

# 新经济形势下人力资源管理中的薪酬激励机制研究

刘青青

西安金融电子结算中心, 陕西 西安 710077

DOI: 10.61369/SSSD.2025190005

**摘 要 :** 随着社会经济的蓬勃发展, 新经济形势下如何更好地发挥人力资源管理中薪酬激励机制的积极作用, 吸引人才、留住人才, 为单位日常工作的有序开展保驾护航, 已成为相关负责人亟须解决的新课题。本文将基于人力资源管理中薪酬激励机制的重要价值, 对人力资源管理中薪酬激励机制的常见问题和新经济形势下人力资源管理中薪酬激励机制的优化路径进行探讨。

**关 键 词 :** 人力资源管理; 薪酬激励; 优化路径

## Research on the Salary Incentive Mechanism in Human Resource Management Under the New Economic Situation

Liu Qingqing

Xi'an Financial Electronic Settlement Center, Xi'an, Shaanxi 710077

**Abstract :** With the vigorous development of the social economy, under the new economic situation, how to better give play to the positive role of the salary incentive mechanism in human resource management, attract and retain talents, and ensure the orderly development of the daily work of the unit has become a new issue that relevant responsible persons urgently need to solve. Based on the important value of the salary incentive mechanism in human resource management, this paper discusses the common problems of the salary incentive mechanism in human resource management and the optimization paths of the salary incentive mechanism in human resource management under the new economic situation.

**Keywords :** human resource management; salary incentive; optimization path

新时期事业单位、国有企业人力资源管理面临着新的挑战与机遇, 其中人力资源管理中的薪酬激励是一个关键方面, 优化薪酬激励机制以适应新经济形势下对单位提出的新要求刻不容缓。然而, 部分单位在实施薪酬激励机制时还存在一些困境, 如在薪酬管理理念、薪酬激励目标和员工绩效考核方式等方面还需进一步优化完善。由此可见, 做好人力资源管理中的薪酬激励机制改革任重道远。

### 一、人力资源管理中薪酬激励机制的重要价值

#### (一) 有利于激发员工的工作积极性

当前, 部分单位受传统人力资源管理理念影响, 在薪酬激励机制方面, 存在“只增不减”“大锅饭”的情况。这种带有平均主义的模式忽略了员工的绩效结果差异, 长此以往, 容易挫伤部分员工的工作积极性和主动性。薪酬激励机制是员工付出劳动所收获的基本回报, 也是维系健康、可持续的劳动关系的重要纽带<sup>[1]</sup>。因此, 制定实施科学的薪酬激励机制, 加强员工劳动与收入之间的联系, 营造多劳多得的正向氛围, 有利于激发他们工作的积极性, 实现员工潜能的深度挖掘, 进一步提高其工作质量与工作效率。比如, 根据员工在工作中的表现和贡献, 给予相应的奖励和认可, 这种差异化的激励方式能够增强他们的职业归属感和成就感, 从而更加主动地投入到工作中去。

#### (二) 有利于提升单位的人才储备能力

对薪酬激励机制中岗位价值、绩效目标等标准进行完善, 出

台多样化的具体薪酬激励措施能够帮助单位吸引人才、留住人才, 从而更好地应对复杂的市场环境, 实现单位与个人的双赢局面。近年来, 部分单位存在人才储备不足的情况, 其中薪酬激励机制滞后、固化是重要影响因素之一。通过构建科学的薪酬体系, 使每个岗位的薪酬与相应工作职责、员工贡献相匹配<sup>[2]</sup>。同时, 将岗位绩效目标与年终奖金、晋升机会和培训发展相联系, 以满足不同岗位人员的职业发展需求, 增强他们对单位的认同度与忠诚度。这不仅能促进单位人才队伍结构更加合理, 还能吸引更多优秀人才加入, 进而提升单位的核心竞争力。

### 二、人力资源管理中薪酬激励机制的常见问题

#### (一) 薪酬管理理念亟须更新

目前, 部分单位在开展人力资源管理时, 仍存在传统的“重资历、轻贡献”薪酬管理理念。这种理念过于强调薪酬激励机制作为福利保障的作用, 忽视了其作为激励工具的作用。从而出现

同一层级、同一岗位的员工无论工作质量高低、创新贡献大小或工作是否积极，薪酬待遇基本一致的情况<sup>[9]</sup>。平均主义的薪酬管理理念下，当工作能力强或有创新贡献的员工无法在薪酬上获得应有的认可与回报，他们容易产生“躺平”心态；而工作态度消极或工作效率低下的员工则会缺乏薪酬层面的约束与压力，进而形成“劣币驱逐良币”的不良工作氛围，甚至造成单位人才流失、发展滞后等负面影响。

## （二）薪酬激励目标仍需优化

不少单位的薪酬激励目标聚焦于保障员工基本收入，维持员工队伍结构稳定的基础层面，并未与单位长远发展战略目标深度融合，这种缺乏战略定位的薪酬激励目标不利于形成单位的发展合力。比如，某单位激励目标以员工日常基础工作的完成表现为考核内容，缺乏专业技能提升、管理能力提升等长远战略发展内容<sup>[10]</sup>。另外，由于考核周期、短期工作压力等诸多客观因素，部分单位在设置薪酬激励目标时，将重点放在了可量化的短期工作成果上，而非人才培养、团队建设、技能提升等具有长期价值的领域，这虽然能在短期内提升部分工作的质量与效率，但不利于单位的可持续发展。

## （三）员工考核体系较为单调

一方面，在人力资源管理中薪酬激励机制设置时，硬指标占比过高，且多聚焦基础工作内容，如考勤情况、经营收入情况等，对于员工的创新贡献、风险防控、工作技能等方面的考核权重较低，导致员工陷入“重数量、轻质量”的误区。另一方面，许多单位在员工考核工作时，沿用量化数据、领导评价的考核方法，随着人工智能、大数据等新质生产力在各行各业中的深入应用，这种考核方法已无法满足一些岗位的考核需求，所反映的员工表现也有失偏颇。此外，年度或月度的定期绩效考核模式也不适用于日益增多的项目制、临时性、创新性工作。总之，如不能与时俱进地及时革新员工考核体系，其对薪酬激励机制的指导作用将无从体现。

# 三、新经济形势下人力资源管理中薪酬激励机制的优化路径

## （一）提升薪酬激励机制的顶层设计

新经济形势下，事业单位及国有企业的经营模式与管理模式不断创新，只有建立科学、合理的薪酬激励机制，才能提升单位的人力资源管理成效。首先，单位需结合当前的经济形势，对不同岗位的职能要求进行调整。例如，将创新工作能力、专业技术能力、管理能力提升等战略指标纳入薪酬激励机制当中，引导员工以激励指标为导向开展日常工作<sup>[11]</sup>。其次，单位应构建“基础薪酬+绩效薪酬+灵活创新奖励”的差异化薪酬结构。其中，绩效薪酬与员工完成单位战略定位发展相关工作的成效挂钩，这部分薪酬的占比应不低于薪酬总额的30%。灵活创新奖励则是激励员工积极探索技术创新、管理能力创新等突出贡献的途径制度。通过设置动态薪酬结构，在激发员工工作热情的同时，为他们的职业生涯道路发展指明方向。最后，在薪酬激励机制设

置时，要坚持以人为本的管理理念，摒弃传统的物质激励模式，创新引入非物质奖励内容。比如，为单位内专业技术人才开辟“管理岗+专业技术岗”双晋升通道；对表现优秀的员工及时给予表彰、通报表扬等精神奖励，以满足他们在工作中实现自我价值的需求<sup>[12]</sup>。同时，还要让薪酬激励机制“动起来”。让薪酬随员工的个人价值、岗位价值、单位效益变化进行动态调整，从而实现单位发展与员工增收的良性循环。

## （二）健全薪酬激励机制的考核标准

首先，完善的绩效考核体系要求有一套完整的考核标准。单位要更有效地对员工的绩效水平进行考察，就要形成一套可以囊括方方面面薪酬激励考核指标的制度体系，如考核任务执行的质量、工作岗位的压力水平、工作的难度等。这样才能多角度全方位对员工的工作成果进行一个全面的评价，使每个员工都能够得到公正无误的考核评价，以增强他们对单位的忠诚度，并能在其职位上创造更大的价值<sup>[13]</sup>。其次，单位要将有效的定性和定量考核方式紧密结合，通过灵活有效的绩效管理方法提高对考核结果的精确度。单位可通过面谈或观察方式对一段时间内员工的工作状态进行深入了解，从而通过对他们团队协作以及学习能力等软实力进行考核，以及依据工作最终结果直观反馈职工绩效，尽可能保证考核结果的真实性。最后，单位要加强薪酬激励考核结果运用，与员工的工资待遇及其职业生涯规划等方面紧密联系起来。对员工实施必要的奖惩，使他们的工作创新性以及积极性得到真正激发，薪酬激励机制也才能够有序开展。对表现突出的团体或个人，通过嘉奖、奖励等方法激发他们的积极性和创新动力，引导他们奔向更高的目标；反之则采取适当惩罚，并一对一沟通了解出现问题的原因，帮他们制定进步计划，下一次保质保量完成工作绩效考核。

## （三）创新多元化薪酬激励落实举措

第一，单位要根据管理岗、专业技术岗、综合岗等不同岗位特点，制定可量化、可操作的薪酬激励执行细则。面对管理岗员工，将其绩效薪资与单位年度战略目标完成率、单位履职效能考核结果进行关联，并由纪检部门进行监督，确保结果客观；面对专业技术岗员工，将其绩效薪资结合项目成果进行核算，并根据具体项目的难度系数、个人工作量和贡献度，以量化考核为主，定性考核为辅进行考核；面对综合岗员工，围绕岗位职责、综合能力、服务意识、合规性等维度展开考核。通过上述举措保障薪酬水平与工作成效紧密相连。第二，根据市场环境以及单位内部的工作需求可以动态调整激励标准，每年可以通过调研其他单位类似岗位的薪酬数据，据此对核心技术岗位、稀缺岗位的协议薪酬进行弹性调整，这一过程要符合相关薪酬法律规定。如出现突发公共事件、重大项目攻坚等特殊情况，还可以设立“专项激励基金”“特殊贡献奖”“创新突破奖”等向相关员工进行额外的考核奖励及补贴。另外，每年度通过匿名调查或座谈会等形式向员工征求其对现行薪酬激励机制的意见和建议，每年开展一次激励效果考核，主要考察以下几方面：薪酬激励举措对员工工作积极性的提升效果、专业人才留存情况、工作效率及质量提高度等，保障薪酬激励举措的有效落实。

（四）完善薪酬激励机制的考核体系

完善薪酬激励机制的考核体系是确保其有效运行的关键环节。首先，单位应定期进行考核效果与数据复盘，每半年开展一次专项考核，每年进行一次全面考核，形成《薪酬激励机制考核报告》，明确不同岗位薪酬激励机制实施后的显著优势、某维度指标未达标的典型问题及成因。其次，针对考核中发现的问题，第一时间列出问题清单，要求责任部门限时整改。例如，若专业技术岗位人才留存率下降，需分析是否为市场薪酬竞争力不足，及时启动市场薪酬调研并调整协议薪酬标准，定期更新薪酬激励机制考核指标与权重。例如，增设“创新应用工作能力”指标，提高员工创新贡献在考核中的权重，确保考核体系与激励机制同步迭代<sup>[9]</sup>。需要注意的是，没有监督的考核工作，是无意义的。所以，单位需要建立透明、公开的薪酬激励机制，让员工明确薪

酬核算方法与分配规则，并设置专门的监管部门或者意见箱，收集、处理内部员工的投诉问题，在避免信息不对称引发不满与争议的同时，为构建良好的积极有效的工作氛围助力<sup>[9,10]</sup>。

四、结语

综上所述，新经济形势下，各单位要深化人力资源管理中薪酬激励机制的创新改革，以适应新时代背景下的市场环境与社会发展。在实际开展时，通过对薪酬激励机制的顶层设计、考核标准、落实举措和考核体系等方面进行针对性地优化改进，从而进一步激发员工的工作热情，提高他们的工作质量与效率，这也是推动每一位员工职业生涯健康发展，促进单位综合效益增长的有效途径。

参考文献

[1] 黄慧颖. 激励制度在人力资源管理中的应用 [J]. 大众投资指南, 2024, (36): 154-156.  
[2] 李洁德. 人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策 [J]. 现代企业文化, 2024, (24): 146-148.  
[3] 万同晓. 基层单位人力资源管理中的激励机制探究 [J]. 中国市场, 2024, (22): 76-79.  
[4] 梁新强. 新时期激励机制在事业单位人力资源管理中的应用 [J]. 经济师, 2024, (07): 266-267.  
[5] 焦宏强. 国有企业人力资源薪酬激励机制的构建途径探究 [J]. 中国科技投资, 2024, (18): 128-130.  
[6] 张梵. 企业人力资源管理薪酬激励策略优化路径解析 [J]. 财经界, 2024, (17): 174-176.  
[7] 丁艳萍. 优化薪酬激励机制, 提升人力资源管理效果 [J]. 人力资源, 2024, (08): 56-57.  
[8] 李梅. 新经济时代国企人力资源管理创新思路管窥 [J]. 市场瞭望, 2024, (03): 166-168.  
[9] 赵文丽. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略分析 [J]. 现代企业, 2023, (08): 55-57.  
[10] 侯玲玲. 人力资源管理工作中薪酬福利与激励的思考 [J]. 现代商业, 2023, (04): 62-65.