

This paper tries to analyze the compensation incentive strategy in human resource management of state-owned enterprises

Yi Duan

China Railway Xinhongyuan (Beijing) Software Technology Co., Ltd., Beijing, 100844, China

Abstract

The effective optimization and adjustment of compensation incentive policies in human resource management of state-owned enterprises can better enhance internal cohesion and innovation capabilities, thereby promoting sustainable development. This article focuses on this aspect, elaborating on the significance of applying compensation incentives in HR management, along with principles and strategies for incentive mechanisms. Through this analysis, we aim to provide valuable references for state-owned enterprises to improve the quality and effectiveness of their compensation incentive systems, ultimately offering

Keywords

State-owned enterprises; Human resource management; Compensation and incentive strategies; Enterprise development

试析国有企业人力资源管理中薪酬激励策略

段逸

中铁信弘远（北京）软件科技有限责任公司，中国·北京 100844

摘要

国有企业人力资源管理中薪酬激励政策的有效优化和调整可以更好的提高国有企业内部的凝聚力和创新能力，促进国有企业的可持续发展，本篇文章也将目光集中于此，主要从国有企业人力资源管理中薪酬激励应用的重要性、国有企业人力资源管理中薪酬激励的原则和激励策略等多个方面展开论述，希望通过本篇文章的探讨和分析可以为国有企业提供更多的参考与借鉴，提高薪酬激励机制建设的质量和水平，为国有企业的发展提供更多的助力。

关键词

国有企业；人力资源管理；薪酬激励策略；企业发展

1 引言

经济社会的迅速发展在让国有企业在面临前所未有的发展机遇同时也面临着更大的运营风险与运营压力，在这样的背景下国有企业必须通过人力资源管理发挥人才优势、提高资源利用效率，进而为国有企业的稳定发展与运营提供更多的助力，而在国有企业人力资源管理中薪酬激励策略优化是十分关键的一环。

2 国有企业人力资源管理中运用薪酬激励的重要性

2.1 统一企业内部思想阵线

国有企业可以利用激励政策有效协调员工个人发展需求和企业发展需求，进而提高企业运转效率，确保企业各项工作能够顺利推进、有序开展。

2.2 激发员工工作积极性

薪酬激励可以通过物质、精神奖励等方式，让员工在企业中创造的价值与自身所得直接挂钩，可以鼓舞员工以更加积极的态度面对工作内容，挖掘自身潜能，在工作中更加具有责任心和上进心，实现企业利益的最大化，从而达到双赢的目的。

2.3 提高员工创新能力

员工创新能力是国有企业实现可持续发展的重要保障，国有企业可以通过薪酬激励政策的优化与调整，将员工的薪酬奖励与员工的生产质量相连接，鼓励员工积极创新工作方法、工作技术和工作理念提高工作质量进而获得奖励，通过这种方式在确保各项工作能够顺利推进的同时提高国有企业整体的创新能力，为国有企业树立市场竞争优势提供更多保障。

3 国有企业人力资源管理中的薪酬激励原则

想要更好的发挥国有企业人力资源管理中薪酬激励策略的作用与影响，为国有企业的可持续发展及战略发展的目

【作者简介】段逸（1978-），女，中国云南昆明人，硕士，高级经济师，从事人力资源首管理研究。

标实现提供更多的助力,国有企业在薪酬激励策略优化和调节的过程中就需要遵循如下几点原则。

3.1 以人为本原则

以人为本是国有企业人力资源管理工作落实过程中必须坚持的基本原则,薪酬激励作为人力资源管理的重要组成部分也需要遵循这一基本原则,因此在薪酬激励体制优化的过程中相关工作人员需要通过加强与其他职工沟通交流、深入现场调查等多种方式更好的了解员工的发展需求、常见的工作问题,并根据不同员工的工作内容来调节激励政策,更好的协调员工个人发展和国有企业发展之间的矛盾,突出薪酬激励策略的人文性,体现人力资源管理的温度。

3.2 具体问题具体分析的原则

不同部门的工作内容、主要工作方向、工作价值也是存在鲜明差异的,在这样的背景下想要确保薪酬激励制度建设的科学性、有效性和针对性,就需要做好部门间的调查,了解部门间的区别,在此之后则需要通过薪酬激励策略的调整优化资源配置,保障资源配置的科学性以及薪酬激励的科学性,提高最终的激励效果。

3.3 可持续发展原则

在工作实践中,人力资源管理部门不仅需要立足国有企业当前的运营及发展需求协调员工个人发展和企业发展之间的矛盾,对薪酬激励策略做出调整和优化,同时还需要瞄向国有企业的长期发展需求对薪酬激励策略做出调整,为国有企业的可持续发展奠定良好的基础和保障^[1]。

4 国有企业人力资源管理中薪酬激励策略

4.1 调节薪酬结构

薪酬结构调整是国有企业薪酬激励的重点,科学合理的薪酬结构可以更好的提高内部员工对于国有企业的归属感和认同感,甚至可以激发员工的创新力,提高员工的行动力,进而提高国有企业的运转效率和运行质量。

首先,优化薪酬结构形式。在薪酬结构调节的过程中国有企业需要结合企业的市场定位和发展需求将薪酬奖励形式划分为直接奖励和间接奖励两大板块,直接奖励主要包含员工们获得的工资、奖金等等,而间接薪酬则可以包含股息、红利等等,国有企业可以通过直接与间接薪酬奖励形式融合的方式对薪酬结构做出适当调整。例如现阶段大多数国有企业会采用年薪制,可以根据员工在过去一段时间内的绩效情况为国有企业创造的利润等相应信息对薪酬结构做出适当调整,提高员工的薪资福利待遇。

其次,依据不同职业做好薪酬定位。在薪酬结构调节的过程中需要具体问题具体分析,国有企业的企业规模相对较大,在企业运营发展过程中所涉及到的工作岗位相对较多,而不同工作岗位为国有企业运行发展所提供的助力是有所区别的,在这样的背景下则需要做好职业评价与分析,判断不同职业对国有企业可持续发展所产生的影响,在此基础

之上对薪酬设计做出优化和调整,确定薪酬定位,这也可以更好的保障薪酬结构和薪酬体系建立的科学性与有效性。

最后,做好市场调查。在薪酬机制优化与调节的过程中需要做好市场调查,结合市场信息明确不同岗位工作人员的劳动报酬标准,确保国有企业内部薪资福利待遇和市场同行大致持平,在此基础之上还可以通过考核机制、奖惩机制的优化和调整,确保工作质量相同的员工获得的薪资福利待遇也是等同的,确保薪资的公平性^[2]。

4.2 完善激励体制

激励机制建设是国有企业薪酬激励中的核心,这对于国有企业薪酬激励策略优化后能否调动企业内部员工的主观能动性、提高企业内部凝聚力和创新能力起到了至关重要的影响,而在激励体制优化和调整的过程中应当抓住以下几个要点。

首先,规范和完善奖励机制。需要明确激励奖项内容确定、归属确定的具体流程,更好的保障奖励机制建设的规范性和公平性,通过规范化管理来确保激励机制能够落到实处,发挥其应有的激励功能。

其次,丰富激励项目。国有企业的规模是相对较大的,其内部员工体量也是相对较大的,但是不同员工在实践工作落实的过程中其发展需求是存在鲜明差异的,如果采用较为单一的激励奖项则很容易会导致薪酬激励所能起到的激励效果较为有限,无法充分调动所有员工的主观能动性和创新积极性,因此需要确保激励项目的多元性,满足不同员工的发展需求,一般情况下可以将激励项目划分为精神激励和物质激励两个维度,在此基础之上则需要坚持以人为本原则,加强与员工的沟通和交流,对激励项目做成细化、精化和分化,完善激励项目,例如提供带薪休假、带薪学习、提供晋升机会等等,通过激励项目多元化来调动每一名员工的关注,提高激励效果^[3]。

最后,健全企业福利保障体系。在市场竞争日益激烈的今天,企业的间的竞争也是人才的竞争,留住人才是国有企业运营与发展过程中必须着重考量的问题,国有企业除了可以借助薪资结构调整和激励项目丰富来留住人才以外,还可以通过完善与健全福利保障体系的方式提高员工对于国有企业的归属感和认同感。而在福利与保障体系优化的过程中则应当从具体的工作职位出发来展开分析,以保证员工的生活质量为中心丰富福利保障体系内容,在这个过程中也可以借助互联网平台加强与员工间的沟通交流,收集更多的意见和数据,及时的发现福利保障体系中存在的漏洞和欠缺,并找到相应的解决对策和处理方案。

4.3 优化考核体系

考核机制与奖惩机制两者之间息息相关,并且相互影响,将要确保奖惩机制执行的规范性,让工作能力相对较强的员工得到更好的培养,有效优化企业内部资源配置,建立健全的绩效考核体系是十分必要的,而在绩效考核体系建

设的过程中则应当抓住以下几个要点做出优化和调整。

首先,做好考核指标的分析。根据国有企业的长期发展目标 and 运营发展需求来明确不同岗位的工作规范和工作要求,在此基础上以岗位为基本单位,确定不同岗位的考核指标,以更好的评价不同工作的落实效果和落实质量^[4]。

其次,多方征求意见。为了更好的发现人力资源薪酬激励策略中存在的欠缺和不足,国有企业可以通过召开小组动员会、研讨会等多种方式让各部门派出代表人员参加会议,了解不同部门、不同职位对于国有企业内部薪酬激励制度的态度和看法,接受不同部门工作人员的意见和建议来对考核体系薪酬激励体系做出进一步的完善和优化。

再次,做好信息公示。在确定绩效考核体系和考核指标以后需要借助信息平台、研讨会等多种途径,让各部门工作人员对于自己工作岗位的考核指标有较为全面的了解,并且明确具体的考核流程,考核过程中也可以通过视频监控技术的应用配合数据披露,保证考核结果公平公正、客观真实,只有这样考核结果才更具有说服力,国有企业才可以将更多资源投放在工作质量较高、工作态度较好的员工身上,为国有企业的可持续发展提供更多保障^[5]。

最后,做好对绩效考核结果的利用。国有企业除了需要结合绩效考核结果来明确激励项目的最终归属、调节资源配置、培育更多的优秀人才队伍以外,还需要借助绩效考核结果分析国有企业在制度建设、人才建设上存在的欠缺和不足,找到相应的解决对策和处理方法^[6]。

4.4 加强监督管理

国有企业薪酬激励制度的建设与完善对于国有企业的可持续发展会起到至关重要的影响,必须确保国有企业薪酬激励制度的执行效力,提高各项工作落实的规范性与科学性,国有企业可以通过加强监督管理的方式来达成这一目标。具体实践中,国企可以成立专门的质量监督部门和审核部门,保障监督审核部门的独立性,就国有企业人力资源管理问题、薪酬激励策略执行问题展开深入分析落实审核工作,通过专人专事专管的方式来保证监督审核效力,为国有企业薪酬激励制度的执行提供更多帮助。与此同时,要结合监督管理需求完善相应的规章制度,明确监督规范、监督方法和监督要求,通过定期检查、不定期抽查、专项稽查等多种方式确保监督工作能够切实落实于实践当中并发挥其应有的作用和影响,以此为中心提高监督管理效率和质量。

4.5 做好数据收集整合

在上文中也有所提及国有企业在薪酬激励策略优化和

调整的过程中应当始终坚持具体问题具体分析和以人为本的基本原则,结合实际情况来明确薪酬激励策略中存在的欠缺和不足,找到相应的优化方案 and 解决对策,而做好数据收集整合则可以为企业薪酬激励策略的优化和调整提供更多的信息参考。

国有企业要做好自身状况的全面调查,尤其需要引起关注和重视的则是做好国有企业发展需求的调查,明确国有企业的市场定位及战略发展目标,确定国有企业的长期发展规划,在此基础上则需要做好细节数据的调查、整合和分析,即明确不同工作岗位对于国有企业可持续发展所产生的影响,以及不同工作岗位的具体工作内容和常见人力资源管理问题^[7]。另外,国有企业必须做好市场数据的调查,作为市场运营主体之一,国有企业在其运营发展过程中受市场的影响是相对较大的,如果缺乏对于市场的了解和认识则很容易会导致国有企业的经营管理误入歧途,影响国有企业的可持续发展,甚至可能会让国有企业面临更大的危机,因此相关工作人员必须借助信息平台来做好市场数据的调查,例如在薪酬结构调节的过程中国有企业工作人员可以通过市场数据调查了解不同工作岗位的市场价格及主要工作内容,结合同行业同岗位的薪酬情况来对薪酬结构做出适当调整,再例如在考核机制确立及完善的过程中也可以通过市场调查了解其他企业在考核指标确立过程中所考量的因素,在此基础上结合国有企业的实际情况对绩效考核指标及不同指标的权重做出针对性调整,需要引起关注和重视。

5 结语

国有企业薪酬激励策略的优化与调整对于国有企业的可持续发展及国有企业战略发展目标的实现起到了至关重要的影响,国有企业必须引起关注和重视,国有企业需要在薪酬激励策略优化的过程中坚持以人为本原则、可持续发展原则以及具体问题具体分析原则,对薪酬激励策略做出适当调整,在此基础上紧抓考核机制、激励项目等相应关键点对于国有企业薪酬激励策略做出进一步的完善。

参考文献

- [1] 顾江乐,鹿菲. 国有企业人力资源管理中薪酬的激励策略运用研究 [J]. 中国市场, 2023, (06): 122-124.
- [2] 叶子奇. 国有企业人力资源管理中薪酬福利激励策略 [J]. 现代企业文化, 2023, (01): 142-144.
- [3] 胡裕兴. 国有企业人力资源管理中薪酬福利激励策略研究 [J]. 产业创新研究, 2022, (24): 174-176.