

# 浅析国有企业人力资源激励机制

姚媛

(贵阳市投资控股集团建设管理有限公司 贵州 贵阳 550081)

**[摘要]**随着中国经济的快速发展,企业也在快速发展。随着对人才需求的增加,企业应思考如何加强对人才的引进和利用,以提高企业的业务水平,最终实现企业的发展目标。只有通过合理的人力资源激励管理,才能更好地发挥人才的作用,为企业的发展带来有效的支持。

**[关键词]**浅析;国有企业;人力资源;激励机制

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.272

## 一、人力资源与激励机制概述

人力资源管理是在一些基本人文思想的指导下逐步实现的,我们应该用一些合理的方法来驱动企业实现持续发展。而要不断满足企业未来的发展趋势,就得努力实现一些人力资源的开发。其中,公司应定期对员工进行选拔、考核和培训,使企业员工具备足够优秀的自我素质,实现良好的发展。激励机制不仅能让员工感受到企业对自己的重视,提高员工的工作积极性,还能让他们在工作中创造更多的效益,促进企业快速发展。

## 二、国有企业传统人力资源管理存在的普遍问题

### (一)激励机制不灵活

从社会发展的角度看,经济生活和政治生活在实际的发展过程中都需要保持一种科学的竞争状态,这样才能在一定程度上促进个人与整体协调发展。在传统国有企业的人事管理中,没有鲜明灵活的激励机制,导致员工积极性不足,国有企业员工普遍的现象是只根据自己的学历和工作年限来确定工资数额。很多员工的工作为企业做出了很大的贡献,但却因为其他原因没有得到相应的报酬。目前,中国大多数国有企业都进行了相关的人力资源改革,将原来人事部门转变为人力资源部门。但是,人们的意识形态并没有被完全消除,人力资源管理还会有一些传统思想痕迹。这些思想缺陷或多或少会影响人力资源管理的效率。

### (二)落后的人力资源管理观念

国有企业的弊端大多是在计划经济体制下形成的,并没有能够随着经济形态的变化而有效地改变,落后的人力资源管理观念在实际的发展过程中抑制了国有经济人力资源管理的实际发展。因此,在实际的发展过程中更新人力资源管理观念和机制十分重要,这样在一定的基础上才能使得企业的人力资源管理工作更加完善,进而在促进企业不断发展和进步。

### (三)工资分配制度不合理

工资分配制度不合理在一定的程度上可能会加重基层员工的不公平感,打击其工作积极性,产生对企业的不满,从而降低企业人力资源管理水平。最终形成一个恶性的循环,使得企业的发展得不到满足,最终制约企业的发展和进步。

### (四)缺乏制度保障

人力资源管理中涉及各个模块体系需要相互衔接、相互链接。在激励机制的建立和运行过程中,还需要配套制度的建设来保证激励行为的有序进行。对比现在,许多企业没有建立完善的制度来有效地管理和约束各种行为,导致激励效果不理想。与此同时,激励过程中的问题并没有真正满足员工的实际需求,导致机制建立过程中出现了更多的问题。

## 三、如何完善国有企业人力资源激励机制

### (一)完善人力资源管理体系

这里所说的人力资源管理体系具体指的是对员工的工作分配、技能培训、职业生涯规划等与员工密切相关的工作计划进行设计、规范和管理,以完善企业的组织结构,在实际的发展过程中使员工的工作积极性得到提升,提高企业效益,从而促进员工与企业的目标得以实现。要完善现有的人力资源规划体系,首先要完善企业的组织结构。以企业战略目标为核心,研究各部门职能,根据各部门的专业性质合理分配工作,定职定责定岗;第二,定期分析员工的工作特征和心理状态。员工进入企业后,状态和需求会不断发生改变,企业应该对相关的激励工作进行高度重视,使员工在实际的发展工作中有一定的发展计划,包括员工福利、工作热情、工作性质、薪酬福利等,这些方面在企业的发展中占有重要的地位和作用。企业需要结合自身条件和员工需求全面完善激励机制,同时在实施过程中结合个体差异进行调整。现代国有企业对于员工的物质激励要高度重视,提升员工的工作积极性和工作效率,从而促进企业的进步和发展。

从实际的发展情况来看,国有企业激励制度的建设是一项系统而复杂的工程,在实际的发展过程中涉及到很多的部门、各种规章制度及相关专业知识。因此,如何结合实际有效地激励和管理员工,是值得各企业不断深入探索的课题,根据各个企业性质的不同,选择适合企业自身的薪酬激励机制。

### (二)营造融合的工作氛围

人的最高需求主要是通过自我实现的需求进而得到精神的满足,自我实现主要说明人在实际的发展过程中能够尽可能地实现自我的发展,更要充分地发挥自身的能力,进而使得自身愿望得到相应的满足,与马斯洛需求层次理论中的精神需求相对应。因此,企业应更加关注员工的个人发展目

标,根据员工的生活需要和发展愿望,努力提供适合其长期发展的晋升路径,将个人的发展以及企业的发展进行高度融合,从而形成荣辱与共的合作的关系,这就是我们所说的职业动力。

### (三) 重视岗位激励

岗位激励能鼓励企业员工为职位晋升而努力奋斗,企业在对员工进行绩效考核时,会对符合要求的员工进行提拔,从而激发员工工作的积极性,提高企业效益。与以往的薪酬激励相比,这种以岗位为基础的激励方式在实际的发展过程中能够更好地指明岗位的发展方向。员工的工作技能与个人技能最大程度匹配,能够帮助员工充分发挥自身优势和能力,让员工感受到自己的工作和经营对整个公司发展的影响。

### (四) 薪酬制度动态化激励

国有企业与传统企业在工作性质、薪酬分配方式等方面存在着诸多不同。国有企业的薪酬制度方面是比较简单的,其中,现行的薪酬制度主要包括两方面的内容,一是薪酬,二是福利,在实际的发展过程中大部分工资都是固定的,工资的增长与职位高低有关,职级之间的工资收入差距相对比较稳定。以固定化的模式实现薪酬的发放,因此这是不太灵活的。因此,强化薪酬制度动态化对员工工作的积极性的提升有着十分重要的作用,在实际的发展过程中将薪酬制定实施动态化管理,薪酬和实际的绩效工作挂钩,给予员工更大的发展空间,提升员工的职业幸福感和积极性。

### (五) 建立奖惩分明的薪酬分配制度

在实际的发展过程中,通过建立奖惩分明的薪酬分配制度,可以实现人力资源管理的稳定发展。对普通员工而言,我们可以实行以技能为主要方向、以工作的发展为主要导向,进一步形成岗位工资的的稳定制度,确保以岗定薪、随岗随薪;实行岗位薪酬制是体现人才自我价值的有效途径。

### (六) 统一员工的思想

由于员工的社会背景和教育程度对其思想观念和发展方向有着决定性的影响,认知上的差异使员工产生较大的差异,从而使员工的工作能力存在差异。因此,国有企业应借助良好的激励机制统一思想,用经济利益和物质利益促进员工自我提升,实现自我价值,促进企业和员工共同进步,确保员工协同工作,充分发挥人力资源管理和人才的作用。

### (七) 要充分认识到合理激励对企业的重要性

鼓励大多数企业建立自己的激励制度。现在企业中经常出现的一些问题是由于员工的工作效率或积极性较低造成的,因为企业要想方设法提高员工的积极性。企业人力资源管理的目的是为员工服务,使员工能够最大程度地发挥自己的优势,推动企业实现发展。为了实现效益的最大化,企业应引进先进的软件,完善人力资源激励制度,实现人资源的

稳定发展。现在,因为正激励以及负激励在实际的发展过程中都是比较重要的,所以要进一步结合定期工作的情况,对相关发展进行激励,这不仅仅是一段时期的激励,也是为了培养员工的心理素质,因为每个员工都有自己的心理需求,适当的采取各种形式的心理激励,这样员工才能得到合理的激励,整体的激励机制才会有效。

### (八) 高度重视明确的奖惩激励机制

不仅限于对员工的奖励,还包括对员工的惩罚机制。当员工无法完成工作计划或目标时,应该给予适当的惩罚,让其能及时反省自身的问题,这样可以帮助员工提高警惕,避免不必要的工作失误。同时,也有助于更好地激励员工努力工作,通过努力工作获得认可,获得心理和物质上的满足。因此,科学的激励方法有利于激励目标的实现,但也需遵循人内在的发展规律。

## 四、小结

当今时代,中国经济市场受到世界经济一体化发展趋势的影响,国有企业要提高竞争力,必须全面完善人力资源管理激励机制,重视人力资源管理。在管理上,要明确企业的发展方向,了解员工的需求,合理制定激励机制,采取有效的激励方法,使员工在工作中保持较好的状态,并通过激励机制的实施,为企业的进一步发展提供有效支持,保障企业的经营。总的来说,企业人力资源管理应该遵循有效性和实用性的原则,激励机制对人力资源管理有着十分重要的促进作用。通过激励制度的实施,在一定的基础上可以提升员工的积极性和主动性,从而不断挖掘员工自身的潜力和创新能力。

## 参考文献

- [1]李芳.国有企业人力资源管理中的激励机制问题[J].企业改革与管理,2017(04).
- [2]赵宇.国有企业员工激励问题与对策探析[J].商场现代化,2017(11).
- [3]陆波.国有企业员工激励机制存在的问题及对策[J].企业改革与管理,2016(01).
- [4]林颖.浅析国有企业人力资源管理激励机制的优化策略与创新途径[J].人力资源开发,2019(24):72-73.
- [5]李兴胜.国有企业人力资源激励机制探究[J].商场现代化,2019(22):87-88.
- [6]孟根塔娜.国有企业人力资源激励机制探究[J].人力资源开发,2019(18):57-58.

## 作者简介:

作者姓名:姚媛;出生年月:1980.04.18;性别:女;学历:大学本科;籍贯:贵州普定;职称:助理经济师、助理政工师。