

企业人力资源管理中的薪酬管理创新分析

张 钊*

中交二公局海外事业部(国际公司) 陕西 西安 710018

摘 要:在我国社会整体水平稳定提升与社会环境愈发完善的形势下,企业人力资源管理成为有效应对职工平均素质水平逐渐提升、薪资计划亟需完善等情况的重要手段。薪酬福利管理是企业有效提升自身管理水平和职工主观能动性的重要内容。本文以此为背景,探究在企业人力资源管理中薪酬管理的创新途径,为人力资源管理工作者提供参考依据。

关键词:企业人力资源管理;薪酬管理制度;制度创新

DOI: <https://doi.org/10.37155/2717-5642-0204-17>

引言

随着经济的快速发展,市场竞争日益激烈,企业在人力资源方面的竞争力度也有所加强。企业通过科学有效的人力资源管理制度可以更好地吸纳人才,提升自身竞争力。薪酬是员工付出劳动后,企业应为其发放的薪资报酬。企业采取的薪酬管理制度是否合理,会直接影响员工的工作态度。因此,制定科学合理的薪酬管理制度,不仅能够提升员工的工作积极性,还可以提升员工对企业的认可度,使员工更具归属感。本文以当前企业薪酬管理现状出发,针对其现存问题进行了具体创新,旨在提升企业人力资源管理的科学性,为企业的健康、稳定发展提供助力。

1 企业薪酬管理的基本内容

企业薪酬管理根据员工在工作岗位的工作情况,通过给予员工与工作实际情况相匹配的薪资,令其能够保证在企业工作的稳定性与积极性。基于薪酬管理内容自身特点,其工作内容在整体上呈现一定的综合性与特殊性。针对综合性,因薪酬管理工作覆盖企业全部工作岗位,薪酬管理实际工作需要将各项因素纳入考核范围中,并且针对不同工作岗位的工作内容与性质,薪酬管理工作需要平衡多方利益,构筑企业经营发展与员工的和谐关系^[1]。针对特殊性,受薪酬自身在员工心理优先级的影响,薪酬管理内容在企业环境中出现重结果、轻机制的特性,并且其与企业自身理念与经营运转情况息息相关,导致不同企业的薪酬管理均存在一定差异。然而,根据加拿大薪酬学会的研究成果,总薪酬体系包括薪酬、福利、幸福感、赏识认可和发展,仅通过薪酬和福利刺激,已无法满足吸引、保留和激励知识型员工的需求。

2 企业薪酬管理的重要性

2.1 有利于实现绩效目标

为提升员工工作的热情和积极性,薪酬福利激励机制作为一种奖惩制度和管理制度,当员工完成设定的目标之后给予的一种奖励,是对员工行为的一种监督和约束方式,对员工的阶段性目标进行督促。此外,薪酬福利激励机制从某种程度上能够调动员工的积极性,进而提高员工的工作效率。

2.2 有助于提升企业人力资源管理水平

确保薪酬管理工作顺利开展可以为企健康、稳定的发展提供助力,最明显的作用是可以增强企业人力资源管理的水平。当企业对员工进行人力资源管理时,会根据其自身的能力和岗位要求做出不同的资源规划,并在管理过程中,不断优化和完善人力组织架构,争取实现效益最大化。按照员工的工作表现和自身能力对其进行适当的奖惩分明,不仅可以激发员工潜能,增强用人质量,而且从根本上优化企业人才结构,提升企业人力资源管理水平^[2]。

2.3 有利于提升企业的凝聚力

企业员工是发展的前提,企业凝聚力是强化员工积极性的保障,因此,科学化薪酬管理制度满足了员工的基本物

*通讯作者:张钊,1984.6.18,男,汉族,陕西咸阳,中交二公局海外事业部(国际公司),高级经济师,硕士研究生,研究方向:职业技术教育和人力资源管理。

质需求,员工在自己的岗位上获得了认同感,提高了认可度,拓宽了职业发展通道,增强了幸福感,在无形之中提高了企业凝聚力。

3 企业人力资源管理中的薪酬管理现存问题

3.1 薪酬福利激励制度缺乏合理性和科学性

现阶段,企业的薪酬福利激励机制不健全,缺乏合理性和科学性。在制定薪酬福利制度时,必须以员工的工作需要和强度为前提。若薪酬福利制度不公平、不合理,员工就会快快不乐,就不会尽全力工作,进而降低企业整个的运行效率,企业也得不到长远的发展。因此,薪酬福利制度要因岗而异,根据岗位的特点制定相应的薪酬福利制度,保证科学合理,把员工之间的差异降到最低,促进整个企业的可持续、和谐发展^[3]。

3.2 管理理念落后

通过实际调查,现阶段,大部分企业在实施薪酬管理制度时,采用的均是较为单一的考核方式,缺乏多样性、全面性及科学性。例如,当公司在对员工某一阶段的工作表现进行考核时,并不能全面、客观的对其整体表现进行考量,缺乏公正性的考核结果也会影响员工的积极性,长此以往,落后的管理观念会严重制约企业和员工的发展。

3.3 薪酬激励方式较差

伴随社会的迅猛发展,企业薪酬福利激励体系不宜再使用传统的模式,应当依据社会的发展趋势进行优化和变革。在制定时要结合员工的工作表现,深入了解员工的工作实际,要从根源上解决问题,避免薪酬福利激励制度浮于表面,促进企业实现可持续发展。

4 企业人力资源管理中的薪酬管理创新路径

4.1 全面优化薪酬管理体系

基于薪酬管理对企业经营发展的影响,应结合企业自身运营发展环境以及薪酬管理需求,完善薪酬管理体系。

首先,企业应针对各工作岗位开展专项价值审核管理工作,从企业自身运营角度出发,审视各工作岗位在企业运行中的实际效能,并借鉴先进的人力资源管理观念或薪酬构成理念,针对其工作量与工作性质进行精细化科学评估。其次,企业应积极参考人力资源部的专业意见,从各工作岗位所需的专业知识技能以及岗位职责内容出发,重新构建价值判定标准,便于人力资源部针对性质的工作岗位制定统一有效的薪酬价值标准,避免出现同岗不同酬的现象。再次,针对企业传统薪酬管理工作中过于偏重层级引发的种种弊病,企业应对工位岗位进行重新划分,针对工作内容设立新的薪酬序列,并在框架体系内将薪酬分为固定基本薪酬与浮动绩效薪酬,为薪酬管理工作提供一定的调整空间。最后,为确保薪酬管理体系与企业实际薪酬管理工作需求贴合,企业可针对薪酬管理内容开展专题会议,侧重新的薪酬体系框架构成与薪酬调整制度的完善与补充,促使企业各类岗位员工均能参与薪酬体系与相关制度设计,改变以往高层“一刀切”的薪酬管理局面,便于企业或人力资源部解释新的薪酬框架体系下的薪酬差异。

4.2 创新薪酬激励思想理念

企业在发展过程中,应根据自身的发展情况不断调整和创新薪酬激励理念,使其贴合实际情况,具备科学性和合理性,不仅可以加强员工工作积极性,还能够提升员工的责任感和主人翁意识,拉近企业与员工的距离。企业管理层要充分认识到薪酬激励理念的重要性,以公平、公正、公开为标准对员工进行全面、系统的薪酬激励。为员工营造良好的工作环境,并将其工作表现进行系统的量化和考核,进行合理的薪酬分配,调动员工积极性,使其意识到付出和收入成正比,主动且积极地投入到日常工作中。

4.3 完善薪酬奖励制度

完善薪酬奖励制度首先要确保制定的管理制度可以被完好的落实下去,科学公平的薪酬奖励制度可以推动企业健康稳定的发展,提升企业公信力。因此,企业在进行人才培养时,应对在职员工进行岗前培训和定期的技能培训,使其充分了解自身工作职责,以便更好地投入到实际的工作中。其次,企业要为员工创造公平公正的竞争环境,在进行薪酬管理时,应将其与员工的实际表现相结合,对员工的表现做出全面、准确和客观的判断。

4.4 制定科学合理的人员架构

企业在制定薪酬奖励制度时,应遵循稳定合理的原理,以公司长远发展战略为依据,提前制定出科学合理的人员

架构,对员工的职责和岗位要求做出明确的规定,确保员工在定编定岗的状态下开展日常工作。此外,当企业对员工进行绩效考核时,应以准确有效的数据为参考,并将考核数据进行整理,方便后期查询和使用。此外,企业还要创建可供员工使用的薪酬考核查询平台,便于员工通过薪酬管理平台自主查询本月或之前的薪资待遇情况,透明化的薪酬奖励体制有助于提升员工对企业的信任程度,提升工作积极性和工作满意度^[4]。

5 结束语

综上所述,人力资源管理是企业发展的基础,被誉为“管理的管理”,而薪酬福利管理是人力资源管理的重中之重。在企业经营发展战略的指导下,科学化的薪酬管理制度能够极大地激发员工的积极性,引领企业赢得市场竞争优势的同时,提升企业的凝聚力和创造力,为企业可持续发展奠定坚实的基础。

参考文献:

- [1]顾莉.国企人力资源管理中薪酬福利的激励探讨[J].人才资源开发,2020,(04):45-46.
- [2]陈霞.企业人力资源管理中薪酬管理的创新策略[J].现代企业,2020,(11):7-8.
- [3]王冬梅.企业人力资源管理中的薪酬管理创新思考研究[J].中国商论,2021,(05):139-141.
- [4]林健.事业单位人力资源管理中的薪酬对策剖析[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021,(02):3-4.