

国企人力资源管理中薪酬的激励策略运用研究

刘盼

郑州公用事业投资发展集团有限公司, 河南 郑州 450000

[摘要]在社会经济飞速发展的过程中, 国有企业发挥出了重要的影响作用。在当前市场经济环境下, 为我国国有企业的发展带来了诸多的机遇, 与此同时也会遇到很多的困难, 怎样在当前严峻的发展形势下, 增杨提升企业的综合实力, 是当前各个企业最为关注的问题。企业市场综合实力的提升是需要专业人才的辅助的, 在社会快速发展的影响下, 各个行业内部的竞争越发的严峻, 企业之间的竞争主要集中在人才的竞争方面, 企业内部制定切实可行的薪酬激励政策, 对于企业提升人才队伍的整体水平, 保证自身的稳定发展都能够起到积极的辅助作用。

[关键词] 国企; 人力资源; 薪酬福利; 激励

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3979

中图分类号: F272.92:F276.1

文献标识码: A

Research on Application of Incentive Strategy of Salary in Human Resources Management of State Owned Enterprises

LIU Pan

Zhengzhou Public Utility Investment Development Group Co., Ltd., Zhengzhou, Henan, 450000, China

Abstract: In the process of rapid development of social economy, state-owned enterprises play an important role. In the current market economy environment, it brings many opportunities for the development of Chinese state-owned enterprises. At the same time, it will encounter many difficulties. How to increase and improve the comprehensive strength of enterprises in the current severe development situation is the most concerned problem of all enterprises. Under the influence of the rapid development of society, the competition within various industries is becoming more and more severe. The competition between enterprises is mainly focused on the competition of talents. It is important for enterprises to formulate feasible salary incentive policies to improve the overall level of talent team, so as to ensure their own stable development can play a positive auxiliary role.

Keywords: state-owned enterprises; human resources; salary and welfare; excitation

引言

近年来, 我国社会经济水平在多方面利好因素的影响下得到了全面的替身鬼, 从而为国有企业的发展壮大带来了诸多的机遇。国有企业要想确保自身的稳步健康发展, 那么最为重要的就是需要顺应社会发展的趋势, 从多个方面入手来进行工作的创新。就国有企业人力资源管理工作的实际情况来说, 国有企业员工是企业中的基础要素, 要想利用完善的薪酬福利机制来提升管理工作的效果, 那么就需要将薪酬激励策略的作用更好的发挥出来, 引导企业员工对企业发展形成良好的认同感, 从而为国有企业的稳步发展打下坚实的基础。

1 国有企业薪酬制度存在的主要问题

1.1 薪酬福利概念界定模糊

在企业之中, 薪酬福利其实质就是指员工的薪酬工资, 但是其实其涉及到的层面较多, 不仅包括新员工的工资, 并且还牵涉到员工的发展机会、福利待遇以及评优表彰等多个方面。当下很多的国有企业对于薪酬福利都缺少正确的认知, 这些企业通常都是单纯的认为薪酬福利管理工作只是对员工工作的管控, 从而造成了员工对企业薪酬福利感到不满的情况发生。甚至一些企业内部并没有制定完善的奖金表彰制度, 从而造成员工工作积极性较差的不良后果。

1.2 薪酬制度存在不公平的现象

国有企业在实际组织实施人力资源管理工作的時候, 应当秉承公正、公平的原则, 所以国有企业人力资源管理工作人员在开展薪酬分配工作的过程中, 应当充分的结合工作的内容进行合理地安排, 这样才可以确保将薪酬激励的作用发挥出来, 但是当下大部分国有企业对于上述工作没有给予正确的认识, 从而造成了很多员工出现了消极怠工的情况, 这样对于国有企业各项运营工作的实施都会造成严重的限制。

1.3 绩效考核制度不够完善

就现如今实际情况来看，国有企业的薪酬主要涉及到员工工资、员工薪酬福利以及员工个人目标组合而成，与以往老旧模式的薪酬制度相对比来看，这种模式的制度在提升国有企业生产力水平方面能够起到积极的辅助作用。但是这项制度中也存在一些漏洞，诸如：推行绩效考核往往会造成员工工作量的增加，导致员工工作中会感到巨大的压力。其次，因为一些企业考核要求没有统一、没有设置统一的指标，这样都会损害到员工的晋升，不利于员工职业目标的达成，从而也会对企业的未来良好发展造成严重的阻碍，所以企业需要对薪酬制度进行不断的优化和完善，充分的激发出员工的工作积极性^[1]。

2 国企人力资源管理中薪酬福利制定的基本原则

2.1 公平公正原则

要想保证国有企业人力资源管理中涉及到的薪酬福利制度能够满足企业发展的需要，那么就务必要确保薪酬福利制度具有良好的公平公正性以及科学合理性，对于国有企业内部各个层级的工作人员都能够给予公平的对待。鉴于此，国有企业薪酬福利标准的设计需要侧重关注同行业内的企业，保证薪酬福利能够始终维持良好的效果，尽可能的避免造成员工出现任何的负面情绪。其次，就国有企业实际情况来说，良好的薪酬福利制度也应当保证良好的客观性，在实践中加以严格执行，切实的规避认为因素对实践工作造成不良影响^[2]。

2.2 层次化原则

在制定国有企业人力资源管理中薪酬福利制度的时候，应当对制度的层次感加以凸现出来，这也是切实的将薪酬福利制度的激励作用发挥出来的重要基础。应当正确的引导员工形成只有通过努力就可以提升自身的薪酬福利待遇的意识。其次，国有企业人力资源管理工作中需要切实的结合各个岗位工作实际情况来看针对性的制定不同的薪酬福利，尽可能的规避一刀切的情况发生，这样也可以在国有企业人力资源薪酬福利制度中将绩效考核机制的作用充分的发挥出来，借助科学合理的绩效考核来制定员工的薪酬福利，这样能够引导员工明确工作的发展方向^[3]。

2.3 以人为本原则

在制定国有企业人力资源管理只能薪酬福利制度的时候，还应当对以人为本的原则加以侧重关注，相关管理人员需要对国有企业员工各方面情况给予更多的关注，这样也是施展薪酬福利激励作用的重要条件，只有对国有企业员工综合情况和实际需要加以全面的了解，才可以运用有效的方法对员工工作的积极性加以切实的调动。国有企业人力资源管理工作人员应当对内部员工的心理预期加以全面的掌握，并且收集员工对薪酬福利的意见和建议，从而判断国有企业薪酬福利机制能够满足实践运用的需要。但是如果国有企业员工对薪酬福利设定的心理预期较高，那么是无法实现良好的效果的，这个时候就需要工作人员进行适当的调节和沟通，切实的增强薪酬福利机制的竞争实力，为企业生产运营工作的良好发展起到积极的辅助作用^[4]。

3 优化人力资源薪酬激励策略的有效措施

3.1 确立系统的人力资源薪酬激励策略

企业在制定人力资源薪酬激励机制的时候，需要充分的结合社会主义市场经济的实际发挥在那勤快，并参考企业成功的实践经验，综合自身各方面实际情况和特色，编制切实可行的额人力资源薪酬激励制度。其次，人力资源薪酬激励制度的主要作用就是调动员工的工作积极性，所以企业薪酬激励机制的制定务必要结合员工的情况，并且吸取员工提出建议，保证人力资源薪酬激励制度能够满足实际工作的需要，为企业的未来持续发展打下良好的基础。

3.2 实施全面人力资源薪酬激励策略

经过实践调查分析我们发现，企业人力资源薪酬激励策略在促进企业的未来稳步发展方面具有重要的推动作用，所以在编制企业人力资源薪酬激励方案的时候，应当充分结合各方面实际情况，运营良好的奖惩措施，来落实绩效评比工作并且保证实践工作的公正公开。高水平的人力资源薪酬激励策略需要切实的与企业的发展规划保持良好的统一性，从而保证达到企业员工对薪资待遇分配的希望，这样才可以促进企业内部形成良好的工作氛围，推动企业的快速发展^[5]。

3.3 制定丰富多样的人力资源薪酬激励方式

在社会经济水平不断提升的影响下，人们的生活质量也的到来良好的提升，与此同时人们的思想意识也发生了巨大的变化，人们对于物质文化的需要已经不再局限在物质层面上的需要了，人们逐渐的对精神需要给予了更多的关注。

所以企业在编制人力资源薪酬激励方案的时候，应当充分结合企业的未来发展趋势以及员工各方面情况，运用多元化的薪酬激励模式，不但应当重视员工物质的激励，还需要侧重关注满足员工精神方面的需要。灵活多样的人力资源薪酬激励模式对于提高员工专业水平以及工作的整体效果都是非常有帮助的。企业员工因为从事的岗位的不同所以工作内容和性质也是不一样的，企业人力资源薪酬激励制度的制定也应当加以区别对待。企业在正常开展运营生产工作的时候，需要各个部门的通力协作，所以企业应当结合人力资源管理制度以及员工实际情况来制定切实可行的人力资源薪酬激励策略。

4 结束语

综上所述，国企人力资源管理工作薪酬福利是比较关键的一环，为了较好提升薪酬福利的激励作用，应借助于多种方式的薪酬激励手段，最终提升薪酬福利的积极推动作用。

[参考文献]

- [1]吴迪. 国企人力资源管理中薪酬的激励策略运用研究[J]. 商讯, 2021(12): 185-186.
- [2]钱晓. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J]. 现代商贸工业, 2020, 41(35): 111-112.
- [3]杜玺琼. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励措施[J]. 人才资源开发, 2020(14): 59-60.
- [4]张桂霞. 人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨[J]. 科技风, 2020(12): 263.
- [5]李晓璇. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励初探[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2020(2): 3-4.

作者简介：刘盼（1989-），女，毕业于中南财经政法大学，学历硕士，专业组织与人力资源管理，人力资源部部长一年，经济师。