

国有企业人力资源管理中激励机制的应用探讨

白小军

(山西焦煤西山煤电斜沟矿 山西 吕梁 033601)

[摘要]随着我国经济的快速增长,国有企业的发展面临新的机遇和挑战,人力资源的竞争逐渐加剧。为提高国有企业的综合竞争力,管理人员要加强人力资源管理工作,不断优化和完善人力资源管理的激励机制,充分调动员工的工作热情,帮助员工实现自身价值,通过科学有效的管理制度,吸引并留住优秀人才,为其提供良好的发展机会,来挖掘员工的潜力,提高人力资源管理水平,为企业的生产管理工作奠定坚实的基础,促进国有企业更快更好的发展。

[关键词]国有企业;人力资源管理;激励机制

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.07.129

引言

激励制度在企业中主要针对人力资源管理工作而展开,通过制度的完善不断激励各在职工的工作动力,不断提升自身的综合素养和专业能力,并始终对岗位负责,对工作充满激情,帮助企业完成各项任务,与企业一起实现发展目标。

1 国有企业人力资源管理的作用

1.1对国有企业管理的辅助作用

企业人力资源管理是国有企业管理中的重要内容。人力资源管理工作能够发现国企运营中的问题与隐含的风险,为国有企业管理工作提供可靠建议和意见。同时,在国有企业制订管理方案和未来发展计划时,人力资源管理能够结合实际,提出国企管理制度完善的可行性计划,切实为国有企业管理带来辅助效能。

1.2对国有企业管理的服务作用

企业人力资源管理的服务作用是人力资源管理对国企最基本、最根本的作用。企业的人力资源管理工作,尤其是后勤服务工作,它们并不是企业经济发展的核心动力,但是服务作用不能及时发挥必然阻碍国有企业的长足运营和经济效益提升。企业人力资源管理要时刻以国有企业的利益为主,不能为了自身的便利而忽视国企的效益;同时,人力资源管理要摒弃形式主义和面子工作,杜绝“绣花枕头一包草”的管理模式。总之,企业人力资源管理工作要围绕着企业发展展开,人力资源管理要为国企的决策服务、让路,使得国有企业的管理与决策能够通畅无阻地落实下去。

2 国有企业人力资源激励机制内涵

目前,我们正处于“十四五”规划开局之年,国有企业改革三年行动方案的分解执行年,全面加强国有企业科学化管理模式的探索,对国有资产保值增值具有重要的意义。人力资源激励机制作为人力资源管理体系的重要组成部分,也需要结合国有企业的改革发展及企业实际不断予以完善,这样才能更好地发挥激励的引导、补充和优化的功能。激励主要指组织在发展的过程中,通过运用科学的奖惩措施以及完善的信息沟通模式进一步发挥员工的能动性和创造性,进而更好地为组织创造良好的价值的一种管理模式和方法。全面加强人力资源激励机制的建设是国有企业一项重要的工作,对国有企业可持续发

展、组织战略目标和员工价值的实现都具有重要的意义,

3 我国部分国有企业人力资源管理存在的不足

3.1管理理念落后

我国的国有企业人力资源管理体制在很大程度上受到管理理念落后的制约,在许多地方的国有企业,在管理上基本上都在沿用传统的管理理念。国有企业在工作中不能够应用新时代的人力资源管理理念,在工作的进行中仍以久的思想面对工作,处处讲身份,时时讲资历的传统的管理理念盛行,国有企业的各项工作都被认为的设置了条条框框进行限制,不能够很好的发挥国有企业工作人员对于工作开展的创造性与积极性。这种固化的管理模式,使得国有企业人力资源管理在改革中受到很多程度的阻碍,无论是工作人员的不作为,没有对于工作的热情,还是管理者、领导者思维的抵触,都造成国有企业人力资源管理不能很好的进行改革,因为,一旦进行管理模式或者管理体制的转变,会使部分管理人员的福利甚至是常年累积下来的资历都受到影响,所以,不能将管理理念进行转变就不能够很好的对国有企业人力资源管理进行革新。

3.2缺乏完善的管理制度

研究中发现,在企业管理工作创设中,存在着管理制度缺乏的问题,这种现象的发生导致员工缺少积极性,从而使员工在工作中出现消极心理,为员工工作的执行造成影响。而且,在员工个人能力分析中,主要将员工的晋升作为嘉奖,使员工在这种状态下发生产生消极的心理,从而为资金分配及绩效评价带来偏差,为员工工作的执行造成影响,限制企业经济的稳定整合。

3.3绩效考核体系不完善

绩效考核是一项系统性工作,需要协同岗位基础管理、岗位职责、业务分工、人员配置、奖惩制度等内容并统筹实施。企业在执行绩效考核时,没有系统配套相关管理制度,绩效考核在实施中存在局限性。一是没有明确岗位职责,确定具体的业绩考核指标,注重员工个人素质考核而非工作业绩考核;二是考核指标没有聚焦核心工作,指标过散过细,考核环节冗长,管理成本高,难以真正发挥考核的作用;三是对考核结果的应用没有制定明确的配套制度或没有严格执行相关流程,有损绩效考核的严肃性和持续性。

4 激励制度在企业人力资源管理中的应用

4.1 更新企业人事选拔观念

在企业运行及发展中,通过企业人力资源管理工作的分析,需要将人才培养作为核心,通过人才培养方案的明确,进行人才方案的构建,并构建严格性的竞聘机制,创设择优录取的原则,通过项目招标以及平等竞争,进行工作的创设,充分展现企业工作运行的价值性。同时,在企业发展中,应该充分发挥出人才培养的引导职能,通过对企业运行状况以及人才培养方案的整合,进行管理理念的转变。在这种人才方案创新中,需要将以人为本策略作为核心,通过人才储备,提高企业的核心竞争力,满足企业的发展需求,才能将不同特点人才在企业发展过程中的作用充分地发挥出来,为企业的长期稳定发展奠定良好的人才基础。这种人力资源管理理念的转变,不仅实现了企业与人才的共同成长和发展,同时也为企业的发展储备了大量的优秀人才。

4.2 增强企业激励管理意识

企业激励制度制定得是否科学、合理,直接影响了企业项目、业务的服务质量和声誉形象。因此,企业的领导者、决策者及人力资源管理部门相关人员,都应该快速转变以往的管理理念,认识到在当前激烈的市场竞争下,激励制度对人力资源管理乃至整个企业发展的重要意义,并意识到激励制度对员工产生的作用和价值。同时,企业内部的人力资源管理部门在制定激励制度的过程中,应该实现激励制度与企业发展战略的有机融合,立足企业未来的发展模式以及企业的实际情况,分析企业内部真实的人力资源管理状况,特别是各部门的岗位设置、职责分工是否合理,关注员工的物质、精神、待遇等需求,不断加强各级员工对激励制度的认知,通过激励制度激发员工的工作积极性,使他们在岗位上不断发挥自身价值。另外,企业内部的人力资源管理部门应该对当前的人力资源理论知识和实际现状有所了解,分析人力资源管理部门一定时间段之内的发展趋势,结合企业的长期发展目标,才能让激励制度在企业发展中发挥价值,保证企业的良好发展。

4.3 建立合理的激励机制

真正可行的激励机制应保证切合职工的发展需求,应当结合需求采取相应的措施做出激励。应当知悉职工的客观条件及其发展动向,然后再结合相关信息施以可行的激励机制,在机制全面建立的执行环节,应对其进行实践性的分析,在具体的实践分析环节,应实时关注职工的言行及其思想动向,从中总结和处理问题,然后再将问题处理的方法等相关信息融入激励机制,再逐步做出改进。企业职工个体在发展要求上存在差异,但总体要求基本上都会包括精神和物质两个方面,所以应在明确两者关联的基础上,才能保证相关工作的开展满足员工各种要求,增强职工的职责意识激发其工作热情,为企业发展创造有利条件。

4.4 建立完善的绩效考核体系

第一,企业管理者应正确且全面地认识绩效考核工作。绩效考核工作会增加管理业务量、打破原有平衡,极易引发一些新的矛盾。各个企业的负责人是绩效考核的执行人,因此,在建立绩效考核体系之前,取得管理层的理解、支持十分重要,同时,深入充分的沟通会在绩效考核工作中发挥积极作用。建立考核体系之初,务必采取自上而下和自下而上相结合、管理者与员工相结合的方法,广泛听取各方面意见,全面考察各方面情况,系统了解各阶段及各种环节中的工作情况,构建满足企业实际需求和契合员工实际情况的绩效考核体系。第二,确保员工绩效考核目标与企业的战略及目标相一致。企业应将绩效指标纳入企业的战略规划,从而有效激励员工,增强其责任感和认同感,更好地参与价值的创造,最大化拓展利润增长空间,促进企业发展。同时,只有个人考核目标与企业战略一致,才能形成管理合力,将员工成长和企业发展相融合。

4.5 提高人力资源团队的管理水平

国有企业管理人员对团队合作管理需要重视,根据实际情况和要求制定良好的团队激励考核管理方案,为团队的每位员工找到适合员工自身的工作岗,这对于整个团队的运行过程和最终目标都有着很大影响。最后,从管理者角度出发,感情激励在企业管理中也是重要的组成部分,通过情感激励这种方式能有效增加员工对企业的归属感,员工良好的归属感觉有助于工作的开展和团队的凝聚力。要让员工意识到自身的重要性,只有受到重视员工工作的积极性才能提高,良性循环中也能逐渐让员工有一颗感恩的心,更有助于提升工作效率和工作质量。

结语

总之,对于国有企业而言,激励机制的建设和实施同等重要,只有结合企业实际,充分考虑政策环境的变化,不断完善激励机制,创设多元化的激励模式,加强激励机制和人力资源管理其他模块的有效衔接,转变管理者的管理理念,提升HR综合素质,多维度打造激励体系,更好地发挥其效能,为国有企业的可持续发展提供强有力的机制保障,也有助于组织人力资源管理效能的最大化提升。

参考文献

- [1]刘婧.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用分析[J].商讯,2021(10):231-232.
- [2]肖汶莲.国有企业人力资源管理中激励机制运用研究[J].中国产经,2021(13):186-187.
- [3]贾楠.论激励机制在人力资源管理中的重要性[J].广西质量监督导报,2019(09):38.
- [4]郭卫霞.绩效管理在企业人力资源管理中的作用[J].技术与市场,2020(05):164-165.