

工业工程岗位薪酬激励与职业发展联动机制研究

黄晶 姜鹏

国网重庆市电力公司市北供电分公司 重庆 401147

【摘要】：本文主要研究工业工程岗位，创新性的提出薪酬激励和职业发展联动机制。通过综合分析岗位特点、行业发展趋势等各方面因素来找出两者存在的关联问题，并提出建立有效的联动机制的新思路、新方法，以期为提高工业工程岗位人员的积极性以及企业竞争力提供一定的理论依据。

【关键词】：工业工程岗位；薪酬激励；职业发展；联动机制

DOI:10.12417/3083-5526.25.07.010

引言

伴随着工业领域的快速发展，工业工程岗位越来越重要。合理的薪酬激励以及良好的职业发展通道，对于吸引、留住专业人才来说起着重要的作用。然而，当前两者之间的联动尚未形成有效体系。本文主要研究出一种新的联动机制，来满足行业发展的需要。

1 工业工程岗位现状分析

1.1 岗位职能与特点

工业工程岗位是联系企业生产运行和管理改善的关键岗位，主要工作内容涉及流程改善、效率改进、成本控制以及质量改进等方面，渗透到企业的生产、经营、管理全过程之中。岗位职能就是用系统的分析和科学的方法来改善企业的资源分配，消除生产过程中产生的浪费，提高生产效率和产品质量，并促进企业管理模式的升级，从而达到降低企业成本、提高企业效益的目的。其岗位特点具有很强的综合性以及实践性，需要从业者具备工程技术、管理科学和数据分析的能力，既要有工业工程专业理论知识，又要能够把理论知识应用到企业的具体实践中去。

1.2 行业发展对岗位的需求

伴随着国内制造业转型升级、智能制造和工业4.0战略的推进，各个行业的工业工程岗位需求量越来越大，需求结构也不断改善。制造业属于工业工程岗位的主要需求方向，在推进智能制造、精益生产的时候，对工业工程人才提出了对生产流程进行优化、整合生产资源、提高生产智能化的要求，从而解决产能瓶颈和成本压力问题。随着服务业、物流行业等各个领域对工业工程岗位需求的逐渐扩大，其主要需求也从原来的设备改造、工艺改进等传统领域扩展到现在的流程优化、服务质量改善、资源配置等各个方面，与现代服务业高质量发展相适应。行业发展对于岗位的能力要求越来越高，不再只是传统的流程改进，而更加重视从业者对数据的分析能力、智能化技术的应用能力以及跨部门的协作能力，而且高端复合型工业工程人才的需求缺口越来越大，促使岗位需求向专业化、高端化转变。

2 薪酬激励与职业发展理论基础

2.1 薪酬激励理论

薪酬激励理论是建立工业工程岗位薪酬激励体系的理论基础，把经济学、管理学、心理学等角度结合在一起形成了一套完整的理论体系。期望理论认为，员工的工作动力来自于对努力、绩效和报酬三者之间关系的主观预期，合理的薪酬激励要使员工相信努力可以带来绩效的提高，绩效的提高可以得到相应的薪酬回报，进而调动起员工的工作积极性。公平理论认为，员工对于薪酬公平性的感知会直接导致其工作态度和绩效的变化，薪酬体系要达到内部公平和外部竞争的要求，不能因为薪酬分配不公正而造成员工的不满。双因素理论把薪酬分成保健因素和激励因素，基础薪酬满足员工的基本生活需要，属于保健因素，绩效奖金、晋升激励等属于激励因素，可以调动员工的内在动力，促进员工提高工作绩效，给薪酬激励体系的设计提供重要的指导。

2.2 职业发展理论

职业发展理论研究的是个人职业成长和发展规律，给工业工程岗位职业发展体系的创建赋予理论支撑。苏帕尔的职业发展理论把个人职业生涯分成成长期、探索期、确定期、维持期和衰退期，每一个时期都有具体的发展任务和目标，重视职业发展是连续的动态过程，要联系个人能力、兴趣和行业需求来达成自我概念的完善和职业目标的实现。职业锚理论认为个人在职业发展中会形成稳定的定位，工业工程岗位的从业者职业锚主要集中在技术型、管理型和创新型，职业发展体系的设计要符合不同的职业锚的发展需求。该理论认为企业要给员工搭建起清晰的职业发展通道，帮助员工实现职业发展，同时达到员工个人发展与企业共同发展的目的。

2.3 两者关联性理论

薪酬激励和职业发展关联性理论的核心就是发现二者互相支撑、互相促进的关系，给联动机制的建立提供理论支持。人力资本理论认为职业发展就是人力资本的积累过程，薪酬激励是激励员工进行人力资本投资、提高职业能力的重要方式，合理的薪酬激励可以促使员工主动提升自己的专业技能，实现

职业发展。激励绩效关联理论认为薪酬激励要同职业发展联系起来，把薪酬提高同职业晋升、能力改善联系起来，才能有效地调动员工长久的动力，防止出现短期激励造成的短视行为。协同发展理论认为薪酬激励和职业发展都是企业人力资源管理的重要组成部分，二者相辅相成，共同促进员工个人的发展和企业的发展，薪酬激励给职业发展赋予物质支持，职业发展给薪酬激励给予方向引领，缺少任何一方都会影响到人力资源管理的整体效果。

3 薪酬激励与职业发展联动问题剖析

3.1 联动缺失表现

工业工程岗位薪酬激励和职业发展相脱离的情况比较严重，成了影响员工成长和企业发展的重大问题。薪酬激励同职业发展相脱离，薪酬调整大多依靠工龄和岗位层级，缺少同员工职业能力改善、职业晋升之间的联系，不能调动员工主动提高职业素养的积极性。职业发展道路不清晰，缺少和薪酬激励相匹配的清晰的晋升通道，员工不能确定职业发展的方向，即使提高了自己的专业能力，也得不到相应的薪酬回报，从而造成员工的工作积极性不高。薪酬激励缺少长效性，大多采用短期的物质激励，没有根据职业发展阶段来设计长期激励方案，不能留住中高端工业工程人才。

3.2 影响联动的因素

工业工程岗位薪酬激励和职业发展联动的影响因素比较复杂，主要是企业管理、行业环境和个人方面。企业管理层没有形成科学的人力资源管理观念，重短期效益轻长期发展，缺少薪酬激励和职业发展的共同建设，没有建立起有效的联动机制。行业层面不同行业的薪酬水平、职业发展空间差别大，制造业基层工业工程岗位薪酬竞争力差，不能吸引和留住人才，且行业技术更新快，企业没有及时调整薪酬激励和职业发展体系，造成联动机制不匹配。个人层面部分员工职业规划不清楚，没有主动提高自身职业能力的意识，只满足于目前的薪酬水平，不能形成“能力提升、职业晋升、薪酬增长”的良性循环，从而影响联动机制的落实。

3.3 问题产生根源

工业工程岗位薪酬激励与职业发展联动问题产生的原因，是由于企业人力资源管理体系不健全、认识偏差造成的。企业对于工业工程岗位的价值认识不足，没有认识到岗位对企业降本增效、转型升级的作用，造成薪酬投入不足，职业发展体系的建立滞后。人力资源管理机制不健全，缺少统一的薪酬核算标准和职业晋升评价体系，薪酬调整和职业晋升没有科学的依据，多靠管理者个人主观判断，不能做到公平公正。企业缺少长期发展战略，过分看重短期业绩，轻视员工个人发展同企业长期发展的协调，没有把薪酬激励和职业发展纳入到企业整体发展规划之中。

4 创新联动机制构建思路

4.1 设计原则

工业工程岗位薪酬激励和职业发展相联系的机制创建，应该遵照公平公正、战略契合、协同发展以及动态适配这四个主要准则。公平公正原则要求薪酬分配和职业晋升以员工的能力、工作绩效为依据，采用相同的评价标准来保证各个层次、各个岗位的员工有公平的发展机会和报酬。战略对齐原则认为联动机制要与企业的发展战略相契合，根据工业工程岗位的职能特点，把薪酬激励和职业发展同企业降本增效、智能化转型等战略目标结合起来，使员工个人发展与企业发展同频。协同发展原则重视薪酬激励和职业发展互相支撑，薪酬激励给职业发展赋予动力，职业发展给薪酬激励指明方向，从而达成良性循环。

4.2 关键要素

工业工程岗位薪酬激励和职业发展联动机制的创建要确定三个主要因素，保证机制能够真正落实。能力评价要素为本，应构建符合工业工程岗位特点的能力评价体系，包括专业技能、数据分析能力、协同管理能力等主要方面，并把能力评价结果同薪酬调整、职业晋升直接联系起来，达成“能力决定薪酬、能力支撑晋升”。薪酬激励要素是动力，创建多元化的薪酬体系，兼顾基础薪酬、绩效薪酬和长期激励，基础薪酬保证员工的基本生活，绩效薪酬同工作成果相挂钩，长期激励按照职业发展阶段来设计，调动员工的长期动力。职业发展要素是方向，确定工业工程岗位的纵向晋升和横向发展途径，纵向创建从基层到中高层的晋升通道，横向推进同其他岗位的协同进步，给员工赋予明晰的职业成长道路。

4.3 构建框架

工业工程岗位薪酬激励与职业发展联动机制的创建框架，由三个主要部分构成，形成起全流程、全方位的联动体系。基础层为评价体系，创建统一的岗位能力评价和绩效评价体系，确定评价指标、评价标准和评价流程，给薪酬调整和职业晋升赋予科学依据。核心层为联动执行体系，把能力评价结果同薪酬激励、职业发展直接挂钩，能力提升对应薪酬增长，职业晋升对应薪酬升级，结合绩效表现改进薪酬激励和职业发展途径，创建起评价、激励、发展的闭环。保障层即支撑体系，制度保障、资源保障和沟通保障三者构成支撑体系，健全相应的管理制度，增加培训资源投入，构建良好的沟通渠道，保证联动机制有效运行，使薪酬激励与职业发展共同发展。

5 联动机制实施对策

5.1 制度保障

制度保障属于工业工程岗位薪酬激励与职业发展联动机制落实的关键支撑，要创建起完备的管理制度体系。创建岗位能力评价制度，确定工业工程岗位各个层次的能力要求及评价

标准, 定时执行能力评价工作, 保证评价成果的科学性、公平性。完善薪酬管理制度, 制定以能力和绩效为依据、以职业晋升为目的的薪酬调整办法, 明确薪酬组成、调整周期、调整幅度, 保证薪酬激励制度的规范性、合理性。创建职业发展管理制度, 确定岗位晋升通道、晋升条件和晋升程序, 把职业发展同能力提升、绩效表现联系起来, 给员工赋予明晰的职业成长引领。另外健全薪酬分配、职业晋升等各方面的监督管理制度, 对联动机制的执行过程实行监督, 保证联动机制公平公正地运转。

5.2 沟通协调措施

沟通协调措施是保证联动机制正常运转的重要保障, 需要创建起多方面、常态化的沟通机制。创建企业同员工间的沟通途径, 定时组织薪酬及职业发展交流会议, 向员工解释联动机制的相关规定, 听取员工的意见和提议, 及时改良优化机制的内容。加强人力资源部门同业务部门的沟通协作, 人力资源部门牵头负责联动机制的统筹协调工作, 业务部门负责员工能力评价、绩效考核和职业发展指导, 保证联动机制与岗位实际工作需要相契合。创建员工职业发展指导体系, 给员工提供个性化的职业规划指引, 依照员工能力特性以及职业需求, 制订出

相应的能力改善方案和职业发展路线, 促使员工明晰成长方向, 调动起员工参与联动机制的积极性。

5.3 动态调整策略

动态调整策略属于保证联动机制持续有效运行的手段之一, 要依照行业的发展状况、企业的经营情况以及员工的需求变动来作出相应的调整。创建联动机制和复盘机制, 定期对机制执行效果展开评价, 剖析存在的问题及不足之处, 依照企业战略变动和行业技术革新状况, 改善能力评价指标, 薪酬激励方案以及职业发展途径。关注行业薪酬水平和行业发展趋向, 对薪酬水平进行定时更新, 保证薪酬激励有外在竞争力, 学习行业先进经验, 改善联动机制设计。根据员工职业发展不同阶段的需要来调整激励重点和方向, 基层员工重在基础能力培养和短期激励, 中高端员工重在长期激励和职业发展, 保证联动机制一直符合员工的需求以及企业发展实际情况。

结束语

本文对工业工程岗位薪酬激励和职业发展联动机制进行了系统的探究, 提出了一种新的建立思路以及相应的措施。期望能够给相关的企业、组织提供有益的参考, 促进工业工程岗位人员管理与发展, 推动工业领域的可持续发展。

参考文献:

- [1] 董如琳. 优化专业技术岗位竞聘赋能基层水管单位提质增效[J]. 中国质量万里行, 2025, (11): 58-60.
- [2] 孔颜. K公司数字化人才岗位胜任力提升研究[D]. 广东工业大学, 2025.
- [3] 贾卓强. 新质生产力视域下的新职业发展: 动力条件、经济影响与优化路径[J]. 湖南社会科学, 2025, (05): 81-90.
- [4] 陈林琳, 姜大庆, 陈莉莉. 产教融合视域下工业互联网技术专业现场工程师培养体系构建与实践[J]. 中国战略新兴产业, 2025, (26): 154-156.
- [5] 英伟威. JT公司岗位管理体系优化研究[D]. 燕山大学, 2025.