

# 国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析

王玉伟 刘海英 席海莉  
安阳钢铁股份有限公司焦化厂

**[摘要]**现如今,随着我国社会经济体制的不断完善,经济发展水平的不断提高,各个行业的企业都在时代的驱动下成长起来。对于当今的企业而言,提升自己的市场地位以及提高在市场中的竞争力是最为关键的任务。而现在各大企业都把人力资源作为竞争力的根本来源,不仅仅私营企业,还包括外资企业都加大了人才战略的部署,这对于当代国企来说,也是巨大的挑战。因此,为了更好地提升自身实力,本文就针对当前国企在人力资源管理上作出的创新进行研究,分析其对于激励机制的建立和完善过程存在的问题,并提出创新路径。

**[关键词]**人力资源;国有企业;激励机制;优化创新

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.991

在当今社会,各个行业的企业管理者都会制定符合企业自身生存和发展的激励机制来鼓励员工,培养员工的企业价值观,国企虽然在经营形式上存在特殊性,但是在人力资源管理上也会建立其一套适合自己的管理机制,这样才能有效提高人力资源的利用率。为了适应新形势的发展趋势,更好地进行企业改革,对于人才战略不能掉以轻心,所以对人力资源管理的激励机制进行优化和创新,是实现中国经济驱动全面转变的重要策略。

## 一、激励机制在国有企业人力资源管理中的重要作用

### (一) 吸引和留住人才

我们知道,人力资源的激励机制就是为吸引和留住人才作出的策略,这样才能更好地让人才选择本企业,满足企业的人才需求。对于如何吸引人才,我国国企一般主要从薪资待遇、以及晋升空间等方面突出自身特点,将其加入激励机制中体现出来。并且,整个激励机制是对内公开的,采用透明化的策略,让所有员工进行公平竞争,这样才能更好地激发主观能动性,避免出现大量的人才流失现象。

### (二) 营造良性竞争环境

除了可以吸引和留住人才外,还可以为他们提供一个良性的竞争环境。首先,激励机制可以提出明显的奖惩措施,给予正确的指导,让员工了解未来奋斗方向;其次,可以更加全面地让他们发挥自身优势,进行公平的个体竞争,不仅可以有效培养团队意识,还可以提高员工个人的工作热情;最后,激励机制也可以作为一种工作规范,约束人们的行为,让他们朝着科学、正确的方向努力,培养其道德品质,使他们形成正确的企业价值观。

## 二、国有企业人力资源管理中激励机制的不足之处

### (一) 激励机制的不健全

就目前来看,大多数的国企内部普遍存在一个现象:员工的工作积极性不高,更多地是安于现状,总认为国企是个所谓的“铁饭碗”,没有创新意识。这样一来,整个工作氛围都较为压抑,并且人们缺乏危机意识,对于自身发展、能力提升也不在意。再者,企业内部的激励机制并不完善,不能对员工们产生积极地刺激,对他们的专业能力、素质的提升没有作用,以致国有企业相对私企来说发展速度缓慢,综合能力不能得到快速提高。除了员工自身因素外,人力资源管理部门也存在问题,主要管理人员的思想观念不够前卫,还受到大量传统观念的影响,影响了激励机制的建立和完善。

### (二) 缺乏公平和科学性

由于激励机制的不健全,也导致了整个机制缺乏公平性,并且在制度制定上存在较大的问题,使得相关规定存在缺陷,在进行具体的应用过程,就会凸显出很多弊端以及缺乏系统性和逻辑性。这种现象可能在初始阶段不会展露出太多弊端,但是长此以往,就会慢慢积累许多隐患,对于国有企业的可持续发展也造成较大影响,并且机制内部的建立缺乏科学性,必然会导致其实际效果的不理想,以及出现较大的问题。

### (三) 形式单一,缺乏创新

对于大部分国有企业而言,在建立激励机制时缺乏创新意识,并且思想老旧,所以导致在实行中形式单一,通常都选择以物质奖励的方式进行,这样对于员工地主观能动性的激发并不能起到很好的效果。大多数企业会认为,任何奖励都不如金钱来得实在,所以都会选择经济奖励的方式,这样就忽视了员工们的实际需求,可能奖励并不能激发员工的斗志。并且国企的薪资待遇都存在普遍性,好多岗位的薪资水平都很平均,缺乏弹性,这也会影响员工之间的竞争意识的培养,降低了他们的工作积极性。久而久之,一些基层员工会因为薪资始终不变,选择离职,出现大量的人才流失现象。

## 三、国有企业人力资源奖励机制优化策略与创新路径

### (一) 建立健全人力资源管理制度

对于国企人力资源奖励机制的优化策略,最为关键的就是对其人力资源制度的建立和完善,只有建立健全相关管理制度,才能对人力资源进行科学、可靠的规划、管理,利用可靠的制度进行约束,这样才能更好地帮助企业实现人才战略。比如,一个完整的制度,可以对员工的资源分配、技能培训等进行科学的展开,促进其组织结构的完善。除此之外,一个完善的人力资源制度可以为员工指明发展方向,培养员工形成正确的人生观、价值观,以及和企业相一致的发展观,可以更好地调动工作积极性,发挥自身的创造能力,为企业的长效发展贡献力量。

### (二) 完善绩效考核体系

除了相应的激励机制之外,还要健全和完善相关的绩效考核制度,让员工们培养其责任意识、竞争意识。毕竟社会在不断地发展变化,员工自身也不能停滞不前,应该及时提高自身的专业素质以及技术能力,保证自己不会在时代发展中被抛弃。一个合理的绩效考核体系,可以对员工的行为进行约束,并且对他们的创新能力提供发展空间。在制定考核时,一定要满足企业内部实际需要,进行有针对性的考核任务的制定,并且创新他们的奖惩形式,采取多元化的形式进行考核,确保绩效考核的公平、公开,这样才能更好地促进国有企业的长效发展,为国有企业培养更多综合型人才。

### 结束语:

综上所述,可以看出,人力资源管理对于国有企业而言的重要意义。通过分析其中的激励机制存在的不足与优势,可以为相关国企单位提供管理上的策略以及创新路径,这样才能有效促进人力资源方面的高质量、高水平发展。在看到了人力资源对企业的重要意义,国企更要加快改革步伐,将人力资源战略与改革相融合,不断优化创新,帮助企业巩固自身的市场地位。

### 参考文献:

- [1] 杜玺琼. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励措施[J]. 人力资源开发, 2020(14): 59-60.
- [2] 刘银花, 唐嘉庚. 21世纪管理环境变化给我国人力资源管理带来的机遇与挑战[J]. 云南财贸学院学报(经济管理版), 2019(07).