

国企人力资源管理激励机制的优化及创新对策

马娇 张乐嘉

中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司, 四川 成都 611130

[摘要] 国有企业是促进我国经济发展的主要动力, 但目前国有企业在进行人力资源管理的过程中出现了一些问题, 尤其是实施激励机制的过程中, 由于激励机制缺乏科学性和高效性, 所以企业的效益和竞争力并不高。近年来, 许多国企开始进行改革创新, 在这一基础上, 优化创新激励机制成为最重要的内容, 因此, 就需要企业采取具有针对性和有效性的激励措施, 来提升企业效益及市场竞争力。为此, 本篇文章对激励机制的相关概述进行了阐述, 同时分析了国企人力资源激励机制中存在的问题, 并提出了有效的优化创新策略, 以期对相关人士提供有价值的参考。

[关键词] 国企; 人力资源管理; 激励机制; 优化及创新

DOI: 10.33142/mem.v5i2.11766

中图分类号: F276.1

文献标识码: A

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

MA Jiao, ZHANG Lejia

PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 611130, China

Abstract: State-owned enterprises are the main driving force for promoting Chinese economic development, but currently there are some problems in the process of human resource management in state-owned enterprises, especially in the implementation of incentive mechanisms. Due to the lack of scientific and efficient incentive mechanisms, the efficiency and competitiveness of enterprises are not high. In recent years, many state-owned enterprises have begun to reform and innovate. Based on this, optimizing innovation incentive mechanisms has become the most important content. Therefore, it is necessary for enterprises to adopt targeted and effective incentive measures to enhance their efficiency and market competitiveness. Therefore, this article elaborates on the relevant overview of incentive mechanisms, analyzes the problems existing in the human resources incentive mechanisms of state-owned enterprises, and proposes effective optimization and innovation strategies, in order to provide valuable references for relevant personnel.

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

引言

在当今全球经济竞争激烈的环境下, 国有企业(国企)作为国家经济的重要支柱, 承担着维护国家经济稳定和促进发展的重要责任。然而, 随着市场环境的不断变化和企业内外部挑战的不断涌现, 传统的人力资源管理激励机制面临着许多挑战和困境。为了适应新时代的要求, 国企迫切需要优化和创新其人力资源管理激励机制, 以提高员工积极性、促进团队合作、激发创新活力, 从而提升企业的核心竞争力和持续发展能力。本文将深入研究国企人力资源管理激励机制的优化及创新对策。首先, 将对当前国企人力资源管理激励机制的现状进行分析, 揭示存在的问题和挑战。随后, 将提出一系列针对这些问题和挑战的优化措施, 包括推动理念创新、改革用人机制、建立培训制度等方面的策略。在此基础上, 还将探讨创新对策, 涉及到公平激励、成就激励、目标激励等新型激励方式的应用和实施。通过对这些优化及创新对策的深入研究和分析, 本文旨在为国企制定和实施更加有效的人力资源管理激励机制提供理论指导和实践参考, 推动国企的持续发展和壮大。

1 国企人力资源管理激励机制的重要性

国企人力资源管理激励机制的重要性在于其直接影响着企业的竞争力、创新能力和长期发展。首先, 激励机制能够有效地吸引和留住优秀人才。在激烈的人才市场竞争中, 优秀的人才往往是企业成功的关键。通过提供有竞争力的薪酬、福利和职业发展机会, 国企可以吸引并留住高素质的员工, 构建人才优势。其次, 激励机制能够激发员工的工作热情和创造力。当员工感受到自己的努力和贡献得到了公平的认可和回报时, 他们将更有动力地投入到工作中, 积极创新, 为企业带来更多的价值。第三, 良好的激励机制有助于建立积极的工作氛围和团队精神。通过公平、公正的激励机制, 能够增强员工的归属感和认同感, 促进员工之间的合作与协作, 形成团结奋进、共同发展的企业文化。最后, 激励机制还可以降低员工流失率, 减少人力资源成本。在一个稳定、持续发展的团队中, 员工的培训和积累的经验将会更有价值, 企业也将更容易实现战略目标并持续成长。因此, 国企应当认识到人力资源管理激励机制的重要性, 并采取有效措施进行优化和改进, 以推动企业的可持续发展。

2 国企人力资源管理激励机制的现状

2.1 缺乏先进理念

目前,国企人力资源管理激励机制存在着缺乏先进理念的问题。在快速发展的商业环境下,许多国企仍然采用传统的人力资源管理观念和方法,未能跟上时代的步伐。这些传统观念可能囿于保守、惯性思维,无法充分适应当今竞争激烈、多元化的人才需求^[1]。例如,一些国企仍过于注重传统的物质奖励,而忽视了员工对于发展机会、工作环境和企业文化的需求。此外,部分国企可能缺乏对于员工多样化价值观和需求的认识,未能提供符合员工期望的激励方式。

2.2 用人机制落后

在一些国企中,用人机制可能过于僵化、官僚化,无法灵活应对市场的变化和企业的需求。传统的用人机制往往注重履历和资历,而忽视了员工的潜力和适应能力。这可能导致企业无法及时吸纳和培养具有创新意识和实践能力的人才,限制了企业的发展空间和竞争力。此外,落后的用人机制也可能导致人才流失问题,因为员工可能感受到自己的才能和贡献没有得到充分的认可和发挥空间而选择离职。

2.3 激励机制缺失

国企人力资源管理激励机制的现状之一是激励机制的缺失。在一些国企中,存在着缺乏有效激励措施的情况,员工的工作表现和贡献未能得到适当的认可和奖励。这可能导致员工的工作积极性和工作满意度下降,影响到企业的绩效和竞争力。缺乏激励机制也可能导致员工流失问题,因为员工可能会寻求能够更好激励和回报自己付出的企业。

2.4 人才培养薄弱

在国企人力资源管理激励机制的现状中,人才培养薄弱是一个普遍存在的问题。在一些国企中,由于缺乏有效的培训计划和资源投入,员工的专业技能和职业发展得不到充分的支持和提升。这可能导致员工的能力和素质无法与市场需求和企业发展的步伐保持同步,影响到企业的竞争力和创新能力。同时,人才培养薄弱也可能导致员工的工作满意度下降,增加员工流失率,从而带来人力资源成本的增加和企业绩效的下降。

3 国企人力资源管理激励机制的优化措施

3.1 推动理念创新,实现全面人才激励

国企人力资源管理激励机制的优化措施之一是推动理念创新,实现全面人才激励。这意味着要超越传统的物质奖励,将激励范围扩展到非物质层面,如提供职业发展机会、灵活的工作安排、良好的工作环境和企业文化等。首先,推动理念创新意味着国企需要从“一刀切”的奖励方式转变为更加个性化和差异化的激励措施,根据员工的特点、需求和贡献程度量身定制激励方案。其次,实现全面人才激励需要国企重视员工的职业发展和成长,提供广

阔的晋升通道和培训机会,使员工能够不断提升自己的技能和素质,实现个人与企业共同发展。同时,国企还应关注营造良好的工作氛围和企业文化,激发员工的工作热情和创造力,增强员工的归属感和凝聚力。通过推动理念创新,实现全面人才激励,国企可以更好地激发员工的工作动力,提高员工的工作效率和绩效,推动企业的持续发展。

3.2 改革用人机制,保证人才激励公平

国企人力资源管理激励机制的优化措施之一是改革用人机制,以保证人才激励的公平性。首先,改革用人机制需要国企建立起开放、公正、透明的用人标准和流程。这意味着不仅要重视员工的学历和资历,还要注重员工的能力、潜力和业绩,从而实现人才选拔的科学性和客观性。其次,改革用人机制需要国企采取多元化的招聘渠道和方式,吸纳更广泛的人才群体,包括校园招聘、社会招聘、人才引进等。这有助于打破用人壁垒,吸纳更多不同背景和经验丰富的人才,为企业的发展注入新的活力。同时,国企还应该建立起公平的晋升机制和评价体系,为员工提供公平、公正的晋升机会,激发员工的工作积极性和创造力^[2]。通过改革用人机制,保证人才激励的公平性,国企可以更好地吸引、留住和发展人才。

3.3 完善激励机制,实行科学激励形式

首先,国企需要审视现有的激励机制,对其进行全面的评估和分析,了解其优势和不足之处。其次,国企应当根据企业的战略目标和员工的需求,设计并制定符合实际情况的科学激励方案。这包括物质激励和非物质激励两个方面,如提供竞争力的薪酬福利、提供良好的工作环境、提供职业发展机会等。同时,国企还应当注重激励的公平性和透明度,确保每位员工都能够公平地享受到激励措施带来的好处,增强员工的归属感和认同感。另外,国企可以借鉴先进企业的经验和做法,引入一些创新的激励形式,如股权激励、员工持股计划等,以激发员工的工作热情和创造力,提高员工的工作积极性和绩效。通过完善激励机制,实行科学激励形式,国企可以更好地激发员工的工作动力和创造力,提高企业的竞争力和持续发展能力。

3.4 建立培训制度,重视员工专业培养

首先,国企应该认识到员工的专业技能和知识是企业发展的核心竞争力之一,因此需要建立起完善的培训制度,为员工提供持续学习和成长的机会。这包括制定培训计划、识别培训需求、选择培训方式和评估培训效果等方面。其次,国企应该根据员工的岗位要求和个人发展需求,制定针对性的培训课程和计划,涵盖专业知识、技能提升、职业发展等方面。通过定期的培训活动和项目,国企可以帮助员工不断提升自己的专业水平和竞争力,增强企业的创新能力和市场竞争力。同时,国企还应该重视员工的学习氛围和文化建设,鼓励员工积极参与培训活动,营造良好的学习氛围,激发员工的学习兴趣和动力。通过建立培训

制度,重视员工专业培养,国企可以不断提升员工的综合素质和能力水平,推动企业的持续发展和竞争优势。

4 国企人力资源管理激励机制的创新措施

4.1 公平激励

在国企人力资源管理激励机制的创新措施中,公平激励是至关重要的一环。公平激励意味着确保每位员工都有机会获得公正、公平的激励待遇,不受歧视或偏见的影响。首先,实现公平激励需要建立起公正透明的激励评价体系。这包括明确激励标准和评价指标,确保评价过程公开透明,减少主观性评价的干扰,确保员工的激励待遇与其工作表现和贡献成正比。其次,国企应该确保激励机制的平等性,不论员工的性别、种族、年龄或其他背景,都能够享受到相同的激励待遇。这需要国企加强对员工的平等权利和机会的保障,避免因个人因素而产生的不公平现象。同时,国企还应该建立起有效的申诉机制,为员工提供投诉和申诉的渠道,及时解决员工的不公平待遇问题,保护员工的合法权益^[3]。最后,国企应该重视员工的参与和反馈,听取员工的意见和建议,根据员工的需求和反馈不断改进和完善激励机制,确保激励措施的公平性和有效性。

4.2 成就激励

成就激励强调的是通过认可和奖励员工取得的实际成就来激发他们的工作动力和积极性。首先,成就激励需要国企建立起明确的目标和标准,让员工清晰地知道他们需要达到的目标是什么,以及如何去实现这些目标。这有助于员工明确自己的工作方向和努力的方向,提高工作的专注度和效率。其次,国企应该建立起公正公平的评价体系,对员工的工作成果进行客观评价,将成绩优异的员工与企业目标的实现联系起来,并通过各种形式的奖励和认可来激励他们,如奖金、晋升、荣誉证书等。这有助于激发员工的工作热情和创造力,提高员工的工作满意度和忠诚度。同时,国企还应该鼓励员工自主学习和自我提升,为员工提供学习和发展的机会,帮助他们不断提升自己的能力和素质,实现个人与企业共同发展。通过实行成就激励,国企可以激发员工的内在动力和自我实现欲望,提高员工的工作积极性和绩效水平。

4.3 目标激励

目标激励是国企人力资源管理激励机制的一项创新措施,旨在通过设定明确的目标和奖励机制,激发员工的工作动力和积极性。首先,目标激励需要国企制定具体、可衡量、可达成的工作目标,确保员工清晰了解他们需要达成的目标是什么,以及完成这些目标所需的行动计划。这有助于提高员工的工作方向性和效率,使其更加专注于实现目标的过程^[4]。其次,国企应该建立起与目标达成相关的奖励机制,确保员工的努力和成就得到公正的认可和

奖励。奖励可以以物质形式,如奖金、福利待遇等,也可以以非物质形式,如晋升机会、荣誉称号等。通过激励员工完成既定目标,国企可以激发员工的工作热情和责任心,增强员工的工作满意度和忠诚度。同时,目标激励也有助于提高团队合作和绩效,因为共同的目标将激发员工之间的合作和协作,促进团队的凝聚力和效率。最后,国企还应该建立起有效的目标追踪和评价机制,定期对员工的目标达成情况进行评估和反馈,及时调整激励措施,确保目标激励的有效实施。

5 结语

通过对国企人力资源管理激励机制的优化及创新对策的研究和讨论,我们深入探讨了当前国企面临的挑战以及可能的解决方案。国企作为国家经济的重要组成部分,其人力资源管理激励机制的优化和创新对于提高企业的竞争力、促进持续发展至关重要。在这个过程中,我们提出了一系列的优化措施,包括推动理念创新、改革用人机制、建立培训制度等方面的策略。同时,我们也探讨了创新对策,如公平激励、成就激励、目标激励等新型激励方式的应用和实施。这些措施和对策不仅有助于激发员工的工作热情和创造力,提高员工的工作满意度和忠诚度,还能够促进团队合作,推动企业的持续发展。然而,我们也要意识到,在实施这些措施和对策的过程中可能会面临一些挑战和困难。例如,推动理念创新可能需要克服传统观念的惯性和固化思维;改革用人机制可能需要面对部门利益和人员安置的问题;建立培训制度可能需要克服资源投入不足和管理方式不适应的障碍。因此,国企需要在优化和创新人力资源管理激励机制的过程中,审慎评估各种因素,制定科学合理的实施计划,注重实施的可行性和有效性,不断探索适合自身发展的路径。相信通过我们的努力,国企将能够建立起更加完善和有效的人力资源管理激励机制,为国家经济的繁荣和社会的稳定做出更大的贡献。

[参考文献]

- [1] 曾德胜. 国企人力资源管理激励机制的优化与创新对策[J]. 全国流通经济, 2023(16): 49-52.
 - [2] 黄沛琳. 国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析[J]. 中国市场, 2023(1): 79-81.
 - [3] 蒋燕秋. 国有企业人力资源管理激励机制的优化对策及其创新路径探析[J]. 中国产经, 2022(24): 38-40.
 - [4] 杨璐. 国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(4): 64-65.
- 作者简介: 马娇(1990.9—),女,重庆邮电大学,广播电视编导专业,当前就职中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司投资与资产运营分公司,人力资源管理,经济师职称。