

人力资源薪酬管理策略

卓玲乐

重庆市通信产业服务有限公司

DOI:10.12238/ej.v5i2.862

[摘要] 薪酬管理作为人力资源管理的重要手段,有利于充分发挥人力资源管理的积极作用,提高员工的积极性和主动性,提高工作效率和质量,储备大量高素质人才,提升企业的竞争优势,使企业在激烈的社会竞争中脱颖而出。企业的薪酬是否科学合理,往往会对公司的人力资源管理产生重大影响,其是提升企业人力资源竞争力的重要保障。本文以此为理论出发点,分析了我国企业薪酬管理的发展现状,针对存在的问题提出相应的解决方案,供业内人士参考。

[关键词] 人力资源; 薪酬管理; 策略

中图分类号: F205 文献标识码: A

Human resources Compensation Management Strategies

Lingyue Zhuo

China Comservice Chongqing Corporation

[Abstract] As an important means of human resource management, salary management is conducive to giving full play to the positive role of human resource management, improving the enthusiasm and initiative of employees, improving work efficiency and quality, reserving a large number of high-quality talents, enhancing the competitive advantage of enterprises, making Enterprises stand out in the fierce social competition. Whether a company's salary is scientific and reasonable often has a significant impact on the company's human resource management. It is an important guarantee to enhance the competitiveness of human resources of enterprises. Taking this as the theoretical starting point, this paper analyzes the development status of enterprise compensation management in our country, and proposes corresponding solutions for the existing problems for the reference of the industry.

[Key words] human resources; compensation management; strategy

近年来,随着我国经济社会的快速发展,企业为了在激烈的市场竞争中占据一席之地,纷纷将目光转向企业内部的人力资源管理。薪酬管理作为人力资源管理的重要组成部分,受到了广泛的关注。但目前我国企业尚未建立完善的薪酬管理体系,缺乏丰富的人力资源管理经验,导致薪酬管理相关措施的实际落实存在一定困难。如果这些问题得不到及时有效的解决,势必会降低企业的人力资源管理水平,甚至对企业的长远发展产生不利影响。

1 薪酬管理的内容

1.1 薪酬计划的制定

企业计划实现的薪酬结构、薪酬水

平和薪酬管理的内容就是薪酬计划,就是落实薪酬政策,使其更加具体。在制定计划时,还要注意坚持两个原则:一是坚持增强企业竞争力的原则;二是坚持目标管理相统一的原则。

1.2 薪酬结构的调整

薪酬结构的调整是对员工各种薪酬构成的结构和比例的调整。薪酬结构的内容包括确定员工岗位和职务的工资率;明确员工工资成本的分配关系;员工固定工资、辅助工资和浮动工资的比例以及激励工资的调整。企业在确定薪酬结构时,必须考虑到员工的感受,力求最大限度地发挥员工的激励作用。

2 薪酬管理在人力资源管理中的重要作用

所谓薪酬管理简单来说就是将企业员工的工作绩效与薪酬挂钩,提高员工的工作效率,促进企业更好的发展。薪酬管理在人力资源管理中发挥着重要作用,主要包括以下几点。首先,在企业人力资源管理中实施薪酬管理,有利于企业将人力资源成本控制在合理范围内,提高企业的经济效益。其次,有效的薪酬管理有利于提高员工的积极性和主动性,从而提高工作效率,促进企业更快更好的发展。再次,薪酬管理有利于帮助企业吸引大量人才,提高竞争优势。最后薪酬管理有利于塑造先进的企业文化,提升企

业软实力,使企业实现长远发展。

3 薪酬管理在人力资源管理中存在的主要问题

3.1 不公平的薪酬分配

企业在分配薪酬时,只看行政级别,而忽略了岗位的不同,在一定程度上打击了高能力、高技术、高知识员工的积极性,薪酬的分配不能与企业的工作岗位相结合。此外,员工工资的提升是有限的,只有达到行政级别才能获得提升的权力,这在一定程度上抑制了一些专业技术员工的积极性。

3.2 薪酬制度不合理

薪酬制度要随着企业的发展而变化,由于职能权限的限制,企业的人力资源管理者没有调整薪酬的自主权。当企业发展到不同阶段时,其薪酬策略无法相应合理调整。目前,我国大部分企业的平等主义思想严重,严重打击了员工的积极性,影响了企业团队的稳定。此外,企业的薪酬设计随意性很强,不符合管理原则。在薪酬体系的设计中,不能遵循三大原则,也缺乏科学的岗位评价体系,导致企业内部薪酬不公平。

3.3 激励制度作用不大

虽然奖励是员工薪酬的重要组成部分,但大多数企业的奖励不够规范和公平,以至于奖励的作用不明显,失去了原有的激励价值。容易引起公司内部矛盾,影响员工对工作的热情。

4 薪酬管理在人力资源管理中实现的策略分析

4.1 薪酬管理的公平原则、透明原则

在任何企业的各种薪酬管理制度中,公平、透明的原则是制度存在的根本条件。在企业中,如果薪酬管理不能公平透明,企业就无法生存和发展。因为不公平的薪酬管理不仅会激起员工对公司的愤怒和不满,还会扼杀员工的工作热情和积极性,导致公司内部缺乏凝聚力和竞争力,无法提高外部公司的竞争力和生存能力。薪酬管理的透明实际上是公平的一部分。使薪酬管理透明化的一大好处是可以减少员工之间的相互猜疑。每个职级、每个员工的工资都是透明公开的,是双向的激励。因辛勤工作而获得加

薪的员工,不仅得到了物质上的奖励,而且得到了上级对他们努力的肯定。这样的员工不仅会保持他们的热情和努力工作,而且会激励所有员工提高他们的工作热情。上下级的工资差别也有同样的效果;另一方面是让被减薪的员工反省自己的错误,从而改正错误,同时也向其他员工学习,在员工心中树立企业奖惩机制。清晰、公正、透明的形象,会增加员工对公司的归属感,让员工在工作中更加体贴、专注于公司,使公司获得更好的发展。

4.2 根据企业战略方针建立薪酬考评体系

企业在建立薪酬管理机制时,必须结合发展战略方针,运用科学的人力资源管理方法,克服薪酬评价的随意性,建立与企业战略方针相适应的科学薪酬管理体系。要实现与企业战略政策相适应的薪酬管理,首先要在公平、透明的原则下,对内部和经济市场的薪酬定义进行理性的战略思考。实现科学的薪酬管理,企业必须根据内部岗位职责,建立科学的薪酬管理机制。

4.2.1 薪酬是根据职位设置来评估的。薪酬评价主要根据员工的工作职责内容、专业程度、难易程度等。

4.2.2 薪酬是根据绩效结果评估的。这是一种只看结果,根据员工在某项工作中的表现来评价员工的薪酬管理方法,是一种有效激励员工的薪酬管理方法。

4.2.3 薪酬是根据能力水平评估的。这是一种短期收益不大但具有长期战略意义的评价方法。主要不局限于某项工作的能力,而是从大局出发,挖掘出一些对企业整体有帮助的员工,从而给予薪酬上侧生的考评方法,是一种可能带来企业后期质的飞跃的薪酬管理手段。

4.3 利用职位评价建立公平的薪酬分配

薪酬分配的公平原则可以通过工作评价来实现。工作评价的基础是职位而不是具体的员工。企业可以根据岗位分配不同的工资。由于职位对公司的贡献不同,存在薪资差异。为了让员工能够接受因岗位不同而产生的工资差异,企业

必须明确各项工作指标,让每个员工都能认识到不同岗位所做出的不同贡献,从而消除员工的心理失衡。企业管理者首先要了解自己所处的市场地位,根据实际情况确定企业管理人员、技术人员和普通员工的薪酬水平。一个有良好薪酬管理制度的企业,能够吸引更多的人才,有利于企业未来的发展,能够起到举足轻重的作用。薪酬制度的选择决定了薪酬管理的有效性,因此企业应建立适合自身发展的薪酬制度模式,使薪酬管理更合理、更人性化。

4.4 重视内在报酬与外在报酬的互促性

外在报酬是企业通过工资、年金、补贴等方式向员工提供的物质激励;内部薪酬是企业管理者对下属信任、尊重和认可的精神激励。目前,越来越多的企业摆脱了只关注外部奖励的局限,开始意识到内部奖励的重要性。但是,大多数企业对员工的内在奖励仍然不够重视,没有将内在奖励放在绝对必要的位置。因此,很多企业总是在业绩下滑或员工情绪出现问题时考虑通过提高工资、给予补贴和其他外部奖励来激励员工。这在一定程度上是有效的,但如果公司未能及时关注内部奖励,对员工做一些细致的了解,了解他们的情感和精神需求,有针对性地去调解和激励他们,那就是外在奖励容易导致失败或适得其反的效果。重视内在薪酬是每个企业都必须反复强调和反思的薪酬管理方式。只有将外部薪酬为主、内部薪酬为辅的两种管理方式相结合,才能实现最佳的薪酬激励,最大限度地激发员工的工作积极性,提高工作满意度,从而提高企业业绩。

4.5 薪酬管理需要不断的完善并加以改进

每一种优秀的薪酬管理机制都不是一蹴而就的,而是通过企业管理者的不断学习、不断更新、不断完善。很多中小企业往往没有或者有一套不科学、不严谨的薪酬管理机制。这种机制在企业还没有发展壮大时,不会突出太严重的管理缺陷。这将成为企业快速发展时成长中最大的问题,而薪酬管理机制

通常受限于管理者的经验和知识。因此,企业要想发展得更快更好,管理者不应固步自封,而应根据自身情况不断吸收国内外其他企业的薪酬管理方法,完善自身企业的薪酬管理机制,或聘用专业规划人才进行机制完善。

4.6 提高薪酬管理的人文关怀

随着企业之间竞争的日益加剧,企业面临着巨大的人才流动问题。人才的稳定性对于企业的战略发展至关重要,甚至已经成为企业竞争的核心要素。因此,在企业人力资源薪酬管理方面,应将人文关怀融入实际管理体系。例如,根据员工的实际情况,结合物质激励和精神激励,制定符合员工需求的个性化薪酬管理方式。对于体力劳动者,我们可以在一定程度上注重物质奖励。对于脑力劳动者来说,要充分满足员工的精神需求,给他们提供一些可以提高员工综合素质

的培训,让他们认清自己的工作需求。并不断提高自己的专业表现。这种个性化的激励方式可以有效地培养和获取更多的企业人才,从而提高企业管理团队的整体素质,进而促进企业的市场竞争力显著增强。

5 结语

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分,其有效性既能提高企业的经济效益,又能保障员工的自身利益,还可以影响企业管理的效果。通过相关策略还可以提高员工的工作积极性,提高工作效率,使企业更具竞争力。因此,应采取有效的薪酬管理措施,提高人力资源管理水平,促进企业与员工的共同发展与进步。从而实现企业经营的目标,促进企业健康、持续、稳定发展。

[参考文献]

[1]王玲.新时期企业人力资源薪酬管

理的思考[J].管理观察,2014(19):88-89.

[2]苏默.服务业人力资源薪酬体系的优化管理研究[J].商业经济,2015(4):102-103.

[3]邓维琴.人力资源薪酬管理中存在的问题及改进[J].低碳世界,2014(21):211-212.

[4]张渺.激励机制在企业管理中的价值及应用[J].全国流通经济,2022(03):72-74.

[5]廖志军.基于财务管理能力模型的基层供电企业财务管理策略研究[J].商业会计,2011(08):54-56.

[6]李军.浅析企业实施全面预算管理的影响因素[J].商业经济,2011(05):55-56.

[7]付元元.企业财务管理工作标准化实施效果评价研究[D].贵州财经大学,2012.

中国知网数据库简介:

CNKI介绍

国家知识基础设施(National Knowledge Infrastructure, NKI)的概念由世界银行《1998年度世界发展报告》提出。1999年3月,以全面打通知识生产、传播、扩散与利用各环节信息通道,打造支持全国各行业知识创新、学习和应用的交流合作平台为总目标,王明亮提出建设中国知识基础设施工程(China National Knowledge Infrastructure, CNKI),并被列为清华大学重点项目。

CNKI 1.0

CNKI 1.0是在建成《中国知识资源总库》基础工程后,从文献信息服务转向知识服务的一个重要转型。CNKI 1.0目标是面向特定行业领域知识需求进行系统化和定制化知识组织,构建基于内容内在关联的“知网节”、并进行基于知识发现的知识元及其关联关系挖掘,代表了中国知网服务知识创新与知识学习、支持科学决策的产业战略发展方向。

CNKI 2.0

在CNKI 1.0基本建成以后,中国知网充分总结近五年行业知识服务的经验教训,以全面应用大数据与人工智能技术打造知识创新服务业为新起点,CNKI工程跨入了2.0时代。CNKI 2.0目标是将CNKI 1.0基于公共知识整合提供的知识服务,深化到与各行业机构知识创新的过程与结果相结合,通过更为精准、系统、完备的显性管理,以及嵌入工作与学习具体过程的隐性知识管理,提供面向问题的知识服务和激发群体智慧的协同研究平台。其重要标志是建成“世界知识大数据(WKBD)”、建成各单位充分利用“世界知识大数据”进行内外脑协同创新、协同学习的知识基础设施(NKI)、启动“百行知识创新服务工程”、全方位服务中国世界一流科技期刊建设及共建“双一流数字图书馆”。