

国有企业员工激励制度潜存的问题和解决方法

林海鸿

国网分宜县供电公司

Copyright © Universe Scientific Publishing Pte Ltd

DOI: 1.18686/bd.v1i3.128

出版日期：2017年3月1日

摘要：各个企业之间相互竞争终究是人才的竞争，可是，人才的能力及天赋并不能对企业价值造成直接性的作用，唯有人才的能力及天赋充分发挥之后才可以对企业的生产、经营、管理等方面贡献自身最大的力量，而这则需凭借科学有效的激励制度来促使其实现，且任何一名员工在享受到激励之后都有变成企业重要性人才的可能性。为此，企业员工激励制度是企业管理的一项关键性措施。接下来文章从国有企业员工激励制度中潜存的问题入手，提出创建科学有效激励制度的具体方法，以便于能够为国有企业创造向上、积极的企业文化，为企业员工造福，更为重要的是推动国有企业得以长期稳定的向上发展。

关键词：激励制度；员工激励；国有企业；问题；解决方法

其实，各企业相互之间的竞争总归是人才的竞争企业间的竞争，人才的能力及天赋并不能对企业价值造成直接性的作用，唯有人才的能力及天赋充分发挥之后才可以对企业的生产、经营、管理等方面贡献自身最大的力量，而这则需凭借科学有效的激励制度来促使其实现，所以，在企业的管理当中员工激励是一项非常重要的方法。

1 激励的含义及内容

在管理心理学当中激励是一个非常重要的概念，其在企业管理当中得到了大范围的运用。依据激励理论，采用物质、精神有效统一的方式，采取各种合理行之有效的方法，在最大限度下激励企业员工的积极能动性，确保企业目标顺利实现。激励具备很强的心理学色彩，是企业管理当中的一项难题，但是同样是一门管理学艺术，需在现实的企业管理中深入的探究并将其加以完善。

1.1 以经济利益为核心的物质激励制度

本人认为，人作为社会中的个体，利用工作而获取经济报酬是生存的主要方式，为此，物质激励无论在任何时候都将是最为基本的激励方法。但是，这种认识与中国人常讲的‘人之初、性本善’的原则，其完全否认了被管理人员的责任感和积极能动性，所以是潜存一定的不足指出的。但纵观目前各个企业所实施的激励措施中，提升员工报酬是企业常常使用的激励手段。

1.2 以自我价值实现为核心的精神激励制度

通常所说的精神激励是一种采用精神激励的方法，譬如，评选先进、重用晋升等，使用无形的方法来满足被管理者的精神需求，促使其充满工作的积极性，激发其工作的创造力和能动性。

1.3 以人本管理为核心的文化激励制度

通常所讲的文化激励是利用企业文化、价值观、企业制度形象等企业在长期经营活动中沉淀而出的，被广大员工所认可的观念，促使每位员工具有企业凝聚力。文化激励是建立在以人为本的基础上的，企业需要对员工进行充分的关怀和保护，在获取利润之余，充分兼顾到员工未来的发展，为员工成长供应广阔的空间。

然而，上述三种激励方式并不是独自进行的，最有成效的激励制度是企业根据自身的现实状况，将三种激励方式有效结合，才能够促使激励机制得到更好的发挥。

2 国有企业员工激励制度潜存的问题

在我国国民经济当中，国有企业是最为关键性的一股力量，是我国的支柱型产业，对我国社会经济的发展发挥着主导性的作用，所以，国有企业员工的激励制度是非常关键的。但从目前的情况来看，我国国有企业激励制度中潜存以下几方面的问题：

2.1 薪酬分配差距不合理

以薪酬来激励企业员工为企业所做出的贡献是企业实现最终目标的一种基本性方法，在薪酬分配当中，公平是前提，

但是在部分国有企业内部，各层领导与员工之间收入水平的差距不合理，不能有效体现劳动价值的差异，造成企业福利、奖金等激励手段不能够充分调动员工的积极能动性，相反还导致不少员工的心理不平衡，阻碍了员工在日常工作中积极能动性的发挥，造成企业工作效率下降的不利局面。从美国著名学者严当斯的公平理论中可以得知，在一个时间段的激励过程中，每个人的激励程度会受到报酬比较的巨大影响，在员工有不公平感觉存在的时候，其便会在工作中表现出很多消极性因素，这样就造成工作效率大大降低，会严重阻碍企业目标的实现。

2.2 绩效考评不完善

在国有企业当中绩效考核存在系统化欠缺、有待完善、制度制动力不足、考核标准设计不科学、内容不细化等问题，缺乏一个公正客观的评价尺度，未能使考核的结果与员工的薪酬等切身利益问题直接挂钩和挂钩比例不大，绩效考核仅仅是形式上的，造成没能真正的发挥绩效考核的激励性作用。

2.3 激励形式过于单一化

从激励的内容上将激励划分为：物质激励、精神激励。国有企业当中物质激励的形式主要是员工工资的提升、奖金的发放及相关福利等。在精神激励方面是比较欠缺的，通常表现在：

2.3.1 晋升渠道不畅通

当下国有企业干部用人制度一般很少采取公开招聘竞争的形式，造成很多人才无法展现其独特的才能。

2.3.2 奖惩不公平

国有企业当中虽然具备良好的奖惩制度，但具体的执行过程当中完全相反，企业员工存在很多的抱怨。

2.3.3 上下级沟通存在问题

在国有企业当中，存在着沟通少、沟通能力不足等问题。良好的沟通是顺利实现员工自身目标和企业整体目标的重要基础，如果上级不能够了解下级的思想，下级不明白上级的主要目的，很难形成一支具有统一思想和企业文化的团队。

2.4 始终如一的工作，造成员工失去工作热情

固然工作的专业化对提升员工工作熟练度、积累工作经验及日常工作效率有着很大的作用，但是如果一个人一辈子就职于一个岗位，从事一项工作，工作过于专业化，便会导致其对工作产生厌倦的情绪。

3 创建行之有效的员工激励制度

激励是确保企业活力的根源，使企业进行自主创新的制度保证，是以人为本理念的时代性要求，所以，要想创建具备激励性的国有企业就一定要构建具有自身企业特点的激励制度。

3.1 创建科学的薪酬分配系统

薪酬是企业对员工进行激励的基础性方法，薪酬的支付一定要展现公平公正合理的准则，不然即便是再高的薪酬也不会让员工满意。创建科学的薪酬分配系统，要准确衡量岗位、能力、绩效等因素对企业的贡献价值，针对各因素的贡献度开展科学的计算，合理确定薪酬差距，制定令员工满意的考核制度，严格遵循绩效考核结果进行工资的发放。

3.2 创建完善科学的绩效考核系统

将目前的绩效考核系统中所存在的问题进行调整完善，加大考核过程和考核结果的公开透明度，给予员工最大限度的知情权，让员工积极参与绩效考核，以便于能够促使员工了解自身工作的成绩与存在的不足之处，将员工的薪酬等切身利益问题直接与考核结果联系起来。

3.3 多种激励方式共同使用

3.3.1 实施工作扩大化、丰富化和岗位轮换

利用各种方式激发员工对工作的积极态度，提升其满意度，以便于更好的提高每位员工的工作效率。

3.3.2 给予员工公平教育培训的机会

教育培训是员工自身发展的关键性需求，是企业提升人力资源质量的一种主要途径。任何员工都有发展的方面的需求，提高自己的综合素养，以便更好的开展工作。通过教育培训能够促使企业及员工自身都得到很好的进步及发展，实现企业与员工双赢的局面。

3.3.3 情谊沟通

强化企业领导与员工相互间的交流沟通可以消除员工心目中的各种压力，加强与领导之间的友谊，这样将在很大程度上提高企业组织凝聚力。

3.4 培养有成就需要的员工

具备成就需要的员工具备强大的事业心，希望可以展现出自身巨大的潜能。在适合的环境氛围中，这一类员工不需要任何人的监督便能够全身心的投入工作，努力实现企业的总目标。此类员工是一个企业的宝贵无形资产，一定要以‘表扬、奖励、增资、提拔’的方法对其成就给予最大的肯定。

4 对国有企业来说，科学的激励制度至少应该具备以下几方面的积极作用：

4.1 吸引优秀人才到企业当中来

在发达国家的不少企业当中，尤其是那些具备高竞争力、实力雄厚的企业，通过各种各样的优惠政策、丰富的福利待遇、快捷的晋升渠道来吸引企业所需人才。譬如：美国国际商用机器公司就制定了很多具有吸引力的激励措施：提供养老金、集体人寿保险和优厚的医疗待遇；为企业员工创建了每年只需交几美元会费就能够享受带着家属去疗养的乡村俱乐部；为那些愿意重返学校提升知识和专业技能的员工缴纳学费；公司开创各种培训班，令员工到那里去学习各种知识。让企业员工心甘情愿的为企业所服务，同时令员工学习到各种各样的知识和技能。

4.2 开发员工的潜能，促使在职员工能够充分发挥其才能

管理学家经过探究表明，员工的工作绩效是员工能力和受激励程度的函数，即绩效 = (能力 * 激励)。假如将激励制度对员工创造性、创新精神及主动提升自身组织的意愿因素加以考虑的话，那么，激励将会对工作绩效产生非常大的影响。

4.3 留住优秀人才

最近几年，很多企业开始注重企业活力当中的软指标。为此就把是否能够吸引、培养和留住优秀人才的能力放在与财务指标相等重要的关键位置，而且人员资源管理方面的指标开始慢慢的被认定为终极指标。评价指标产生的改变，从一定程度上表明激励在企业管理当中的重要作用逐渐凸显出来。

4.4 创造良好的竞争环境

科学的激励制度涵盖了一种竞争的精神，其运作能够创造出一种良性的竞争环境，从而形成良性的竞争机制。在具有竞争性的大氛围中，组织成员会遭受到外界环境的压力，这种压力把转变为员工努力工作的动力。在这种情况下，员工工作动力和积极性变成成为激励工作的间接结果。

5 结束语

激励能够很好的吸引和留住大量的人才，能够有效的挖掘员工自身的内在潜能，有助于企业目标的最终实现，对企业文化的提升与完善起到很大的推动作用。所以，国有企业唯有实施有效的激励制度，不断挖掘员工自身的潜在能力，创造向上积极的企业文化氛围，才能够在未来的竞争当中立于不败之地。

参考文献：

- [1] 李静. 浅析激励在人力资源管理中的应用. 现代企业教育, 2011(04).
- [2] 陈晓莉. 论企业员工激励机制存在的问题及对策. 经营管理者, 2011(04).