

传统企业薪酬绩效体系优化与激励机制研究

王奔

中国华电集团有限公司宁夏公司，宁夏回族自治区银川市，750001；

摘要：在经济全球化与市场竞争白热化的当下，企业的生存与发展高度依赖人才优势的发挥。薪酬绩效体系与激励机制作为企业人力资源管理的核心业务，深刻影响着企业人才的工作积极性、能力发挥及企业的整体运营效能。本文深入剖析当前传统企业薪酬绩效体系在结构、水平、指标设置和评估公正性等方面存在的问题，系统探讨薪酬结构调整、市场竞争力提升、科学绩效指标构建等优化策略，并从物质、精神、团队三个维度阐述激励机制的构建路径。同时，提出组织、制度、文化三重保障措施，结合实际案例验证优化方案的有效性。研究旨在为企业打造科学合理的薪酬绩效与激励体系提供理论与实践指引，助力企业在激烈竞争中实现可持续发展，提升综合竞争力。

关键词：传统企业；薪酬绩效体系；优化；激励机制

DOI：10.69979/3041-0673.25.10.064

引言

在经济全球化浪潮的席卷下，传统企业置身于错综复杂且竞争激烈的市场环境中。人才已然成为企业在竞争中脱颖而出、实现可持续发展的核心战略资源，其重要性不言而喻。薪酬绩效体系与激励机制作为企业人力资源管理的关键枢纽，如同企业运营的“指挥棒”，不仅直接左右着企业人才的工作热情、投入程度与工作效率，更对企业的整体绩效和长远发展产生深远影响。然而，当前诸多传统企业在薪酬绩效体系的构建与运行方面存在明显缺陷。薪酬结构失衡，固定薪酬占比过高，浮动薪酬占比过低，难以体现员工的工作价值与贡献差异；薪酬水平缺乏市场竞争力，导致企业在人才争夺中处于劣势。绩效体系同样问题重重，绩效指标设置不科学，与企业战略目标脱节，评估过程主观性强、公正性不足。这些问题直接导致员工满意度下滑、工作积极性受挫，进而引发人才流失，严重制约企业的发展步伐，为企业可持续发展埋下隐患。因此，深入探究企业薪酬绩效体系的优化路径与激励机制的完善策略，对于提升传统企业管理水平、增强企业竞争力、实现企业战略目标具有重大而紧迫的现实意义。

1 企业薪酬绩效体系现状分析

1.1 薪酬体系存在的问题

当前，部分传统企业薪酬结构呈现出明显的不合理性，固定薪酬占据主导地位，而浮动薪酬占比过低，无法充分体现员工工作绩效与贡献差异。以传统火力发电企业为例，员工的薪酬构成中，固定工资占比极高，使得员工无论工作表现优劣，收入差距都微乎其微。这种

缺乏弹性的薪酬结构，难以激发员工的工作动力和创新热情，员工普遍缺乏主动提升工作效率和质量的积极性。同时，受制于上级企业对于薪酬总额的限制，企业在制定薪酬标准时，往往忽视市场调研，未能充分考量同行业薪酬水平，导致自身薪酬缺乏市场竞争力^[1]。企业若不能提供有吸引力的薪酬待遇，在人才招聘市场上就会处于劣势，难以吸引到优秀人才，现有人才也容易因薪酬原因流向竞争对手，严重影响企业的长远发展。

1.2 绩效体系存在的问题

绩效指标设置不科学是企业绩效体系的一大顽疾。许多企业过于侧重结果指标，忽视过程管理，致使员工为追求短期业绩，采取一些不利于企业长期发展的行为。例如，某企业销售部门仅以销售额作为主要考核指标，销售人员为完成任务，可能会过度承诺客户，甚至采用不正当手段促成交易，虽然短期内销售额有所提升，但却损害了企业的品牌形象和客户口碑。而且，绩效指标常常与企业战略目标脱节，无法有效引导员工工作方向，使得企业战略难以落地执行^[2]。

绩效评估过程也存在诸多问题，其中最突出的是公正性和透明度不足。由于评估标准不明确，评估过程缺乏规范流程，评估结果往往受评估者主观因素影响较大。在实际操作中，可能出现领导个人喜好左右评估结果、人际关系影响评判等情况，导致绩效评估无法真实客观反映员工工作表现，引发员工对评估结果的质疑，降低员工工作积极性和对企业的信任度。

2 企业薪酬绩效体系优化策略

2.1 薪酬体系优化

传统企业优化薪酬结构需要打破“大锅饭”现状，持续提高绩效奖金等浮动薪酬比例，使其与员工工作绩效紧密挂钩。根据员工的工作业绩、团队贡献、创新能力等多维度进行考核分配。这样一来，员工的收入与工作表现直接相关，表现优秀的员工能获得更高的薪酬回报，表现较差的员工无法吃“大锅饭”，实现薪酬的能增能减，通过薪酬激励员工积极工作，努力提升工作质量和效率。

建立具有市场竞争力的薪酬水平，企业需定期开展市场薪酬调研，了解同行业薪酬动态。结合自身发展战略和财务状况，制定合理的薪酬策略。对于核心岗位和关键人才，要给予与其能力相匹配的薪酬待遇，以吸引和留住他们；同时，针对不同岗位特点，设计差异化的薪酬方案，确保企业薪酬既能满足人才价值需求，又符合企业成本控制要求，增强企业在人才市场的吸引力。

2.2 绩效体系优化

科学设置绩效指标要求企业既要注重结果导向也要兼顾过程管控，将企业战略目标有效分解到各个部门和岗位。可运用关键绩效指标（KPI）、平衡计分卡（BSC）等管理工具，结合企业实际情况，制定全面、合理的绩效指标体系^[3]。比如，生产部门不仅要关注产品产量、产值等结果指标，还应设置产品质量合格率、生产设备完好率等过程指标；研发部门在重视新产品研发成果的同时，也要考量研发周期、研发成本等指标，确保员工工作方向与企业战略目标一致。

确保绩效评估的公正性和透明度是提高绩效体系可信度和员工满意度的重要前提。企业应将绩效考核制度化，明确绩效评估的标准和流程，制定详细的评估细则和操作指南，使评估过程有章可循。同时，加强对评估者的培训，提高评估者的专业素养和评估能力，减少主观因素对评估结果的影响。在评估过程中，要充分收集相关数据和信息，确保评估结果的客观、准确。此外，及时向员工反馈绩效评估结果，与员工进行面对面的沟通和交流，让员工了解自己的工作表现和不足之处，帮助员工制定改进计划，促进员工的成长和发展。例如，某传统火电企业员工对原有绩效管理程序不满，认为领导主观因素影响太多，该企业针对上述问题通过系统调研后，优化完善了绩效评估制度，降低了主观评价因素，并在评估前对评估者进行系统培训，评估过程中严格按照标准和流程进行操作，评估结束后及时向员工反馈结果，并为员工提供针对性的绩效改进建议。这种公正、透明的绩效评估体系，得到了员工的广泛认可和支持，员工的工作积极性和工作效率明显提高。

3 企业激励机制构建与完善

3.1 物质激励机制

物质激励是激励机制的重要基础，除了构建合理的薪酬体系外，企业还可以通过设立专项奖金、完善福利保障等多种方式对员工进行激励。设立项目发展、工程建设、科技创新等专项奖金，能够对在企业发展中表现突出、有创新成果的员工给予定向、及时、有效的奖励，从而激发员工的工作热情和创新动力。例如，某传统企业在创新方面停滞不前，通过设立创新专项奖金，对于提出创新性解决方案、推动技术革新或管理创新的员工，给予高额奖金奖励。该措施极大地激发了员工的创新意识和创新能力，为企业的发展注入了新的活力。

完善福利保障也是物质激励的重要方面。企业可以提供带薪年假、健康保险、员工子女教育补贴、食堂餐饮补助等多样化的福利，提高员工的生活质量和对企业的满意度。例如，某企业为员工提供了较为全面的福利待遇，包括固定的带薪年假、全面的健康体检和商业保险、员工子女教育奖学金等。这些福利措施不仅减轻了员工的生活压力，还增强了员工对企业的归属感和忠诚度，使员工能够更加安心、专注地投入工作。

3.2 精神激励机制

精神激励在企业激励机制中具有不可替代的作用。企业可以通过表彰、荣誉称号等方式对员工进行精神激励，增强员工的荣誉感和成就感。例如，设立“优秀员工”“创新标兵”“销售冠军”等荣誉称号，定期对表现优秀的员工进行表彰和奖励，在企业内部树立榜样，营造积极向上的工作氛围。同时，为员工提供晋升机会、培训学习机会等，满足员工的自我实现需求，激发员工的工作动力和发展潜力。例如，某企业建立了完善的晋升通道，为员工提供了广阔的发展空间；同时，定期组织各类培训课程和学习交流活动，帮助员工提升专业技能和综合素质。这些精神激励措施，让员工感受到企业对他们的重视和认可，激发了员工的工作热情和创造力，促进了员工与企业的共同发展。^[4]

3.3 团队激励机制

团队激励能够有效促进团队成员之间的协作与沟通，提高团队整体绩效。企业可以设立团队奖金、团队荣誉等激励方式，当团队完成既定目标时，给予团队专项奖励。例如，某企业针对重点专项工作设立了揭榜挂帅奖，当“揭榜”团队成功实现业绩目标时，给予团队一笔丰厚的奖金，团队成员根据贡献大小进行分配。这种团队激励方式，增强了团队成员之间的凝聚力和协作意识，提高了团队的工作效率和执行力。

此外，加强团队文化建设也是团队激励的重要内容。企业应营造良好的团队氛围，倡导团结协作、积极向上

的团队精神，增强团队成员之间的信任和相互支持。通过开展团建活动、组织团队培训等方式，促进团队成员之间的交流与合作，提高团队的整体战斗力。例如，某企业定期组织团队拓展训练、户外郊游等活动，增进了团队成员之间的感情，培养了团队成员之间的默契和协作能力，使团队在面对各种挑战时能够团结一心、共同应对。

4 企业薪酬绩效体系优化与激励机制实施保障

4.1 组织保障

企业应成立专门的薪酬绩效与激励机制优化小组，由企业高层领导担任组长，人力资源部门牵头负责，其他业务部门共同参与。该小组负责制定薪酬绩效体系优化方案和激励机制实施方案，明确各部门在优化过程中的职责和分工，协调各部门之间的工作，确保方案的顺利实施。在方案实施过程中，优化小组要定期召开会议，对实施情况进行总结和评估，及时发现问题并采取相应的解决措施。例如，在某企业的薪酬绩效体系优化过程中，优化小组定期组织各部門进行沟通和交流，及时解决了部门之间在薪酬调整、绩效指标设定等方面存在的分歧，确保了优化方案的有效推进。

4.2 制度保障

建立长效机制是确保薪酬绩效体系和激励机制规范化运行的重要保障。企业应制定完善的薪酬管理制度、绩效激励制度等，明确各项制度的具体内容、操作流程和执行标准。同时，加强对制度执行情况的监督和检查，建立相应的监督考核机制，对违反制度的行为进行严肃处理。例如，某企业建立了薪酬管理制度，对薪酬的构成、调整、发放等方面做出了详细规定；制定了绩效评估制度，明确了绩效评估的指标、方法、流程和结果应用；完善了激励制度，对物质激励和精神激励的方式、标准和程序进行了规范。通过建立健全这些制度，企业的薪酬绩效体系和激励机制得到了有效规范，确保了各项工作有序开展。

4.3 文化保障

营造积极向上的企业文化，倡导公平、公正、公开的价值观，对企业薪酬绩效体系和激励机制的实施具有重要推动作用。通过开展企业文化培训、主题活动等方式，让员工深入了解企业文化内涵，更好的认同企业的薪酬绩效体系和激励机制。积极的企业文化能引导员工自觉遵守企业制度，积极参与企业管理，提高员工对企业的认同感和归属感，为企业发展凝聚力量^[5]。

5 案例分析

以某传统火力发电企业为例，在行业竞争激烈的环境下，该企业面临着人才流失严重、员工工作积极性不高的困境。企业管理层意识到薪酬绩效体系与激励机制存在问题后，开始进行优化调整。在薪酬方面，提高了浮动薪酬比例，使薪酬与员工绩效紧密关联；在绩效体系上，采用科学的评估方法，将绩效指标与企业战略目标相结合。同时，完善激励机制，设立项目奖金、创新奖金等激励措施，调整人才培养方案，为员工提供更多晋升和培训机会。经过一段时间的实施，员工工作积极性显著提高，人才流失率大幅降低，企业业绩也得到了明显提升，成功摆脱困境，实现了良性发展。

6 结论与展望

传统企业薪酬绩效体系的优化与激励机制的完善是一项系统且复杂的工程，需要企业从薪酬结构、绩效指标、激励方式以及实施保障等多个方面进行综合考量和全面实施。通过科学优化薪酬绩效体系，构建多元有效的激励机制，能够充分调动员工工作积极性和创造力，提升企业核心竞争力，促进企业高质量发展。

未来，随着经济社会不断发展和企业管理理念持续创新，企业薪酬绩效体系和激励机制也将不断演进。传统企业需密切关注市场动态和员工需求变化，及时调整和完善薪酬绩效体系与激励机制，以适应企业发展新需求。同时，加强对薪酬绩效体系和激励机制的理论研究与实践探索，不断创新管理模式和方法，为企业发展注入新动力。

参考文献

- [1]余天威. 基于岗位价值评估的D公司薪酬体系优化策略[J]. 中国管理信息化, 2025, 28(04): 124-126.
- [2]刘新宇. 国有企业绩效考核优化策略研究——以A公司为例[J]. 商场现代化, 2025, (07): 126-128.
- [3]刘杰. 基于平衡计分卡的GL律所绩效评价指标体系优化研究[D]. 山东大学, 2023.
- [4]郭瑞英. 电力企业员工激励措施研究[J]. 现代企业文化, 2024, (22): 157-159.
- [5]薛孝傲. 国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析[J]. 现代企业文化, 2024, (30): 140-142.

作者简介：王奔，出生年月：1985年8月，性别：男，民族：汉，籍贯：辽宁抚顺，学历：大学本科，职称：（现目前的职称）工程师，研究方向：人力资源管理。