

优化企业薪酬与人事管理体系构架的方法探讨

陈 畅

航天恒星科技有限公司, 中国·北京 海淀 100086

【摘 要】现代企业的发展离不开人力资源的支持,众所周知,人才对于企业发展、创新和战略目标的制定和实现非常关键,强化人力资源管理对于吸引人才和培养人才而言至关重要,企业薪酬和人事管理体系构架对于提升人力资源管理水平,激发企业竞争新活力以及保障企业内部公平竞争等发挥了重要的作用。然而依然存在部分企业受企业文化和管理层管理理念较为传统等因素的制约而出现企业薪酬制度落后;人事管理体系架构不合理或过于片面等情况。新时期,企业优化薪酬与人事管理当坚持标准化、精细化、数据化、信息化等基本原則,不仅需要坚持宣传教育,提升认识水平,强化制度供给,还需要实事求是、因地制宜、多措并举、循序渐进,更需要充分利用信息技术提高精确性、透明度、针对性。

【关键词】企业;薪酬;人事;管理体系;构架;方法

Discussion on Optimization of Optimizing Compensation and Personnel Management System

Chang Chen

Space Star Technology Co., Ltd., Haidian, Beijing 100086

[Abstract] The development of modern enterprises without the support of human resources, as is known to all, talent for enterprise development, innovation and strategic goals and implementation is very key, strengthen human resource management is crucial to attract talents and cultivate talents, enterprise compensation and personnel management system framework to improve the level of human resource management, stimulate the new vitality of enterprise competition and ensure the internal fair competition has played an important role. However, some enterprises are still restricted by the traditional corporate culture and management concept; the personnel management system structure is unreasonable or too one-sided. In the new period, the enterprise optimization compensation and personnel management when adhere to the standardization, refinement, digital, informatization and other basic principles, not only need to adhere to the publicity and education, improve awareness level, strengthen the system supply, also need to seek truth from facts, adjust measures to local conditions, multiple measures simultaneously, step by step, more need to make full use of information technology to improve accuracy, transparency, pertinence.

[Keywords] Enterprise; compensation; personnel; management system; architecture; method

1 优化企业薪酬与人事管理体系构架的重要性

人事管理体系架构主要是指企业员工的招聘和录用、劳务管理、岗位调整、岗位基础管理。企业应当其战略经营目标、生产管理水平和要素制定符合实际且合理的人事管理体积架构,从而在确保企业正常运营的前提下,发挥企业员工的作用和价值,同时促使员工在工作中不断成长,不断提高。除此之外,企业人力资源部门应当将员工的基本信息收入到档案中,通过分析员工的个人学习工作经历以及家庭信息等构建企业的人事管理体系架构,为促进企业的长远发展提供更多的帮助和支持。

1.1 发挥激励引导作用、激发内生动力

薪酬具有显而易见的直观性、直接性、明确性等特点,薪酬管理则是企业为衡量职工各项薪酬要素进行设计、规划,进而确立标准、形式、流程,完成第一次分配的过程。和薪酬管理相比,人事管理的难度更大且过程更为复杂。然而正是因为这两者对于企业的经营和员工自身的发展至关重要,所以,必然要重视其作用并做好薪酬和人事管理的相关工作。所有员工对于自己的薪酬福利以及晋升制度等非常重视,尤其是资历较老且能力过硬的员工,相比专业知识学习和技能培训,他们更加重视薪酬和福利待遇,若企业能够抓住员工的这一心理,完善薪酬制度,则会更能激发员工奋斗和努力的心理,这也为提高企业管理效率和经济效益奠定了良好的基础。所以完善薪酬与人事管理体系架构对于企业和员工两者而言都意义重大。

确保薪酬制度合理以及保障人事管理体系符合员工和企业的需求便可以让员工对企业更具有归属感,更能提升企业的凝聚力,同时还可以进一步调动员工认真工作和负责的积极性,从而达到构建良性企业环境以及提升企业创新能力和经济效益的目的。每个员工个体的主动性汇集成为企业整体的内驱力,则企业优化薪酬与人事管理体系构架就能实现 $1+1 > 2$ 的管理目标。

1.2 建立内部良性竞争机制、提高稳定性

现代企业开展薪酬管理不仅是为了衡量每个员工日常劳动、工作的质、量、效,还是为了通过科学化的测量、结算展示员工之间的差异性,也就是以薪酬高低、福利待遇多寡的形式彰显企业奖优罚劣的管理宗旨。企业组建人事部门并从这一角度开展探索和创新就是为了通过合理调动员工来提高人力投入产出比,在保障人力资源充分的前提下发挥人力的最大经济效益。改善薪酬与人事管理体系架构可为优化企业工作环境以及实现企业内部的健康竞争提供支持,为减少员工不安情绪,缓解员工紧张的压力提供有力的支撑。另外,完整、合理且优质的薪酬与人事管理体系便于员工,尤其是新入职的员工更好的了解企业的发展经营状况,从而协助员工更好的开展职业规划。从这一角度讲,科学合理的薪酬与人事管理体系构架也是企业防止人才流失、提升员工队伍稳定性的“压舱石”。

2 企业薪酬与人事管理传统模式的常见问题

2.1 薪酬机制刻板单一

部分企业薪酬制度仅有基础工资和浮动工资两大类。其中基础工资基本保持不变,或者随企业员工工作时限延长而每年略微增加。而浮动工资就是绩效工资。一般按照员工完成当月生产任务计算权重后得出。但是浮动不会很大,一般保持在某个较小的区间内。所以,总览员工薪酬体系可知,员工薪酬分配最显著的特点就是相同或相近的岗位多数存在平均主义问题。虽然多数企业为了更好的激励员工而建立了具有一定梯度的薪酬考核制度,但是因为能力过于突出的员工较少且多数企业并非销售企业,其薪资和销售额并不存在必然关系,所以多数员工的薪酬一般不会因为浮动工资而产生较大的差距。所以这种单一且传统的薪酬管理模式虽然不会对员工实发工资产生影响,但是对于多数有理想、有抱负且对金钱有较大渴望的员工而言,这种薪酬管理模式不仅会消耗他们奋斗和创新的激情,还会导致他们在工作中的偷懒耍滑,消极对待自身的工作等。

2.2 人事管理行政化色彩浓厚

现代企业为了保证企业处于良好的经营状态会设置多个平行部门和上级管理部门等,多数部门负责企业的日常经营业务,只有人力资源部门主要职责为企业内部员工的日常管理。人事管理最早出现与计划经济时代的国有企业,其具有浓厚的行政色彩,当时不受市场原则影响,直接由部门任命或罢免等,所以当时的国企人员变动往往直接受管理层控制。尽管传统模式下的委任制需要经过相当繁复的考察和审核,不可谓不严密、细致、全面。然而仅仅依靠人的判断依然存在不少局限性。比如,人的情感、情绪干扰;出于私利目的的委任动摇了公正性基础等。行政化色彩浓郁的人事管理不仅将大量基层一线员工排除在管理活动之外,还促使没有后台和背景但是却有一定能力的员工对人事变动和任免情况产生了怀疑,同时对企业管理层的领导人员产生了不信任。并且,在这种环境和风气下,考核和考评的过程和目的产生了扭曲,越来越多的员工更乐于通过不正当的贿赂或阿谀手段来获得更多的晋升和工作的机会,这种风气不仅对于企业发展非常不利,严重会导致企业的日常经营活动受到影响,导致企业出现严重的经济损失。

3 优化企业薪酬与人事管理体系构架的基本原则

3.1 标准化、精细化

现代企业在探索管理科学化的过程中,越来越多标准的出现是让科学管理落到实处的重要保障。制定标准的目的不仅是为了避免混乱,是通过大量标准的执行让各种管理活动更加公开化和透明化。建立统一、标准且精细化的标准体系并严格监督所有工作人员遵守这一体系,才能避免非客观因素造成的不公平、虚假和贪污受贿等。除了监督管理部门外,其他普通员工对于标准制定的过程也拥有一定的监督权,这可一定程度上规范领导和员工的行为。此外,为避免粗放化管理残余影响,坚持精细化管理同样至关重要。精细化管理有助于防范管理盲区、漏洞或空白点,是让管理规则、要求等要素最大限度实现面面俱到的重要措施。

3.2 数据化、信息化

现代社会的发展和企业管理水平的提升均需要高新技术的帮助。企业优化薪酬与人事管理体系构架还需要坚持数据化、信息化基本原则。坚持以上原则的主要原因在于避免因为人事管理人员的主观思路而影响其决定的公平性和客观性。多数行政人员非常善于开展考评工作,但是他们在定性管理上存在的问题,比如不能保证定性分析是建立在客观且真实的数据之上的。所以需要确保信息的真实性、可靠性和完整性等,需

要满足信息化和数据化,之后通过分析获得最为客观且真实的评价。在坚持数据化原则的同时,信息化也是推动企业薪酬与人事管理提质增效的技术支撑。采取信息化管理一方面有助于大幅降低管理成本,将过于复杂且需要消耗大量时间的统计工作压缩为一天的工作量,若前期数据化和信息化的相关工作非常到位,则统计工作可能消耗几分钟便可完成。这不仅减轻相关工作人员的工作量,还可以降低人力成本,将原本需要几个人的工作转移到一人身上。另外,信息化原则的落实可以避免事后管理的滞后性和不可避免性。在计算机等设备计算能力不断提升的前提下,事前和事中监督已经可以落实,和事后监督已经造成的损失相比,前两者更具有优势,更能降低企业可能面临的损失。

4 优化企业薪酬与人事管理体系构架的方法

4.1 坚持宣传教育,提升认识水平,强化制度供给

薪酬和人事管理和员工的自身权益存在紧密的联系,企业出台的与人力资源相关的多数政策一般会具有两面性,比如可能对于员工自身长远发展和企业未来发展意义重大,但是可能会导致员工的部分短期利益受到损失。若企业没有做好员工心理工作则可能会引发企业政策和员工之间的矛盾。所以强化宣传并循序渐进落实政策,避免矛盾激化和爆发就显得至关重要。只有不断提升员工思想认识,增加员工对企业的归属感和信任感,才能更好的落实宣传教育工作,才能在企业提升政策和措施落实的同时吸引更多的员工参与其中。比如,末位淘汰制虽然可以一定程度上增加员工之间的竞争,但是这一竞争可能会激发员工的负面情绪,可能会因此导致企业和基层员工之间的矛盾爆发。所以企业应当在推出各类政策之前,调查企业员工民意并逐步开展思想工作,在员工具有一定的心理准备并对政策的态度偏向后才能落实和推广下去。

4.2 实事求是、因地制宜、循序渐进

不同行业、产业中,企业开展管理工作的目的、要求、特点、形式、内容差异巨大。即使是在同行之间,企业受到经验、理念、技术等方面制约,所以企业会根据自身实际情况和相关管理人员的水平开展薪酬与人事管理优化和改革。所以若企业想要借鉴其他企业的成功经验,应当取其精华并结合企业实际。如今,现代化企业若对自身的薪酬与人事管理体系架构不满意,则改革和优化应当遵循实事求是、因地制宜和循序渐进的原则。比如,若企业处于发展初期,则应当在落实相关政策的同时循序渐进改革办法;而企业已经发展基本成熟,需要改革管理弊病,则应当因地制宜并根据企业实际情况实事求是大刀阔斧开展改革。

5 结语

综上所述,企业的发展和日常运营离不开薪酬与人事管理,所以企业管理层应当认识到这两者的重要性并不断优化薪酬与人事管理体系架构,从而在营造更加和谐且积极的企业环境氛围的同时,发挥薪酬与人事管理体系架构的积极作用,为强化企业管理以及提高企业员工工作积极性等提供支持,也为企业经济效益的提升和战略目标的实现奠定良好的基础。

参考文献:

- [1] 刘宇焱. 企业人力资源薪酬管理中存在的问题及对策[J]. 商, 2019(9): 27.
- [2] 王征宇. 企业人力资源薪酬管理及相关问题研究论述[J]. 商场现代化, 2019(20): 136-137.
- [3] 吕翔凤. 浅议企业人力资源薪酬管理存在的问题[J]. 现代商业, 2019(6): 141.