

薪酬激励在油田矿区企业人力资源管理中的应用

The Application of Salary Incentive in Human Resource Management of Oilfield Mining Enterprises

王瑞娥

Rui'e Wang

中国石油油田分公司炼油化工总厂 中国·甘肃 酒泉 735000

General Refinery and Chemical Plant, PetroChina Oil Field Branch, Jiuquan, Gansu, 735000, China

摘要: 在企业的生产实践中, 人才资源是其中最积极最活跃的生产要素, 做好人力资源管理对于提高企业的核心竞争力, 具有重要的促进作用。论文具体结合了油田矿区企业人力资源管理工作现状, 分析薪酬激励在其中的应用方式和应用路径, 从多样性、统一性、公平性三大原则出发, 希望为提升薪酬激励在油田矿区企业人力资源管理中的应用效果发挥一定的作用。

Abstract: In the production practice of enterprises, human resource is the most active factor of production, human resource management for improving the core competitiveness of enterprises, has an important role in promoting. This paper analyzes the application way and path of salary incentive, starting from the Three Principles of diversity, unity, fairness and so on, it is hoped to play a certain role in promoting the application effect of salary incentive in human resource management of oilfield mining enterprises.

关键词: 薪酬激励; 油田矿区企业; 人力资源管理

Keywords: salary incentive; oil field and mining area enterprise; human resource management

DOI: 10.12346/emr.v5i2.8587

1 引言

伴随着当下市场经济环境中企业之间的竞争日益激烈, 对于企业来说, 如何提高人力资源管理工作成效, 已经成为影响其综合实力的一大重要因素。做好人力资源管理, 制定科学合理的薪酬激励策略, 能够更好地调动员工的主动性、能动性, 能够为企业的长远可持续发展提供充足的人才保障^[1]。然而, 现阶段对于油田矿区企业来说, 在薪酬激励方面还存在一定的问题, 例如, 对薪酬激励重视不足, 体制机制不健全。在人力资源管理规划和实施环节尚不健全等这些问题, 也极大地影响了油田矿区企业的人力资源管理效果。基于此, 文章展开分析与探讨。

2 薪酬激励与人力资源管理

2.1 什么是薪酬激励

薪酬是劳动者通过自己的劳动获得的劳动报酬, 而激励

则是以调动员工的工作积极性为主要目的, 是通过一系列的措施来最大程度上开发人的潜力, 提升提高员工的工作效率的方式^[2]。对于企业来说, 实施薪酬激励, 其主要目的在于调动员工的积极性, 提高员工的工作效率。在人力资源管理中, 借助合理科学的薪酬机制, 能够鼓励员工更积极投入岗位中, 也能鼓励员工为企业发展做出更大的贡献。

2.2 薪酬激励在人力资源管理中的价值

科学合理的薪酬激励机制, 对于提高员工的工作主动性, 激发员工的能动意识和工作自主性, 都具有重要的促进作用。借助薪酬激励机制, 还能够有效提高企业的向心力, 能够有效避免员工在工作中出现的倦怠感^[3]。对于企业来说, 其竞争的核心在于对优秀人才资源的竞争, 任何企业任何行业都需要大量的高素质人才, 而借助薪酬激励能够调动员工的工作热情, 使其具备旺盛的进取意识, 能够激发员工的内在潜力, 不仅能够实现员工个人价值, 还能为企业带来更高

【作者简介】王瑞娥(1983-), 中国江苏镇江人, 本科, 从事人力资源管理研究。

的利润和更广阔的发展前景，这也实现了员工与企业的共进共赢。

3 薪酬激励在油田矿区企业人力资源管理中的应用原则

3.1 多样性原则

对于油田矿区企业来说，在人力资源管理中需要秉承着多样性的原则，要结合薪酬激励办法多方匹配。例如，要将物质激励与精神激励相结合，要能够结合行业企业内部各个岗位，设置针对性的激励措施，确保企业设计的薪酬激励机制能够满足不同层级的员工需求，能够对各个岗位的员工起到全面的激励引导效果。

3.2 统一性原则

统一性原则是指在进行薪酬激励时，要将员工的个人发展与企业的总体管理目标相统一。目标激励是一种具有较强指向性的激励内容，在油田矿区企业开展薪酬激励制度设计时，人力资源管理者要能够清晰的把握和了解企业的管理目标，并且借助有效的方式，让员工也能将个人的发展目标与企业的整体战略目标相结合，从而达到相互促进高度统一的效果。这不仅能够满足员工的个人利益，还能够带动企业的长远发展。在设计薪酬激励制度时，要在内容上具有明确性，切实提高员工的工作热情，纠正员工的思想行为，督促员工实现个人的高质量发展，并平衡好个人与企业之间的关系。

3.3 公平性原则

在人力资源管理中应用薪酬激励的一大基本原则就是要突出公平公正性，这是保障薪酬激励和人力资源管理工作的关键。公平性需要彰显在激励机制和奖惩机制两大方面，要能够确保薪酬激励政策制定公平，执行公平，落实公平，只有这样，才能真正让员工有能动性，有进取心。

4 薪酬激励在油田矿区企业人力资源管理中的应用困境

4.1 奖惩机制不健全

从油田矿区企业的人力资源管理现状来看，在奖惩结构方面，还存在着国有企业的共有问题，即薪酬结构存在较为突出的滞后性，僵化性。油田矿区企业作为国有企业，而国有企业又是造市场经济中的重要领导者，但国有企业在整体的管理结构和薪酬结构方面存在着明显的滞后性，往往不易变动，灵活性不足。大部分国有企业使用的薪酬结构仍然是延续之前的薪酬结构，并在此基础上进行的辅助性完善。这种陈旧的薪酬结构与当下复杂多变的市场环境存在较大的发展差距，并且，在企业内部设计薪酬结构时，大多会考虑职工的所处职位、工作年限，以及所在企业的整体效益^[4]。这种薪酬结构之下，除非企业内部员工经历了职位上的大变动，否则在薪酬结构和薪资结果方面并不会会有较大幅度的变化。但对于油田矿区企业来说，内部员工的职务变化较为漫

长，这也造成了企业中的员工在薪资结构上存在较为明显的滞后性，加上企业中大部分员工的岗位工资是固定的，企业的经营效益也是相对固定的，这意味着在很长一段时期里，企业内部员工所获得的薪酬结果大多是相同的。员工在工作岗位上的努力，难以对薪酬结果产生显著性的影响，这也会导致一些员工丧失工作热情。

4.2 人力资源战略规划不完善

作为现代企业，在实施薪酬激励和人力资源管理时，需要做好系统规划。薪酬激励是牵一发而动全身的重要工作，需要结合员工的职能岗位，结合企业的经营现状，对现行的人力资源管理体制和薪酬激励机制进行必要的更新与优化，来保证薪酬激励机制能够与企业的经营发展彼此匹配，能够更好地促进企业的稳定。但从油田矿区企业的经营实践来看，在人力资源的薪酬管理体系方面，还存在着规划不健全的问题，在激励机制方面科学性不足，这也导致了人力资源管理难以发挥出激励效果。并且，一些管理者没有真正意识到人力资源管理工作的价值，没有将人力资源管理与薪酬激励做好衔接。部分管理人员往往以短期利益为导向，进行人力资源薪酬的配置和绩效评估方案的设计，这就造成了员工的薪酬机制与当下企业的长远发展之间不平衡，难以使员工积极主动地参与到业务活动中，也难以调动员工结合岗位要求，结合业务需要进行创新实践。长此以往，会极大地降低员工开展业务的意愿，甚至会导致一些员工出现消极怠工的问题。

4.3 员工整体素质欠佳

当下伴随着市场经济形势发生了较大的变化，我国的油田矿区企业也逐渐开始打破传统的经营管理理念，力图在激烈的市场竞争中实现专业化、品牌化，并且在经营管理方式上也日益专业，整体来说，企业的经营管理效益不断提高，但是与发展需求还存在一定的不足。对于油田矿区企业来说，在管理体系中对人力资源建设的重视不够，企业内部员工队伍，年龄结构还存在较大的不合理。尤其是一些懂专业、懂技术的大龄员工相继离岗，而年轻员工的补充力量又存在明显不足。

5 薪酬激励在油田矿区企业人力资源管理中的应用策略

5.1 建立健全差异化的薪酬激励机制

在油田矿区企业的人力资源管理中，想要充分发挥出薪酬激励的作用与效果，需要首先从制度角度出发，要建立健全公平公正的激励体系，要结合企业内部生产经营实际，结合各方要素，明确企业的整体发展方向，并结合企业的发展现状和战略要求，设计相应的薪酬激励制度。企业内部各部门也要明确自身职责，结合岗位性质职位需求，完善和健全薪酬激励机制，对此，需要从以下几大方面推进差异化的薪酬激励机制建设。

第一,要切实保障诉求,提高人力资源薪酬激励机制的人性化。要能够借助人力资源薪酬激励机制,确保员工积极参与到企业的生产经营中,要能够在保障员工经济物质基础的同时,借助员工福利发挥员工的能动性,要让员工真正有意愿从事业务创新。对此,要激励员工不断提高自身绩效,并进行岗位业务的创新。企业需要结合员工的实际工作情况,以及员工在企业生产经营中所产生的经济价值为其匹配,与其相吻合的薪酬福利待遇,要让员工的福利机制发挥出预期的激励作用。

第二,在激励机制上,要将短期激励与长期激励相结合,要确保激励机制具有针对性,明确性,要能够满足企业内部不同部门不同职位的业务需求。例如,对于企业内部身处一线的员工设置的激励路径,应当是以晋升和增加基础薪资为主要驱动,让员工真正有意愿的开展和实施岗位业务;而对于企业内部的一些核心员工,在对其进行激励时就要将其与持股相结合。借助持股绑定企业与核心员工的利益,真正让核心员工意识到自己的利益与企业的发展彼此息息相关。此外,作为现代企业在实施薪酬激励和人力资源管理时,要能够注重员工培养,要为员工设置完善健全的培养进修渠道,使员工通过培养进修提高自己的职业能力,获得持续的长远的发展。

5.2 搭建科学合理公平公正的绩效考核方案

在人力资源管理中,绩效考核和监督管理是其中的重要组成部分,想要保障薪酬激励的实施效果,需要确保绩效考核方案公平公正,公开合理,要保证绩效考核方案具有明确的可操作性。以往在实施绩效考核时,大多是企业内部的部门经理进行执行,企业员工具体在绩效考核的周期里开展集中工作,这也导致了绩效考核存在较为明显的形式化问题。对此,需要结合油田矿区企业的经营现状,结合企业的发展要求,具体就各个岗位的职责目标进行详细设计,制定分级分类的考核标准,确保考核结果公开公正,确保绩效监管公开透明。在薪酬激励方面,要能够将岗位薪酬与绩效薪酬做好有效搭配,在考核中,也要就员工的工作完成数量,质量,效率进行综合评价。目前大部分企业的员工薪酬构成,包括两大方面,其一是绩效薪酬,其二则是固定的岗位薪酬。借助绩效薪酬,能够有效调动员工的积极性,并且,也会对员工的收入增长有着较大的促进作用。但在设计薪酬比例时,如果设计的绩效薪酬占比过多,那么也会进一步放大绩效薪酬的浮动性缺点。

5.3 丰富企业内部激励方式和激励体系

在激励方法上,油田矿区企业要突出激励形式的多样化,要结合员工的背景差异,设计不同的激励形式。薪酬激励效果,实施的激励方法以及企业内部岗位设计密切相关,企业人力资源管理部门在设计薪酬激励时,要确保激励手段因地制宜,确保激励方法具有多样性,要能够细致的开发企业内部人力资源管理需求,要考虑不同岗位,考虑不同学历背景

的员工。一般来说,基层员工更倾向于物质奖励,而对于高学历人才不仅看重物质奖励,也更强调企业中个人的发展空间。因此,对于一些高学历人才职业晋升学习深造更能符合他们的精神追求。作为企业内部人力资源管理部门的工作人员,要能够充分了解企业当下的人才结构,并根据不同人才类型的实际需求,设计差异化的激励方式和激励体系,要能够结合企业的内外资源,运用多元化形式,满足不同阶段不同类型、不同岗位的员工的实际需要。企业也要为薪酬激励增加必要的资金,并且,要在企业内部联合各部门管理层,设计权威的绩效评估和薪酬激励机制,确保各部门形成适合自己的激励形式,确保薪酬激励策略发挥作用。

5.4 营造良好的企业文化环境

现代企业的经营管理中,人本管理是一大重要理念,企业最重要的资源就是内部员工,在企业人力资源管理中制定的各项策略政策,最终的执行者和受益者也是员工。在薪酬激励策略制定和实施环节,企业要秉承着人本管理的理念,要激活员工的职业活力,切实提高员工的能动性,增强员工的主人翁地位。对此,需要在企业内部创设良好的企业文化环境,要让企业员工在企业中有获得感。在设计薪酬激励机制时,既要考虑内容设计的公平公正,还要考虑员工的个体差异。例如,在人力资源管理中,可以结合企业文化适当的增加一些具有人文精神的薪酬奖励策略,来调动全体员工的职业热情,使其对企业文化对企业价值有高度的认可和认同。这不仅能够落实人本管理理念,还能够提高企业的凝聚力,向心力,能够让企业更好地留住人才。

6 结语

对于现代企业来说,涉及科学完善的薪酬激励策略,对于提高员工的工作积极性,增加员工的工作能动性具有重要意义,也能够保障企业提高自身的核心竞争力。针对当前油田矿区企业在人力资源管理中存在着的薪酬奖惩机制不健全,战略规划不完善,员工整体素质欠佳的现实问题,需要企业结合当前发展现状和自身的战略要求,设计差异性薪酬激励机制。并且,要完善和健全绩效考核方案,要能够丰富激励方法,拓展激励路径,营造良好的企业文化环境,进一步发挥出人力资源优势,从而实现企业与员工的共同发展。

参考文献

- [1] 葛璠,杜小武.企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制探寻[J].全国流通经济,2023(14):87-90.
- [2] 李纹颖.企业人力资源管理薪酬激励策略优化路径[J].全国流通经济,2023(12):152-155.
- [3] 郭珊杉.薪酬激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].全国流通经济,2023(12):136-139.
- [4] 李力.从绩效考核角度谈企业薪酬激励机制的方法[J].现代企业,2023(6):28-30.