

# 工资差异对企业绩效的影响浅析

史善进

江苏宁宿徐高速公路有限公司

DOI:10.32629/ej.v3i2.426

**[摘要]** 工资差异与绩效关系的研究一直都是很多专家学者关注的重点内容,了解两者间的影响关系,合理规划企业内部不同岗位员工的工资情况,可在保证工作效率的基础上,降低工作开展对企业带来的不良影响,增强企业的核心竞争力。本文就对工资差异对企业绩效的影响进行分析探讨,以供参考。

**[关键词]** 工资差异; 企业绩效; 影响

绩效管理考核是企业实行员工工作能力评价的一种重要方式,在企业员工管理上,归属和认同感的提升上、评价体系的完善上有着显著作用。合理的工资差异会给企业带来积极的推动作用,调动员工工作积极性,反之则会阻碍企业工作的开展,并带来不可挽回的损失。

## 1 工资差异

工资是企业员工完成自己工作职能并为企业做出贡献时,获得的劳动报酬和奖励。而工资差异则是由于员工职能及岗位的不同,所获得的差异性工资,其分为绝对工资差异和相对工资差异。绝对工资差异是岗位不同、技能要求不同、工作内容不同导致的工资平均值上的差异,会受到企业自身及行业市场的影响。相对工资差异是不同级别员工间的差异,受职业性质的影响。

## 2 工资差异与企业绩效的关系

公司差异与企业绩效之间存在着正向激励的关系。在现今经济快速增长的大环境下,人们对工资的关注力度在逐渐上升,并且会将工资与他人对比,对比结果将直接关系到员工工作积极性,进而影响企业业绩。在对工资差异与企业绩效关系的研究中,可将工资差异与企业绩效的关系归纳为以下两点:

一是管理人员间的工资差异与企业绩效的正向激励关系。在通过实际研究了解到,企业高管间的工资差异越大,越容易激励管理人员工作积极性,相应的创造的业绩也就越高,也有利于企业的发展。二是管理人员与员工间的工资差异与企业绩效的正向激励关系。同样的原理,高管与员工间工资差异的加大,会激发员工的竞争意识,通过不断的自我提升来缩短两者间的差距,这对于提高工作效率,增强企业业务能力有着显著效果。

## 3 相关政策建议

### 3.1 合理划分岗位职位,完善工资制度

工资制度对于员工工作热情的有很好的促进作用,而工资制度的完善需要对企业内部工作岗位及职能予以科学划分,设置合理的职位体系,按照不同职位制定工资,以激发员工的工作潜能,推动企业进步。由于企业中工作岗位的不同,统一岗位层级的不同,工资自然也会存在较大差异。所以在工资制度建立时,可结合岗位要求及市场发展现状,有针对性的制定评价方式,对员工的个人业绩实行科学、客观的评定,以加强工资、奖金绩效发放的合理性。管理人员务必注重工资发放的合理性,禁止发生偏差,以免让员工产生失重心理,增加员工的不满情绪,进而降低工作任务的完成率。另外,绩效考核的标准和考核过程要遵循公开化原则,从各个环节确保企业内部环境的稳定。

### 3.2 合理控制工资差异

在研究工资差异与企业绩效关系时了解到,适当的拉大工资差异对于

管理层和普通员工均有着很好的激励效果,所以在工资制度制定过程中,应先结合企业的实际情况、发展要求及发展现状,对不同层级员工工资实行合理划分,控制工资差异度,以达到激励的效果。如对于高层管理人员来说,可在规定标准工资范围内,适当的拉大高管人员间的工资差异,激发高管间的竞争意识,从而发挥自身潜能,提高工作及管理水平。在管理层与基层员工之间,可适当的增加同部门内不同层级人员的工资差异,且要求管理人员高度发挥自身的带头作用,加强员工的竞争意识,保证工作高质、高效的完成。再者,针对同一岗位员工间的工资差异,也要进行科学管控,在确保基本工资的前提下,通过奖金的发放来达到员工激励的目的,避免其不良情绪的产生。

### 3.3 注重工资的透明性

在研究中发现,很多企业在工资公布上,只是将人员年度货币性工资予以展示,却并未说明工资构成及发放依据,这使得工资具有一定的隐秘性,不利于企业工资制度合理性的研究和分析。为此,企业要想获得更好的发展,提高内部凝聚力,就必须加强工资的透明性,将工资设计依据、组成部门等内容详细的公布出来,让员工明确了解工资的组成部分,进而深入分析提高自身工资的方式方法,在保证工作质量的同时,不断完善自己,加快企业进步。

### 3.4 采用多样化的激励方式

企业工资制度是由固定工资和绩效工资共同组成的,其中绩效工资为可变动工资,对于员工有很好的激励作用。因此,为凸显工资的激励作用,企业应当对绩效工资予以科学规划,有效管理工资差异,以调动员工的工作积极性,提高员工对企业的认同感。企业可采用多样化激励的方式,对绩效工资比例予以科学划分,落实长效发展机制,避免管理人员出现短期牟利的行为,且将员工能力水平与企业绩效挂钩,全面维护员工的自身利益,推动企业的长远发展。

## 4 结束语

工资差异与企业绩效间存在着正相关的关系,合理控制工资差异,规划绩效工资,可有效提升员工工作水平,促进企业的稳步经营,最终增强企业的整体业务能力,创造更大的经济效益。

## [参考文献]

[1]王静.工资差异对企业绩效的影响研究[J].中国集体经济,2017,(17):81-82.

[2]戚佳文.工资差异对员工工资公平感及绩效的影响研究[D].南京理工大学,2014.

[3]袁明浩.工资内部差异对于企业绩效的影响分析[J].产业与科技论坛,2013,12(14):124-127.