

国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析

康惠泽

宁夏电投银川热电有限公司

【摘要】随着我国科学经济不断地进步，也逐渐步入信息化时代。目前世界也处于一个大数据时代，这也使得各行各业竞争愈演愈烈，因此，这需要企业内部团结一致，企业管理在其中发挥着积极作用。当前世界形式风云变幻，我国企业也处于新时期新发展，企业发展最重要的是人力资源管理，这需要企业多方面对其进行系统化、专业化的管理，这也是为了企业更长远的发展。人力资源管理是企业成功的必杀技，也是时代发展的必然。本文我也主要从国企人力资源管理激励机制展开分析与探讨，以下也是我个人的见解。

【关键词】国企人力资源；管理制度；创新策略

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.1586

引言

目前，国有企业的运营模式人力资源管理是最为看重的，人力资源管理最大的意义是实现人才的专业化管理。对于企业来说，人才是促进企业更进一步的，不单单只是专业化技术人员与中层管理者，而是企业全体员工，他们都是企业人才，推动企业发展，创造更大的效益。因此，企业在进行人力资源管理时，需要做到以人为本，重视人性化管理，关注广大员工身心健康，方能使得企业在今后发展中一帆风顺，创造另一番佳绩。

一、国企人力资源管理制度的发展现状

（一）国企的人力资源管理机制不发达

就目前我国国有企业发展而言，对其自身今后发展认知必须清晰，重视人员与企业的协同发展。对此，企业在进行人力资源管理时，应该侧重于人员的才能，不能招聘无德无才之人，造成不必要的麻烦。从目前的情况来说，国有企业进行人力资源管理存在着漏洞，管理制度的不严谨，也没有相关的人对其负责，处于一种放任的状态。或者说，有部分企业虽然成立“人力资源部”，但仅停留在发工资、交社保这些简单的职能，没有实现真正的人力资源管理。

（二）缺乏科学的管理规章制度

随着我国经济科技不断地发展，大数据的时代发展推动，企业在市场中的竞争也越发的激烈。目前我国国有企业最大的问题是在制度这一块还是不完善，尤其是以人才为导向的绩效管理体系没有建立健全，过于追求工作进度，疏于对人才的关心与重视，致使人才流失，使得人力资源管理越发的困难。因此，需重视人才，就必须进行科学化的管理，建立一整套人才管理制度。

（三）管理者素质不高也会导致企业人力资源管理任务受挫

目前，国内很多国有企业依然延续原有的管理模式，受历史和旧观念影响，当前国企的管理者年龄都相仿。他们通常会以上一代的管理模式进行管理工作，这也使得整个企业发展落后于同行业发展，导致无法吸引新式人才。如果一个企业，没有注入新的生命力它将被同行淘汰。管理者也需要学会变通方能促使企业长久发展，吸引人才加入，共谋企业今后更大的发展。

二、国企人力资源激励机制现有问题分析

（一）缺乏激励重视

这些年来，国内很多国有企业渐渐地意识到了人力资源对于企业发展的重要性。但是，仍有少部分的企业管理者疏忽对人力资源管理的重视，甚至于放任不管，使得激励机制不完善，或者说激励机制压根不存在。由于制度上的缺失，企业在进行对人的管理时，激励制度的不完善，造成很大的影响，直接影响了员工的工作积极性和主动性，没有发挥绩效的“指挥棒”作用。还有一些国有企业不善于变通，沿用计划经济时期的老模式进行人力资源管理，这会造成很严重的人才流失。

（二）专业人才匮乏

目前，国有企业现有的职工大多数都是老员工，很多员工都是一个企业干一辈子，由于早年就被分配工作，促使这些老员工的专业技能跟不上现在的发展。这也需要企业改变目前的管理模式，创新发展加强老员工技能强化，制度创新、管理革新、企业改头换面招纳人才。由此可见，国有企业在进行人力资源管理工作时，存在着很多方面的问题，最大的原因是人才匮乏，没有

新的人才加入，同行业竞争压力也异常激烈，这需要国有企业从自身改变，寻求自身人力资源管理新模式。

（三）激励机制缺陷

当前，我国许许多多的企业在人力资源管理模式上，都存在着大大小小的问题。尤其是激励制度的缺陷，制度自确立时，没有专业人才指导，往往是解决一个问题，却暴露出更多的问题，逻辑不严，漏洞百出。在新制度的试行中，修订完善跟不上，或者是不断的推翻再立再推翻，不仅没有形成闭环的健全机制，而且持续消耗了员工对改革的信心。

三、国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析

（一）加强企业重视

企业在对激励机制进行创新时，企业也需要对人力资源管理中激励机制重视起来，只有对其激励机制管理工作足够了解，方能使得企业经济效益层层高升，提高企业在市场中的竞争力，为其在今后的发展奠定基础。此外，国有企业管理者需要重视企业每一个职工的工作状态，本着以人为本的管理模式，重视人才培育，形成企业上下一心、团结一致的大家庭范围，更有利于企业发展，大力推进激励机制。

（二）扩大人才培养

我国大多数企业都面临着一个难题：缺乏具备专业知识和实践能力的人才。就是说，企业在进行人力资源管理工作时，十分缺乏高素质技术型人才，这非常不利于企业发展。也极大地限制了企业产品创新，在市场竞争中处于下游。这需要企业培育自己的高素质技术人才，从相关部门机构或者著名的高校引进人才，为企业的注入新力量，改变原有的人力资源管理模式，创新激励机制建设，促进企业发展。

（三）实行科学激励

以前，企业都是统一进行激励机制，使得激励机制没有针对性，缺乏专业性。为了促使激励机制更加有效，人力资源管理部门应该以“按需激励”为标准去执行这个要求。企业管理层也需要遵从科学合理的管理模式，进行科学的激励机制有利于助推企业发展。实行科学激励，也是从企业实际情况进行的，有利于提高广大职工工作效力，创造企业效益。

四、结束语

综上所述，随着社会信息、科学、经济不断地发展壮大。企业市场竞争力也愈演愈烈，这是一个新的机遇也会是一个重大的挑战，国有企业也需要不断地改变自身局限性，开始改革创新。尤其是以人力资源管理作为最大的改革点，目前，由于现有的管理模式延用上一辈的，已经不适用于目前发展局势。原有的管理模式会使得工作效率降低，抑制了企业更高效的发展。为了有效的解决这个问题，国有企业必须重视激励机制的创新，对于激励机制的改革是势在必行。它也有利于企业今后发展，在市场竞争中加大自身优势。

参考文献：

- [1] 陈丛伟. 人力资源管理工作中激励机制的优化策略探究[J]. 经济技术协作信息, 2017, (11): 13.
- [2] 田萍. 试论我国国有企业人力资源管理中的激励机制及其创新[J]. 现代商业, 2019, 524(07): 50-51.