

国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探究

姚骏

南京地铁运营有限责任公司

[摘要] 在当前全球化经济环境下，国有企业面临着前所未有的挑战与竞争。为了在激烈的市场竞争中保持优势，这些企业越来越意识到优秀人才的重要性。人力资源管理，特别是薪酬福利激励策略，成为提升员工动力、增强团队凝聚力以及促进员工职业发展的关键。合理有效的薪酬福利激励策略不仅能吸引和留住人才，还能激发员工的工作热情，进而推动企业的持续发展与创新。基于此，本文深入探讨了国企人力资源管理中的薪酬福利激励策略，旨在为相关人员提供一定的参考。

[关键词] 国企人力资源管理；薪酬福利；激励策略

一、国企人力资源管理中薪酬福利激励策略的价值

1. 激发员工的工作动力

在国有企业的人力资源管理实践中，合理设计的薪酬福利体系发挥着推动员工积极性的作用。通过提供与市场竞争相匹配的薪资水平，以及多样化的福利计划，企业能够有效提升员工的满意度和归属感。例如，绩效奖金、股票期权、健康保险和教育培训支持等，都是激发员工动力的有效工具。这些措施不仅提高了员工的物质待遇，也满足了他们的职业发展需求。员工感受到自己的贡献被企业认可，并通过实际利益的增加获得了工作的积极反馈，从而更加努力地工作，创造更好的业绩。

2. 增强团队凝聚力和协作能力

薪酬福利体系的透明度和公平性直接影响到团队成员之间的信任和协作。当每位员工都确信自己的努力能够得到公正的回报时，团队的凝聚力自然增强。例如，通过设定清晰的绩效指标和奖励机制，员工们在追求个人目标的同时，也会努力协作，共同实现团队目标。此外，设立团队绩效奖励可以鼓励成员之间的相互帮助和支持，进一步提升团队合作的效率。这种正向的循环不仅增强了团队的整体表现，也为企业创造了更大的价值。

3. 对员工发展和职业成长的重要性

薪酬福利计划中包含的培训和成长机会对于员工的职业成长至关重要。企业提供的持续教育和专业培训项目能够帮助员工获得新的技能和知识，增强其在行业中的竞争力。此外，通过为员工设立职业发展路径和晋升机会，可以激励他们为达到更高的职业目标而努力。这种支持不仅促进了员工个人能力的提升，也为企业培养了一支更加专业和高效的团

队。员工的职业满意度和忠诚度随之提高，减少了人才流失，为企业的长远发展奠定了坚实的基础。

二、国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略解析

1. 构建现代化的薪酬体系，确保制度公平

(1) 确立公正的薪酬策略

国有企业在制定薪酬政策时，注重建立一个公正的框架，旨在为所有员工提供平等的薪酬机会。这种策略基于职位的责任、复杂度以及市场上类似职位的薪酬标准进行薪资设定。公正的薪酬策略促进了员工之间的正义感，确保了员工因其贡献而得到相应的回报。此举不仅增强了员工的满意度和忠诚度，而且还提升了企业的吸引力，使其能够吸引并保留关键人才。

(2) 采用透明的薪酬制度

透明的薪酬制度意味着员工能够清楚地了解自己的薪酬构成，包括基本工资、奖金、福利及其他补贴。国有企业通过公开透明的方式来进行薪酬管理，确保每位员工都能理解自己的薪酬是如何确定的，以及如何通过提高个人绩效来影响自己的薪酬。这种透明度帮助建立了员工和管理层之间的信任，促进了公平和正直的企业文化，激励员工更加积极地参与到工作中。

(3) 强调绩效导向的薪酬管理

绩效导向的薪酬管理强调根据员工的工作表现来调整其薪酬水平。国企通过设立明确的绩效评价体系，将员工的工作成果与薪酬直接挂钩。这种方法鼓励员工提高工作效率和质量，因为他们知道优异的表现将直接反映在薪酬上。此外，这种策略也促使员工更加专注于公司的目标和成果，因为个人利益与企业的成功紧密相连。通过这种方式，企业不仅激

励了员工的积极性,也提高了整体的业绩和竞争力。

2. 薪酬与绩效全面挂钩,实现层次化的绩效管理

(1) 制定明确的绩效评估标准

为了确保绩效管理的有效性,国有企业采取了明确的绩效评估标准。这些标准详细说明了员工在不同职位上所期望达到的具体成果和行为表现。通过设定具体、量化的目标,员工能够清晰地知道他们的工作目标以及如何通过努力达成这些目标。这种明确性有助于消除评估过程中的主观性和偏见,确保评估的公正性。同时,它也为员工提供了自我评估和改进的依据,使他们能够在明确的指导下优化自己的工作表现。此外,这种评估标准的制定促进了员工与管理层之间的沟通,有助于双方就期望和目标达成共识。

(2) 奖励机制与绩效挂钩

国企在奖励机制设计上紧密将奖励与员工绩效相连接。这意味着员工的奖金、提升机会,甚至职位变动等都直接与其工作绩效的表现挂钩。通过这种方式,企业明确传达出一种信息:优秀的表现将得到合理的奖励。这种策略不仅激发了员工提升个人绩效的积极性,而且还建立了一个激励与回报相结合的文化氛围。员工因为知道自己的努力和成就得到认可和奖励,从而更加投入到工作中。同时,这种奖励机制也帮助企业识别和奖励那些对组织贡献最大的员工,进而优化人才的配置和使用。

(3) 实施层次化的薪酬体系

在薪酬体系的设计上,国企采用了层次化的方法,以确保薪酬结构既公平又具有竞争力。这种体系根据不同的职位级别、工作责任以及个人的绩效表现来调整薪酬水平。层次化的薪酬体系使得薪酬分配更加合理,确保了员工的工作和其获得的回报之间建立起直接的联系。通过这种方式,企业不仅能够激励个人员工追求更高的工作绩效,还能够促进整个组织内部的公平性和动力。员工明白,随着他们在组织内的成长和进步,他们可以期待更高级别的职位以及相应的薪酬待遇,这种预期进一步增强了员工对企业的忠诚和长期承诺。

3. 落实薪酬协商制度,使员工与企业共赢

(1) 建立开放的沟通渠道

国有企业通过设立开放和多元的沟通渠道,积极促进员工与管理层之间的对话。这些渠道包括定期的员工大会、匿名反馈箱、内部论坛以及直接与人力资源部门的一对一会谈。通过这样的机制,员工可以自由表达自己对薪酬体系的看法

和建议,而无需担心可能的负面影响。这种开放的沟通方式有助于企业捕捉到员工的真实想法和需求,同时也向员工展示了企业对其意见的重视。这种互动不仅增强了员工的归属感和满意度,而且还为企业提供了改进薪酬体系的宝贵意见,促进了企业内部的和谐与进步。

(2) 确保薪酬协商的公平性和透明度

国企在薪酬协商过程中,特别强调公平性和透明度的重要性。通过公开薪酬制定的原则、标准和流程,企业确保了所有员工对薪酬体系有一个清晰的理解。此外,薪酬调整的依据、范围和时间表也会事先通知给所有员工,确保每个人都能在相同的信息基础上参与讨论和提出意见。这种做法有助于消除员工对薪酬制度可能存在的疑虑和不信任,建立起一种基于相互理解和尊重的薪酬协商环境。公平和透明的协商过程不仅提升了员工的满意度,也增强了他们对企业决策的信任和支持。

(3) 鼓励员工代表参与薪酬制定过程

为了进一步增强薪酬协商的有效性和广泛性,国有企业鼓励员工选举代表参与到薪酬制定的全过程中。这些代表通常由不同部门、级别和背景的员工组成,以确保各方面的意见和需求都能被充分考虑。员工代表的参与不仅提高了薪酬制度设计的全面性和合理性,而且还增强了员工群体对薪酬决策的认同感。通过这种方式,企业能够在考虑到企业经济状况和市场水平的同时,充分考虑并满足员工的期望和需求。员工代表的直接参与确保了薪酬协商过程的民主性和透明度,为实现员工与企业的共赢目标奠定了坚实基础。

三、结语

通过本文的探讨,笔者认为,构建一个合理、公平且具有竞争力的薪酬福利体系,对于国有企业吸引、激励及保留人才具有决定性作用。明确的绩效评估标准、与绩效紧密挂钩的奖励机制,以及层次化的薪酬体系,都是提升员工动力和企业绩效的关键因素。同时,开放的沟通渠道、公平透明的薪酬协商过程以及员工代表的积极参与,进一步加强了员工与企业之间的信任与合作,为实现共赢奠定了坚实基础。

[参考文献]

- [1] 荣旭东. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略分析[J]. 人才资源开发, 2023, (22): 91-93.
- [2] 李若萱. 对国有企业人力资源管理中薪酬福利、激励的探讨[J]. 商场现代化, 2023, (15): 82-84.