

企业干部管理激励机制优化策略探讨

张曼玉

中交一公局海威工程建设有限公司，北京 101100

DOI:10.61369/MEMR.2024010001

摘 要： 企业干部队伍建设是企业管理的重中之重，优化干部管理激励机制，有助于充分调动干部队伍的积极性和创造性，激发干部队伍活力。同时，企业干部是保证企业有效运行和发展的主体，企业干部的潜能和工作积极性直接关系到企业的管理水平和发展方向，因此需要加强对企业干部管理工作的重视，采用激励手段，提升企业干部对企业的忠诚度和工作效率。本文主要对企业干部激励机制建设的现状进行分析，并提出干部管理激励机制的优化策略，旨在为企业构建更完善的干部队伍。

关 键 词： 企业干部；管理；激励机制；优化策略

Discussion on the Optimization Strategy of Enterprise Cadre Management Incentive

Zhang Manyu

Haiwei Engineering Construction Co.,Ltd.of FHEC of CCCC, Beijing 101100

Abstract： The construction of enterprise cadre team is the top priority of enterprise management, and optimizing the incentive mechanism of cadre management will help fully mobilize the enthusiasm and creativity of the cadre team and stimulate the vitality of the cadre team. At the same time, enterprise cadres are the main body to ensure the effective operation and development of enterprises, and the potential and work enthusiasm of enterprise cadres are directly related to the management level and development direction of enterprises, so it is necessary to strengthen the attention to the management of enterprise cadres, and adopt incentive means to enhance the loyalty and work efficiency of enterprise cadres. This paper mainly analyzes the current situation of the construction of cadre incentive mechanism in enterprises, and puts forward the optimization strategy of cadre management incentive mechanism, aiming to build a better cadre team for enterprises.

Keywords： enterprise cadres; management; incentive mechanism; optimization strategy

引言

近年来，我国企业面临产生升级转型和内部改革压力，企业干部面临着巨大的工作挑战，导致部分干部在工作中出现精神懈怠以及精力不足等问题^[1]。这些问题的出现，一方面是因为工作重压下形成的生理现象，另一方面则是因为企业管理中缺乏有效的激励制度，导致干部工作缺乏热情。针对这种情况，企业需要在干部管理中构建更科学的激励机制，激发干部的工作热情，发挥干部自身潜能，为企业献计献策，促进企业的健康发展^[2]。

一、企业干部管理激励机制落实的现状分析

（一）企业干部激励机制效率低

当前正处于经济转型的关键期，为了促进企业的经营和管理体制的改革，需要从企业员工管理工作入手，稳定企业发展内核，保证企业在市场竞争中的优势。从当前大部分企业干部管理情况来看，管理方式并没有结合企业的转型发生变化，仍然采用

传统的管理手段，导致企业的人力资源管理效能无法发挥应有的作用。企业干部管理中，大部分管理模式都是采用上令下达的方式，上级下达任务，下级干部负责落实，激励机制只作为日常行政管理的一个环节，没有真正起到激励作用^[3]。长期采用这种激励方式，导致企业干部对激励机制麻木，同时在激励机制的制定中缺乏灵活性，大部分制度都是复制大企业的模式，与企业的实际情况脱节，导致激励标准、激励方法以及激励结果无法与干部

工作相匹配,难以达到预期的激励效果^[4]。

（二）企业激励制度融合度不足

企业激励机制中包含的内容复杂,包括人力资源规划、绩效奖励、岗位晋升等多种工作内容,结合干部的发展需要设置对应的激励策略。但是在实际的激励机制落实中,激励机制与干部工作间并不匹配^[5]。首先,激励导向不符合干部的能力,在激励标准的制定中,过于注重短期利润,不注重干部的长期发展和战略规划,导致干部培养中过于短视,未形成良好的干部梯队建设。其次,激励方式单一。企业干部的发展目标不同,激励机制也需要形成多元化的形式,才能达到预期目的。但大部分企业激励方式仍然过于依赖物质,在干部的决策参与权限、晋升渠道以及职业发展方面的关注度不足,难以满足干部需求,影响干部工作积极性^[6]。再次,企业激励机制中干部晋升制度落实不合理,大部分职位的晋升仍然看资历,业绩以及能力方面的表现在晋升方面的占比比较小,容易导致年轻干部产生不良情绪,不利于干部的培养。最后,激励机制一成不变,未结合干部的成长和职业周期做出合理的调配。这种激励方式容易导致有经验的资深干部对已有的激励机制失去动力,新干部因为标准高难以企及,丧失信心^[7]。

（三）企业干部激励制度僵化

企业干部激励制度落实中,考核体系是关键。但是从当前大部分企业的考核情况来看,考核体系僵化问题比较明显。考核标准模糊,形式化严重,难以达到预期的激励目标。首先在考核标准方面采用“一刀切”的方式,未结合不同岗位以及不同职业周期的人员进行差异化考核,导致考核缺乏公平性。同时企业干部考核中,过于注重结果忽视干部过程表现^[8]。比如,将考核目标制定为项目执行效率,包括资源配置、进度管控等,未从施工中各种事故应急处理能力等方面进行综合考量。这种情况下,容易导致新兴部门以及新生干部因为缺乏优势,影响考核效果,降低干部的工作积极性,导致新业务持续萎靡。此外,评价主观性明显,缺乏客观数据参考。企业绩效考核中大部分都是上级部门以及人力资源部门的主观评价,导致评价中的印象分占比过高,缺乏有效的客观数据根据,影响考核的公平性,导致激励机制存在争议^[9]。

二、企业干部管理激励机制优化策略

（一）创新干部管理机制,提升激励效率

新时代下的企业发展中面临巨大的市场竞争压力,其中人才为企业的竞争核心。企业人才的优化配置,可以提升企业软实力,促进各项工作的有序、高效开展。其中企业干部是人才管理中的关键,也是企业发展的中流砥柱。企业针对干部管理需要采用科学的激励机制,不断优化管理内容,满足干部发展的个性化要求。首先,在薪酬方面要满足干部需求。企业管理中不同的工作岗位会设置不同的薪酬,薪酬可以体现出员工的工作价值,因此薪酬必须要与个人价值对等^[10]。在干部激励机制中薪酬也需要满足干部的工作回报标准,薪酬的制定可以先与企业干部进行沟

通,明确干部对薪酬的要求,然后在激励机制中将绩效与奖金等与基本薪资间形成合理规划,保证干部的工作达到预期标准后即可获得相应的薪酬。这种可调控的薪酬制定方式,对干部可以起到有效的激励作用,而且不会因为薪酬不对等引发其他员工的不满。针对工作职责以及企业贡献形成的薪酬指标标准,可以保证薪酬管理的科学性,而且有利于提升激励效率。其次,保证激励机制与企业战略目标的一致性。

（二）激励与管理结合,形成引导作用

当前企业干部管理中,要转变传统粗放式、单一化的管理方式,向精细化、多样化的方向发展^[11]。因此,激励机制需要与日常管理岗工作结合,为企业干部的工作提供一定的引导,使企业干部的工作方向和工作内容与企业管理目标一致。比如,在企业的经营目标制定中,要结合目标完成的各个环节,设置干部激励机制,使干部在企业目标的完成中充分发挥自身潜能,为企业发展形成促进作用。此外,企业干部作为企业战略发展的实施者,以及企业各项工作推进的核心力量,将企业日常管理与干部激励机制结合。有利于促进企业干部了解企业的经营情况,并将精力放在企业经营中,结合企业的发展状态确定工作目标和工作内容,为企业干部工作提供更精准的着力点。在企业干部激励机制与企业经营管理结合的过程中,要明确企业干部在企业经营中的KPI,采用可量化的目标方式,保证评价的科学性、客观性。

（三）拓展干部激励政策,提升激励价值

新形势发展下,企业干部激励机制的建设,不能局限于短期内的的发展,还需要拓展激励范围,采用多元化的激励手段,保证激励制度的全面性和完善性。在激励制度的制定中,要从内在与外在两个方面形成激励作用,其中内在激励,指的是从企业文化角度,对企业干部形成正向的积极引导,使企业干部明确自身发展与企业发展间的正相关关系,从多元利益角度寻求自我突破,从干部内在起到激励作用。并通过企业文化在内部营造良好的企业氛围,领导要经常与企业干部间进行交流,了解企业干部的生活以及工作情况,针对存在的问题给予一定的帮助,保证企业干部的工作效率。外在激励则是采用奖金、称号以及晋升等方面给予激励,满足干部的个人发展需求和价值需求。在外在激励的制度制定中,要采用综合激励方式,结合不同的工作岗位、职业生命周期和职位形成差异化的激励方式。并在激励机制中设置不同的周期,保证激励机制作用的持续性。此外,企业还可以根据自身发展状况制定年度目标完成情况奖励制度;企业还可以对优秀员工进行表彰和奖励。在具体的实施过程中,还要注重对干部精神激励政策和物质激励政策相结合,不断提升干部管理工作中激励价值,促进企业管理效率和质量的提升。

（四）构建动态跟踪制度,实现弹性管理

企业干部激励制度建设中,由于落实不到位,导致激励效率低。这是因为在激励机制的落实中,大部分企业都选择在年初设置激励目标,年末进行整体考核,这种激励方式只注重结果,忽视过程管理,容易导致考核不公平。比如,企业干部在工作开展中因为市场环境影响,使激励目标与工作间出现脱节,导致年初的激励目标无法达成,年末考核中未结合实施中的现实问题,直接判定为不

合格，会导致企业干部产生不良情绪，同时激励机制本身也失去应有的价值。同时随着企业的发展，企业干部的需求也会不断发生变化，传统的激励机制已经无法起到正向的激励作用，需要采用动态调整的方式满足干部不同发展阶段的需求。针对这些情况，企业干部激励机制的建设中需要采用动态评估机制，可以每个季度完成一次干部评价调整，并从综合方面进行考核。以施工管理干部为例，在绩效评估中，不能只考察年度指标的完成情况，还需要从政策变化、设计变更等方面进行考量和评估。如果在考核中发现因为各种因素影响，导致考核目标与实际工作偏离，需要重新调整考核目标，保证激励制度方向的合理性。

三、结束语

综上所述，企业干部是企业的重要人才资源，也是企业发展中的中流砥柱，企业干部的工作能力和精力投入直接影响企业的发展速度。因此企业在干部管理中需要采用激励机制，发挥企业干部的潜能。但从当前的干部激励情况来看，其中仍然存在诸多问题。需要转变传统激励机制，结合企业发展需要以及干部发展需求等，重新构建考核体系。打破传统单一考核模式，构建多元化考核目标，对企业干部起到积极的引导作用，促进企业干部充分发挥自身潜力，为企业发展提供力量。

参考文献

[1] 热孜亚·吐尔逊. 新形势下企业干部管理激励机制优化途径 [J]. 企业文化, 2023(14): 130-132.
[2] 方佳. 新形势下企业干部管理激励机制的优化路径 [J]. 科学与财富, 2023(15): 209-211.
[3] 李锡红. 新形势下企业干部管理激励机制优化途径 [J]. 中文信息, 2022(10): 242-244.
[4] 薛伟如. 新时期下企业干部管理激励机制完善对策 [J]. 数字化用户, 2022, 28(51): 214-216.
[5] 邵静. 新形势下企业干部管理激励机制的优化路径 [J]. 人力资源开发, 2022(24): 88-90.
[6] 徐婷婷, 刘佳妮, 孔璇. 企业组织人事管理中干部评价与激励机制探讨 [J]. 企业文化, 2023(36): 142-144.
[7] 贾镜琳. 从激励角度看目标管理理论在企业政工干部管理中的运用 [J]. 人力资源开发, 2021(21): 95-96.
[8] 于超. 以激励角度看目标管理理论在政工干部管理中的应用 [J]. 中小企业管理与科技, 2021(29): 31-33.
[9] 杨蕊. 新时代加强国有企业干部管理的有效措施探讨 [J]. 现代企业文化, 2021(28): 22-23.
[10] 王小力. 激励机制在国有企业管理中的运用策略探讨 [J]. 全国流通经济, 2022(18): 87-90.