

浅析企业人力资源绩效薪酬管理

李沐梓

钢铁研究总院有限公司 北京 100081

摘要：绩效薪酬管理作为企业人力资源管理的关键环节，对激发员工积极性、提升企业竞争力意义深远。当前，企业普遍面临绩效评估体系不完善、薪酬结构失衡、绩效与薪酬关联度弱等困境。通过构建科学的绩效评估体系、优化薪酬结构设计、强化绩效与薪酬联动、推进信息化建设等策略，能够有效解决现存问题，提升企业人力资源管理效能，为企业可持续发展提供坚实保障。

关键词：企业人力资源；绩效薪酬管理；策略

引言

在激烈的市场竞争环境下，企业发展对人力资源管理的精细化程度提出更高要求，绩效薪酬管理的重要性日益凸显。科学合理的绩效薪酬管理，不仅能有效激励员工，还能优化企业资源配置。然而，现实中企业在绩效薪酬管理方面存在诸多问题，制约着企业发展。本文聚焦企业人力资源绩效薪酬管理，深入剖析现状，针对性提出优化策略，以期为企业人力资源管理实践提供参考。

1 企业人力资源绩效薪酬管理概述

企业人力资源绩效薪酬管理作为现代企业管理体系的核心组成部分，是通过系统性的策略与方法，将员工的工作表现与企业战略目标紧密结合，并通过薪酬分配实现价值交换与激励驱动的管理过程。这一管理领域旨在精准衡量员工在岗位上创造的价值，依据科学的绩效评估体系，对员工的工作成果、能力提升、行为表现等多维度进行综合评定，从而构建公平合理的薪酬分配机制，确保薪酬水平既能反映员工的个体贡献，又能在市场竞争中保持吸引力。绩效薪酬管理打破传统固定薪酬模式的局限性，通过动态化的薪酬结构设计，将基础薪酬与绩效奖金、津贴补贴等有机结合。其中，绩效奖金作为关键变量，直接与员工个人绩效指标、团队目标达成度以及企业整体经营效益挂钩，形成具有弹性的激励体系。这种设计促使员工关注自身工作产出与企业发展的关联性，主动提升工作效率与质量，推动企业在市场竞争中获取优势。在实践层面，绩效薪酬管理涵盖从岗位分析与价值评估，到绩效指标体系构建、考核流程设计、薪酬核算发放等一系列环节。岗位分析明确各岗位的职责与任职要求，为后续的绩效目标设定提供依据；绩效指标体系则通过量化与非量化相结合的方式，将企业战略目标层层分解为可操作的个人或团队目标；科学的考核流程确保评估结果的客观性与公正性，避免主观

偏差；合理的薪酬核算与发放机制则保障员工劳动价值得到充分认可与回报。通过这一系列紧密关联的管理活动，企业得以激发员工潜力，优化人力资源配置，最终实现组织绩效与员工个人发展的协同共进，增强企业的可持续发展能力。

2 企业人力资源绩效薪酬管理现状分析

2.1 绩效评估体系不完善

绩效评估作为企业衡量员工工作表现的核心工具，其体系的完善程度直接影响到员工激励与企业发展战略的契合度。当前部分企业在绩效评估体系构建上存在诸多不足，难以全面、精准地反映员工真实工作价值。评估指标的设定缺乏科学性与系统性，许多企业在设定绩效指标时，过度依赖主观经验判断，未充分结合岗位特性与企业战略目标。例如，对于销售岗位，仅以销售额作为单一考核指标，忽略客户满意度、市场开拓等关键要素；技术研发岗位，若单纯以项目完成数量衡量绩效，会导致员工为追求数量而忽视研发质量与创新深度，使得绩效评估无法有效引导员工行为与企业长期发展需求相匹配。评估过程的执行缺乏规范性与透明性，绩效评估往往流于形式，未建立标准化的操作流程与严格的监督机制。在实际操作中，评估人员可能因个人偏好、主观臆断等因素影响评估结果的公正性，甚至出现轮流坐庄、人情评分等现象。这种不规范的评估过程，不仅无法准确识别员工的工作优劣，还容易引发员工对评估结果的质疑与不满，削弱员工对企业的信任度与归属感。绩效评估结果的反馈与应用存在缺陷，多数企业未能将评估结果与员工的职业发展规划、培训需求等有效结合。评估结果仅作为薪酬发放的参考依据，未充分发挥其在员工能力提升、岗位调整等方面的指导作用。员工无法从评估结果中获得明确的改进方向与成长建议，导致绩效评估失去了促进员工发展与提升组织效能

的核心意义,难以形成良性的绩效改进循环^[1]。

2.2 薪酬结构不合理

薪酬结构是企业薪酬体系的重要组成部分,其合理性直接关系到员工的工作积极性与企业的人才竞争力。当前企业薪酬结构存在的问题,在一定程度上制约了企业的发展与人才队伍的稳定。固定薪酬与浮动薪酬比例失衡,许多企业为追求薪酬成本的稳定可控,设置过高的固定薪酬占比,而浮动薪酬占比相对较低。这种薪酬结构使得员工的收入与工作绩效关联度较弱,无论工作表现优劣,员工都能获得较为稳定的收入,缺乏足够的经济激励促使员工主动提升工作绩效。长此以往,容易滋生员工的惰性心理,降低企业整体运营效率。薪酬层级设计缺乏灵活性与公平性,部分企业的薪酬层级划分过于僵化,未充分考虑员工的能力差异、工作贡献以及市场薪酬水平的变化。员工晋升通道狭窄,薪酬增长缓慢,导致优秀员工的价值得不到充分体现,容易引发人才流失。薪酬层级间的差距不合理,可能出现同一岗位不同员工因入职时间、学历等非核心因素导致薪酬差异过大的情况,这种不公平现象会严重影响员工的工作积极性与团队协作氛围。福利体系设计单一且缺乏针对性,多数企业的福利项目千篇一律,未能根据员工的个性化需求进行定制化设计。例如,仅提供法定福利,而忽略员工在健康管理、工作生活平衡等方面的多样化需求。福利项目与企业战略目标脱节,无法通过福利体系的设计增强员工对企业的认同感与忠诚度,难以充分发挥福利在吸引、保留人才方面的重要作用。

2.3 绩效与薪酬的关联度低

绩效与薪酬的有效关联是企业人力资源管理的关键环节,旨在通过薪酬激励机制促进员工提升工作绩效,实现企业与员工的共同发展。当前企业在这方面存在明显不足,导致绩效与薪酬未能形成良性互动。绩效评估结果在薪酬分配中的应用缺乏精准性,企业虽然将绩效评估结果与薪酬挂钩,但在具体操作过程中,未能建立科学合理的对应关系。例如,绩效等级划分过于宽泛,导致不同绩效水平的员工在薪酬上差异不明显,无法体现多劳多得、优绩优酬的分配原则。这种模糊的薪酬分配方式,使得员工难以感知到绩效与薪酬之间的直接联系,降低了薪酬对员工的激励效果。薪酬调整未能充分反映员工的绩效变化,企业在进行薪酬调整时,往往受到预算限制、历史薪酬水平等因素的影响,无法及时、合理地根据员工的绩效表现进行动态调整。即使员工在工作中取得显著的绩效提升,其薪酬也可能因企业薪酬调整机制的滞后性而得不到相应的提高。这种情况会让

员工对绩效提升失去动力,认为努力工作并不能带来实际的经济回报,进而影响员工的工作积极性与创造力。绩效与薪酬的关联缺乏动态调整机制,企业所处的市场环境与内部发展需求不断变化,员工的工作内容与绩效标准也应随之调整。许多企业未能建立绩效与薪酬的动态关联机制,导致薪酬体系无法适应企业发展的需要。例如,当企业战略转型时,原有的绩效评估指标与薪酬分配方式可能不再适用于新的业务模式,无法有效激励员工为实现企业新目标而努力,削弱了企业的市场竞争力与应变能力^[2]。

3 优化企业人力资源绩效薪酬管理的策略

3.1 构建科学完善的绩效评估体系

(1) 绩效评估体系的科学性体现在评估指标的精准设定,需紧密围绕企业战略目标与岗位核心职责,通过岗位分析与工作流程梳理,提炼出可量化、可衡量的关键绩效指标(KPI)。针对销售岗位,将销售额、客户增长率等作为核心指标;对于研发岗位,聚焦项目完成周期、技术创新成果等维度,确保指标能全面反映岗位价值创造。(2) 评估方法的选择应兼顾多元性与适配性,采用360度评估、目标管理法(MBO)、关键事件法等多种方式结合,从上级、同事、下属及客户等多视角获取反馈,避免单一评估主体的局限性。借助多维度评估,全面了解员工工作表现、团队协作能力及客户服务水平,为绩效评定提供更立体的依据。(3) 评估过程需保持动态性与持续性,建立定期评估机制,依据企业业务发展与市场变化及时调整评估标准与流程。引入绩效沟通与反馈环节,让员工清晰知晓自身工作优势与不足,管理者通过双向沟通给予指导与支持,促进员工绩效持续改进,使评估体系真正成为员工成长与企业发展的助推器。

3.2 优化薪酬结构设计

(1) 薪酬结构设计需遵循内部公平与外部竞争力原则,通过市场薪酬调研,了解同行业、同地区相似岗位的薪酬水平,确保企业薪酬具有吸引力,能有效吸引和留住人才。根据岗位价值评估结果,合理划分岗位等级,使薪酬水平与岗位责任、技能要求相匹配,实现内部薪酬公平性。(2) 多元化的薪酬构成是优化的关键,除基本工资外,增加绩效工资、奖金、津贴、福利等模块。绩效工资与员工个人绩效紧密挂钩,体现多劳多得;奖金可根据企业经营业绩、项目成果等设置,激发员工积极性;津贴针对特殊岗位或工作环境给予补偿;福利涵盖健康保险、带薪休假等,提升员工归属感,形成全面的薪酬激励体系。(3) 动态调整机制的建立能

使薪酬结构适应企业发展需求,根据企业经济效益、市场薪酬波动、员工绩效表现等因素,定期对薪酬结构进行评估与优化。例如,当企业业绩增长时,适当提高绩效工资比例;在市场薪酬水平上升时,及时调整基本工资,确保薪酬体系始终保持竞争力与激励性^[3]。

3.3 强化绩效与薪酬的关联度

(1) 建立明确的绩效-薪酬对应关系是强化关联度的基础,制定详细的绩效等级与薪酬调整规则,将员工绩效评估结果直接与薪酬增减、奖金发放、晋升机会挂钩。如将绩效评定为优秀的员工,给予较高幅度的薪酬增长与丰厚奖金;对绩效不达标的员工,适当降低薪酬或延迟晋升,使员工清晰认识到绩效对薪酬的直接影响。(2) 增强绩效薪酬的激励性,通过设置阶梯式绩效奖金,对绩效突出的员工给予更高比例奖励,拉大绩效优异与普通员工的薪酬差距,形成有效的激励效应。将长期绩效表现纳入薪酬调整范畴,对连续多年绩效优秀的员工给予股权、分红等长期激励,引导员工关注企业长期发展,实现个人与企业利益的深度绑定。(3) 注重绩效薪酬的透明化与沟通,在制定绩效薪酬制度时,充分与员工沟通,确保员工理解绩效评估标准与薪酬计算方式。定期向员工反馈绩效评估结果与薪酬调整情况,解答疑问,增强其对绩效薪酬体系的信任与认同,使绩效与薪酬的关联真正成为驱动员工提升工作绩效的动力。

3.4 加强人力资源管理信息化建设

(1) 引入先进的人力资源管理信息系统(HRIS)是信息化建设的核心,该系统应涵盖绩效评估、薪酬管理、员工信息管理等功能模块,实现数据的集中存储与共享。通过系统自动化处理绩效数据收集、薪酬计算等工作,减少人工操作误差,提高人力资源管理效率,为企业决策提供准确、及时的数据支持。(2) 利用信息

化技术优化绩效与薪酬管理流程,将绩效评估流程线上化,员工可通过系统提交绩效自评、查看评估进度;管理者能在线进行绩效审核、反馈与评分,使整个评估过程更加便捷高效。薪酬管理模块可根据绩效数据自动生成薪酬报表,实现薪酬发放的自动化,缩短薪酬核算周期,提升管理效能。(3) 借助大数据分析技术,对绩效与薪酬数据进行深度挖掘,分析员工绩效分布、薪酬成本结构等信息,发现管理中存在的问题与潜在风险。例如,通过分析绩效数据找出绩效提升缓慢的部门或岗位,针对性地优化培训方案;依据薪酬数据分析,合理调整薪酬预算,实现人力资源成本的有效控制,为企业人力资源战略规划提供有力的数据依据^[4]。

结语

综上所述,企业人力资源绩效薪酬管理的优化是一项系统性工程。通过构建科学完善的绩效评估体系、优化薪酬结构、强化绩效与薪酬关联度及推进信息化建设,能够显著提升企业管理水平,激发员工工作热情与创造力。未来,企业应持续关注绩效薪酬管理的动态发展,结合自身实际不断调整完善,以适应市场变化,在竞争中保持优势,实现企业与员工的共同成长。

参考文献

- [1]赵宇,张婷婷.浅析企业人力资源绩效薪酬管理[J].中国民商,2021(5):269,274.
- [2]度薇.浅析企业人力资源绩效薪酬管理[J].建筑工程技术与设计,2020(18):2718.
- [3]孟令华.浅析企业人力资源绩效薪酬管理[J].百科论坛电子杂志,2020(23):588.
- [4]胡美玲.浅析企业人力资源绩效薪酬管理[J].建筑工程技术与设计,2020(28):1882.