

# 国有企业薪酬制度改革对人才吸引力的影响研究

涂纯洁

汉宏大资产运营有限公司 湖北 武汉 430000

**【摘要】**：国有企业的薪酬制度改革对于提升企业的人才吸引力具有深远影响。改革后的薪酬体系不仅能够更好地激励员工，提高工作效率，还能为企业吸引更多的高素质人才。尤其在竞争激烈的劳动力市场中，合理的薪酬结构和激励机制成为了企业吸引优秀人才的关键因素。研究表明，适应市场变化的薪酬政策能够有效提升企业的雇主品牌形象，增强其在人力资源市场中的竞争力，从而推动企业的可持续发展。通过对薪酬制度改革对人才吸引力的深入分析，揭示了改革过程中存在的难点和改进的空间。

**【关键词】**：薪酬制度改革；人才吸引力；国有企业；人力资源管理；企业竞争力

DOI:10.12417/3041-0630.26.06.039

## 引言

国有企业在新时代背景下的转型既是经济发展的内在要求，也关系到企业自身的生存与发展。薪酬制度作为激励员工、吸引人才的重要工具，其改革是推动国有企业人力资源战略调整的关键举措。尽管国内外学者对薪酬制度改革的研究已涉及多个层面，但对其如何具体影响企业吸引力，尤其是在人才争夺日益激烈的市场环境中的作用仍需深入探讨。通过探索薪酬制度改革在提升人才吸引力方面的实际效果，可以为国有企业在新时代环境中提供切实可行的管理对策和创新思路，为实现企业的可持续发展提供坚实的基础。

## 1 薪酬制度改革对人才吸引力的基本影响

薪酬制度的改革是国有企业提升人才吸引力的关键所在。当前，许多国有企业的薪酬结构相对单一，薪酬水平普遍低于市场平均水平，导致在人才吸引和保留上面临较大压力。传统的薪酬制度多以职务薪酬和年终奖金为主，缺乏灵活性和市场适应性。在这样的体系下，高层次、高技能的人才往往不愿意长期留在这些企业，尤其是当他们可以在私企或外资企业中获得更有竞争力的薪酬时。改革的必要性不仅体现在薪酬水平的提升，还在于如何更加精准地与企业的战略发展和市场需求对接，形成一个多元化、灵活、具有吸引力的薪酬体系。

薪酬制度改革的实施能够显著影响企业对人才的吸引力。市场对人才的要求已经发生了深刻变化，不仅要求员工具备较高的专业技能，还期望企业能够提供多样化的激励措施来吸引和保留人才。在这一背景下，传统的薪酬结构已经无法满足新时代人才的需求，尤其是年轻一代更看重企业的福利体系、工作环境以及成长机会，而不仅仅是单一的薪酬待遇<sup>[1]</sup>。薪酬改革应注重薪酬的全面性，不仅提升基础薪资水平，更要通过股权激励、绩效奖金、职务晋升等多种方式，激发员工的潜力与创造力，进而满足企业对高端人才的多样化需求。

要提升薪酬吸引力，关键在于设计符合市场需求的薪酬结

构，并使其具有灵活性和竞争力。企业需要依据行业特点与市场薪酬水平进行精细化设计，确保薪酬体系能够为员工提供长期的激励。为了提高对高端人才的吸引力，国有企业还需从薪酬外的其他方面入手，如优化工作环境、提供更多的职业发展机会、加强企业文化建设等。薪酬制度改革不仅仅是为了提高薪资水平，更重要的是能够通过灵活的薪酬激励机制激发员工的积极性和忠诚度，为企业注入新的活力。

## 2 薪酬制度改革的实施效果评估

薪酬改革的实施案例显示，多个国有企业在推动薪酬制度改革时取得了不同程度的成功。一些企业通过薪酬结构的调整，引入了与绩效挂钩的激励措施，这不仅提升了员工的工作积极性，还增强了企业在人才市场中的竞争力。另一些企业则采用了股权激励计划，特别是在高管和核心技术人员中得到了积极响应。通过这些改革，这些企业成功吸引了更多高素质人才，并且留住了原本可能流失的关键员工。有些国有企业在薪酬体系的改革中，积极对标市场竞争对手，制定了具有针对性的薪酬策略，从而缩小了与私营企业和外资企业之间的差距。通过这些改革举措，薪酬体系更加灵活多元，能够更好地适应员工的不同需求，同时也有效提升了企业的雇主吸引力。

在评估薪酬制度改革效果时，人才吸引力的变化可通过量化指标反映。例如，薪酬改革后的招聘成效常被视为重要参考依据<sup>[2]</sup>。如果企业能够在招聘过程中吸引到更多符合要求的高端人才，说明薪酬改革在吸引力提升上取得了积极成效。员工的离职率也是衡量改革效果的重要指标。如果薪酬改革后的离职率明显下降，特别是核心技术人员和管理层的流失得到有效遏制，也能证明薪酬体系改革在提升员工忠诚度方面起到了积极作用。通过对这些数据的深入分析，企业可以了解薪酬改革对人才吸引力的具体影响，进而调整改革方向和策略，以达到最佳的效果。

薪酬制度改革在实施过程中也面临一定的问题和挑战。一方面，薪酬体系的改革往往需要与企业的整体战略、文化以及

资源状况相结合,这就要求企业在设计薪酬制度时既要有前瞻性,又要考虑实施的可行性。部分国有企业在改革过程中,未能有效平衡薪酬提升与企业成本之间的关系,导致改革效果并未达到预期。另一方面,由于薪酬制度涉及的利益群体较为复杂,员工对改革的接受度也存在差异,尤其是一些传统观念较强的员工,可能对新的薪酬结构产生抵触情绪,这也影响了改革的顺利推进。市场的快速变化也要求企业在薪酬政策上保持灵活性和及时性,如何在快速变化的经济环境中及时调整薪酬策略,也是改革中需要解决的重要问题。

### 3 优化薪酬制度的策略与建议

薪酬结构优化是提升企业竞争力的核心所在。通过对薪酬构成的细化与调整,可以增强薪酬的吸引力与公平性。优化薪酬结构时,企业需根据职位的职能差异、员工的绩效和市场水平进行细分。针对技术岗位和管理岗位设置不同的薪酬标准,同时,依据工作年限和能力水平的差异,设计阶梯式的薪酬结构。还应将福利待遇、股权激励与年终奖金等非固定部分纳入薪酬体系,形成全面的激励模式。随着市场竞争的加剧,企业需要及时对薪酬体系进行动态调整,确保薪酬在市场中的竞争力和吸引力。

实现人才管理与薪酬体系的精准匹配,是优化薪酬制度的核心环节。企业应根据员工的不同发展阶段、工作贡献和岗位需求,制定个性化的薪酬方案。这不仅能激发员工的工作积极

性,还能够提高他们对公司的归属感和忠诚度<sup>[3]</sup>。在人才管理中,企业要关注人才的潜力与价值,制定符合其发展需求的薪酬激励方案,并根据员工的岗位变化、工作成果进行相应的薪酬调整。尤其是在核心技术人才和高层管理人才的薪酬设置上,必须根据其对企业战略目标的推动作用,给予与其贡献相符的奖励,以确保高潜力人才的流失得到有效控制。

薪酬激励机制的持续创新,是推动企业长远发展的关键。在竞争日益激烈的市场环境中,单纯依靠传统的薪酬激励已无法满足人才的多样化需求。企业需不断创新激励机制,关注员工的内在需求,除了金钱奖励,还可结合职业发展规划、学习机会以及工作灵活性等方面来提升薪酬体系的吸引力。建立灵活的工作制度、提供职业晋升路径,或通过定期的绩效评估和激励计划,推动员工的自我成长和目标达成。薪酬激励机制应具有前瞻性与适应性,能够根据市场变化和员工需求的变动及时调整,使其保持对优秀人才的持续吸引力。

### 4 结语

薪酬制度的改革在提升企业人才吸引力方面发挥着重要作用。通过优化薪酬结构、提升人才管理与薪酬匹配度,并持续创新薪酬激励机制,国有企业可以有效增强在市场中的竞争力,吸引和留住高端人才。合理的薪酬体系不仅能提升员工的工作积极性,还能推动企业的可持续发展。未来,薪酬管理将在人才争夺愈加激烈的环境中成为企业发展的关键因素。

### 参考文献:

- [1] 申思,庞朝玮,王萧冉,等.公立医院薪酬制度改革政策研究:中央顶层设计与地方制度响应[J].中国医院,2026,30(01):12-15.
- [2] 刘晓岚,李树凯.基于博弈论视角探索公立医院薪酬制度改革[J].人力资源,2025,(22):158-160.
- [3] 翟天宇.公立医院薪酬制度改革对人力资源管理的影响分析[J].投资与创业,2025,36(18):143-145.