

核电企业人力资源激励问题与措施

郑晨龙

(中国核电工程有限公司, 北京 100840)

摘要 企业实施激励机制的主要目的就是为了提高员工参与工作的积极性和工作效率,且最终提升企业的整体效益。目前,我国部分核电企业进行人力资源管理的过程中出现了一些问题,如实施激励机制时缺乏时效性,致使企业市场竞争力大幅下降。因此,就需要企业不断改革创新,来提高整体效益。基于此,本文将对核电企业人力资源激励问题与措施进行分析。

关键词 核电企业 人力资源 激励问题

中图分类号:F243

文献标识码:A

文章编号:1007-0745(2021)02-0046-02

1 激励机制的内涵

所谓的激励机制就是企业从发展的实际出发,通过有效的手段干预来提高企业发展的质量,让员工在激励作用的干预下,实现工作效率的提高,促进自身和企业的同步发展。因为对于企业来说,积极构建完善的发展策略,促进企业的人力资源管理,在综合性的激励机制建立中,建设良好的企业文化,对于企业实现发展目标具有良好的作用。

通常情况下,企业要想获得发展,就要从发展的实际出发,加强业务发展和文化建设,让企业从实际情况中加强对员工的激励,让员工积极投入工作中。而且激励机制的构建并不是随意的,而是要涉及发展的各个方面,做好发展的规划,构建关于激励的科学制度,以便有效落实激励过程,发挥激励的作用。激励机制中不但要包含奖励措施,同时也要包含适当的惩罚措施,这样方可为员工的发展奠定坚实的基础,保证工作效率的提高,让员工发挥出更大的积极性,促进企业的长久稳定发展。^[1]

2 激励机制的作用

2.1 激发职工潜能

近年来,各领域市场竞争日益加剧,核电企业为了能有更好的发展,获取一定的市场竞争力,就需要在经营发展中不断提高人资管理职工的工作能力,来提升企业的竞争力。具体来说,企业可以通过激励机制来激发职工的工作潜能,调动职工工作的热情,以此来促进企业顺利发展。

2.2 增强团队凝聚力企业

只有具备较强的团队凝聚力,企业发展才会有坚实的基础作为支撑。因此,企业在发展中应当意识到激励工作的重要性,加强激励工作,才会让员工认可企业的发展,从而认真对待工作,提升个人工作能力。此外,有效的激励机制还能形成良好的竞争环境,让职工公平参与竞争,从而强化团队凝聚力,最终提升企业的效益与竞争力。

2.3 提高职工素质

企业实施激励机制的目的主要是让员工树立工作目标,以积极的工作态度高效完成工作任务。同时,这一制度在实施过程中,职工还能发现自己的不足之处,并在不断学

习中提升自己的专业能力,更新自己的知识库,以满足后续工作需求,顺应市场发展趋势。当然,职工在学习中个人的素养也会得到提升,从而为企业的发展奠定坚实的人资基础。

3 核电企业人力资源激励问题

3.1 激励标准不合理,激励效果不明显

在企业的发展中,最核心的竞争力就是人才方面的竞争,因为人才资源是最有价值的资源,拥有强有力的人才支撑,才能促进企业发展。在激烈的市场竞争环境下,核电企业已经意识到了人才对企业发展的重要性,对此,核电企业在经营管理活动中已采取各种方式进行人才激励。为了吸引人才,部分核电企业加大了福利待遇的投入力度,甚至通过较高的激励吸引人才参与其中。在此过程中,企业所支付的激励成本相对较高,且在一定程度上超过了员工所创造的价值,这显然不利于企业的可持续发展。但是,企业并未达到预期激励效果,一方面,企业激励难以满足员工需求,造成员工主观能动性并未被激发出来,由此影响员工价值的发挥;另一方面,企业激励较为苛刻,激励标准较高,员工在难以达到目标时就会自动放弃,从而导致激励措施无法执行。

3.2 激励措施应用不当,同质化问题严重

激励措施是否科学合理,影响着激励效果和激励目标的实现,在现有核电企业人力资源管理中,往往存在着激励措施不当现象,尤其是激励同质化较为严重。主要表现为,企业在激励制度制定过程中并未从员工需求入手,而采取统一的激励措施,这些措施并不符合员工的期望,所以难以发挥应有作用;激励机制制定不公平,一部分人员很容易就能够达到激励目标,获得奖励,另一部分人员激励标准较为严格,即便付出十分努力也难以完成工作任务,由此会造成员工心理失衡,不利于员工积极性的激发。对此,在员工激励措施制定当中,企业必须要从岗位入手,结合员工需求制定个性化、多元化的激励措施。^[2]

3.3 激励机制不健全,缺乏系统性规划

核电企业人力资源管理具有系统性特征,人力资源管

理内容相对广泛,包括人力资源的招聘、培训、薪资发放、休假管理、福利待遇等内容。但是核电企业在人力资源管理激励机制制定中,往往从薪酬激励等单方面入手,缺乏系统完整的激励规划,由此导致核电企业人力资源管理中激励机制存在整体性不足的问题。例如,核电企业为了吸纳人才,就在招聘环节或者人才培养环境制定对应的激励措施,以此吸纳人才参与企业经营管理活动,一旦人才进入企业之后,就缺乏后期的激励,在薪酬、福利、假期等方面缺乏对应的激励途径,由此造成员工心理产生较大落差。此外,核电企业为了节约激励成本,在激励名额设定方面较为苛刻,只有极少数人员才能获得激励,这让那些付出努力得不到激励的员工心理失衡,工作积极性受到打击。

3.4 绩效考核效果不佳

在核电企业制定激励机制的过程中,虽然重视相关激励措施的制定,但是实际的措施还是缺乏实效性,不便于企业员工的有效落实。有的激励措施还是物质为主,缺乏多样性的特点,已经具备的福利措施,福利性质不是十分明显,而且对于员工的激励作用还比较弱,激励举措不是十分全面,缺乏员工精神方面的激励,从而造成员工的激励举措不是十分显著,有的员工侧重于物质奖励,有的员工侧重于精神激励,具体的执行过程中,绩效考核的效果不佳。缺乏对员工职业规划的重视,长期职业规划得不到重视的员工,会在工作的过程中积极性受到影响,所以要想制定科学的激励措施,就要制定完善的绩效考核制度。

4 核电企业人力资源激励措施分析

4.1 加强对企业的重视

企业在运营过程中,需要管理层人员和人力资源部门加强对激励工作的重视,将激励工作当作企业提升经济效益和市场竞争力的主要手段,同时还需要把这一工作理念深入到员工心中,使其形成合理有效的激励思想。同时,企业管理层人员和人力资源部门的工作人员除了完成日常业务,还应积极参加激励机制相关的知识内容培训,以及足够的时间培训。在提升个人专业能力的同时,加深对激励机制的认知,从而真正在工作中实践,更要意识到激励机制对企业发展的重要性,并积极进行激励机制的改进。

4.2 扩大专业人才培养

从上文中得知,部分核电企业人力资源部门实施激励机制时存在缺乏专业人才的问题,不只是普通职工,管理层人员也缺乏相关的专业知识和时间技能,或者企业人力资源部门工作的人员没有几个具备专业知识和相关技能,甚至一些企业大部分职工对人力资源管理的相关工作没有太多认识。所以,就需要企业在日常工作中不断提升人力资源部门职工对相关工作的认知和理解。具体来说,企业可以通过定期培训的方式来培养职工的专业技能和素养,企业还可以与各大高校或相关培训机构加强合作,引进素质高、专业高的人才,为企业增加新血液。

4.3 实行合理激励制度

核电企业人力资源部门进行激励工作时还应根据“按需激励”的原则来进行,企业管理层和人力资源部门还应当结合实际状况实施比例适合的激励机制。也就是说,企业管理层和人力资源部门开展激励工作前,应当结合各部门各岗位的实际状况,制定比例结构合理且符合市场发展需求的激励机制,在这一过程中,企业可以让各个部门的职工对人力资源管理和激励管理机制的制定发表自己的意见和建议,以此来了解各部门各岗位职工的不同需求。也就是说,除了实施精神奖励、物质奖励和成就奖励等,还应根据不同职工的不同需求来采取激励手段,因为这种方式有一定的刺激点,能够激发职工工作的积极性。还有一点,企业应当把晋升机制和激励机制相结合,以此来提高职工的工作效率。^[1]

4.4 促进激励公平公正

在改进激励机制的过程中,需要企业管理层人员和人力资源部门的工作人员将企业的发展目标和各部门的工作目标与人力资源管理工作与激励工作科学合理地结合起来,并把长期目标作为导向,同时还应当将整体目标合理地细化,并将其与激励工作相结合,对不同部门的职工采取相对应的激励方式,比如对于积极完成工作目标及工作效率高、工作量大的职工给予精神奖励或者物质奖励。当然,在这一过程中还要落实激励机制的时效性,给予职工相应的奖励,将激励机制的作用充分发挥出来,调动员工的主动性,使其在日后工作中能积极完成相关目标和任务。此外,在开展激励工作时,还应注意激励机制是否公平公正,因为只有公平公正,职工之间才会形成良好的竞争氛围,避免职工之间出现矛盾。此外,还能让职工意识到及时地完成工作任务会得到相应的奖励,从而工作积极性被有效激发,工作效率自然而然提高。

5 结语

所以,在核电企业进行人力资源管理的时候,应该重视激励机制的作用,激励机制是促进企业发展的动力,因此企业要积极对激励机制进行改善,充分发挥员工的发展潜能,激发员工在发展中的创造力,让员工发挥出自己的价值,为企业的发展做出贡献。

参考文献:

- [1] 郑婧. 试论激励机制在企业人力资源管理中的应用 [J]. 行政事业资产与财务, 2021(08):44-45.
- [2] 王红联. 企业人力资源管理中激励机制的应用策略探讨 [J]. 企业改革与管理, 2021(08):76-77.
- [3] 戴静. 企业人力资源管理中激励机制的应用策略探讨 [J]. 中国管理信息化, 2021,24(08):163-164.