

企业经营管理中激励机制优化

秦晓景¹ 朱清源² 任常飞³

1. 天津平高智能电气有限公司, 中国·天津 300300

2. 河南平芝高压开关有限公司, 中国·河南 平顶山 467000

3. 平高集团有限公司, 中国·河南 平顶山 467000

【摘要】随着社会主义市场经济的深入推进, 行业竞争越来越趋向于企业精益化经营管理的竞争。面对我国劳动力供求格局的变化, 传统意义的人口红利正在逐渐消失, 劳动力作为“可变资本”, 是生产经营活动中产生经济效益的根本源泉。因此, 通过优化企业激励机制提高人力资源利用效率, 对提升企业经营管理质效具有重要意义。在信息飞速发展的时代, 企业人力资源战略和用工模式应随市场发展形势持续改革优化, 不断提高激励机制的灵活性和市场适应性。同时, 企业关注员工的身心健康评估、心理变化及个人诉求, 积极构建正向激励、温馨和谐, 兼具包容性和竞争性的企业文化, 以促进企业的长远健康发展。

【关键词】企业经营管理; 激励机制; 优化策略; 问题

Optimization of Incentive Mechanism in Enterprise Operation and Management

Qin Xiaojing¹, Zhu Qingyuan², Ren Changfei³

1. Tianjin Pinggao Intelligent Electric Co., Ltd., Tianjin, China 300300

2. Henan Pingzhi High Voltage Switchgear Co., Ltd., Pingdingshan, Henan, China 467000

3. Pinggao Group Co., Ltd., Pingdingshan, Henan, China 467000

[Abstract] With the deepening of the socialist market economy, the competition in the industry is more and more inclined to the competition of lean management of enterprises. In the face of changes in my country's labor supply and demand pattern, the traditional demographic dividend is gradually disappearing. As "variable capital", labor is the fundamental source of economic benefits in production and operation activities. Therefore, improving the utilization efficiency of human resources by optimizing the enterprise incentive mechanism is of great significance to improving the quality and efficiency of enterprise management. In the era of rapid development of information, the human resources strategy and employment model of enterprises should be continuously reformed and optimized with the development of the market, and the flexibility of the incentive mechanism and market adaptability should be continuously improved. At the same time, enterprises should pay attention to the physical and mental health assessment, psychological changes and personal demands of employees, and actively build a corporate culture that is positive incentive, warm and harmonious, inclusive and competitive, so as to promote the long-term healthy development of the enterprise.

[Key words] enterprise management; incentive mechanism; optimization strategy; problem

1 企业经营的概述

公司的经济结构对公司至关重要, 而且企业高级管理层不仅要保证内部经济管理和文化水平, 还要保证企业的适当发展, 这就要求管理人员对自己严格要求。在企业的日常管理中, 企业经理能够控制企业的发展方向, 因此在促进企业良好发展的过程中, 管理者必须确保他们的经营意识能够适应企业发展需要, 从而确保企业经济效益的增长。企业管理不仅需要专门的经济知识, 还需要与员工建立有效的沟通机制, 以提高员工的技能。企业经理建立内部沟通平台, 确保工作流程的顺利运行, 明确划分有关部门的职责和权力。保证职工之间的和谐沟通和融合, 保证企业健康发展和经济运行成功。

2 企业经营管理存在的问题

我国经济以社会主义市场经济为核心, 改革开放以来, 企业发展迅速, 发展取得长足进步。同时, 一些企业仍然把优化企业利益作为公司发展目标之一, 把利益放在首位, 因此, 忽略了经营管理给公司带来问题, 这些问题主要涉及以下几点。

2.1 管理理念滞后, 缺乏创新性

现如今, 企业无法全面适应市场经济体制的最根本原因, 还是因为受到社会因素各方面的影响, 在经营管理的发展过程及管理观念转变中, 无法做到大开大合地改革, 很难完成与现代市场经济环境的全面融合。此外, 由于企业内部复杂庞大的组织机构, 很难做到快速地发展转型及全面改革, 就目前状况

来看, 还是需要适应市场经济环境的竞争中进行不断调整。

从一方面来说, 长时间以来, 企业干部管理模式单一, 在社会主义市场经济体制的不断完善和发展的过程中, 这种管理模式已经不能适应当前企业发展的需要, 同时, 这种命令形式的管理, 扼杀了员工的工作积极性, 不利于企业干部管理工作。从另一方面来说, 目前绝大多数的企业干部管理工作没有对干部的个性进行培养。人与人都是不同的, 每个人都有自己的性格特点, 每个人都有自己的优点和长处, 在企业干部培养的过程中, 要提高企业干部的整体素质和工作能力, 同时也不能忽视对员工个性的培养。企业在管理员工的过程中, 要关心员工, 对他们的工作特点进行仔细观察, 从而给予他们展现自己的机会, 将他们的优点和长处充分发挥出来, 从而为促进企业的发展奉献自己的一份力量, 成为企业的优秀干部。

2.2 管理体制僵化

由于某些企业干部管理制度不够完善, 所以, 许多企业缺乏固定的管理规范, 导致企业的干部管理工作出现许多问题, 这让企业的干部管理工作变得困难重重。企业在设定干部管理工作的具体途径和具体制度时, 没有进行深入的研究, 缺乏指导性的意见和建议, 许多企业一味模仿其他企业的干部管理制度, 导致新的企业管理制度与企业原有的制度不相适应, 企业忽略了自身的客观情况的发展, 从而导致企业干部管理系统的不协调。企业的经营管理体制相对死板, 但这也是由于受到国

企历史发展因素的影响,以人事管理体制为例,很多员工并不是有编制的,他们属于签订劳动合同或劳务派遣等类型,属于体制外,这就导致了员工与员工之间存在着薪资和待遇方面的差异,而且员工在晋升方面也很有难度,甚至可以说是没有晋升空间,更严重的状况是还存在着身处同一工种却不同薪酬的现象,这使企业内的公平性都无法体现,进而直接影响了企业管理水平的高度。

2.3 人力资源建设不完善,企业管理人员缺乏责任感

主要可以概括为以下几点:①人力资源管理体系不完善。这是受到国企传统管理理念的影响,没有明确的管理制度,受到裙带关系等敏感问题的制约,导致对工作的要求睁一只眼,闭一只眼,对企业的生产效率和质量都有着严重影响;②资源配置短缺。群众对的需求越来越高,但企业的工作人员添补却越来越少,这导致经常出现个别岗位人员空缺或一人身兼数职的状况发生;③人才问题。在企业的发展中,管理人员对高素质人才的培养、储备和引进等问题都不够重视,导致企业发展乏力。

在新时期的经济发展中,管理者将经济利益摆在首要位置,许多企业干部并不真心热爱企业管理的工作,只是为了谋求经济利益在工作,他们对自己的工作得过且过,态度随意而不认真,导致他们缺乏责任感,不能在干部管理工作中尽职尽责。这是因为这些管理者没有从根本上去理解企业存在和企业管理的意义,责任意识非常淡薄,工作效率十分低下,导致企业干部的管理工作开展不顺利,工作效益也得不到提高,加班加点却事倍功半,影响了企业干部的形象,降低了干部工作积极性,导致问题的严重化。

2.4 财务资源质量低

由于企业本质的特殊性,导致它的注意力完全集中在安全生产上,而忽视了从经营中获得的利润,最终导致企业在不重视财务管理目标的方向和发展的情况下,一味追求自身效益。

3 企业激励机制的优化路径

3.1 不断明确和提升企业经营管理理念,优化激励机制理念

企业应明确其所生产的不仅是服务国家和社会的社会公共资源,同时,其也是用于消费的商品,其具有商品的全部属性,因此,企业在开展生产经营活动前,须深入市场进行调研,并根据市场的需求,做好长期生产经营规划和布局,积极储备高技术人才。另外,在新常态背景下,还需利用“互联网+”技术,尽可能地通过网络信息资源进行布置和启动,推动企业进行网络化建设,其能促进企业操作服务更加便利、信息资源管理更加便捷和透明,进而有助于提高企业的经营管理质量和效率。

对于企业而言,优化其激励机制就是要及时摒弃传统管理模式存在的弊端。在新时期背景下,企业必须制订科学的工作规范,在制度规范化基础上注重人性化发展,以人为本,激发员工主人翁精神,将强制性的管理发展为以人为本的人性化管理。企业在制订激励机制时,要充分调动员工的积极性,充分发挥其主观能动性,营造一个民主、平等的工作环境,让员工在科学合理的激励制度下张扬自己的个性,发挥自己的特长,为企业发展贡献力量。此外,激励机制要和企业的需求以及其发展建设目标相适应,这就要求激励机制要根据企业发展需求而不断改变,要将理论和实践联系起来,要和企业生产经营结合起来。

3.2 加强企业战略、技术管理创新

企业的经营战略是由企业自身的能力和经济发展大环境所决定的,企业为促进其自身长远的生存和发展,就必须总体谋划企业发展目标,不断强化自身的战略管理,以促进企业市场竞争能力不断提高。与其他行业相比,国有企业对战略管理仍存在较大的短板,战略管控还是一大弱项,因此,其无法借鉴突出的管理经验和成功。笔者通过查阅相关文献和自身经验,总结了几点加强企业战略管理的对策:首先,企业需重视自身的制度建设,并加强市场调查研究,以建立科学的决策程序和管理方法;其次,企业还应具备前瞻性和全局性的战略思想,对国内外市场变化进行时刻关注;最后,需对实施战略的保障措施进行确定,可分段实施,并且在实施过程中要做到整体布局、突出重点和稳步推进。另外,由于企业生存和发展的立足之本是技术创新,因此,

企业还必须推动企业结构调整,对内部控制制度进行完善,重视企业信息化建设以及在网络平台开发、服务等方面不断进行开发和完善,这样才能促进企业的技术改造和创新进程加快。

3.3 合理进行人力资源管理

大量的知识技术人才是保证企业良好经营发展的必要条件,因此,企业必须不断寻找多种渠道吸引人才,必须不断完善干部管理制度,如推行绩效管理制度,根据绩效结果给员工提供相关的奖励或惩罚,一方面提高员工的工作动力,另一方面,防止其工作上的懈怠。此外,为了促进企业员工工作水平和综合能力的提高,企业还需加大员工培训力度和作业操作,从而使其为用户提供更好的服务。

3.4 完善企业激励机制的入手点

在管理模式中,企业激励机制是实施干部科学管理的重要举措,通过建立科学激励机制,能够使员工在企业管理中产生认同意识,从而提高管理效率和质量。完善健全的激励机制,要在管理机制上融入干部的奖惩行政机制,加强干部管理和考核。要对高素质干部给予物质上的奖励和精神上的鼓励,对工作中出现的问题的员工给予必要的批评和处罚,把个人荣誉感和工作联系起来,让他们了解激励机制的重要性,在企业集体中形成集体自豪感,这样他们就可以积极地工作。选择干部采用“择优使用”的管理理念,创新激励机制,培育高素质、专业过硬的人才。在干部员工培训工作上,将干部员工的培训表现和激励机制联系起来,设置相关奖励制度,对培训中表现突出的着重表扬并奖励,对表现不积极的进行适当惩罚,激励干部员工认真学习培训内容。要建立多元化的企业培训内容,及时创新培养机制。在培养方式和模式上,要根据企业规划、时代发展和干部需求及意愿来确立,要给予干部一定范围的自主发展选择权利。在干部员工的情感上,完善激励机制要更多地重视对员工的鼓励和引导,以积极性的奖励措施鼓励干部员工努力工作,注重干部员工情感的变化,对出现情感问题的干部员工给予人文关怀,而不是一味地鞭策其工作。要不断创新激励手段,如在现代化互联网的支持下,可以利用网络、多媒体和计算机技术来实现科学的管理。此外,要强化激励机制中的人性化管理,强调以员工为本,发挥员工的主观能动性,以完善两级接入工作体系。

3.5 创新激励文化的实现方式

激励文化是企业文化的重要组成部分:它以员工为中心,坚持员工价值观,团结员工,将干部员工自身发展和企业发展目标结合起来,促进公司发展。对激励文化的创新,就是干部要发挥带头作用,在工作中以身作则,让员工了解自己的价值观,并在良好的氛围中工作。对激励文化进行创新,可以通过加强宣传来实现。比如利用报纸、讲座、公告等媒体,宣传方式营造出积极向上的工作氛围,利用现代化技术支持下的网站、微博、微信等载体加大激励文化的宣传力度。还可以通过多种形式,发掘员工的优点,对其进行宣传表扬,让员工在激励文化的影响下,注重自身工作中的细节,提高工作质量和效率。

总而言之,随着企业管理水平的不断提升,根据各个企业单位不同的情况,调节企业干部管理工作的激励机制和招聘机制对于促进企业管理部门的进步和发展具有重要意义。在激烈的市场竞争背景下,企业应该顺应时代发展趋势,进一步优化创新企业管理方式和激励机制,提升企业人员整体素质,制定完善的管理体制。企业管理工作中,应该转变传统单一经营管理模式,推行激励机制,整合企业资源,根据市场变化动态调整市场营销策略。通过有效的途径及措施对企业经营管理的激励机制进行优化,使经营管理水平及质量有效提升与时俱进,切实满足企业发展的需求。

参考文献:

- [1] 樊建斌,同雄.如何优化企业经营管理中的激励机制[J].商场现代化,2020(11):74-76. DOI: 10.14013/j.cnki.scxdh.2020.11.029.
- [2] 李彩琴.企业经营管理中激励机制如何进行优化[J].现代企业,2018(09):25-26.