

冶金矿山人力资源管理的激励制度建立

韦敏康

(广西高峰矿业有限责任公司 广西 河池 547205)

[摘要]随着经济全球化的发展,以及各国之间贸易往来程度的不断加深,在矿山企业当中同样面临着较大的企业发展压力,如果企业压力没有得到很好的解决,那么就会对企业的发展产生一定的影响。因此,在发展的过程当中要找寻相关的激励途径,从企业出发激发员工的工作积极性,从而使企业自身能力水平不断增强,这样才能够在激烈的市场竞争环境中找到自身的一席之地,才能够不被历史发展所淘汰。本篇文章主要针对当前矿山企业其独特的工作特性,以及企业员工的特殊工作环境等进行探讨,从而实现我国矿山企业人力资源管理制度的有效提高。

[关键词]人力资源管理;激励制度建立

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.530

随着经济全球化发展的不断深入,各国之间贸易往来也较为丰富,同时我国在国际贸易地位当中占据着非常重要的地位,因此对外开放水平也在逐渐提高,这就导致了我国企业将面临着较大的竞争压力,其主要体现在劳动密集型的矿山企业当中尤为明显,矿山企业所面临的竞争压力也在逐渐增加^[1]。如何能够让矿山企业在当前激烈的竞争环境当中找到自身的发展方向,从而结合自身的特点制定相应的企业员工激励制度,这样才能够从员工出发提高矿山企业的竞争力,找到属于自身的发展方向,在当今激烈的市场的市场竞争环境当中得到良好发展。

一、实现有效激励的途径

(一) 分析矿工的激励需求情况

在进行员工激励的过程当中,要将员工的实际需求考虑在其中,这样才能够保障激励的有效性。这就要求管理人员在制定激励方式的同时,要了解当前员工的行为以及需求,从而制定相应的奖励方式以及奖励内容,这样才能够实现从需求出发,将员工的工作积极性充分调动起来^[2]。在员工的需求分类当中主要分为:社交需求、生理需求、安全需求、尊重需求、以及自我实现需求等,这就对企业的激励方式提出了较高的要求。同时也要考虑员工处于不同时期时,对于激励的需求内容也不相同,因此在制定企业的激励制度时,要将员工的需求方向以及员工的年龄等考虑到其中。在进行矿山开采的工作当中具有一定的特殊性,员工往往出于较深的地下作业,这对于员工的人身安全会造成一定的影响,并且风险系数较高;同时,员工在实际工作当中生活环境较为恶劣,往往是自身来到当前城市进行打拼,没有城市的归属感。因此企业在进行激励工作的同时,也要将行业的特殊性以及员工的整体需求考虑到其中。在进行激励的过程当中,可以有效的满足员工的个人利益,同时也对企业的发展起到了一定的促进作用,能够有效的增强企业的凝聚力。

(二) 建立综合激励制度

在了解矿工需求的同时,也要进行综合的激励制度,这样能够全方位的满足矿工的实际需求,同时也能够最大限度的发挥对于矿工的激励作用。在进行激励制度建立的过程当中,要

考虑其是否具有公正性以及合理性,同时对于奖励的薪资情况以及岗位设计等也要考虑到其中^[3];在人员的流通过程当中要保障其灵活性,这样才能够实现与员工之间的有效交流,并且在管理工作过程当中也要鼓励员工参与到其中,为员工提供展现自身能力的平台,同时也为其提供相应的晋升机会与方式。同时,在进行综合激励制度过程当中,也要考虑企业自身的发展情况,将员工的现状以及本单位情况考虑到其中。例如:如果企业在日常的经营管理过程当中属于扁平的组织结构,因此,在激励过程当中要将晋升激励排除在外;在实际工作过程当中强调集体重要性的单位,同时也要将个人奖励排除在激励方式外,这样对于团队来说,个人激励不会达到较好的效果。所以,在奖励制度具体的实施过程当中,要将内部激励、神经激励、物质激励、集体激励、个人激励等相结合,从而选择适合企业自身的激励方式,这样才能够实现互相促进协同发展的作用,使激励效果最大化^[4]。

二、采取多方式的激励手段

(一) 文化激励

企业在激励员工的过程当中通常会采用物质激励的方式,而忽略了员工的文化激励,所以在之后的企业员工激励的过程当中,要将文化激励作为激励的一种重要方式。对于一个优秀的企业来说,要建立起属于自身的企业文化,其中包括行为规范、群体意识、价值理念以及道德观念等,可以很好的与员工产生精神共鸣,从而达到对员工的激励作用,使员工在实际工作的过程当中产生非常强烈的使命感以及工作动力,从企业文化出发才能够实现对员工的有效激励的方式,使企业的向心力和凝聚力逐渐增强^[5]。

(二) 薪资激励

薪资激励作为当前激励手段的一项重要内容,同时也是其中最为重要的组成方式之一,薪资对于员工来说是非常重要的,可以满足日常生活需求,同时也是员工自身价值的具体体现。在员工的实际工作当中,要采取多劳多得的奖励方式,将员工的工作量具体化,从而员工在实际工作当中将自身利益与企业效益相结合,充分调动起员工工作的积极性。但是在进行物质激励的过程当中要考虑多种因素,其中包括员工工作的实

际业绩情况,以及工作当中是否会涉及人身安全问题、员工自身的工龄与年龄等,也要将企业的实际情况考虑在其中,从而制定相应的薪资激励制度^[6]。对于当前冶金矿山企业来说,矿工普遍存在薪资水平较低的情况,因此物质激励对于矿工来说是非常有效的。薪资激励的实际数额也要与同地区同行业的薪资水平进行比较,这样才能够处理好薪资刚性与员工的弹性变动,对于薪资奖励的情况要进行有效控制,不要盲目增加企业的运行成本。

(三) 股权激励

在激励方式中股权激励指的是将单位的股权结构进行转变,由传统的董事会持股转变为职工持股的方式,这样会实现员工自身的利益与企业利益紧密相连,股权激励在激励方式中是作为一种长期的激励手段。股权激励主要针对高科技以及专业技术性人才,这是对于高科技以及专业技术性人才的奖励方式不能仅仅局限于薪资奖励,这样人才的需求不能很好的得到满足,因此要采取有效的奖励方式,股权激励是奖励过程当中最为有效的激励方式之一,让其自身产生的价值与公司实际的发展紧密结合,让企业能够在发展的过程当中不断增值,从而增加企业的收入,同时人才也会得到相应的奖励。在实行股权激励、员工控股的方式后,员工会站在企业长久发展的角度来看,不会只关注眼前的利益,这样才能够实现企业的长久发展^[7]。

(四) 绩效激励

绩效奖励在当前的奖励方式当中是一种最为基础的方式,同时也是企业中最常见的一种激励方式之一,主要通过绩效考核的方法从而对群体以及员工的个人行为进行评估,从工作业绩、工作态度以及日常表现等进行综合考量。在实际进行绩效激励的过程当中,由于企业与企业之间存在着一定的差异,同时企业对绩效奖励的重视程度不同、管理方式不同,导致了绩效奖励在具体的实施过程当中也存在着差距。所以企业在制定自身的绩效激励制度时,要结合企业自身的发展情况、发展方向、发展战略、职工集体素质以及企业文化等,从而在奖励方式制定的过程当中实现多维度的绩效奖励机制。

(五) 成就奖励

在奖励方式当中,成就奖励是员工需求较多的奖励方式之一,员工在实际的工作当中由传统的生存需求逐渐转变为成就需求,因此,企业要给予员工相应的成就奖励。例如:职业晋升、荣誉奖励等方式,让员工在奖励的过程当中不仅能够实现自身的价值,同时也能够受到企业、社会以及组织的尊重和认可^[8]。

(六) 智力激励

智力激励,主要指的是员工在实际工作过程当中,改变其智力效能从而为企业创造更多的价值,这也是激励方式的一

种。其中主要包括竞赛评比、学习培训以及参与决策等。企业可以在经营的过程当中定期开展相应的活动,同时也要给予员工一定的奖励,这样不仅能够员工工作的过程当中进行不断提升,同时也可以为员工的业余生活增添色彩,使员工在智力激励的过程当中更好的与管理人员以及工作人员保持良好的交流,从而实现企业凝聚力的形成,同时在员工的工作过程当中能够形成良好的工作风气。但是,在进行智力激励的同时,也要注意员工与员工之间机会平等,要实现科学化以及民主化的特点,这样才能够将员工的荣誉感以及责任感有效的提高,从而在实际的工作过程当中充分的发动其创造的热情以及工作的积极性。

三、结束语

在制定矿山企业员工奖励制度时,不能一味的追求奖励目的,同时也要结合企业自身情况、以及员工的个人需求等,将企业的层次定位等纳入奖励机制当中。只有在奖励工作当中不断对奖励制度进行完善,这样企业与员工之间的发展才能处于良性循环的状态。由于矿山企业的环境具有一定的特殊性和艰苦性,在激励制度当中存在着一定的局限性和相关问题,因此要将员工的个人意见纳入奖励制度当中,在实践过程当中针对其中的问题找到相应的解决办法,真正实现在实践中进步在实践中提高。使企业与员工实现互利共赢的美好愿望。

参考文献

- [1]张磊,韦辉朕.国有矿山企业知识型员工忠诚度下降的原因及对策[J].企业改革与管理,2018,(1X):109-110.
- [2]王忠,孙艳征,贾晓燕.深化国有矿山企业改革建立有效公司治理结构[J].河北国土资源,2019(10):11-13.
- [3]左明明,刘文波,于跃峰.浅析我国国有矿山企业人力资源管理[J].煤矿现代化,2018(4):114-115.
- [4]倪文耀.对构建以本质安全为主体的煤矿安全文化体系的探讨——兼论徐州矿务集团创建本质安全型企业的实践[J].中国安全科学学报,2019,13(9):65-68.
- [5]侯运炳,陈俊杰,刘生瑞,程学志,魏书祥,张永会.北沼河铁矿中层管理人员关键业绩指标绩效考核方法[J].中国矿业,2018,17(8):31-33.
- [6]昌硕.“去产能”背景下困难矿工群体的社会工作介入——以洛阳市L社会工作服务社为例[J].太原城市职业技术学院学报,2019,(10):162-164.
- [7]刘永亮,张建国,王华东.煤矿安全管理与矿工违章行为进化博弈分析[J].煤炭工程,2019(1):131-133.
- [8]张力,魏振宽,王伟,薛二龙.完善政府本质安全监管推广煤矿本质安全管理系统[J].中国煤炭,2018,34(1):67-68.