

Discussion on the Impact of Talent Team Incentive Mechanism Construction on High Quality Development of Enterprises

Xiaoyuan Luo

Heilongjiang Provincial Tobacco Company, Qiqihar City Company, Qiqihar, Heilongjiang, 161000, China

Abstract

In order to improve the quality of employees, we should strengthen the cultivation of their knowledge and ability and give positive incentives. At the same time, we should also conscientiously implement the clear orientation of employment, measure their performance by their ability, willingness and contribution, and serve as an important basis for rewards and punishments. The enterprise incentive mechanism mainly adopts the salary level mode and the efficiency assessment system mode. The salary level model mainly follows the labor and employment distribution reform system, and the performance assessment system is mainly an incentive model of assessing and scoring periodically by establishing business benchmarking indicators and fulfilling rewards and punishments. The organization should give full consideration to how to give its employees full support and care, provide them with the necessary help to ensure their normal operation, and through appropriate incentives to enhance their self-awareness, so as to promote the high-level and stable development of the company.

Keywords

incentive mechanism; work subjective initiative; influence

浅谈人才队伍激励机制建设对企业高质量发展的影响

罗晓媛

黑龙江省烟草公司齐齐哈尔市公司, 中国·黑龙江 齐齐哈尔 161000

摘要

为了提高员工的素质, 我们应该加强对他们的知识和能力的培养, 并给予积极的激励。同时, 我们还应该认真执行用人的鲜明导向, 以他们的能力、意愿和贡献来衡量他们的表现, 并作为奖惩的重要依据。企业激励机制主要采用薪酬层级模式和效能考核体系模式。薪酬层级模式主要遵循劳动用工分配改革制度, 依职级分层对薪酬进行管理; 效能考核体系主要是通过建立业务对标指标, 按周期进行考核评分, 兑现奖惩的激励模式。组织应该充分考虑如何给予员工充分的支持和关怀, 为他们提供必要的帮助, 以确保他们的正常运转, 并且通过恰当的激励措施, 来提升他们的自我意识, 从而推动公司的高水平、稳定的发展。

关键词

激励机制; 工作主观能动性; 影响

1 引言

新时代发展背景下, 各个行业的竞争说到根源就是人才的竞争, 而高素质专业队伍建设对于企业发展战略定位、企业长远规划都起到重要作用。要建立管思想、管工作、管作风、管纪律的从严员工队伍管理体系, 更要注重打通各类人才成长通道、创新人才培养体系、加强技术人才聘任等激励工作机制, 构建起有利于行业发展的高素质专业队伍建设的成长机制, 为企业高质量发展增添不竭动力。

2 深化落实新时代人才工作要求

【作者简介】罗晓媛(1978-), 女, 朝鲜族, 中国内蒙古人, 本科, 经济师, 从事企业管理、人力资源管理研究。

企业各类工作会议中明确指出, 要深入学习践行有关新形势下人才培养工作的新理念新策略新措施, 推进中央有关新形势下人才培养管理工作各类决策部署工作实施见效, 继续开拓企业人才培养管理工作局面。要正确确定人才培养是第一位重要资源的观念, 把企业人才培养管理工作摆在更为重要的岗位抓紧抓实抓好。一要把党管人才培养视为人才培养工作的基本依据, 发挥党在人才培养方面总揽各方面、统筹各方面的统领核心地位, 必须把党管人才培养基本原则贯穿于人才培养管理工作的全方位各方面, 保证党的人才培养工作方针政策在企业得以充分正确有效贯彻实施。二要明确人才培养带动经济发展的策略优势, 深刻践行实施人才强国战略, 以识才的慧眼、爱才的诚心、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方, 持续凝聚人才、用好人才培养, 依托人才培养力量助推产业强化硬能力、提高软能力。三要着

力发扬专家奉献精神，围着中央、服务工作方向，勇担重责、勇攀高峰，继续深化重要基础技术攻关，在努力构建行业自主创新新高地的探索中，在加速促进产业高层次科技进步自立自强的奋进中，继续做出新的贡献。四要全面培育、吸引、用好人员，扩大各项培训人才支持，完善“高精尖缺”人员引入激励机制，构建更加灵活多样的人员管理机构，力争打造一批与产业高质量增长相匹配、体量适中、构成科学合理、整体素质优异的队伍。五要深入人员开发体制机制改革，继续用宽广胸怀、文明态度、方式发掘、培育、凝聚和利用人员，抓好人员管理工作顶部规划和整体统筹协调管理工作，完善以创新性发展意义、技能、奉献为主要取向的人员评估制度，尽力形成识才爱才敬才用才良性环境。强调重点推进产业青年队伍建设工程，激发青年开发的一池春水。加快对青年的选管用措施力度，构建完善适应青年快速增长的培育激励机制，不拘一格、慧眼识才，放手选用优秀青年人员，激励革新、包容错误、善待探索，为青年成长、成才铺道搭桥，为他们奋勇革新、脱颖而出创造平台，力争培养造就一支总量巨大、富于发展潜力的青年人才队伍，进一步壮大队伍后备力量。人才在行业发展和经营中处于关键地位，加强干部专业人才队伍建设，一方面将有助于行业提高技术人员素质，另一方面强化干部专业人才队伍建设，有利于从专业培育出更适应于行业经营的人员，进一步提高了专业的经营能力和领导效能。

3 高素质干部人才队伍建设是新时代发展的迫切需要

人才建设是推动中国特色社会主义事业发展的活力源泉。建立高素质员工人才队伍要用马克思主义唯物辩证法，既考虑总体需要，又有突出的个人要求；既考虑补齐短板，又坚持发挥特长；既要温故知新，又要勇于创新。要建成忠诚践行新时期中国特色思想、遵循新时期好党员准则、朝气蓬勃的新型专业化员工队伍，要把政策过硬当作第一条件，深刻认识员工的政策立场、政策定力和严格遵守政策规章和政策规则的状况，引导出台激发广大干部新时代新服务机构的新政策，引导员工在状态、有激情、敢担当、奋发有为，干事创业。

重视干部质量，就是要把握机遇，积极培养和选拔优秀的年轻一代，以确保未来能够持续发展。

干部常态化工作机制，这也体现了国家事业发展继往开来的深谋远虑和战略设计，我们必须将质量标准放在首位，让广大员工，特别是年轻干部避免成为速生半成品，真正做到能拿得起事、能扛得起事、主动承担任务、愿意去做事，在诱惑面前守住初心。为了更好地激励干部，我们应该全面考察他们的政治素养、理论水平、专业能力、实践技巧等，以此来提升他们的整体质量，并且更好地贯彻执行人才战略。通过多岗位历练、多面手培养，多重考验，让员工队

伍经风雨、见世面、长才干。

4 关于人才队伍建设存在的问题和不足

4.1 人才培养机制不够完善，各项制度职能欠缺

人才培养缺乏有效有力的培养机制，体系培养计划欠缺，也缺乏建立的相关平台，具体措施不健全、不完善，特别是在后备人才队伍的培养上，缺乏常态化、规范化的跟踪督导制度。人才培养机制不健全，行业内缺乏全面配套的人才培养体系机制，人才梯队构建并不科学合理，企业架构各层级员工队伍，在政治素质、理论水平、专业能力、实践方面水平参差不齐。

4.2 人才考核激励机制不够深入，不能有效发挥作用

对干部人才将年度考核作为一项主要的考核内容，在平时分层分类考评、特别是在急难险重的重大工作任务中的表现上，缺乏完整的考察评价系统，考评方式单一。以往年度总结报告、民主测评方式着重在表面性的认识上，对人员意识形态、工作作风、行为方式等缺少系统、全面、客观的认识，考核内容和形式单一片面。在干部的评估中，我们应该更加注重他们的职责，并且应该更加关注他们的专长、专业素养，并且应该更加关注他们的职责范围。同时，我们也应该更加关注他们的职责范围，并且应该更加注意他们的职责范围。尽管激励计划已经从仅仅关注管理绩效、技术创新、行业文化等角度转变，但仍然存在着许多改进的空间。例如，建立起完善的职业晋升、专业化技能提升渠道，提供更加完善的机会与舞台，以及建立一个多样的、有助于推动企业实现高质量发展的人才激励体系。组织能否积极关心关爱员工成长，能否帮助员工解决实际困难，关注员工身心健康，有效发挥激励作用对发挥员工工作主观能动性，对企业高质量发展、可持续发展起到至关重要的作用。

5 通过优化过程化管理水平提升激励机制科学化

为了有效地提升团队的整体表现，我们必须全面探讨如何通过激励来促进团队成长。其一，我们应该重视人的本能、渴望、动力以及目标，因为它们之间存在着密切的联系，并且能够协调一致地促进团队的成长。其二，我们应该根据不断变化的客观情况，为团队的成功提供有力的支持，以便让每一位成员都能够充分地发掘自身潜能，并为团队的成功做出贡献。

通过采取多元化的支持策略，以及形成一套完整的管理机制，可以帮助公司把宏伟的目标变成现实的行动。这种管理机制不仅可以提高员工的主动性，还可以保证公司的长期稳健增长。随着“数据驱动增长，平台承载未来”的出台，各行各业正进入一个全新的数字化时代，加快开发数字经济将成为实现未来竞争优势的关键所在。近年来，各行各业积极响应这一号召，加快实施数字化转型，以满足客户的多样性、多样性、多样性，同时也能够激励员工根据个人的兴趣、

目标、爱好来完成任务,从而极大地促进了企业的管理水平、劳动力市场的繁荣。为了满足“高素质干部人才管理工作”的需求,促进企业的高水平成长和现代化建设,我们应该采取正确的政策和措施,建立完善的机制,以鼓舞和促进不同领域的人员的主动性和创新能力,从而实现长期的可持续增长。

一是应该把握人才发展的核心,加强对高端人才的培育,精心挑选出具有突出贡献的专家,以及具备良好素质的中坚力量,以此来激励他们不断创新、探索新的可持续的发展模式,并且不断拓宽他们的视野,以期获得更多的社会尊敬与赞誉。

二是要“坚持不懈提高用工分配管理水平”。强化工作业绩考核激励导向作用,发挥关键指标的引领带动作用,坚持“人才是第一资源,创新是第一动力”的理念,理顺和完善专业技术、技能人才的跑道建设,建立健全基于分类管理的员工成长机制,拓宽员工成长通道,适应行业高质量发展的需要,进一步加强员工创新激励,充分调动各类人才和基层一线人员的积极性,深入贯彻人才发展战略,提高员工干事创业的热情,营造识才爱才敬才用才的良好环境。

三是为促进行业的可持续发展,三方制定了一系列的政策,旨在通过提供技术支持、开放式的学习环境以及组织多种形式的培训机会,来提升员工的专业知识、素养、经验,以期达到“开口讲、提笔写、遇事办、同行比”的水平。此外,三方还采取多种形式的奖惩机制,以此来促使全体行业人士不断提升自身的专业素养,并且为实施可持续的发展战略提供坚实的基础,以期达到“开口讲、提笔写、遇事办、同行比”的最佳状态。通过积极的表现,让员工拥有一种责任感、团结协作的态度、实际行动的能力和规范的行为准则,来建立一种有利于发挥最大潜能的工作环境。

四是通过企业建立的激励机制体系,采取有力措施,认真学习相关政策文件,并通过各种途径对管理人员、基层、专业技术职业技能人员等分层次宣传贯彻,让员工了解并感受到激励制度对每个人发展成长的重要作用和意义。满足员工的不同需求为激励出发点。针对不同的个性需求制定不同的激励机制;激励机制要贯穿于员工工作的全过程;要采用不同的激励方法,并进行综合运用,在不同的工作时期采取不同的激励方式,使员工更加努力地工作。通过访谈调研的形式,了解员工对公司激励体系的理解程度,对主动参与创新、

参与评先评优工作积极态度的情况。

五是提升培训服务质量,通过战略性、长期性、多样性、学以致用的原则提升员工业务工作能力、实现自我价值水平的能力。为了更好地满足公司的需求,我们将采取一系列措施,包括:编写精心设置的员工培训课程,安排专门的人员进入特殊岗位进修,并且严格执行“互联网+”规范,建立健全的远程培养机制,不断改进和优化公司的人力资源管理体系,推动公司的发展。建立健全部门集中学习和员工在职自学制度。员工所在单位应当支持鼓励员工在职自学并提供良好条件。在进行教育培训时,我们需要结合课程的主题、目标以及个人的需求,采取多种多样的教学手段,以促进师生之间的互动,提高效果。引导和支持教育培训方式方法创新。员工的教育培训是评估其能力的重要标准,也是晋升的基础。考核内容应该包括学习态度、表现、理论知识的掌握程度、政治品德、道德规范以及解决实际问题的能力。在员工年度考核和任用考察中,职能考核部门应该充分考虑员工的教育培训水平,以确保其符合任职资格、获得良好的晋升机会。对教育培训工作实施考核,内容包括教育培训工作的管理、实施、保障和绩效等。根据授权,我们负责管理员工的教育培训信息,建立完善的档案体系,并建立兼职培训师的数据库,定期进行维护和更新,准确地记录员工的参与情况和考核结果。规范各类培训资料的收集、归档和保管工作。

6 结语

人才队伍激励机制的建设离不开人力资源创新化发展,员工作为企业战略管理的直接实践者,作为企业管理层面,要将人力资源管理特别是把员工激励机制的建立和完善工作提升到战略高度,挖掘员工潜能,重视企业文化及措施的激励效用,优化企业内部培训体系,优化企业内部治理管理效能,激励和约束并重,促进员工队伍真正起到为企业高质量发展助力的作用。

参考文献

- [1] 石颖.企业人力资源管理中的激励机制研究[J].中国管理信息化,2023,26(8):163-165.
- [2] 郭丽华.企业人力资源管理中增强激励机制效能的路径探讨[J].中小企业管理与科技,2022(14):36-38.
- [3] 张巧琦.激励机制在企业人力资源管理中的应用探讨[J].企业改革与管理,2022(11):67-68.