

国企改革背景下的人力资源激励机制改进研究

张 丽 山西省水利建筑工程局

摘要：从我国国家企业是推动我国经济发展的重要因素，目前我国许多国企在人力资源激励方面的工作存在许多不足，在激励的实效性、策略的不科学性，导致国企效益低下，并且在市场中缺乏与其他企业的竞争力。如今，我国国企正在全面改革，在国企改革的环境下，对企业的激励机制的改革是最为重要的，以科学有效的并具有针对性的激励手段提升国企员工的工作效率和企业效益，从而使国企的激励手段更好的适应如今企业激烈的竞争状态。

关键词：国企；人力资源；激励机制

中图分类号：F272.92 文献标识码：A 文章编号：1001-828X(2018)018-0064-02

一个企业内部的员工和工作动力以及工作效率受到企业中人力资源激励机制影响，从而影响整个企业总体的效益。随着国企改革体制的改革，我国许多国企在激励机制方面的工作出现许多问题，与国外先进国家企业相比有着较大的差距，但现如今国企正在逐步的改革，我国国企激励机制的改革工作也存在着较大空间。创新制度，提高国企创造力和影响力的号召下，以高效率改革国企激励机制，提高国企整体效益水平。

一、激励机制

一个企业的人力资源管理中，激励机制在推动企业员工认真参与工作起到了良好的作用。企业激励机制是根据企业的发展类型运用相应的手段，给予企业员工一个正向的激励措施，以此激发员工们在工作时的积极性和对于工作的热情、动力以及主动性，从而使员工竭尽全力的完成工作任务，更加高效的完成企业整体的目标。激励体制使国企高管以及人力资源部门所需应用的重要体制，在人力资源板块中有着举足轻重的地位，每个国企都应将激励体制重视化，不断的结合企业和社会的发展提升激励的科学效应。

二、创新的激励机制

根据我国学术界的一些研究成果并结合当下我国大部分国有企业在激励体制所体现的管理现状和突出的问题，提出了相关的理论知识，对现如今我国国企人力资源管理激励机制进行系统的研究，根据不同国企的企业形式与文化和社会各类岗位的员工提出相对应的激励体制，并具体到有效点、需求点和刺激点。根据现如今的时机和效价进行分析并把握时机，结合科学系统的考察以及多种形式的激励方法根据企业的需要进行不同的人力资源激励工作机制的改革和推行。

三、国企人力资源激励机制体现的问题

现如今，我国许多国有企业逐渐意识到人力资源在企业中的重要性，在薪资问题和指导方面做出了许多改革，但在人力资源机制的改革方面上还存在着许多问题。为此我们总结出了以下几点较为突出的问题：

1. 企业对激励机制重视程度的缺乏

现如今，我国许多国企对激励工作的重视程度不够，在我国大多数国有企业中，对管理层成员甚至企业的全体员工在激励工作方面存在着忽视，薪资体制的激励效益也不断被忽视，国有企业固有的传统思想在如今的国有企业中依然存在并盛行，传统的国有企业的员工“吃大锅饭”“吃公家饭”的固有思想严重影响着整个企业的发展，一传十传百，从而导致大部分员工工作态度消极，无所谓认真与否，在企业中混日子等状态。为改变员工在国有企业的工作中偷工懈怠等思想的盛行，在国有企业中进行，人力资源管理的激励机制以此调动员工所缺乏的工作积极性，并努力进取的提高工

作效率，超额完成工作任务和工作目标。

2. 专业人才的缺乏

在我国大部分国有企业中，内部工作人员多为中老年员工，尤其是在传统行业的中小型国有企业中这种现象更为突出，许多国家早年分配到各个国有企业的老职工，专业知识水平都有待提高，管理层人员具有专业人力资源管理科学知识的少之又少。由此可见，我国国有企业在人力资源管理方面既缺乏拥有专业知识的人才，又无人懂得企业应收纳何种人才，从而无法以科学先进的手段和理论知识对国有企业进行人力资源激励方面的改革工作进行引导。从而只能继续使用传统的与时代脱轨的人力资源管理制度，在激励员工方面也存在着较大的困难。

3. 激励机制的缺陷

我国大部分国有企业在激励机制的体系中存在着的系统缺陷，大部分国有企业在激励机制上存在着不科学不合理性，并在激励方面无法做到与企业的文化和思想进行接轨，激励机制缺乏整体的目标导向性。与此同时，我国大部分国有企业，在激励体制中缺乏针对性和实效性。国有企业缺乏对于企业的不同岗位中不同类型的工作人的需求进行全面的了解和分析，从而在激励手段中缺乏针对性，对不同部门不同工作量和不同性格的员工用统一的激励方式，在激励机制的改革中需要根据不同人员的工作需求采取不同的激励机制。在我国大部分国有企业在激励工作方面缺乏较强的实效性，在激励员工的实际运用中存在较大的差异，没有真正的起到对员工的激励作用，或是没有真正的激励出员工们自身所具备的潜能和员工们对于工作的积极性和主动性。一小部分国有企业因为国有企业本身特殊的工资规章制度因素的影响下，制定的激励机制缺乏针对性和实效性。

四、如何提高国有企业的激励机制

1. 提高企业对激励机制的重视

国有企业管理层以及人力资源部门应从自身出发，首先注重提高自身对激励管理工作的重视性和认知程度，将激励工作是为提高工作效益的重要途径，以此提高国有企业在整体的市场中的市场竞争力。国有企业的管理层和人力资源部门在进行自身认识和重视提升后，向企业其他员工传达这一理念和思想，以此做到国有企业全体员工牢固树立正确良好的激励机制思想理念，并将这种理念运用在日后的工作中。国有企业的高层管理者和人力资源部门的工作人员在接受人力资源激励机制相关教学培训和理论知识的指导使应遵循主动性，提高自身对激励机制的认识和重视并且提高对激励机制的管理理念和对理论知识的记忆力，以此提高高层管理者的管理理论知识，自发地意识到优秀良好的激励的重要性，从企业高层和资源管理部门逐一的提高认识和重视相关激励机制体系，从而带动企

业整体的重视和认识。

2. 扩大专业人才的培养

我国大部分国有企业中,企业内部在人力资源管理以及激励机制管理中具有相关专业理论知识和科学实践能力的专业人才存在缺口,如今国有企业的人力资源管理部门中的工作人员只有极少数人员拥有专业知识和技能经验,大部分人力资源管理部门员工对人力资源管理工作一知半解。因此,企业若提升激励机制需要提高人力资源管理部门中员工对与人力资源管理的认知。培养人力资源管理部门员工在资源管理方面的高素质,并且可以从各大高校或人力资源管理专业培训机构引入相关机制的专业人才,为传统固有的国有企业引入新鲜的血液,一改国有企业固有的人力资源管理制度,进行相关理论以及相关技术时间的培养提升,以此改进目前我国国有企业与实效性的激励机制,从而提升我国国有企业激励机制的科学性和实效性。

五、结语

我国国有企业目前的状态体现在对于工作的积极性和工作态度存在动力方面的不足,导致一个企业的效益低下。在如今国有企业的改革背景之下,对激励机制的改进措施,对提高企业效益起到了重要作用,在企业中结合理论知识和实践经验,并根据不同部门不

同员工的个人需求进行差别化的激励机制。提高激励机制的实效性和针对性,在激发员工工作动力和潜能方面,改善如今企业效益低下的现状。由此可见,对于国有企业来说,激励机制可以推动整个企业的发展和改革。

参考文献:

- [1] 陈进,张国民.国有企业经营者报酬契约模型研究[J].商业研究,2011(6):69-73.
- [2] 陈桂生.国有企业股票期权制度研究[J].改革与战略,2010(1):83-85.
- [3] 张宇馨.国企激励机制改革研究[J].现代管理科学,2003(6):43-44.
- [4] 赵玉阁.国企经营者薪酬激励机制的反思与重构[J].理论与现代化,2010(5):66-70.
- [5] 苑泽明,薛文博.基于员工与企业两维度的国企激励机制与企业经营绩效关系研究[J].理论探讨,2015(6):91-94.
- [6] 陈丹红.健全国企经营者激励机制的若干对策[J].企业经济,2005(4):35-37.

作者简介: 张丽(1975-),女,山西长治人,大学本科,2009年毕业于太原理工大学计算机科学与技术,中级经济师,主要从事办公室人力资源工作。

上接(第63页)

结算时核对预算结果确保不会出现资金浪费和个人贪污等现象。通过完善内部控制制度实现事业单位进行预算管理能够做到“无预算不开支”,“有预算不超支”。

(三) 加强授权批准控制的管理

事业单位的授权批准控制是实现内部控制、完善内部控制制度的重要途径之一。在事业单位开展有关经济业务的活动过程中单位内部员工需要请示管理层的领导进行授权批准,在得到授权后方可开展相关活动^[8]。而管理层领导需要对授权活动进行充分了解。例如在事业单位进行资产管理活动时,需要对涉及的多种经济业务进行了解。并且要求其必须符合相关的要求后方可对其进行授权批准。明确事业单位内部员工的具体工作职责,要求员工在经过相关授权批准的情况下严禁对资产进行直接接触。

(四) 加强关键点控制的管理

事业单位在进行内部控制的过程中由于对其认识不到位导致控制环节经常出现问题。而通过完善内部控制制度可以有效的加强对于关键点的控制。例如在事业单位设置岗位的过程中,要格外注意对于不相容岗位进行区别划分。不相容职务的分离核心内容是进行“事业单位的内部牵制”。首先明确哪些岗位和职务是不相容职务,其次是要细化各个不同岗位的责任划分以及权限限制,使得不相容岗位和职务能够进行有效的相互监督。以此在事业单位内部形成一套权衡机制。通过这套权衡机制确保内部控制工作能够顺利开展,也有利于内部控制制度的完善。

(五) 加强现代化技术的应用

伴随互联网技术和计算机的普及应用,事业单位也应不断顺应时代发展潮流。在完善内部控制制度的过程中应用现代化技术,以此来提高内部控制制度的应用效率。结合当前事业单位的发展现状,不断增强计算机信息技术的应用。通过计算机和互联网技术来

实现事业单位对内部控制进行全程监督。保证事业单位能够在内部控制的实践中不断总结问题和不足,以此来补充相关内部控制制度条例内容。

四、结语

综上所述,事业单位通过完善当前的内部控制制度可以有效实现对单位内部的财务信息和资产进行统一管理。确保事业单位的资金能够正常运转,保障日常业务工作的顺利进展。本文针对当前事业单位内部控制制度的现状进行了分析,并提出了一些可行性高的解决措施。希望通过本文内容的阐述能对事业单位完善内部控制制度有所帮助,仅供参考。

参考文献:

- [1] 吴菁.事业单位内部控制制度制定中的难点与对策[J].中国集体经济,2018,18(9):39-40.
- [2] 王蒙.行政事业单位财务内控制度存在的问题及其对策分析[J].经贸实践,2018,9(6):280+282.
- [3] 潘秀娟.加强基层事业单位财务管理改革的必要性分析及应对策略[J].中国国际财经:中英文,2018,20(5):76-77.
- [4] 王军.探讨如何加强行政事业单位内部控制制度建设[J].经贸实践,2018,17(2):247-248.
- [5] 聂卫东,霍勤.行政事业单位内部控制痛点及解决思路——以某高校为例[J].金陵科技学院学报:社会科学版,2017,31(4):27-31.
- [6] 贾燕军.对新形势下行政事业单位财务管理创新问题的分析研究[J].时代金融,2017,32(35):181-182.
- [7] 李娜.社会转型期行政事业单位内部控制存在的问题与对策探析[J].行政事业资产与财务,2017,27(33):47+49.
- [8] 冼齐常.行政事业单位实施内部控制规范的现实意义与应用探讨[J].财经界:学术版,2017,19(22):65.