳固的组织架构,健全的激励机制,从而提高员工的工作积极性,增强其归属感,提升国企的社会效益和经济效益。

4.4 完善人力资源配置

在国企中,人力资源配置与其工作组织和成效有关。国企具有规模大,组织活动范围广泛等特点,在社会和经济发展中具有重要影响。鉴于国企对国家经济建设和发展起着举足轻重的作用,因此,要引导国企在发展和经营中,合理配置人才。而采用激励机制作为人力资源配置的方法,并以自身需要为基础,从科学的角度展开分析,对人力资源进行合理配置,能够达到人尽其才、物尽其用的目的。同时,在激励机制的作用下,也能够使员工潜力得以释放,使其在适合的岗位上工作。

5 国企人力资源管理激励机制的优化策略

5.1 完善人力资源管理制度

在国有企业中,要对人力资源管理激励机制进行优化,应先建立健全的管理制度,为激励机制提供实施依据,从而进一步健全激励机制的有关内容,规范国有企业的人力资源管理。在建立和完善制度中,要坚持三公原则,即

公平、公正、公开,并与国有企业的现实情况相联系,对员工的真实需要进行深入了解。并加强对激励机制的科学设置,保证其有效发挥作用。此外,还需要对激励机制运作的有关信息进行及时的了解,并以企业发展的现实状况为基础,对其进行适时调整,从而保证该机制的成功实施。此外,为进一步健全人力资源管理制度,企业还需要具备良好的工作环境,这就要求国有企业更加注重企业文化的构建,借助企业文化来提高企业的软实力,并对员工实施引导,使其建立起正确的价值观念,能够将自身和企业发展方向统一起来,并把文化构建作为先导,来提高企业员工的整体素质,凸显人力资源管理制度的综合性^[2]。

5.2 凸显人本管理理念

在优化激励机制过程中,最重要的是要符合员工的真实需要,若在优化过程中不能根据员工需要,以人本管理的理念来进行,那么,就很难完成对该机制的有效优化。从其基本理念上讲,其主要是以对人的激励为主要内容,以达到企业经营目标为辅助内容。因此,站在员工的立场上,理解其真实需要,可以对激励机制在有效性激励上的不足进行改进。这样才能建立起以满足员工需要为核心的激励机制。国有企业员工的需要无非是两个方面的,即物质与精神。在物质方面,员工的需要是以工资为基础。而在精神方面,其要求是对实现个人价值的肯定。国有企业在进行激励机制的优化时,既要使该项机制更为健全,又要处理好员工的物质利益需求与精神需求之间的关系。在保证以物质利益为基础,对员工工作热情进行正向激发的同时,也要满足其对自身价值体现等在精神激励方面的需要。从而使其持续发展和提高,为企业的长期发展奠定坚实的人才基础。

5.3 应用多元化激励方式

在对该项机制进行优化时,要注意运用多种形式的激励手段,使其能够将长期和短期的激励有机地结合起来,从而提升其在企业人力资源管理中的应用效果。从国企实际情况看,在实施激励机制时,可以从其他企业借鉴成功经验,合理运用股票期权制。当前,在我国大部分国企中,对员工实行的激励方式是年薪制,此种激励方式属于短期性激励,很难产生长期性激励的效果,这就要求国企其他企业改革所运用的激励方式,利用股权激励将长期和短期激励相结合,从而形成多元化的激励方式。另外,还可以将统一激励和差别激励相结合。一般来讲,国有企业的发展分为前期、中期及后期等阶段,每个阶段都要采用不同的激励方式,从而达到有效激励目的。所以,在对该机制优化时,要以统一性原则为主要内容,并结合统一激励方式的应用,以国企不同发展阶段为背景来进行差异化激励,从而实现多元化激励方式的有效构建。在激励时,选择何种激励方式,需要根据国有企业人员架构,来做出合理判断。要充分结合企业在不同发展时期的特征,根据现实差异,采用各种类型的激励方式,以保证人力资源管理激励

机制的高效运转^[3]。

6 国企人力资源管理激励机制的创新措施

在人力资源管理激励机制的创新中,企业要综合考量该项工作实施中的各项因素。既要关注员工在物质方面的需要,又要调动员工的工作积极性;同时,也要满足员工对自身价值实现的精神层面的需要,激励其在工作岗位上持续进步与成长,从而使企业的可持续发展得到人力资源保证。在国企改革和创新过程中,实行民主化是至关重要的。在激励机制的创新中,还需要贯彻民主的理念,坚持公平与诚信,从而激发员工的工作积极性。以下几点为人力资源管理激励机制创新的有效措施。

6.1 公平激励

在实施公平激励时,人力资源管理要遵循公平、公正的原则,从而确保该项工作实施具备公平性,使激励机制起到最大的作用。为此,需要在国有企业中引入公正激励理念。在具体工作实施中,要防止有区别对待的现象。对各岗位和部门的工作要一视同仁,避免对下属有不公之心。为确保公平激励机制能够有效发挥作用,需要在确保机会公平的同时,重视结果公平。就机会公平而言,在各种竞选和提拔过程中,要尽量放宽进入门槛,让员工有更多的机会参加,使其感受到机会的公平性。在结果公平的层面上,因为事关整个国有企业的员工,特别是在薪酬分配上,需要在内部和外部,在纵向和横向两个层面上确保公平。同时,要营造公平的企业工作氛围,以及构建良好的竞争环境,从而增强企业的内在凝聚力^[4]。

6.2 目标激励

目标激励是把员工需要转化为推动其发展的内在动机。设定清晰的发展目标,推动员工在工作中向既定的目标发展。也可以将最后的成果与既定的目标相比较,找出自身不足之处,进而对自身行为进行优化和调整。实行科学、健全的绩效考核机制,是实现目标创新的重要途径。在国有企业中,通过绩效考核,可以充分挖掘员工的潜能,从而推动国有企业的可持续发展。为确保绩效考核机制的实施具有规范化和民主化的特点,需要有国企内部人员进行监督。并针对员工的特点,适时调整和完善该项机制,与此同时,绩效考核机制执行的效率,考核标准的制定是否合理尤为重要。只有制定科学的考核标准,才能有效降低员工的抵触心态,从而不会对其工作积极性造成不利影响。所以,在制定考核标准时,需要让更多的员工参与进来,借鉴员工的意见,对工作目标和方向进行明确,从而

对员工产生有效激励。

6.3 成就激励

成就激励的重点在于调动员工在各个发展时期对成功的期望。还可以对企业的发展战略起到一定促进作用。该项激励工作的成功开展,是为了给企业员工提供多元化的发展通道,为其个人价值的实现搭建良好的发展平台。在实施该项激励方式上,管理者要有健全的职业提升制度,明确每个岗位的工作责任。通过此种方式,可以清楚地了解相关岗位所要求的职业能力和职责范围。目前,国企内部部分岗位仍存在职责分工不清的情况,从而影响了工作的开展和责任的划分。为此,企业要对内部岗位进行科学化编排,按照企业中的员工构成,对岗位进行合理划分。此外,还要构建自我评价体系,使企业员工能够通过评价来明确自身存在的问题。此种方法与绩效考核机制相比,可以让员工更好地了解自身优点和缺点,进而确定自身发展方向,避免在发展中产生盲目性^[5]。

7 结束语

综上所述,在国企人力资源管理中,通过科学合理的激励机制,能够充分挖掘员工潜力,增强企业的市场竞争力,能够推动发展战略目标和经营业绩目标的同步实现。为此,国企应充分重视激励机制的建立和运用,明确其重要性,充实激励手段,并做好相关管理工作。同时,企业也要重视对激励机制的优化和创新,从而提高人力资源管理效果,确保国企的可持续发展。

【参考文献】

- [1]蔡文琴. 新经济时代国企人力资源管理的创新路径探讨[J]. 中国集体经济, 2023(25): 103-106.
- [2]管寅杰. 基于供给侧改革的视角探索国企人力资源管理[J]. 经济师, 2023(8): 270-271.
- [3]汪军彦. 基于大数据视角的国企人力资源管理路径研究[J]. 企业改革与管理, 2023(14): 89-90.
- [4]陈娜. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J]. 今日财富, 2023(13): 125-127.
- [5]林笑, 周强, 张惠黎. 基于职业生涯管理的国企人力资源管理策略研究[J]. 中国管理信息化, 2023, 26(12): 142-144.

作者简介: 刘砥(1981.8—), 男, 毕业于奥克兰理工大学企业管理专业, 本科学历, 河南能源新疆公司机关党委副书记/人力资源部副总经理(主持工作), 高级人力资源管理师。