

# 国有企业改革背景下的人力资源激励机制改进方法

张雯雯

(武汉汇科质量检测有限责任公司 湖北 武汉 430050)

**[摘要]** 国有企业人力资源激励机制影响员工积极性, 从而关系到企业利益。现阶段有些国有企业在发展的时候, 人力资源激励机制出现各种缺陷和不足, 使企业在市场竞争没有立足之地。所以, 企业要不断改革创新, 改变传统工作思想, 改进人力资源激励机制, 使国企工作效率以及效益得到显著的提升。

**[关键词]** 国有企业; 人力资源; 激励机制; 改进; 方法策略

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.444

## 引言

社会发展第一要素是人力资源, 而完善人力资源激励机制能够推动人类的进步, 它是人力资源管理中系统化的配套机制, 对于国有企业员工工作积极性以及效率有着极大的影响。在当前国有企业逐步改革的背景下, 企业激励机制的改进也是必然的。研究分析激励制度创新, 建立科学激励机制, 能够使国有企业竞争力得到显著提升, 从而使国有企业效益进一步增加。

## 1 当前人力资源激励机制出现的问题

### 1.1 人力资源激励机制缺乏科学性

我国大部分的国有企业中的激励机制都有缺乏科学合理性的情况, 激励机制没有导向效果, 使其不能和企业思想相一致。此外, 还有一些企业的激励机制没有实效性, 无法激发出员工对工作的热情和积极主动。因为薪酬制度并没有比较人性化的措施, 从而导致企业的发展受到阻碍。大部分的企业薪酬的组成部分是非常单一的, 只有工资以及奖金, 同时绩效考核体系没有合理标准, 导致激励机制开始变得形式化。工作人员得到的薪酬和工人工作能力、工作量和业绩等是密切相连的, 若是在发工资的时候没有根据相关制度实施, 就会导致员工出现落差, 从而被动工作以及消极应付, 导致工作效率和经济效益大大下降。此外, 激励制度覆盖缺乏全面性, 把重点放在了主营业务部门, 忽视了对行政以及财务等相关后勤服务部门的激励<sup>[1]</sup>。

### 1.2 激励机制奖励策略比较单一

激励机制单一性同样关系着国企人力资源管理, 我国大多数国有企业激励机制都没有针对性, 因为企业对于不同岗位的工作人员需求没有足够的认知和了解, 对待不同性格以及不同岗位员工的时候使用相同的激励手段, 所以在激励的时候就没有针对性。对激励机制进行改革要按照不同工作人员需求使用相对应的激励机制。企业薪酬是根据物质以及精神激励组成, 物质补偿有基本工资、奖金等, 精神补偿有福利、五险一金, 以及外出培训的机会等。然而大部分国有企业在进行薪酬制度的过程中都是把基本工资作为主要内容, 附带奖金以及五险一金, 其他的激励制度都比较空缺, 这就会使人才选择岗位的过程中会更加偏向奖金高且激励机制开放的一些私营企业, 从而使国有企业人才严重流失, 阻碍了企业的竞争和进一步发展。此外, 大部分国有企业对激励机制缺乏足够的认识, 使其方式单一。薪酬制度要和考核体系结合, 考核有奖励和惩罚, 若是将激励机制看做奖励而没有惩罚, 是无法真正发挥出激励机制在警示方面的效果, 无法震慑对工作不积极的员工。

### 1.3 队伍管理比较薄弱

在我国的大部分企业中, 因为领导者以及管理者长时间被传统的管理思想所影响, 从而对于人力资源管理的意义和作用缺乏明确的了解和认知, 还会有分层观念, 从而使企业人力资源管理队伍缺乏足够的竞争力和战斗力。首先, 国有企业人力资源管理者被战略眼光束缚, 在具体工作的时候, 往往循规蹈矩做完上级工作, 没有主动性, 从而使人力资源管理在发展的时候受到束缚。其次, 国有企业专业人力资源管理十分匮乏, 没有专业知识和相关技能。在人员配置的过程中往往人手不够, 人力资源管理同时肩负好几个职位。这样一来, 管理人员不能和员工有效互动, 工作效率大打折扣。

## 2 国企改革背景下的人力资源激励机制改进策略

### 2.1 对人力资源激励机制给予高度的重视

国有企业的领导者和人力资源的管理部门人员要和实际情况相结合, 对激励机制给予足够的重视, 同时对于激励机制的作用有明确的了解, 从而使企业竞争力得到提升。国有企业人力资源部门不但要加强重视程度, 还要把这种理念传递给所有员工, 让其能够树立正确意识, 在以后工作中使用。国有企业管理层以及人力资源部门要积极参加激励机制的培训和指导, 从而使管理层管理质量得到提升, 对激励重要性的有充分认识。

### 2.2 实行科学管理制度

人力资源管理和激励机制是把人作为管理对象, 所以在改进人力资源激励机制的过程中, 国有企业一定要秉着以人为本的管理思想, 从员工出发, 改进激励机制。员工是企业的财富, 是企业经营和发展进步的重要资源, 所以企业一定要对员工激励机制的管理给予高度重视, 加大对员工的奖励。企业还可以使用云计算等一些现代化的技术对员工能力、特点以及个人素质等进行深入分析, 为其选择最合适的工作岗位, 这样员工就能够在岗位上最大程度发挥自己的能力和实现自我价值。这种人员和岗位匹配在一起发挥作用的激励机制和物质奖励相比较而言, 激励作用会更好<sup>[2]</sup>。

### 2.3 进行公正激励

国有企业在进行人事服务管理、人力资源管理和激励机制管理的时候, 要从企业目标出发, 实现共同的长久目标。改进激励机制的评估和管理, 能够让不同部门员工得到一定的奖励。激励机制有物质以及精神奖励, 在具体激励的时候, 要重视激励的效果。公平的薪酬制度以及相应的激励手段, 激励作用是非常明显的, 能够把员工主观能动性发挥出来, 实现自己的价值, 从而达到企业的最终目标。所以, 企业进行人力资源管理, 要把激励手段公开, 让员工对于工作时得到补偿的来源有充分的明确, 同时还要保证公平, 调动起员工对工作的热情。

### 2.4 奖励策略多种多样

在国有企业改革下, 改革创新是企业良好发展的动力, 国企人力资源激励机制的创新, 要和企业实际发展情况相结合, 以员工需求为主, 使用现代化的理念技术进行多样化激励, 这就需要国有企业一定要建立健全薪酬体系以及考核制度, 使员工物质需求得到满足。对于生活需求多样化的问题, 仅仅只依靠物质奖励无法使员工需求得到有效满足, 企业还可以从晋升以及外出培训等方面展开各种各样的奖励手段, 从而使员工积极性得到激发, 调动起员工的热情。此外, 人力资源管理部门要制定合理的反馈体系, 进一步提高员工创新思想和意识, 推动企业达到可持续发展的目标。

## 结语

综上所述, 我国国有企业现阶段工作出现各种问题, 使企业效益下降。在国有企业改革下, 对激励机制做出改进, 可以使企业效益得到提升。进一步加强激励机制针对性, 能够调动起员工的积极性, 使其工作效率大大提升, 从而转变企业效益下滑的问题。

## 参考文献

- [1] 崔欢韵. 国企改革背景下的人力资源激励机制改进研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版) 经济管理, 2019(08): 17.
- [2] 朱榕. 国企改革背景下的人力资源激励机制改进研究[J]. 人力资源管理, 2018(11): 70.