

# 企业的人力资源管理及薪酬管理

乔族晨

国电电力大同发电有限责任公司 山西 大同 037043

**摘要：**本文深入剖析了国有企业在人力资源管理及薪酬管理领域的实践现状与挑战，精准把脉其存在的主要问题。通过提出一系列针对性强、操作性高的管理策略，旨在为国有企业优化人力资源配置、提升薪酬管理的科学性与有效性，全面激发员工的内在潜能与工作热情。本文力求为国有企业的高质量发展提供坚实的理论支撑与可行的实践指导。

**关键词：**国有企业；人力资源管理；薪酬管理；策略优化

## 引言

国有企业作为国家经济的重要支柱，其人力资源管理及薪酬管理的有效性直接关系到企业的运营效率与竞争力。然而，受历史遗留问题、体制机制约束等因素影响，国有企业在人力资源管理及薪酬管理方面仍存在诸多挑战。本文旨在通过系统梳理与分析，为国有企业提供一套可行的管理策略，以助力其实现管理升级与转型。

### 1 企业的人力资源管理及薪酬管理概述

国有企业的人力资源管理，是一个涵盖员工全生命周期管理的综合性体系，其核心目标在于通过科学有效的招聘、培训、绩效管理等手段，打造一支具备高素质、高效率、高忠诚度的员工队伍。这一管理体系不仅关注员工的个人成长与职业发展，更强调与企业战略目标的紧密衔接，确保人力资源成为推动企业持续发展的核心动力。薪酬管理作为人力资源管理的核心环节，其重要性不言而喻。在国有企业中，薪酬管理不仅关乎员工的切身利益，更是激励员工积极工作、提升企业整体绩效的关键手段；合理的薪酬体系设计，需要综合考虑岗位价值、员工能力、市场薪酬水平以及企业经济效益等多重因素，确保薪酬既具有外部竞争力，又能体现内部公平性。在国有企业的特殊背景下，人力资源管理及薪酬管理还需充分考虑企业的社会责任与国家政策导向。这意味着，企业在制定人力资源策略时，不仅要遵循市场规律，更要积极响应国家关于国企改革、薪酬制度改革等政策措施，确保企业管理与国家发展大局保持高度一致。企业还需深入了解员工期望与需求，通过构建和谐劳动关系，实现企业与员工的共同发展，为企业的长远稳定奠定坚实基础<sup>[1]</sup>。

### 2 企业的人力资源管理及薪酬管理现存的主要问题

#### 2.1 人才选拔机制僵化

在国有企业中，人才选拔机制的僵化问题尤为突

出，这主要源于传统观念与体制机制的双重约束。（1）传统观念的影响根深蒂固。在部分国有企业中，“论资排辈”、“关系至上”的陈旧观念依然存在，导致在人才选拔过程中，往往过于看重员工的资历与背景，而忽视了其实际能力与潜力；这种观念不仅限制了优秀人才的脱颖而出，也挫伤了年轻员工的积极性与创造力。

（2）体制机制的束缚限制了选拔的灵活性。国有企业在人才选拔上往往需遵循严格的程序与规定，这虽然保证了选拔的公正性与规范性，但也使得选拔过程变得繁琐而僵化；加之部分企业内部存在“一刀切”的选拔标准，未能根据岗位需求与员工特点进行灵活调整，导致选拔结果难以真正满足企业发展需求。

#### 2.2 培训与发展体系不完善

在国有企业中，培训与发展体系的不完善是制约员工成长与晋升的关键因素之一，（1）培训投入不足导致资源匮乏。部分国有企业在员工培训上的投入有限，无论是资金、时间还是人力资源都显得捉襟见肘；这使得企业难以为员工提供全面、系统的培训课程，影响了员工技能的提升和知识的更新。（2）培训体系缺乏系统性规划。在培训内容的安排上，往往缺乏针对性和前瞻性，无法紧密围绕企业战略目标和员工职业发展需求进行设计；培训方式单一，缺乏创新性和互动性，难以激发员工的学习兴趣和参与度。（3）员工职业发展路径不清晰。在部分国有企业中，员工的晋升通道和职业发展路径往往不明确，这使得员工对自己的未来充满迷茫，缺乏明确的职业规划和目标；这种不确定性不仅影响了员工的工作积极性和忠诚度，也制约了企业的长远发展。于是，完善培训与发展体系，明确职业发展路径，成为国有企业提升员工素质和竞争力的关键所在<sup>[2]</sup>。

#### 2.3 绩效管理不科学

在国有企业的绩效管理中，不科学的问题表现得尤

为明显, (1) 绩效管理标准模糊, 缺乏明确性和针对性。部分企业制定的绩效指标过于笼统, 未能与具体岗位的工作内容和企业战略目标紧密结合, 导致员工在绩效执行过程中缺乏明确的方向和指引。(2) 绩效管理过程不透明, 缺乏公正性和公开性。在绩效评估环节, 往往存在主观评价过多、评价标准不统一等问题, 使得员工对评估结果的公正性产生质疑; 缺乏有效的绩效沟通和反馈机制, 员工无法及时了解自己的绩效表现和改进方向。(3) 缺乏有效的绩效激励机制。部分企业虽然建立了绩效与薪酬挂钩的制度, 但激励机制设计不合理, 未能真正激发员工的工作积极性和创造力; 绩效优秀的员工得不到应有的奖励和晋升机会, 而绩效不佳的员工也缺乏有效的鞭策和改进措施, 导致整体绩效水平难以提升。

#### 2.4 薪酬结构不合理

国有企业在薪酬管理上面临的一个显著问题是薪酬结构的不合理性, (1) 薪酬水平与市场严重脱节。在部分国有企业中, 由于长期受计划经济体制影响, 薪酬水平未能及时根据市场变化进行调整, 导致员工薪酬与市场价位存在较大差距, 难以吸引和留住关键人才。(2) 内部公平性不足。薪酬体系在内部岗位价值评估上往往存在偏差, 相同或相似岗位之间的薪酬差异过大, 引发了员工的不满和抱怨; 这种不公平性不仅影响了员工的工作积极性, 还破坏了企业的内部和谐氛围。(3) 薪酬与绩效挂钩不紧密。虽然许多国有企业都尝试建立绩效薪酬制度, 但在实际操作中, 往往存在绩效评价标准模糊、绩效薪酬占比过低等问题, 导致薪酬未能真正反映员工的绩效表现, 从而削弱了薪酬的激励作用; 员工感受不到绩效与薪酬之间的直接联系, 自然缺乏提升绩效的动力。

### 3 企业的人力资源管理及薪酬管理策略

#### 3.1 优化人才选拔机制

(1) 要彻底摒弃“论资排辈”的陈旧观念, 树立以能力、业绩和潜力为导向的选拔理念。这意味着在选拔过程中, 应更加注重候选人的专业技能、工作经验、创新思维以及团队协作能力, 而非仅仅看重其资历或背景。(2) 要积极引入市场竞争机制, 通过公开、公正、公平的竞争来选拔人才。这可以通过组织校园招聘活动, 吸引具有潜力和活力的应届毕业生; 同时, 开展社会招聘, 吸引那些具有丰富经验和专业技能的成熟人才; 还可以鼓励内部员工参与竞聘, 为他们提供晋升和发展的机会, 从而激发整个组织的活力和创造力。(3) 在选拔方式上, 国有企业应采用多元化的手段。除了传

统的面试和笔试外, 还可以引入案例分析、团队讨论、模拟演练等更加灵活和全面的评估方法。这些方法不仅能够更准确地评估候选人的能力和潜力, 还能让候选人在参与过程中更好地展示自己, 从而增加选拔的准确性和有效性。(4) 为了拓宽人才选拔渠道, 国有企业还应积极与各类人才中介机构、猎头公司以及高校建立紧密的合作关系。通过这些渠道, 企业可以更加广泛地接触到各类优秀人才, 从而丰富自己的人才储备库, 为企业的长远发展提供坚实的人才支持<sup>[3]</sup>。

#### 3.2 完善培训与发展体系

(1) 要设计分层次、分阶段的培训计划。对于新员工, 应开展全面的入职培训, 帮助他们快速融入企业文化, 了解岗位职责和 workflows。对于在职员工, 则应根据其岗位特点和职业发展需求, 提供职业技能培训和管理培训, 以提升他们的专业素养和管理能力; 这些培训可以通过内部讲师授课、外部专家讲座、在线学习平台等多种形式进行, 确保员工能够随时随地接受高质量的教育资源。(2) 要建立完善的员工职业发展通道。这包括明确各个岗位的晋升标准和路径, 让员工清晰地了解自己的职业发展方向和晋升机会; 企业应鼓励员工跨部门、跨岗位交流, 拓宽他们的视野和经验, 为未来的职业发展打下坚实基础。(3) 国有企业还应注重员工个人发展计划的制定与实施。通过与员工进行定期的职业发展规划讨论, 了解他们的职业目标和发展需求, 为他们提供个性化的培训和发展机会。这样不仅能够增强员工的归属感和忠诚度, 还能激发他们的工作热情和创造力, 为企业的长远发展注入源源不断的动力。

#### 3.3 科学构建绩效管理体系

(1) 要制定清晰、量化的绩效指标。这些指标应紧密围绕企业的战略目标和岗位职责, 确保员工能够明确自己的工作方向和期望成果; 指标的设计应兼顾定性与定量, 既要反映员工的工作成果, 也要体现其工作态度和能力发展。通过明确的绩效指标, 员工可以更加清晰地了解自己的工作任务和绩效要求, 从而有针对性地提升工作表现。(2) 要确保评估过程的公正性和透明度。绩效评估应基于客观数据和事实, 避免主观臆断和偏见; 评估结果应及时向员工反馈, 让员工了解自己的绩效得分和排名, 以及评估过程中的具体评价和建议; 这种透明的评估方式可以增强员工对绩效评估的信任感和参与度, 促进绩效管理的良性循环。(3) 要建立绩效反馈与改进机制。企业应定期与员工进行绩效沟通, 帮助员工深入分析自己的工作表现, 找出存在的问题和不足, 并制定切实可行的改进计划; 这种反馈与改进的过

程不仅有助于员工个人能力的提升,也能为企业的整体绩效改进提供有力支持。(4)要将绩效结果与薪酬、晋升、奖励等挂钩,形成有效的激励机制。通过设立绩效奖金、晋升机会和荣誉奖励等措施,激励员工积极投入工作,追求更高的绩效目标;这种激励机制能够激发员工的工作热情和创造力,推动企业的持续发展<sup>[4]</sup>。

### 3.4 优化薪酬结构

(1)要根据市场薪酬水平与内部职位价值,对薪酬体系进行科学合理的调整。企业应定期进行市场薪酬调研,了解同行业、同地区相似职位的薪酬水平,确保本企业的薪酬具有足够的竞争力,能够吸引并留住优秀人才。通过内部职位评估,确定各职位的相对价值,确保薪酬体系在内部具有公平性,避免员工因薪酬不公而产生不满情绪。(2)要建立薪酬与绩效挂钩的机制。将员工的薪酬与其绩效表现紧密联系起来,根据员工的绩效得分或排名,给予相应的薪酬激励;这种机制能够激发员工的工作积极性,鼓励他们不断提升自己的绩效水平,从而为企业创造更大的价值。(3)要考虑员工个人能力与贡献,实行个性化薪酬方案。不同员工在能力、经验、贡献等方面存在差异,因此他们的薪酬也应该有所区别;企业应根据员工的实际情况,制定个性化的薪酬方案,确保每位员工都能得到与其能力和贡献相匹配的薪酬;这种个性化的薪酬方案不仅能够满足员工的个性化需求,还能进一步提升员工的满意度和忠诚度,为企业的长期发展奠定坚实基础。

### 3.5 丰富福利制度

(1)考虑到员工对于工作与生活平衡的追求,企业可以推行弹性工作制度。通过灵活安排工作时间和地点,为员工提供更加宽松的工作环境,帮助他们更好地平衡工作与家庭,从而减轻压力,提升工作满意度。(2)在健康保障方面,企业应为员工提供全面的健康保

险计划。这包括但不限于医疗保险、重疾保险以及定期体检等,确保员工在面临健康风险时能够得到及时有效的支持。(3)针对员工的住房需求,企业可以提供住房补贴或购房优惠等福利,减轻员工的住房压力,提升他们的生活品质。对于有家庭的员工,设立子女教育津贴也是一项极具吸引力的福利措施,它能够帮助员工更好地承担子女的教育费用,增强员工对企业的归属感。

(4)除了上述物质层面的福利外,企业还应关注员工的心理健康与职业发展需求。通过设立心理咨询热线、举办心理健康讲座等方式,为员工提供心理支持;建立完善的职业发展通道和培训体系,帮助员工规划职业生涯,提升专业技能,实现个人价值与企业发展的双赢<sup>[5]</sup>。

### 结语

国有企业作为国家经济的重要力量,其人力资源管理及薪酬管理的优化对于提升企业竞争力、实现可持续发展具有重要意义。本文通过分析其管理现状、存在的主要问题,并提出了针对性的管理策略。希望这些策略能够为国有企业提供有益的参考与借鉴,助力其实现管理升级与转型,为国家的经济发展做出更大的贡献。

### 参考文献

- [1]魏陶.国有企业人力资源薪酬管理存在的问题及其对策探讨[J].企业改革与管理,2022(18):77-79.
- [2]吴玉龙.企业人力资源薪酬管理面临的困境及出路研究[J].中小企业管理与科技,2022(7):7-9.
- [3]何海川.企业人力资源薪酬管理面临的困境及有效出路[J].全国流通经济,2023(13):105-108.
- [4]周刚.薪酬激励制度在企业人力资源管理中的作用及优化策略探讨[J].企业改革与管理,2022(10):79-81.
- [5]朱利新.关于企业人力资源薪酬管理面临的困境及出路试析[J].知识经济,2021,578(15):79-80.