

# 浅析企业人力资源绩效薪酬管理

刘佳林 李莎莎

航天长征化学工程股份有限公司兰州分公司 甘肃 兰州 730010

**摘要：**在企业改革不断深化的新代，人力资源绩效薪酬管理已成为现代企业制度重要发展方向，而且企业也已经从人事管理向人力资源管理转型，薪酬福利工作得到了加强，对于促进人力资源管理工作深入开展具有重要价值。通过浅析企业人力资源绩效薪酬管理的关键要素与优化策略，文章指出，当前企业在绩效薪酬管理中普遍存在薪酬结构单一、绩效管理流程不规范等问题。为提升管理效能，企业应强化薪酬与绩效的紧密关联，构建多元化、灵活的薪酬结构，并完善绩效管理流程与沟通反馈机制。同时，持续优化与创新是提升绩效薪酬管理水平的重要途径，企业需建立持续改进的文化氛围，积极引入新技术和管理理念，以适应快速变化的市场环境。

**关键词：**企业人力资源；绩效薪酬；管理

引言：随着市场竞争的日益激烈，企业人力资源绩效薪酬管理的重要性愈发凸显。合理的薪酬体系不仅能有效激励员工，提升工作绩效，还能吸引和留住优秀人才，为企业的持续发展奠定坚实基础。然而，当前许多企业在绩效薪酬管理上仍面临诸多挑战。因此，本文旨在浅析企业人力资源绩效薪酬管理存在的问题及优化策略，以此为企业管理实践提供参考和借鉴。

## 1 企业人力资源绩效薪酬管理的重要性

企业人力资源绩效薪酬管理的重要性不言而喻，它不仅是企业人力资源管理的核心环节，也是推动企业持续发展、提升竞争力的关键因素。第一，绩效薪酬管理能够激发员工的工作积极性和创造力。通过将员工的薪酬与其工作绩效紧密挂钩，可以激励员工更加努力地工作，追求更高的业绩目标。这种正向激励机制有助于激发员工的潜能，提高工作质量和效率，从而为企业创造更多的价值。第二，绩效薪酬管理有助于优化人力资源配置。通过科学的绩效评估和薪酬分配，企业可以清晰地了解每位员工的工作能力和贡献度，进而根据企业的战略目标和业务需求，合理配置人力资源。这有助于企业发挥人才优势，提高整体运营效率，增强市场竞争力。第三，绩效薪酬管理有助于提升员工的满意度和忠诚度。当员工感受到自己的努力和贡献得到公正、合理的回报时，他们会对企业产生更强的归属感和认同感。这种积极的心理体验能够增强员工的满意度和忠诚度，降低员工流失率，为企业保留住宝贵的人才资源。第四，绩效薪酬管理还有助于营造公平、透明的企业文化氛围<sup>[1]</sup>。通过公开、公正的绩效评估流程和薪酬分配机制，企业可以树立诚信、公正的企业形象，增强员工的信任感和尊重感。这种积极的企业文化氛围有助于增强

企业的凝聚力和向心力，推动企业的长远发展。

## 2 企业人力资源绩效薪酬管理存在的问题

### 2.1 薪酬与绩效关联度不足

薪酬与绩效关联度不足是企业人力资源绩效薪酬管理中一个显著且亟待解决的问题。（1）薪酬体系的设计往往未能充分反映员工的实际绩效贡献。在许多企业中，虽然存在绩效考核制度，但薪酬的发放却往往基于固定的薪资标准或比例，而非根据员工的绩效结果进行动态调整。这种“一刀切”的薪酬分配方式忽略了员工之间的绩效差异，使得高绩效员工得不到应有的奖励，而低绩效员工也缺乏足够的动力去提升自己的工作表现。（2）绩效指标的设定可能不够科学合理，难以准确衡量员工的工作成果。如果绩效指标过于宽泛或模糊，就容易导致评估结果的主观性和不公平性，进而影响薪酬与绩效的关联度。此外，一些企业可能过于依赖单一的绩效指标（如销售额、利润等），而忽视了其他同样重要的工作成果和贡献，这也会削弱薪酬与绩效的关联度。（3）缺乏有效的沟通和反馈机制也是导致薪酬与绩效关联度不足的原因之一。如果员工不了解自己的绩效表现如何影响薪酬水平，或者对绩效考核结果存在异议却无处申诉，那么他们就很难对薪酬制度产生认同感和信任感，从而降低了薪酬与绩效的关联效果。

### 2.2 薪酬结构单一，缺乏弹性

薪酬结构单一、缺乏弹性是当前企业人力资源绩效薪酬管理中普遍存在的问题之一，这一问题对企业和员工均产生了不利影响。首先，薪酬结构的单一性意味着员工的薪酬主要由固定部分构成，如基本工资、岗位津贴等，而缺乏与绩效直接挂钩的浮动部分，如绩效奖金、提成等。这种薪酬结构难以体现员工之间的绩效差

异,无法有效激励员工追求更高的工作成果。同时,它也无法适应市场薪酬水平的变化,导致企业在吸引和留住人才方面面临困难。另外,缺乏弹性的薪酬结构限制了企业根据员工个人发展和企业业务需求进行薪酬调整的空间。随着员工能力的提升和岗位责任的加重,他们期望获得更高的薪酬回报,而单一的薪酬结构往往无法满足这一需求。此外,企业在面对市场变化和业务调整时,也需要通过薪酬调整来引导员工的行为和态度,但缺乏弹性的薪酬结构却使得这一目标难以实现。

### 2.3 绩效管理过程不规范,沟通反馈机制不健全

绩效管理过程不规范、沟通反馈机制不健全是企业人力资源绩效薪酬管理中又一显著问题,其影响深远且不容忽视。绩效管理过程的不规范主要体现在目标设定模糊、评价标准不一、考核流程不透明等方面。这种不规范不仅容易导致评估结果的主观性和不公平性,还会使员工对绩效管理产生疑虑和抵触情绪。当员工不清楚自己的绩效目标或认为考核过程存在偏见时,他们的积极性和工作动力自然会受到打击<sup>[2]</sup>。而沟通反馈机制的不健全则进一步加剧了这一问题。缺乏有效的沟通渠道和及时的反馈机制,员工往往无法及时了解自己的绩效表现和改进方向,也无法对绩效考核结果提出异议或建议。这种信息不对称不仅损害了员工的知情权和参与权,也限制了企业从员工那里获取宝贵的反馈意见,从而影响了绩效管理的持续改进和优化。

## 3 企业人力资源绩效薪酬管理的优化策略

### 3.1 强化薪酬与绩效的紧密关联

针对企业人力资源绩效薪酬管理中薪酬与绩效关联度不足的问题,强化薪酬与绩效的紧密关联成为了一项至关重要的优化策略。这一策略的实施需要企业在多个维度上进行深入探索与精细操作,以确保薪酬体系能够真正反映并激励员工的绩效表现。(1)企业应构建科学合理的绩效评价体系。这一体系应基于企业战略目标,结合岗位特点和工作内容,制定清晰、量化的绩效指标。这些指标不仅要能够全面反映员工的工作成果和贡献,还要能够区分不同绩效水平的员工。同时,企业还需定期对绩效评价体系进行审视和调整,确保其与企业发展需求和外部环境变化保持同步。(2)企业应建立薪酬与绩效紧密挂钩的激励机制。这意味着员工的薪酬水平应直接反映其绩效表现。企业可以通过设置绩效奖金、提成、股权激励等多种薪酬形式,将员工的薪酬与绩效结果紧密相连。同时,企业还应确保薪酬调整的及时性和公正性,让员工能够感受到自己的努力和贡献得到了应有的回报。(3)企业还应加强绩效沟通与反馈

机制的建设。通过定期的绩效面谈、绩效报告等方式,企业可以向员工明确传达绩效期望和评价标准,了解员工的绩效表现和工作困难,提供必要的支持和指导。同时,企业还应鼓励员工积极参与绩效管理的全过程,提出自己的意见和建议,形成双向互动的绩效管理氛围。

(4)企业还应注重薪酬管理的透明度和公平性。企业应公开薪酬政策和薪酬结构,让员工了解自己的薪酬来源和计算方法。同时,企业还应确保薪酬分配的公正性,避免出现因个人偏见或不当操作导致的薪酬不公现象。通过加强薪酬管理的透明度和公平性,企业可以增强员工的信任感和归属感,提高员工的工作积极性和满意度。

### 3.2 构建多元化、灵活的薪酬结构

构建多元化、灵活的薪酬结构是企业人力资源绩效薪酬管理优化的关键策略之一,这一策略旨在通过提供更加个性化和差异化的薪酬方案,以满足不同员工的需求,进而激发其工作积极性和创造力。首先,多元化的薪酬结构应包含基本工资、绩效奖金、股权激励、项目奖金、年终奖、员工福利等多种形式。基本工资作为员工薪酬的基础部分,应确保员工的基本生活需求得到满足;绩效奖金则根据员工的绩效表现进行浮动,以激励员工追求更高的工作成果;股权激励则将员工的利益与企业的长远发展相结合,增强员工的归属感和忠诚度;项目奖金针对特定项目或任务设立,以奖励在项目表现突出的员工;年终奖则是对员工全年工作表现的总结和认可;员工福利则包括健康保险、带薪休假、员工培训等多种形式,旨在提升员工的整体福祉。另外,灵活的薪酬结构应根据员工的个人发展、岗位变化以及市场薪酬水平进行动态调整。企业应建立灵活的薪酬调整机制,根据员工的绩效表现、能力提升以及市场薪酬水平的变化,适时地对员工的薪酬进行调整<sup>[3]</sup>。这种调整不仅体现了企业对员工贡献的认可,也确保了企业的薪酬体系在市场上的竞争力。除此之外,企业在构建多元化、灵活的薪酬结构时,还应注重薪酬管理的透明度和公平性。企业应公开薪酬政策和薪酬结构,让员工了解自己的薪酬来源和计算方法,避免产生不必要的误解和猜疑。同时,企业还应建立公正的薪酬分配机制,确保薪酬分配的公平性和合理性,避免出现因个人偏见或不当操作导致的薪酬不公现象。

### 3.3 完善绩效管理流程与沟通反馈机制

完善绩效管理流程与沟通反馈机制是企业人力资源绩效薪酬管理中不可或缺的优化策略,这一策略的深度实施对于提升绩效管理效果、增强员工满意度和激发团队活力具有重要意义。一是绩效管理流程的完善应始于

明确的目标设定。企业应确保绩效目标与企业战略紧密相连,并具体、可衡量地分解到每个部门和员工。这要求管理者与员工共同参与目标制定过程,确保双方对目标的理解一致,从而减少执行过程中的偏差。同时,目标的设定应具有挑战性但又不失可实现性,以激发员工的潜能和动力。二是绩效管理过程中应建立有效的监控与辅导机制。管理者应定期跟踪员工的绩效进展,及时发现并解决存在的问题。通过定期的绩效面谈、工作指导等方式,管理者可以帮助员工明确工作方向,提供必要的支持和资源,促进员工绩效的持续提升。此外,企业还可以利用信息技术手段,如绩效管理系统,来实现绩效数据的实时监控和分析,为管理决策提供有力支持。三是沟通反馈机制的完善是绩效管理流程中不可或缺的一环<sup>[4]</sup>。企业应建立多渠道的沟通平台,鼓励员工就绩效问题提出意见和建议。通过定期的绩效反馈会议、匿名调查等方式,企业可以收集到员工的真实想法和感受,为绩效管理的持续改进提供依据。同时,企业应确保反馈的及时性和准确性,让员工感受到自己的声音被重视和尊重。四是企业应建立公正的绩效评估与激励机制。绩效评估应基于客观的数据和事实,遵循公平、公正、公开的原则。评估结果应作为薪酬调整、职位晋升等决策的重要依据。同时,企业应设计合理的激励机制,如绩效奖金、股权激励等,以激发员工的积极性和创造力。

### 3.4 持续优化与创新

在快速变化的市场环境中,持续优化与创新是企业人力资源绩效薪酬管理的核心策略之一。这一策略不仅关乎企业当前的管理效率与效果,更决定了其未来的竞争力和可持续发展能力。首先,持续优化要求企业建立一种持续改进的文化氛围。这意味着企业应鼓励员工和管理层不断审视现有的绩效薪酬管理体系,勇于发现问题,并积极寻求解决方案。通过定期的评估与反思,企业可以及时发现管理过程中的短板和瓶颈,从而有针对性地进行调整和优化。另外,企业应积极探索新的管

理理念、方法和技术,将其应用于绩效薪酬管理中。例如,引入大数据和人工智能技术,可以更精确地分析员工绩效数据,为薪酬决策提供科学依据;采用OKR(目标与关键结果)等新型绩效管理工具,可以更有效地激发员工的积极性和创造力。除此之外,企业还应关注外部环境的变化,及时调整和优化绩效薪酬管理策略。随着市场竞争加剧、人才流动加快,企业需要更加灵活地应对市场变化,确保薪酬体系既能吸引和留住优秀人才,又能与企业的战略目标和市场环境相匹配<sup>[5]</sup>。最后,持续优化与创新还需要企业具备强大的学习能力和适应能力。企业应鼓励员工和管理层不断学习新知识、新技能,提升自身的管理水平和综合素质。同时,企业还应加强与外部合作伙伴、行业专家等的交流与合作,借鉴先进的管理经验和最佳实践,为自身的持续优化与创新提供有力支持。

### 结语

总之,企业人力资源绩效薪酬管理是企业的关键环节,对于提升员工积极性、促进企业发展具有重要意义。面对当前存在的问题,企业应积极采取措施,优化薪酬结构,完善绩效管理流程,加强沟通反馈机制,并持续推动管理创新。只有这样,才能构建出科学、合理、高效的绩效薪酬管理体系,为企业的长远发展提供有力保障。

### 参考文献

- [1]王超.企业人力资源薪酬管理措施分析[J].中外企业家,2020(07):117-118.
- [2]王瑶.基于企业人力资源管理的薪酬管理价值及实施要点[J].办公室业务,2020(02):155-156.
- [3]王尔桑.探索提升企业薪酬与绩效管理水平的有效措施[J].全国流通经济,2019(34):98-99.
- [4]张保国.企业人力资源管理中的薪酬管理创新探讨[J].中国市场,2019(12):118-119.
- [5]李华奇.浅析人力资源薪酬管理中存在的问题及改进措施[J].中国集体经济,2019(01):115-116.