

国有企业党建引领带动员工激励机制升级的研究

杨波

(浙江湘旅控股集团有限公司, 浙江 杭州 311200)

【摘要】本文以国有企业党建引领带动员工激励机制升级的研究为题,旨在探讨如何通过有效的党建引领手段激励机制提高国有企业员工的工作积极性和创新能力。首先,本文分析了国有企业在发展过程中面临的困境,如员工激励机制不完善、人才流失等问题。在当今社会,国有企业作为国家经济的重要支柱,其党建引领的效率和质量直接关系到国家经济的发展。然而,随着市场经济的深入发展,国有企业面临着越来越激烈的竞争压力,如何提高国有企业的党建引领效率,激发员工的工作积极性,成为了企业发展的关键。因此,本文将对国有企业党建引领带动员工激励机制升级进行研究,以期为企业的发展提供一些有益的启示。

其次,本文提出了一系列国有企业员工激励机制的设计建议,如何通过组织手段,完成薪酬激励、职业发展激励、企业文化激励等。最后,本文对我国国有企业党建引领带动员工激励机制的发展趋势进行了展望。

【关键词】国有企业;党建工作;激励;员工

随着全球经济一体化的发展,国有企业面临着激烈的市场竞争。为了在竞争中立于不败之地,国有企业必须不断提高自身的核心竞争力。而员工作为企业最宝贵的资源,其工作积极性和创新能力直接影响到企业的竞争力。国有企业在促进我国国民经济发展中发挥着主导作用。近年来,随着内外环境发生了深刻变化,国有企业面临着越来越多的挑战。在此背景下,要想真正在市场中立足,继续在市场经济发展中发挥主导作用,国有企业管理者就需要高度重视管理方式的转变与创新。^[1]因此,发挥国有企业的组织优势,构建有效的员工激励机制对于国有企业的发展具有重要意义。

一、国有企业组织发展中的困境

一是员工激励机制不完善。国有企业是国民经济的重要支柱,其员工的工作效率和工作质量直接影响到国家经济的发展。然而,近年来,国有企业员工激励机制的不完善问题日益凸显,这不仅影响了员工的工作积极性,也制约了国有企业的发展。当前,我国国有企业在员工激励方面存在一定的问题,如薪酬体系不合理、晋升机制不透明等,甚至存在要塞职位的员工明涨、暗涨、大幅度涨价,普通员工几十、几百涨幅都困难,标准“早的早死,

涝的涝死”。这些问题导致员工对企业的认同感降低,从而影响到企业的整体竞争力。具体来看:

首先,国有企业员工激励机制的不完善表现在薪酬制度上。目前,国有企业的薪酬制度过于单一,主要以工资为主,缺乏多元化的激励方式。这种薪酬制度往往不能激发员工的工作积极性,导致员工的工作热情不高,工作效率低下。此外,国有企业的薪酬制度往往缺乏公平性,不能体现员工的工作价值,这也严重影响了员工的工作积极性。

其次,国有企业员工激励机制的不完善还表现在晋升机制上。目前,国有企业的晋升机制过于僵化,缺乏竞争性和公平性。这种晋升机制往往不能激发员工的工作积极性,导致员工的工作热情不高,工作效率低下。此外,国有企业的晋升机制往往缺乏透明度,不能体现员工的工作能力和工作成果,这也严重影响了员工的工作积极性。

再次,国有企业员工激励机制的不完善还表现在培训和发展机会上。目前,国有企业的培训和发展机会往往不足,不能满足员工的职业发展需求。传统、低层次的培训和发展机会根本跟不上市场变化,往往不能激发员工的工作积极性,导致员工的工作热情不高,工作效率低下。

二是人才流失严重。由于缺乏有效的激励机制，国有企业面临着严重的人才流失问题。许多优秀的员工选择跳槽至民营企业或外资企业，这无疑给国有企业带来了巨大的损失。近年来，国有企业的人才流失问题日益严重，形成了一种逆淘汰现象，引发了社会的广泛关注。

我们需要明确，人才是企业的最重要资源，是推动企业发展的关键因素。然而，国有企业的人才流失问题却日益严重。据统计，近年来，我国国有企业的人才流失率一直保持在较高水平，尤其是中高层管理人才和技术人才的流失情况更为严重。这种现象不仅影响了国有企业的正常运营，也对我国的经济的发展造成了不利影响。

那么，为什么国有企业会出现人才流失严重的情况呢？原因有很多，但主要可以归结为以下几点。

首先，国有企业的待遇问题。虽然国有企业在社会地位上较高，但是在实际的待遇上，却往往无法与民营企业相抗衡。许多国有企业的薪酬体系过于僵化，无法吸引和留住人才。此外，国有企业的福利待遇也往往不如民营企业，这使得许多有能力的人才选择了离开。

其次，国有企业的发展空间问题。由于历史原因，许多国有企业的管理体制较为保守，缺乏活力和创新精神。这使得许多有创新精神和创业激情人才无法在国有企业找到足够的发展空间，从而选择了离开。

再次，国有企业的文化问题。国有企业的企业文化往往盘根错节，人际复杂，关系错综，由于一些领导的站队大于工作能力。不够开放和包容，这使得许多有个性和新思维的人才根本无法在国有企业找到自己的位置，从而选择了离开。

与此同时，国有企业的“老姿态”总觉得有的是人要进企，对人才的重视程度不高。

二、案例分析

国有企业党建引领激励员工十分重要，能提高员工的政治觉悟和思想认同，能强化企业的凝聚力和向心力，能优化企业管理和激励机制，能培养高素质的员工队伍，能保障企业改革发展的顺利进行，也能提升企业的社会形象和品牌价值。下面据两个简单的案例。

案例一：中国某化集团公司

中国某化集团公司（简称“中国某化”）是中国最大的石油和化工企业之一，拥有超过100万员工。为了提高员工的工作积极性和创新能力，中国某化充分发挥党建工作的引领作用，实施了一系列激励措施。

党建与企业文化相结合：中国某化将党建工作与企业文化建设紧密结合，通过举办党建知识竞赛、党员先锋岗等活动，增强员工的党性观念和企业文化认同感。

党员示范带动。中国某化充分发挥党员的先锋模范作用，选拔优秀党员担任关键岗位，引导员工向党员看齐，形成良好的工作氛围。

创新激励机制。中国某化实施了“双百工程”，即每年评选出100名优秀共产党员和100名优秀共青团员，给予一定的物质奖励和荣誉表彰，激发员工的工作热情。

培训与发展。中国某化加大对员工的培训力度，定期组织各类培训班，提高员工的业务能力和综合素质。同时，为员工提供晋升通道，让员工看到自己的发展空间和前景。

关注员工福利。中国某化关注员工的生活需求，为员工提供住房、医疗、教育等方面的支持，使员工安心工作，为企业的发展贡献自己的力量。

案例二：中国某通讯集团集团公司

中国某通讯集团集团公司（简称“中国某通讯集团”）是全球最大的移动通信运营商，拥有超过900万员工。为了提高员工的工作积极性和创新能力，中国某通讯集团充分发挥党建工作的引领作用，实施了一系列激励措施。

党建与企业管理相结合。中国某通讯集团将党建工作与企业的发展战略、人才培养、绩效考核等方面紧密结合，确保党建工作在企业中发挥实际作用。通过加强党的组织建设，提高党员的政治素质和业务能力，为企业的发展提供有力的人才支持。

党员示范带动。中国某通讯集团充分发挥党员的先锋模范作用，选拔优秀党员担任关键岗位，引导员工向党员看齐，形成良好的工作氛围。

创新激励机制。中国某通讯集团实施了“五好党支部”创建活动，即要求党支部在组织建设、党

员教育、党务公开、党风廉政建设和群众工作等方面达到一定标准，对达标的党支部给予一定的物质奖励和荣誉表彰，激发员工的工作热情。

培训与发展。中国某通讯集团加大对员工的培训力度，定期组织各类培训班，提高员工的业务能力和综合素质。同时，为员工提供晋升通道，让员工看到自己的发展空间和前景。

关注员工福利。中国某通讯集团关注员工的生活需求，为员工提供住房、医疗、教育等方面的支持，使员工安心工作，为企业的发展贡献自己的力量。

三、党建引领国有企业员工激励机制设计建议

随着市场经济的发展，国有企业面临着激烈的竞争压力。为了提高企业的竞争力，吸引和留住优秀人才，国有企业需要建立一套有效的员工激励机制。从员工激励的内涵、原则出发，提出一些建议，为国有企业员工激励机制的改革提升是具备十分重要的意义的。

党的二十大对国有企业加强党的建设工作、实现高质量发展提出了新任务、作出了新部署。进入新时代，坚持党的全面领导、提升党建工作质量，持续推动党建与生产经营同频共振、深度融合，成为国有企业党建工作共同探究的课题。^[2]在新时代的背景下，党建工作与国有企业的发展紧密相连，党建工作的深入推进，对于国有企业的员工激励机制设计具有重要的指导意义。以下将对国有企业员工激励机制设计提出一些建议。

（一）明确党建工作与激励机制的关系

党建工作是国有企业的灵魂，是企业发展的动力源泉。员工是企业的重要资产，是企业发展的基础。党建工作与员工激励之间存在着密切的关系。党建工作的深入推进，可以提升员工的思想觉悟，增强员工的归属感，从而提高员工的工作效率和工作质量。反之，优秀的员工激励机制，可以激发员工的工作热情，提高员工的工作积极性，从而推动企业的持续发展。

（二）党建引领的员工激励机制设计建议

1. 坚持以人为本，关注员工的需求。国有企业在进行员工激励机制设计时，应坚持以人为本的原则，关注员工的需求。只有充分了解员工的需求，

才能设计出符合员工需求的激励机制。同时，企业还应建立完善的沟通机制，及时了解员工的想法和建议，为员工提供更好的工作环境和机会。

2. 强化党建工作，提升员工的思想觉悟。国有企业应将党建工作与员工激励机制相结合，通过开展各种党建活动，提升员工的思想觉悟。同时，企业还应建立完善的培训体系，提供各种培训机会，帮助员工提升自身的专业技能和素质。

3. 建立公平公正的激励机制，激发员工的工作积极性。国有企业在进行员工激励机制设计时，应建立公平公正的激励机制。只有公平公正的激励机制，才能激发员工的工作积极性，提高员工的工作效率和工作质量。同时，企业还应建立完善的考核评价体系，对员工的工作表现进行客观、公正的评价，为员工提供公平的竞争环境。

4. 引入竞争机制，激发员工的创新精神。国有企业在进行员工激励机制设计时，应引入竞争机制。竞争机制可以激发员工的创新精神，促使员工不断提升自身的工作能力和工作水平。同时，企业还应建立完善的奖励制度，对在竞争中表现优秀的员工给予物质和精神上的奖励。

总的来说，党建工作是国有企业员工激励机制设计的重要指导。只有将党建工作与员工激励机制相结合，才能真正激发员工的工作热情，提高员工的工作效率和工作质量，推动企业的持续发展。因此，国有企业在进行员工激励机制设计时，应充分考虑党建工作的作用，以党建工作为引领，设计出符合员工需求、公平公正、能激发员工创新精神的激励机制。

参考文献：

- [1] 王蒙远. 国有企业建立内部市场管理机制的有效策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2023(23): 42-43.
- [2] 王蒙远. 国有企业建立内部市场管理机制的有效策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2023(23): 42-43.
- [3] 黄河阳. 深入学习贯彻党的二十大精神以高质量党建引领保障企业高质量发展[J]. 现代商贸工业, 2024, 45(02): 20-22.

作者简介：杨波（1985—），男，浙江萧山人。