

# 国有企业人才激励机制设计与实施路径探析

顾彦毓

吴江经济技术开发区科技创业服务中心 江苏苏州 215000

**摘要：**在当今激烈的市场竞争环境下，国有企业要实现可持续发展，吸引和留住优秀人才至关重要。通过对激励理论的概述，明确国有企业人才激励机制设计的要点，包括激励原则、模式选择和方案设计。同时，从制度保障、管理优化、文化支撑和技术赋能四个方面详细探讨了实施路径。旨在为国有企业构建科学有效的人才激励机制提供理论支持和实践指导，以提升国有企业的核心竞争力和市场份额。

**关键词：**国有企业；人才激励机制；设计要点；实施路径

## 引言

全球经济一体化背景下，国有企业所面临的市场竞争越来越激烈。人才作为企业发展中最核心的因素，其数量与素质直接关系到国有企业的成败。建设科学有效的人才激励机制对国有企业增强竞争力和可持续发展至关重要。有效的激励机制可以调动员工的工作热情与创造力，提高工作效率与产品质量，进而提升企业在市场中的竞争力；同时，也有助于优化国有企业的人力资源配置，实现人力资源的合理利用。但当前国有企业的人才激励还存在诸多问题，比如激励方式简单、激励效果不理想等。为此，对国有企业人才激励机制的设计和和实施路径进行深入探讨具有紧迫的现实需要。

## 一、激励理论概述

激励理论是管理学和心理学中的重要研究领域，旨在探讨如何通过外部或内部因素激发个体的动机，使其更积极、主动地完成工作或达成目标，核心在于理解人的行为动机并据此设计有效的激励措施。马斯洛需求层次理论将人的需求分为生理、安全、社交、尊重和自我实现五个层次，需逐级满足，为员工职业发展和组织文化建设提供思路；赫茨伯格双因素理论指出工作满意度受“激励因素”和“保健因素”共同影响，前者提升积极性，后者防止不满，可用于薪酬制度和工作环境优化；麦克利兰成就动机理论认为人有成就、权力、亲和三种主要动机，不同人动机不同，适用于人才选拔和团队建设；斯金纳强化理论强调行为受其结果影响，正强化促进行为重复，负强化减少不良行为，可用于员工绩效管理和行为矫正；阿尔德弗ERG理论把人的需求分为生存、关系、成长三类，可同时存在或跳跃，有助于制定

多元化员工激励策略；公平理论关注个体在投入与回报上的公平性，对薪资分配和晋升机制有指导意义；目标设定理论表明明确且具挑战性的目标能提高绩效，可用于绩效考核和个人目标制定。此外，波特和劳勒的综合激励模型综合多种理论，提供更全面的激励框架，强调内在动机、外在奖励和绩效反馈对员工行为的影响。

## 二、国有企业人才激励机制的设计要点

### （一）激励原则

激励原则是建立科学激励机制、实现企业和员工共同成长的基石。目标结合原则强调在激励机制的目标设定中，不仅要反映组织的目标，还要满足员工的实际需求，确保两者之间的紧密联系，并为员工提供明确的努力方向。物质激励与精神激励相统一的原则强调以物质激励为基础，以满足员工的基本需要为目的；精神激励是至关重要的，为了满足员工的心理和精神需求，应在这两方面的结合上，逐步转向以精神激励为核心的方式。引导性原则指出，外在激励措施需转化为员工的自觉意愿，才能发挥激励效果，激励过程应注重引导员工形成与组织目标一致的个人目标。明确性原则强调激励的目标应当清晰，这包括明确的行为准则和预期的结果，同时激励的整个过程应当公开、公正、公平和直观，以确保员工能够清楚地理解激励的方向。合理性原则着重于根据目标价值来设定合适的激励水平，以确保奖励和惩罚的公平性，避免过度或不足，并保证激励措施与员工实现目标的价值相匹配。时效性原则强调激励应当及时和迅速，以激发员工的积极性和创造力，从而实现激励效果的最大化。结合正面与负面激励的原则，通过对预期行为的奖励和对非预期行为的惩罚，确立有效的行为导向，并对员工的行为进行规范。按需激励原则要求根

据员工的实际需求，专门设计激励方案，以满足他们最紧迫的需求并提升激励的有效性。

## （二）激励模式选择

国有企业激励模式的选择需要多管齐下，才能最大限度地激发员工的潜力。薪酬激励最为直接和有效，合理的薪酬结构能够满足员工的物质需要。基本工资为员工的基本生活提供保障，而绩效工资与员工工作表现密切相关，督促员工提高效率和工作质量。例如，提高绩效工资的比例可使员工更加注重工作成果。股权激励也是一种重要方式，将员工利益与企业长远发展捆绑在一起，提高了员工的归属感和忠诚度。员工成为企业股东后，将更关注企业战略规划与市场竞争力，主动助力企业发展。

目标激励可以为员工提供清晰的定位，制定具有挑战性的目标可激发员工的内在动力。员工在达成目标时可以获得成就感与满足感，工作热情进一步提高。同时，目标激励有利于企业战略的执行，将企业的大目标分解为员工的小目标，从而保证企业总体目标的完成。

员工的精神需求，通过授予荣誉称号和签发证书等形式肯定并表扬员工的出色工作。这既可提高员工的自信心和自豪感，又可在企业内部树立榜样，营造积极的工作氛围。例如，通过评选“优秀员工”“创新标兵”等称号，可激励更多员工追求卓越表现。不同激励模式之间相互配合，可形成强大的激励合力，促进国有企业的持续发展。

## （三）激励方案设计

激励方案设计是国有企业人才激励机制的核心环节，需综合考量物质与非物质激励，兼顾员工个体差异与企业发展目标。物质激励方面，构建合理的薪酬结构是基础。基本工资保障员工基本生活，绩效工资与工作表现紧密挂钩，能有效提升员工工作效率和质量。如某制造企业推行“技能等级与奖金系数挂钩”，一线工人主动提报技能升级的比例提升40%。股权激励可将员工利益与企业长期发展绑定，增强员工归属感和忠诚度。非物质激励同样不可忽视，阶梯式荣誉体系设计“青铜—白银—黄金勋章”，结合线上展厅、高管亲自颁奖的仪式感，强化员工身份认同。职业发展激励构建“成长型契约”，采用技术岗与管理岗并行的双通道晋升体系，明确能力标准与激励匹配，避免“技术骨干被迫转管理”的困境。同时，针对不同代际、岗位的员工需求，设计“菜单式”激励选项，如90后偏爱“弹性假期+兴趣基金”，技术岗关注“设备升级权限+专利奖励”。此外，

还需避免形式化陷阱，将优秀激励案例转化为“组织故事”，把激励导向行为纳入“胜任力模型”，与晋升、调薪挂钩，形成文化惯性。

## 三、国有企业人才激励机制的实施路径

### （一）制度保障路径

制度保障路径为国有企业人才激励机制的有效落实提供了重要支持。健全法律法规是根本，政府要出台相应政策，为国有企业实施人才激励机制提供法律依据与保障。通过建立清晰的法律法规来规范股权激励实施的条件与流程，维护员工合法权益，使激励机制能够在正当合规的范围内发挥作用。

建立和完善考核制度至关重要，科学、合理的考核制度能够保证激励机制的公平与有效。考核制度应明确考核标准与方法，对员工工作表现、业绩成果等作量化评估。在客观公正的考核结果基础上，对员工薪酬调整、升迁等方面起到参考作用，调动员工工作的主动性与积极性，提升工作效率与素质。

强化监督管理是保障。应设立专门监督机构，全程监督激励机制的执行情况。监督机构应当定期对激励方案实施情况进行检查，防止违规操作、不公正等行为发生。对发现的问题应及时纠正，以保证激励机制顺利推行。

另外，还应建立反馈机制，激励员工就激励机制发表自己的看法与建议。根据员工反馈意见，适时对激励制度进行调整与改进，以更切合企业实际，更能满足员工需要。通过上述制度保障措施，为国有企业人才激励机制有效发挥作用奠定坚实基础。

### （二）管理优化路径

管理优化路径是国有企业有效落实人才激励机制的关键。在管理优化过程中，组织架构的调整至关重要。国有企业需要从自身发展战略与业务需求出发，突破传统层级过多的组织结构，建立扁平化管理模式。降低管理层级可以加快信息传递速度，使决策更有效率，提高企业应对市场变化的能力。同时要明确各个部门、各个岗位的责任，避免因责任不清而出现工作推诿、效率低下等问题，使员工对工作目标、工作责任有清晰的认识。

信息化平台建设对提高管理效率具有重要意义。运用先进信息技术建立人才管理信息化平台，集中管理、动态更新员工信息。企业通过此平台能够实时了解员工的工作表现、培训记录和绩效数据，从而为激励机制提供精准的数据支持。例如，基于员工绩效数据准确调整薪酬、分配奖励等。此外，信息化平台可为员工提供便捷的沟通渠道和自我展示平台，增进员工间的沟通合作，

激发创新活力。

再者，引进先进的管理理念与方法必不可少，可借鉴现代企业项目管理、目标管理，对企业战略目标进行分解，制定出具体的项目与任务，并明确责任人与时间节点，以保证工作有条不紊地进行。通过管理优化路径提高国有企业管理水平，为人才激励机制的有效运行创造良好的环境。

### （三）文化支撑路径

文化支撑路径在国有企业人才激励机制中发挥着重要的基石作用，深刻影响着员工的精神层面。创建积极向上的企业文化，可为员工创造富有活力和凝聚力的工作环境。企业可通过举办团队建设拓展、主题演讲比赛和文化节等丰富多样的文化活动，加强员工间的交流与沟通，使员工在轻松愉悦的氛围中增进情感，促进团队协作。同时，通过企业内部的多种宣传途径，例如公告板、企业官方网站、微信公众号等，推广企业的价值观、企业精神和发展目标，让员工对企业文化内涵有深刻的理解与认可，进而提高归属感与忠诚度。

培育员工集体主义精神与社会责任感，文化支撑至关重要。国有企业承担着重大的社会责任，可通过思想政治教育活动和志愿服务活动引导员工树立正确的价值观与人生观，使员工认识到自己的劳动不只是为个人利益服务，更重要的是为企业发展、为社会进步服务。例如，组织员工参加社区服务和环保活动，以培养员工的社会责任感与奉献精神。当员工将个人发展与企业、社会利益紧密结合时，会产生更强烈的工作动力与创造力，主动为企业发展做出贡献，形成良好的企业氛围与文化传承，为人才激励机制的有效落实提供扎实的文化保障。

### （四）技术赋能路径

技术赋能路径为国有企业人才激励机制带来了新的活力，在先进技术的推动下，激励更加精准高效。大数据分析技术对人才激励具有显著效果，通过对员工工作数据、绩效数据、行为数据的采集与分析，可以洞察员工的工作能力、兴趣爱好以及职业发展需求。根据上述分析结果，企业可为员工定制相应的激励方案，如给予表现优秀、创新能力强的员工更多的晋升机会或专项奖励等，以增强激励的针对性与有效性。

人工智能技术也可助力人才激励。采用人工智能算法对员工工作表现进行实时评价与反馈，及时发现其优

势与劣势，给出个性化改进建议。同时，人工智能也可应用于智能招聘中，准确甄别满足企业需求、契合激励机制导向的人才。此外，虚拟现实（VR）和增强现实（AR）技术可应用于员工的培训与成长，为员工提供沉浸式的学习体验，迅速提升员工的技能和知识水平，从而通过提高员工能力来增强激励效果。这些先进技术相互融合，从多个角度优化人才激励机制，使国有企业能更有效地吸引、保留和激励人才，进一步推动企业的持续发展。

### 结论

综上所述，构建科学有效的国有企业人才激励机制是国有企业提升竞争力、实现可持续发展的关键。通过对激励理论的研究和应用，明确了国有企业人才激励机制设计的要点，包括激励原则、激励模式选择和激励方案设计。同时，从制度保障、管理优化、文化支撑和技术赋能四个方面详细探讨了实施路径。在制度保障方面，要完善法律法规，建立健全考核制度；在管理优化方面，要进行组织架构调整和信息化平台建设；在文化支撑方面，要营造积极的企业文化，培养员工的集体主义精神和社会责任感；在技术赋能方面，要利用大数据分析和人工智能技术。未来，国有企业应不断完善人才激励机制，根据市场变化和企业发展需求，及时调整激励策略，以吸引和留住更多优秀人才，为国有企业的发展注入强大动力。同时，政府和社会也应给予国有企业更多支持和关注，共同推动国有企业人才激励机制的创新与发展。

### 参考文献

- [1] 卫笑颜. 人才激励机制在医院人力资源管理中的实施路径[J]. 消费导刊, 2024(38).
- [2] 万行. 国有企业员工激励机制的现状与优化对策[J]. 经济技术协作信息, 2024(8): 0076-0078.
- [3] 王玉洁. 国有企业“两金”治理问题及管控实践初探[J]. 中国市场, 2025(13).
- [4] 马源翔. 员工持股计划下泰格医药企业创新绩效问题研究[D]. 吉林财经大学, 2023.
- [5] 李倩, 刘静茹, 杨望笑. 国有企业基层党建人才职业发展规划与路径研究[J]. 就业与保障, 2025(1): 13-15.