

员工激励是国有企业人力资源管理的关键

林青

(上海宝冶集团有限公司 200941)

[摘要] 员工激励工作的科学实施是国有企业获取优质人力资源的重要手段, 本次课题则是在这一背景下所提出, 本次研究的主要目的在于了解国有企业员工激励问题, 并对相应的解决策略进行探索, 从而不断提升国有企业的运营效率。

[关键词] 国有企业; 员工激励; 人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.05.174

一、引言

国有企业是我国企业群体的重要组成部分, 其在推动我国宏观经济发展中发挥了不可替代的作用, 从微观层面来看, 企业之间的竞争已经逐步上升到人才的竞争, 员工激励体系的科学构建, 已成为国有企业获取优秀人才的重要途径。然而从当前的现状来看, 一些国有企业的员工激励工作仍然存在一定的不足之处, 从而对企业优质人力资源的获取造成一定的影响。为此, 在新形势下的企业管理中, 国有企业要明确认识到人力资源管理的关键环节在于员工激励, 并从多个层面入手对该项工作予以完善。

二、国有企业员工激励存在的问题

2.1 薪酬设定不合理

发放薪酬使企业对员工最直接的激励方式, 但是如果薪酬设置不合理, 其激励效果则无法发挥, 在国有企业中, 这一问题首先表现为工资水平较低, 无法满足员工对薪酬的期望。比如在对上海某国有企业的调查走访中了解到, 该企业为普通员工设置的工资在9000元以下, 但是这一工资在上海平均工资9580以下, 中层管理者的工资在15000元左右, 而且员工的工资长期得不到上调。然而员工在当地的生活成本在逐年增长, 常见的包括物价上涨、房价上涨, 比如上海的房价在5万元/m²的水平, 在很多员工看来, 企业所提供的薪酬已经无法满足其实际需求, 因此, 薪酬激励的实际效果并不明显。其次, 这一问题表现为国有企业的薪酬水平简单地以职级来定, 职级越高获得的薪酬就越高, 这就意味着很多员工即使在工作中付出了巨大的努力, 其获得的薪酬也十分有限, 因此员工的工作积极性得不到提升。

2.2 物质激励与精神激励的不协调

从当前的现状来看, 国有企业在人力资源管理中能够明确认识到物质激励的作用, 但是认识不到精神激励对员工的实际影响。本次研究这, 通过对某国有建筑企业进行走访调查了解到, 很多员工长期处于相对枯燥的工程建设活动中, 再加上生活压力的增加, 很多员工会出现明显的负面心理。然而国有企业在员工激励着红并没有意识到精神激励的重要性, 再加上工作量的增加, 员工对企业的认可度会持续降低, 其工作效率也会因此受到影响。另外, 国有企业员工精神激励问题还表现为员工思想政治教育工作的缺失, 无法为员工提供精神的支持, 致使部分员工思想认知不高, 缺乏工作动力。

2.3 正负激励机制结合不够

从当前的现状来看, 我国很多国有企业比较注重内部员工的负面激励, 比如会围绕员工岗位工作制定各种类型的管理制度, 以此约束员工的行为, 针对工作中出现失误的员工, 企业还会对其进行批评教育, 甚至会扣除工资奖金。与上述一系列的负面激励措施相比, 国有企业对员工进行的正面鼓励则相对较少, 过多的负面激励很容易引起员工的反感, 降低员工对企业的满意度, 因此这也是国有企业员工激励存在的不足之处。

三、国有企业员工激励策略探讨

3.1 完善员工薪酬体系

在新形势下的国有企业员工激励中, 企业管理者要能够明确认识到薪酬激励的重要性, 并在员工薪酬安排的基础上进行适当的优化和调整, 在员工薪酬安排中, 国有企业虽然不能够摆脱城市的客观经济环境, 但是可以进行自我调整, 以此不断

提升薪酬激励效果。为此, 在薪酬设置中企业可以适当提升为员工设置的绩效工资, 在为员工发放基础工资的基础上, 根据员工在岗位工作中的实际表现为其发放相应的绩效工资, 而且绩效工资要根据当地物价水平的提升进行适当的调高, 尤其针对那些表现突出且对企业整体绩效提升有着较大贡献的人员, 企业可以为其提供额外的奖励。通过这种方式, 能够适当提升企业员工所获得的薪酬, 充分发挥薪酬激励的实际效果, 并鼓励员工不断提升其工作成效, 还可以帮助企业留住更多优秀人才。

3.2 物质激励与精神激励的有效协调

国有企业在员工激励中, 要在原有物质激励的基础上适当增加精神激励的内容。比如, 对于上述提及的国有建筑企业而言, 在繁重的工作之余, 企业可以借助我国传统节日为员工组织一些文艺活动, 有这一方面才艺的人员还要鼓励其借此机会展示自己, 针对那些表现优秀的人员, 企业可以为其在提供公费旅游, 通过上述一系列工作的实施, 帮助员工缓解其工作压力, 使其身心得到放松, 并在放松之后以饱满的精神状态参与到企业所安排的各项工作中。另外, 国有企业在员工激励中还要做好员工的思想政治工作, 以此提升员工的思想政治站位, 提高员工思想认识, 从而帮助员工获取精神动力, 使其更加积极的参与到企业所分配的岗位工作中。比如, 国有企业可以安排员工定期到红色基地进行参观学习, 在此过程中学习我党的艰苦奋斗精神和其它优良作风, 以此武装自己的头脑, 从而更加积极的参与到岗位工作中。而且, 国有企业要通过思想政治教育的实施, 使员工明确认识到, 自身的发展与企业的发展紧密向量, 只有认真对待自己的工作并高质量完成企业所分配的各项任务, 其才能够更好的融入到企业之中, 其自身的价值也才能在企业中得到升华, 国有企业可以为员工的自我发展提供一个平台, 为此, 只有积极工作才能够更好的实现自我发展的目标。

3.3 实现正负激励机制结合

国有企业在员工激励中, 可以适当减弱负面激励, 并适当增加正面激励的内容, 借助这一措施, 更好的维护员工的自尊心, 减少员工在企业中的压抑感, 然后在正面鼓励的影响下, 不断提升员工的工作积极性。比如, 国有企业高层领导适当增加对员工的关怀, 通过员工大会了解员工诉求, 并根据企业实际情况尽可能予以满足, 以此形成良好的激励效应。

四、总结

综上所述, 员工激励使国有企业人力资源管理的关键环节, 然而一些企业在该项工作中仍然存在一定的不足, 为此, 国有企业要积极查找员工管理中存在的不足, 并对相应的解决策略进行探索, 在完善员工激励的同时, 不断提升企业人力资源管理总体成效。

参考文献

- [1] 西电公司在员工激励机制方面存在的问题和对策探讨[J]. 王璟, 龙靖璇. 环渤海经济瞭望. 2018 (10)
- [2] 当前国有企业人力资源管理存在的问题和对策[J]. 范伟政. 教育现代化. 2018 (41)
- [3] 基于国有企业改革中的员工激励机制分析与对策研究[J]. 张利峰. 知识经济. 2018 (05)