

# 国企人力资源管理中薪酬的激励策略运用研究

胡俊杰

山东省水利工程局有限公司

**[摘要]**社会经济在快速发展，市场竞争愈演愈烈，国有企业在我国企业组成中领头羊的地位已经变得岌岌可危，大量的私有企业崭露头角，在市场经济中的优势越来越凸显，这对于国有企业现有的人员结构是一次剧烈的冲击和碰撞，人才流失成为国有企业发展过程中面临的重要问题，所以当前国有企业人力资源管理部门加强薪酬激励政策的优化运用至关重要，相关工作人员应该重视对传统人力资源管理模式的创新探讨，巧用、活用、善用激励策略，不断释放国有企业发展活力，在正确的方向上展开深入探究，提升薪酬机制引导价值，留住更多优质的人才，为国有企业的广阔发展前景打下坚实的人才基础。

**[关键词]**国有企业；人力资源管理；激励策略；运用实践

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.230

在新的时代背景之下，国有企业面临着激励的知识、科技竞争，而归根结底的在于人才的竞争。人才是助推国有企业稳定、长足发展的重要力量之源，是确保国有企业持续性发展的关键因素，而薪酬激励机制则是国有企业人力资源管理的重头戏，是留住人才的关键举措。当前，国有企业应该重视薪酬激励机制的优化构建，将企业经济效益与个人的薪酬进行捆绑，充分发挥激励机制的导向、鼓舞价值，激活国有企业员工的主观能动性，让他们能够全身心地投入到企业建设中，发挥个人的才能智慧，满足个人的发展需求，同时为企业创造更多的经济效益，由此达成双赢的目标。

## 一、推动人力资源管理新发展

国有企业在发展的过程中，采用薪酬激励策略的主要落脚点是为了激活国有企业从业人员的内在潜能，挖掘他们的潜在价值，让他们积极主动地投入到工作中，在自己的岗位上发光发热，为国有企业的发展贡献自己的力量、智慧、青春。基于此，当前国有企业人力资源管理部门想要最大程度激活薪酬激励机制的价值，在人力资源开发过程中，则应该构建科学、完善、协调的人力资源发展体系，发挥人力资源的独特优势，落实人才资源的有效管控，由此实现激励策略运用价值最大化。另外，国有企业在引进人才、科学培训、岗位晋升等多个领域，都应该综合考虑人力资源发展的内在需求，使薪酬激励机制的构建能够契合国有企业的长远发展战略，满足国有企业长远发展的根本要求，由此才能够有效加强人才的管控，使薪酬激励达成事半功半的效果。

## 二、更新薪酬体系构建理念

国有企业在长期的发展过程中，由于传统的薪酬激励管理理念的桎梏和局限，形成了特定的薪酬激励体系，难以迎合市场发展的新趋势，难以在新的市场发展格局之下，彰显出人力资源管理的活力。为了改善当前的管理现状，相关管理人员应该从思维层面进行更新。意识指导行为，理念是行为的先导，只有从思想观念进行根本性的变革，才能够使人力资源管理部门相关人员更加积极主动地探究薪酬激励

管理新模式，真正意义上做到与时代接轨、与社会同频。基于此，国有企业的领导人员以及人力资源管理人员应该积极学习，从固有的、传统的人力资源管理理念中解脱出来，开辟薪酬激励体系的新思路。提升薪酬激励体系的科学性、合理性、灵活性，真正意义上发挥人力资源薪酬激励体系的作用，留住人才，减小人才的流失率，构建一只稳定的国有企业人才队伍。

## 三、加强薪酬结构改革

国有企业工资项目分支比较多，但是差距不大，而且由于各种历史遗留问题，薪资结构的合理性有所欠缺。国有企业薪资结构过于面面俱到，导致薪酬分配的导向过于模糊不定，难以拉开差距。当前，社会经济在快速发展，员工的自我发展需求日益增多，为了满足员工的多元化诉求，国有企业人力资源管理部门应该加强薪酬结构的改革，实施全面薪酬激励体系，具体应该包括物质型、发展型、工作型、文化型激励。

其一，物质型激励，简单的来说，物质激励等同货币性激励，企业主要根据员工所处的岗位价值、工作绩效、各类津贴补助而发放的工资。其二，发展型激励主要指的是企业为员工的全方位发展提供更广阔的渠道，比如为员工提供培训机会、内部交流学习机会、职业发展机会，为员工打造更广阔的晋升空间。其三，工作型激励主要指的是企业通过对岗位人才的评估，加强对该类人才专业技术、资格技能，职业资格的认定，同时企业也可以根据内部的人才岗位匹配，安排企业人员进行轮岗转岗等，以此使员工能够找到适合自己的发展道路。其四，文化型激励主要指的是企业加强对文化的宣传和渲染，于潜移默化的过程中引导国有企业员工树立正确的岗位工作理念，提升员工对企业文化的认同感以及归属感。同时，企业领导加强对企业员工的人文关怀和心理疏导等，营造良好的企业文化氛围，为企业员工的发展提供轻松、愉悦的空间，使薪酬机制与企业文化充分融合，为企业薪酬激励机制的实施打下坚实的文化基础。

在这一环节，企业突破传统的以物质奖励为主的薪酬激励制度，实现物质激励与非物质激励的有机融合、有机构建，在企业利益与员工需求之间搭建一座隐形的桥梁，使企业的发展与员工的个人发展同频、同轨。

#### 四、构建公平合理的薪酬体系

国有企业在全面发展的过程当中，应该构建公平合理的薪酬制度，才能够有效提升员工的工作积极性。而公平公正薪酬体系的构建应该从薪酬福利制度、薪酬福利实施以及信息是否公开等多个维度展开深入探究。

一方面，人力资源管理部门工作人员要将薪酬制度清晰地呈现给国有企业的工作人员，让他们能够了解收入的构成以及收入的计算方式。同时，国有企业在人力资源管理当中，还应该根据从业人员的岗位能力，合理的调整薪酬福利，贯彻落实公平的理念，基于不同岗位的特殊性质以及员工的个人能力，采用不同的薪酬体系，这样才能够让员工充分地认识到自身的工作价值，获得工作的成就感，提高对企业的忠诚度与归属感，对工作更有信心和冲劲。

另一方面，国有企业人力资源管理部门还应该注重将薪酬体系与员工的个人绩效挂钩，实施层次化的绩效管理，这是切实凸显薪酬体系激励价值和导向价值的重要途径。国有企业的薪酬体系通常划分为基本工资以及绩效工资这两个主要部分。基本工资则主要为了保障企业员工的基本生活需求，而绩效工资则能够使得企业员工的生活质量获得新的突破和提升，衡量绩效工资的重要指标则是员工的工作态度、工作能力、工作表现等。基于此，国有企业在推进人力资源管理过程当中，则可以从绩效工资这一维度出发，运用薪酬激励制度加强对员工的绩效考核，具体可以将绩效工资划分为超额达成任务工资、完成规定任务工资、其他福利等多个部分，实施层次化的工资管理。针对特务完成工作任务的员工，给予他们更多的物质激励和精神激励，由此使得员工之间形成良性的竞争，激活员工的上进心，提升他们工作的积极性，让他们能够在自己的岗位上发光发热，实现自身价值最大化，为国有企业的良性发展起到推波助澜的作用。

#### 五、落实薪酬协商制度

在当前的社会背景之下，市场竞争愈演愈烈，人才资源愈发紧张，特别是具有创新意识的技术型人才更是十分紧缺，企业之间的竞争主要在于人才的竞争。当前，很多企业花费高昂的价格聘请专业人才入驻企业，成为企业的核心力量。与此同时，部分企业则从自身的薪酬制度与晋升制度着手，进行优化调整，为人才的发展构建更广阔的空间。而想要使薪酬激励制度能够切实符合员工的实际需求，前者并不是长远之计，企业想要有效留住人才，更重要的是要从

自身的薪酬体系着手。基于此，人力资源管理部门应该加强对薪酬体系的优化构建，灵活运用薪酬激励制度，具体可以落实薪酬协商制度，减少企业人才的流失，使得企业员工能够为企业的发展提供更多的助力，为企业带来更多的经济效益，而企业则可以基于员工所带来的价值，依托于薪酬协商制度，落实对员工的薪酬奖励，使得员工与企业之间实现双赢。

#### 六、建立良好的内部竞争环境

国有企业在发展的过程当中，要注重对内部竞争环境的优化创建，这是实施薪酬奖励机制的重要环境基础，其中最重要的是确保内部环境的公平性，这样才能够发挥出薪酬激励制度的最大价值，同时也能够提升员工对薪酬激励制度的认可度，激发员工的内在潜能，调动员工的工作积极性。大部分员工在薪酬机制的良性推动之下，有效提升自身的工作效率，由此使得企业的整体运作效率变得更高。另外，国有企业是一个动态发展的过程，企业的内部竞争环境也会随着新的发展趋势而产生变化，所以相关的薪酬体系制度也应该实现持续性的完善和优化。基于此，人力资源管理部门则应该积极跟随着国有企业的发展脚步，迎合国有企业的发展趋势，对各个岗位进行动态化的、综合性的评估，由此作为基础，实现与薪酬制度的有机融合、有机构建，使得企业的薪酬激励制度更能够凸显其公平性、合理性、规范性。

#### 七、总结

总而言之，社会在全面发展的过程中，始终坚持着以人为本的根本思想，而对于国有企业的发展而言，“人”也同样重要。国有企业加强对职工薪酬激励体系的优化构建是推动自身持续性发展的客观需求。当前，国有企业人力资源管理相关部门具体可以从推动人力资源管理新发展、更新薪酬体系构建理念、加强薪酬结构改革、构建公平合理的薪酬体系、落实薪酬协商制度、建立良好的内部竞争环境等多个维度着手，弥补传统薪酬激励机制的单一化弊端，以科学的薪酬激励机制激活国有企业员工工作的积极性和自主性，助推国有企业实现战略目标，提高经营效率，优化经营质量，整体上增强综合竞争力，让它们能够在激烈的经济市场中立足脚跟，拥有更广阔、更光明的未来。

#### 参考文献

- [1] 刘璇. 人力资源管理中薪酬激励策略优化的分析[J]. 今日财富(中国知识产权), 2017(03): 82.
- [2] 郗厚鸾. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励探讨[J]. 中外企业家, 2019(28): 101.
- [3] 刘剑. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励探讨[J]. 营销界, 2019(19): 81-82.