

企业人力资源管理中绩效考核与薪酬待遇有机结合的具体路径

许成方

安徽省潜山经济开发区管理委员会 安徽 安庆 246000

摘要：在企业人力资源管理中，绩效考核与薪酬待遇的有机结合是提升员工积极性、增强企业竞争力的关键举措。当前，企业存在考核指标与薪酬关联度低、薪酬结构不合理、考核过程公正性不足等问题。通过优化绩效考核指标体系、完善薪酬结构、加强考核过程管理及建立动态调整机制，能够有效整合两者关系，实现企业与员工的双赢，推动企业在激烈市场竞争中稳健发展。

关键词：企业人力资源管理；绩效考核；薪酬待遇；有机结合路径

引言

随着市场经济的深入发展，企业间的竞争愈发激烈，人力资源管理成为企业发展的核心要素。绩效考核与薪酬待遇作为人力资源管理的重要环节，其有机结合对激发员工潜力、提升企业运营效率至关重要。然而，目前不少企业在两者结合方面存在诸多问题。本文将深入分析企业人力资源管理中绩效考核与薪酬待遇结合的现状，并探讨实现有机结合的具体路径，以期为企业提

供理论参考与实践指导。

1 绩效考核与薪酬待遇概述

绩效考核作为企业管理体系的重要组成部分，通过系统化、规范化的方法对员工工作表现、成果产出以及能力发展进行全面评估，其核心在于将组织战略目标拆解为可量化、可观测的具体指标，借助科学的评价工具与流程，客观衡量员工对企业价值创造的贡献程度。从考核周期来看，涵盖月度、季度、年度等不同时间维度，在动态追踪员工工作进展的同时，为企业调整管理策略提供依据；从考核主体角度，包含上级评价、同事互评、自我评价以及客户反馈等多元视角，确保考核结果全面且具有说服力。薪酬待遇是企业为获取员工劳动付出所提供的经济回报与非经济激励组合，其中经济报酬不仅包含基本工资、绩效奖金等直接货币收入，还涉及各类津贴、福利补贴等间接经济收益，这些构成了员工维持生活、实现个人发展的物质基础。非经济激励则涵盖职业发展机会、工作环境优化、荣誉表彰等内容，通过满足员工心理与情感需求，增强员工对企业的认同感与归属感。合理的薪酬待遇体系能够精准匹配员工的价值贡献，既体现内部公平性，保证同岗位、同绩效水平员工获得相应报酬，又具备外部竞争力，确保企业在

人才市场中能够吸引并留住优秀人才。绩效考核与薪酬待遇之间存在紧密的内在联系，前者为后者提供量化依据，员工凭借优异的考核成绩获取更高的薪酬回报与奖励，实现劳动价值与经济收益的对等；后者则反作用于前者，成为激发员工工作积极性、提升工作绩效的重要驱动力，促使员工主动将个人目标与企业目标相契合，形成员工成长与企业发展相互促进的良性循环，进而推动企业在市场竞争中保持优势地位，实现可持续发展。

2 企业人力资源管理中绩效考核与薪酬待遇结合的现状分析

2.1 考核指标与薪酬关联度低

在企业人力资源管理实践中，绩效考核指标与薪酬待遇未能建立起紧密且有效的关联是较为突出的问题。许多企业设定的绩效考核指标往往脱离实际工作场景与岗位特性，难以精准衡量员工的真实工作价值与贡献程度。例如，一些岗位的工作成果难以量化，却生硬套用可量化的考核指标，导致考核结果无法客观反映员工的工作表现，使得绩效考核失去了对薪酬分配的指导意义。薪酬作为对员工劳动付出的物质回报，本应与绩效考核结果形成直接且清晰的对应关系，但现实中，二者常常处于脱节状态。企业在制定薪酬标准时，更多考虑的是市场行情、行业平均水平以及企业自身的成本控制，而忽视了员工个体在工作中的实际表现与业绩差异。这种情况使得绩效考核流于形式，员工即便在工作中表现出色、超额完成任务，也难以从薪酬待遇上获得相应的奖励与认可；反之，部分工作懈怠、业绩平平的员工，其薪酬并未因考核结果不佳而受到实质性影响，极大地削弱了员工的工作积极性与主动性，无法充分发挥绩效考核在薪酬管理中的激励作用。企业对绩效考核

指标的动态调整机制缺失,不能及时根据企业战略目标的转变、业务流程的优化以及市场环境的变化,对考核指标进行合理的更新与完善。长此以往,考核指标与企业实际需求、员工工作内容渐行渐远,进一步加剧了与薪酬待遇之间的脱节,导致企业难以通过绩效考核与薪酬待遇的有效结合,实现对人力资源的高效管理与合理配置^[1]。

2.2 薪酬结构不合理

企业薪酬结构的不合理性在绩效考核与薪酬待遇结合的过程中体现得尤为明显。当前,不少企业的薪酬结构呈现出过于单一、僵化的特点,主要以固定薪酬为主,浮动薪酬占比相对较低。这种薪酬结构设计使得员工的收入在一定程度上缺乏弹性,难以根据员工的工作表现与业绩成果进行灵活调整。固定薪酬占据主导地位,意味着员工无论工作努力程度如何、业绩表现优劣,都能获得相对稳定的收入,从而降低了薪酬对员工工作积极性的激励作用。薪酬结构中各组成部分的划分不够科学、合理,未能充分考虑不同岗位的工作性质、职责范围以及价值贡献。例如,对于一些技术含量高、创新性强的岗位,薪酬结构未能突出对员工专业技能、创新能力的激励;对于一些业务拓展、销售类岗位,也没有建立起与业绩紧密挂钩的薪酬体系,无法有效激发员工的工作热情与创造力。薪酬结构缺乏层次性与差异性,不同职级、不同岗位之间的薪酬差距未能充分体现其价值差异,容易造成“干多干少一个样”“干好干坏一个样”的不良局面,难以满足员工对公平性与成就感的需求。企业在设计薪酬结构时,往往忽视了非货币化薪酬的重要性,过度依赖物质激励,而对员工的职业发展机会、工作环境改善、精神奖励等非货币化薪酬重视不足。这种片面的薪酬结构设计,无法全方位满足员工的多元化需求,难以吸引和留住优秀人才,也不利于营造积极向上的企业文化与工作氛围,对企业的长远发展产生不利影响。

2.3 考核过程缺乏公正性和透明性

企业绩效考核过程中公正性和透明性的缺失,严重影响了绩效考核与薪酬待遇结合的效果与公信力。在实际考核过程中,由于缺乏科学、合理的考核标准与规范的考核流程,考核结果往往容易受到主观因素的干扰。考核者可能会因个人情感、偏见、关系亲疏等因素,对员工的工作表现做出不客观、不公正的评价,导致考核结果不能真实反映员工的实际工作情况。这种不公正的考核结果一旦与薪酬待遇挂钩,必然会引发员工的不满与抱怨,破坏企业内部的和谐氛围,降低员工对企业的

信任度与归属感。考核过程的不透明性也使得员工对考核结果产生质疑。许多企业在进行绩效考核时,没有及时向员工公开考核指标、考核方法以及考核流程,员工在考核过程中处于被动地位,无法充分了解自己的工作表现是如何被评价的,也不清楚考核结果是如何得出的。这种信息的不对称,使得员工对考核结果缺乏认同感,难以接受基于不透明考核过程所确定的薪酬调整,进而影响员工的工作积极性与工作效率。企业缺乏有效的考核监督与反馈机制,无法对考核过程进行全程监控与管理,也不能及时发现和纠正考核过程中存在的问题。对于员工提出的考核异议,企业往往不能给予合理的解释与处理,进一步加剧了员工对考核公正性的怀疑。长此以往,绩效考核不仅无法发挥其应有的激励作用,反而成为企业内部矛盾的导火索,阻碍企业人力资源管理工作的顺利开展,对企业的发展产生消极影响^[2]。

3 企业人力资源管理中绩效考核与薪酬待遇有机结合的具体路径

3.1 优化绩效考核指标体系

(1) 企业应根据自身业务特点与发展战略,构建具有针对性的绩效考核指标。聚焦核心业务目标,将员工工作任务细化为可量化、可评估的指标,如销售岗位以销售额、客户增长率衡量,技术岗位以项目完成质量、研发周期等为考核要点,确保指标与岗位实际工作紧密关联,精准反映员工工作成果与价值创造。(2) 在设计指标时,需兼顾结果导向与过程导向。不仅关注最终业绩产出,还要考量员工在工作过程中展现的专业能力、协作精神、创新意识等关键行为。例如,对项目团队成员的考核,除项目成果外,项目推进过程中的沟通协调能力、问题解决能力等同样纳入评估范围,全面评价员工工作表现。(3) 定期对绩效考核指标进行审查与优化至关重要。随着企业业务拓展深化、市场环境变化及技术革新,需及时精准调整指标权重与内容,细致剔除过时或与企业实际不相关的指标,积极补充契合新战略、新业务需求的指标,维持指标体系科学性与适应性,从而为薪酬分配提供准确有力的依据。

3.2 完善薪酬结构

(1) 打破单一的薪酬构成模式,构建多元化的薪酬结构,将基本工资、绩效工资、奖金、福利等合理组合。基本工资保障员工基本生活需求,绩效工资与绩效考核结果直接挂钩,根据员工工作表现浮动发放,强化薪酬激励作用;奖金用于奖励在特定项目、任务中表现突出的员工,激发员工积极性。(2) 依据不同岗位的职责、技能要求、市场价值,合理确定各薪酬组成部分的

比例。对于销售、技术等直接创造价值的岗位,适当提高绩效工资与奖金占比,增强薪酬对业绩的敏感度;对于职能支持类岗位,在保证基本薪酬稳定性的基础上,通过合理的绩效评估设置绩效工资,体现岗位价值差异。(3)建立薪酬层级体系,明确各层级薪酬水平与晋升通道。员工薪酬晋升不仅依赖于工作年限,更与绩效考核结果紧密相连。优秀员工凭借出色的绩效表现可获得更高薪酬等级与待遇,激励员工不断提升工作绩效,实现个人职业发展与企业发展的双赢,使薪酬结构成为吸引、留住和激励人才的重要工具^[3]。

3.3 加强绩效考核过程管理

(1)在绩效考核实施前,通过培训、沟通会议等方式,向员工清晰传达考核目标、标准与流程,确保员工充分理解考核要求。管理者与员工进行充分的绩效计划沟通,结合企业目标与员工个人职责,共同制定明确、可实现的绩效目标,使员工工作方向与企业战略保持一致。(2)在考核周期内,管理者需持续关注员工工作进展,定期与员工进行绩效反馈与辅导。及时发现员工工作中的问题与困难,给予针对性指导与支持,帮助员工改进工作方法、提升工作能力,确保绩效目标顺利达成。通过反馈与沟通,使员工了解自身工作表现与企业期望的差距,明确改进方向。(3)严格规范绩效考核评价过程,确保评价结果的客观公正。评价者需依据既定标准,全面收集员工工作信息,避免主观偏见与晕轮效应等因素影响。在评价完成后,及时将考核结果反馈给员工,为员工提供申诉渠道,对存在争议的考核结果进行复核,保障员工权益,增强员工对绩效考核的信任度与认可度。

3.4 建立动态调整机制

(1)以绩效考核结果为基础,定期对员工薪酬待遇进行动态调整。对于绩效持续优秀的员工,给予薪酬晋升、奖金增加等奖励;对绩效未达标的员工,分析原因

并提供改进机会,若仍无法改善则进行薪酬调整。根据企业整体绩效水平与市场薪酬行情,适时调整企业薪酬水平,确保企业薪酬竞争力。(2)随着企业业务发展、组织结构调整以及岗位职能变化,及时优化绩效考核与薪酬体系。例如,当企业拓展新业务领域时,调整相关岗位的绩效考核指标与薪酬结构,以适应新业务需求;当组织结构发生变化时,重新梳理岗位价值,合理调整薪酬分配,保障人力资源管理与企业发展同步。(3)持续关注员工职业发展需求,结合绩效考核结果为员工制定个性化的职业发展规划与薪酬激励方案。通过培训、轮岗、晋升等方式,帮助员工提升能力、拓展职业发展空间,同时配套相应的薪酬调整,使员工在实现个人成长的同时,为企业创造更大价值,实现绩效考核与薪酬待遇的动态良性互动^[4]。

结语

综上所述,企业人力资源管理中绩效考核与薪酬待遇的有机结合,是提升企业管理水平、增强企业核心竞争力的必然要求。面对当前存在的问题,企业需通过优化考核指标、完善薪酬结构等路径,切实加强两者的融合。只有将绩效考核与薪酬待遇紧密结合,才能充分调动员工的工作积极性,实现企业与员工的共同成长,为企业在复杂多变的市场环境中奠定坚实的发展基础。

参考文献

- [1]吴星桥.企业人力资源管理中绩效考核与薪酬待遇有机结合的具体路径[J].商场现代化,2023(24):69-71.
- [2]杨建波.人力资源管理中绩效考核与薪酬待遇有机结合的具体路径[J].人才资源开发,2022(23):84-86.
- [3]曹丽君.企业人力资源管理中绩效考核与薪酬待遇有机结合的实践策略探究[J].中外企业家,2025(3):61-63.
- [4]蒋晓华.企业人力资源管理中绩效考核与薪酬待遇有机结合的实践策略[J].商场现代化,2024(6):62-64.