

# 石油企业人力资源薪酬激励机制应用研究

## Research on Application of Human Resource Compensation Incentive Mechanism in Petroleum Enterprises

李论

Lun Li

中石化海南石油分公司  
中国·海南 海口 570000  
SINOPEC Hainan Petroleum Branch,  
Haikou, Hainan, 570000, China

**【摘要】**对于石油企业来说,人力资源管理工作是一项非常重要的工作内容,其不仅有利于企业的发展,也能够帮助人才实现自我价值,提高企业的市场核心竞争能力。基于此,论文主要对石油企业人力资源薪酬激励机制应用进行研究,以供参考。

**【Abstract】**For petroleum enterprises, human resource management is a very important work, which is not only conducive to the development of enterprises, but also can help talents to realize their own value and improve the core competitiveness of enterprises in the market. Based on this, this paper mainly studies the application of human resource compensation incentive mechanism in petroleum enterprises for reference.

**【关键词】**石油企业;人力资源;薪酬;激励机制

**【Keywords】**petroleum enterprise; human resources; compensation; incentive mechanism

**【DOI】**10.36012/emr.v2i2.1508

## 1 引言

在企业人力资源管理中,通过有效的激励机制可以提高员工工作的积极性,满足员工的个人需求,规范员工在企业内的行为、举止。一般情况下,石油企业内的薪酬激励机制由薪金结构、薪金水平以及加薪标准等多种内容共同构成。企业在建立薪酬激励机制时,为了能够确保薪酬激励机制构建的科学性与合理性,必须要遵循稀少性、重要性以及复杂性原则,以此来实现实施薪酬激励机制的目的,有效提高员工工作的主动性和积极性,进一步促进石油企业的发展。

## 2 薪酬激励机制的概念

对于石油企业内人力资源薪酬激励机制来说,其主要指的就是企业内的人力资源管理部门,采用公平、科学的方式,为企业职工制订发展目标与考核标准,以此对员工工作的实际情况进行评价,而后利用评价结果对员工进行衡量,建立科学化、合理化的薪酬激励机制,以此激发员工工作的主动性与积极性。

具体来说,企业内的薪酬激励方式主要包括精神激励、物质激励、现金激励以及股份激励等多种方式。在实施薪酬激励制度时,应在员工基本薪资水平的基础上对其进行奖励,对奖励薪酬进行科学化、合理化的分配,严格遵循公正性、公平性

以及公开性的原则完成奖励,从而提高企业人力资源管理的效果,为企业的发展留住更多人才,促进企业的发展。

## 3 石油企业实施人力资源薪酬激励机制的重要性

### 3.1 实现员工与企业双方的共赢

在石油企业中实施薪酬激励机制,可以通过对员工进行奖励的方式,满足员工的心理需求与物质需求,让员工可以将奖励作为个人发展目标,而后突破自身工作的极限,规范员工的举止行为,使员工的潜能能够得到充分的挖掘<sup>[1]</sup>。同时,在激励机制的作用下,根据企业的发展制订科学化的标准,使员工能够更加积极地开展工作,让员工的能力可以全部付出在工作中,从而进一步提高石油企业的经济效益,在此基础上,也能够加强企业的市场竞争能力,促进企业的可持续发展。

### 3.2 提高员工工作的积极性与主动性

实施薪酬激励机制可以凭借其自身的作用提高员工工作的积极性和主动性,并结合员工自身的需求和欲望,使企业内部可以形成良好的工作环境与竞争关系。同时,结合员工的职工需求与其自身的欲望特点,可以为员工创建更加积极的激励空间,让员工能够在此空间中进行自我激励,从而充分将员工自身的主观能动性发挥出来。此外,对于薪酬激励机制来说,其也属于一种目标激励方式,具体指的就是通过薪酬激励

机制为员工设定发展目标,使员工能够朝目标方向奋斗,让员工能够进行自我激励,以此提高员工工作的效率与质量,使企业内员工可以满足企业发展的需求。

### 3.3 营造良好的工作环境

在企业人力资源管理部门中实施薪酬激励机制,可以使整个企业都处于公平竞争的工作环境,结合员工工作岗位的特点、工作情况以及工作结果等,建立符合员工自身需求的薪酬激励机制,以此实现提高员工工作效率、质量的目的。同时,实施薪酬激励制度也可以避免员工与企业之间发生矛盾,有效缓解各种矛盾与冲突,将员工与企业之间的关系进行有效的维护,从而为企业的发展营造更加良好的环境与基础,以此推动石油企业的长远发展。

## 4 石油企业人力资源薪酬激励管理现状分析

### 4.1 缺乏实施薪酬激励机制的动力

近年来,虽然石油企业已经充分认识到了建立薪酬激励机制的重要性,并对其进行了一定程度的改革,但是在实际开展薪酬激励机制时,却仍然无法摆脱传统的管理观念,使整个薪酬激励机制体系的实施受到约束与限制。具体来说,很多企业在实施薪酬激励机制时,因缺乏驱动力,导致员工实际薪酬的收入与其工作岗位、工作能力和个人表现不符,很多员工都觉得自己所获得的薪酬与自己的付出不符,从而降低了员工工作的积极性,最终导致员工无法积极投入到工作中。

### 4.2 人力资源配置缺乏有效调节

现如今,随着社会经济市场的快速发展,在此背景下,企业只有遵循人才供求规律与价值规律才能够提高企业人力资源管理的实效性。但是,企业在进行人力资源管理时,随意性明显,无法对相关的制度进行严格执行,只是片面地对薪酬激励体制进行优化,不仅无法实现人力资源配置的有效调节,而且也会降低企业人力资源管理的质量,使人力资源管理的作用无法充分发挥出来。

### 4.3 宏观调控不到位

企业在进行薪酬管理时,缺乏有效的宏观调控,很多资金管理也都流于表面形式,从而降低了资金管理的效率与质量,容易为企业带来经济风险。同时,企业内部尚未建立完善的监督机制,无法对薪酬激励机制的实施进行监督,导致薪酬激励在分配时经常出现不合理的情况,从而对正常的薪酬分配秩序造成干扰。

### 4.4 整体薪酬激励机制体系混乱

如果企业中的人力资源管理工作不到位,就会使企业在

开展某项工程时缺乏充足的人才,而后将其他部门的人才调动到项目工程中,这样就会对项目开展的质量造成影响,还会影响到企业开展活动的专业化程度,降低工作人员的工作效率。一般情况下,很多企业在进行人力资源管理时经常会出现政企职责划分不清晰的情况,对企业的经营与管理效率造成极大的影响。同时还有一部分企业,在进行人力资源管理时,因为受到人员配置、专业能力等条件的约束,无法将薪酬激励机制的作用充分发挥出来,不仅会降低企业经营管理的水平,也不利于企业的良好发展。

### 4.5 工资管理与人员管理脱节

如今,随着企业经营与管理模式的改革,通常会采用岗位管理制度与人才招聘制度代替行政级别,这样一来就会使企业内工作人员的薪资发生变化,通常只能根据员工自身的工作级别确定员工的薪资水平,无法将人员管理与工作管理进行有机结合,二者出现脱节的情况,最终对企业人力资源管理的效果产生不良影响。

### 4.6 薪酬激励机制的可持续性与科学性比较低

企业人力资源管理中,薪酬激励机制作为一种有效的管理手段,可以直接提高企业人力资源管理的效果,但是很多石油企业在具体实施的过程中,实施效果却不理想。主要就是因为企业所建立的薪酬激励机制结构比较单一,无法将薪酬激励机制的作用发挥出来,从而降低了员工工作的积极性与热情、淡化员工的责任感,使员工不能将发挥出自己的能力,无法为企业创造更多的经济利润。同时,企业为了能够追求最大化的经济利润,而过度开源节流,降低人力资源管理成本,导致企业员工大量流失,最终使企业失去了大量人才,降低了企业的市场竞争能力。

## 5 石油企业人力资源薪酬激励机制应用的有效方法

①提高基本工资待遇。一般情况下,企业内的员工都会重点关注基本工资情况,因此,应在薪酬激励机制中强化基本工资的激励成分,具体来说,企业应将员工的基本工资与其自身的绩效挂钩,对员工的薪资进行划分,具体分为固定与非固定两个部分,对于非固定部分而言,应根据员工的工作绩效进行确定,从而使员工能够为了获取更加高额的非固定薪酬而提高自己的工作能力与工作质量,充分发挥出薪酬激励机制的作用。

②合理制订奖励薪酬机制。如果员工超额完成任务指标,应对员工进行一定的薪酬激励,这就是奖励薪酬机制。但是,很多企业通常会使用基本工资的形式为员工发放奖励薪酬,导致奖励薪酬的作用无法发挥,所以,企业必须要充分的认识

到这一点,做到奖罚分明,以此发挥出奖励薪酬的作用,提高员工工作的积极性。

③制订弹性福利政策。通过福利体系可以考核企业内人力资源管理制度的完善程度,同时通过良好的福利体系也能够提高员工工作的积极性,提高企业的社会地位,减少税款的支出。为了能够更好地对员工进行福利激励,企业应建立弹性福利政策,对于弹性福利政策来说,应结合人力资源管理的情况为员工制订专门的福利政策,使福利政策能够满足员工的个人需求。

④制订薪酬管理目标与薪酬结构。石油企业必须要根据自身的实际发展情况,建立完善的薪酬管理结构,以此提高员工工作的积极性,并对员工的潜力进行深入的挖掘,确保员工能够为企业创造更多的经济利润。在实际的工作中,企业应按照员工不同的工作岗位、劳动强度制订科学化的薪酬标准,以此来满足员工的生存、生活需求。

⑤创建监督管理体系,调整工资结构。在很多石油企业中,薪酬制度都无法得到深入的落实与贯彻,在这种情况下,就必须要建立有效的监督与管理体制,这样就能够提高企业的人力资源管理水平,提高工作人员的工作效率。立足于企业的角度进行分析,企业必须要建立科学、合理的绩效考核体系,采用薪

酬激励的方式,挖掘员工的潜力,提高员工的工作能力。

⑥保证薪酬激励机制建立的合理性。石油企业必须要根据企业自身的特点建立科学化的薪酬激励机制,同时也要以企业利益提升与长远发展的角度出发,将薪酬激励机制的作用发挥出来,这样一来就可以实现企业与员工的共同进步。除此之外,企业也要对企业文化进行创新与完善,从而为员工创建更加和谐、民主的工作氛围,全面提高员工的工作效率,促进企业的长远发展。

## 6 结语

综上所述,对于石油企业来说,必须要做好人力资源管理,结合人力资源管理的实际情况,建立完善的薪酬激励机制,确保薪酬激励机制的监管能够符合企业发展的特点,保证薪酬激励机制的公开性与公平性,同时也要根据员工的自身需求制订科学化的奖励方案,确保企业所制订的薪酬激励机制能够满足员工的需求,以此提高员工工作的积极性,提升企业人力资源管理的质量,促进石油企业的发展。

### 参考文献

[1]刘伟鑫,郑泽楷.“一带一路”背景下企业人力资源管理现状及对策探讨[J].商讯,2020(7):184-185.

(上接第 10 页)

首先,企业管理者需要发现下属的自身特性及优势,并通过相应的素质评估对其自身在日常工作中的表现开展评估,进行人员岗位匹配机制。以此在具体的管理方式中,通过对于创新型人才的自身特长及自身优势进行科学的分工管理,做到科学用人模式的持续完善。

其次,企业管理在更多的创新型人才管理过程中,还要做到相应的高效性与合理性人才资源配置。从而使企业中的人才能够在各自的分工岗位中各司其职。在专注自身工作的实际过程中也能够保证企业的人力资源得到高效性的提高。此外,通过更多的企业内部培训,让相应的创新人才能够得到重点培养以及深入培训的机遇。通过课程以及实践提供更多的理论与实际相结合的机会。在充实创新型人才知识储备的同时提高自身的实践技能,逐步形成企业内部的创新型人才自我培养。

通过实践来检验自身专业知识水平的认知程度,并在相应的实践过程中检视自身的理论是否能够满足实践基础、具体结合方向是否正确。从而通过这样的科学化用人模式来充分展现出企业在未来发展过程中的人才转换以及人才高效运

用。以这样的长效性人才培养模式及科学性的用人模式,保证自身在未来竞争市场以及社会环境中的优势地位。

## 4 结语

综上所述,企业在未来的发展过程中,创新绝对是引领企业发展的第一动力。因此,企业如果想要得到更有利的市场竞争主导位置,就要实现自身的持续稳定发展以及自主创新能力的持续上升。而在这样的发展过程中,企业的创新人才数量以及创新人员能力水平,与企业未来的自主创新发展也有着必然的联系。因此,企业创新型人才的管理应该具有更有针对性的形式以及更深入的管理模式,通过制订对于创新型人才的专业性培养模式以及科学性管理方法,实现创新型人才能力的最大发挥,促进企业未来的持续发展。

### 参考文献

[1]沈超.“懒蚂蚁”员工与“懒管理”领导[J].领导科学,2019(7):56-58.

[2]王乐乐,斯姣.基于“懒蚂蚁效应”的创新型人才管理探究[J].巢湖学院学报,2019,21(1):53-58.

[3]郑茜茜.“懒蚂蚁效应”对我国创新型人才开发与管理的启迪[J].戏剧之家,2018(22):223+225.