

DOI: 10.12361/2661-3263-06-01-127722

# 企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制

张 琴

杭州飞畅科技有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

**【摘要】**在这一阶段, 我们的经济正在以一个高效的速度增长。在这种情况下, 很多企业都遇到了新的发展机遇, 市场竞争也变得更加激烈。企业要在这种激烈的市场竞争中取得胜利, 必须要主动改变自己的发展策略, 在原有的管理模式上做一些变革和创新。在确保自身服务品质的同时, 也要确保公司内部运作机制的稳定性。在目前的激烈市场竞争中, 只有建立起有竞争力的制度, 才能确保公司处于不败之地。因此, 文章就如何建立一套适合我国企业的薪酬制度进行了初步的探讨。

**【关键词】**企业人力资源; 薪酬激励机制; 考核制度

## How to Construct Incentive Mechanism in Human Resource Compensation Management

Qin Zhang

Hangzhou Feichang Technology Co., LTD., Hangzhou 310000, China

**[Abstract]** At this stage, our economy is growing at an efficient rate. In this case, many enterprises have encountered new opportunities for development, and the market competition has become more fierce. In order to win in this fierce market competition, enterprises must take the initiative to change their own development strategies, and make some changes and innovations in the original management mode. In order to ensure the quality of their own service, but also to ensure the stability of the company's internal operating mechanism. In the current fierce market competition, only to establish a competitive system, to ensure that the company in an invincible position. Therefore, this paper discusses how to establish a salary system that suits Chinese enterprises.

**[Keywords]** Enterprise human resources; Compensation incentive mechanism; Assessment system

### 引言

随着我国市场经济的不断深化和发展, 企业所面临的竞争压力也随之增大。如果企业想要在市场经济中实现稳定和快速的发展, 就必须从提高自己的竞争能力着手。在对企业竞争力产生影响的因素中, 人才是最重要的, 因为企业经营的每一个环节都需要依靠人才来发挥自己的能力, 从而推动各环节的水平不断提高。所以, 在管理过程中, 企业应该对薪酬管理工作给予足够的关注, 要建立合理的薪酬激励机制, 来激发人才的工作热情, 让他们能够全心全意地投入到自己的工作中, 从而提高他们的工作质量和效率, 从而在提高公司的竞争力的同时, 在市场上获得更多的份额, 从而达到可持续发展的目的, 接下来, 就是对薪酬激励机制的构建策略展开了探讨。

### 1 薪酬和绩效管理在企业中的意义

对于企业而言, 薪酬是一种非常有价值的支出, 是员工为企业所做的工作而获得的薪酬。工资可以用现金支付的方式支付, 也可以是用非现金支付的方式支付, 这是目前大家都能明白的一个观念。对个人而言, 薪水是个人通过努力获得的报酬, 是个人赖以生存的基础, 是个人能力的表现, 是个人人生目标的表现。然而, 薪酬与绩效管理有很大的区别, 绩效管理是企业主要负责人、各部门管理人员或普通员工, 根据企业的发展战略目标, 完成的各项工作计划, 并利用绩效结果来管理的过程, 是企业自身为了创造价值而采取的管理手段。绩效管理的主要目标, 就是要使各个单位和个体的工作表现, 以确保企业的可持续发展, 并以企业的效益为目标。通过对企业内部激励机制

的研究,可以有效地促进企业的可持续发展。因此,工资和绩效管理这两件事不能分开来做,而是要互相补充,互相均衡,互相推动。否则的话,一个环节出了问题,其他环节就会受到很大的影响<sup>[1]</sup>。

## 2 企业现行薪酬激励机制中存在的问题

### 2.1 公平性不足

在对企业目前的薪酬激励机制进行分析后,可以发现该机制的公平性还有待提高,具体表现为:第一,薪酬水平与工作贡献不匹配。岗位评估是对企业各项工作进行价值评估的一种手段,同时也是制定工资标准的依据。要确保评估体系的精确性,就必须准确地判断每个工作的价值和报酬的关系。然而,在实际工作中,公司在确定工资的基础上,以职工的劳动强度和按劳分配为基础,在对岗位指标体系进行评估时,没有考虑职工的贡献。这样,雇员的真实报酬将会缺乏公正,同时也会造成公司所制订的报酬与激励体系不能实现其可操作性。其次,按工作时数计算的计件报酬不符合员工的工作技能需求。但是,在实践中,由于技术层次的差异,技术层次高的员工往往会出现“无论技术层次多高,工资待遇都是一样的”的现象<sup>[1]</sup>。

### 2.2 激励性不足

在对公司的薪酬体系进行设计时,需要实现对员工进行激励的目的,但是,在具体的设计过程中,我们发现存在着激励性不足的问题,无法对员工的工作潜能进行充分的发掘,从而导致了员工在工作中无法充分的展现出自己的才能。而对于薪资的考量,往往只注重于按件计酬,而忽视了技术、管理等方面的考量。所以,这两个方面都没有在工资体系中有所反映,导致技术和管理人员的工资与一般的工人相差不大,无法调动他们的积极性,甚至在碰到更好的工资时,也会发生跳槽的现象。同时,企业在实施薪酬制度时,并没有包含严格、科学、合理的绩效考核体系,使得员工的薪酬没有与绩效产生充分的联系,会对企业产生较大的不满,进而影响工作效果。

## 3 健全企业人力资源薪酬机制的有效措施

### 3.1 保障工资薪酬管理的公平性

人力资源管理部门在进行工资薪酬管理时,最主要的一点是保证工资薪酬制度的公平性,只有这样,企业的所有员工才能心甘情愿地接受相应的薪酬管理,并得到自身的满足。而工资薪酬管理制度的公平性主要表现在三个方面:首先是工资薪酬结构要体现公平合理,并与员工的工

作能力相结合。以员工的工作特点为依据,设计出与之相适应的考核方式,使得最后的薪酬结果不仅要体现出同工同酬,还要考虑到多劳多得,在这个过程中要保证其他员工不会有任何意见。其次是工资薪酬的所有流程都要体现出公平性,也就是在进行工资薪酬管理的过程中,每一个流程都要确保公平合理,让工资薪酬管理的流程变得透明化,从而可以有效地防止出现暗中操纵的现象。如果在工资薪酬管理的过程中出现了以上的问题,那么就会让员工对整个工资薪酬管理流程和制度产生怀疑。同时是工资薪酬管理的信息要公正,也就是人力资源管理部门要对员工的工资薪酬进行公开管理,这样就可以把公司里的所有员工的等级及相关制度都给公布出来,通过透明的制度,让公司里的所有员工都可以互相监督,同时也要确保公司里的每一个员工都可以看到他们的工资薪酬。

### 3.2 转变传统的管理理念

HR的薪酬管理在企业的运营中,与员工的切身利益密切相关,做好它,就能激发出员工的凝聚力和工作积极性,提高工作品质。在具体的经营活动中,管理者要坚持公平、公正的原则,随时注意市场的发展动向,转变原有的经营思想,并将其与公司的现实状况紧密地联系起来,主动地引入一些新的经营理念和经营方式,制定出一系列符合公司发展规划和员工的现实需要的薪酬管理体系。此外,企业要加强创新,在薪酬管理的每一个环节上都要进行创新,不断地改进和完善各项薪酬条款,确保薪酬分配的合理性<sup>[3]</sup>。

### 3.3 合理制定工资薪酬水平

大多数公司在设定薪资待遇时,仅仅是将雇员的基础投入与所得到的薪资待遇相结合。然而,在现实生活中,雇员们也仅仅是为了拿到工资,而不愿意为公司作出贡献。为了切实改善当前的现状,应把职工的个体报酬分为基础报酬和奖励报酬两部分,用可量化的经营业绩指标来衡量职工的奖励报酬;当雇员在工作中表现出色,或为公司提供了额外的、有价值的工作时,就应当支付奖励报酬。在保证公司的工资待遇具有一个合理的标准的前提下,要让员工在日常工作中积极进取,从而营造出一个良好的竞争环境,并将对这些竞争的奖励归纳到激励工资中,从而提高了激励效果。除此之外,还必须要确保激励制度具有长远的效应,这样才能使员工在长期的激励制度的作用下,培养出一个好的工作习惯,以及一个积极向上的工作态度

度,这样才能在最基本的层面上将激励制度的作用发挥出来,推动公司的可持续发展。

### 3.4加强绩效考核与薪酬制度的联系

在此基础上,提出了一种新的激励机制,需要在全流程中保证业绩评价的公平性和公正性。在工作中,对于工作积极,成绩优异,为公司带来高收益的人员,要给予更多的表彰,对于工作中偷懒,投机取巧,给公司带来巨大损失的人员,要给予相应的惩罚,从而使绩效评估的激励效应和奖罚相统一。最后,公司要以当前的发展趋势和员工的工作重点为依据,来确定出一个合理的考核指标和内容,并在这个基础上对员工进行考核,从而确保考核的公平、公正。

### 3.5给予薪酬激励工作充分的重视

有关企业在进行人力资源管理工作过程中,经常会依赖于薪酬奖励机制,它是人力资源管理的一个重要工作组成部分,对人力资源管理各项工作的顺利开展起到了很大的帮助作用。这就需要相关的负责人对此予以重视,确保薪酬奖励机制可以按照公司的发展目标进行持续的改进,以适应公司的发展需要,实现管理工作的有效实施。通过对企业人力资源实况的分析研究,了解其存在的问题,找出实际工作重点,不断完善现有工作制度,使薪酬奖励机制符合企业经营管理要求,从而起到真正的推波助澜的作用。除此之外,还需要按照公司的发展状况,不断地进行改进,强化对人力资源人才队伍的建设与培训,让薪酬奖励机制的每一个环节都能得到最大程度的发挥。在具体的工作中,要将合理、公平充分地融入到薪酬激励机制中,使企业的薪酬激励机制能够系统、合理地落实,为企业的人力资源管理工作创造一个良好的环境,促进人员管理水平的提高,从而更好地满足企业的发展目标<sup>[4]</sup>。

### 3.6薪酬激励机制透明化和人性化

在新经济条件下,要把“以人为本”的管理理念贯彻到人与人之间的关系中去,把人与人结合起来,使之成为企业的核心竞争力。我们要加强宣传引导,加强考核和激励,形成“齐进步,勇创新,讲奉献,比奉献”的良好氛围。在企业的日常管理过程中,要重视并完善薪酬奖励机制,把人性化作为最基本的要求,促进企业的发展。对于企业内部的人力资源管理来说,在制定薪酬奖励制度的过

程中,要多了解员工的想法和意见,站在员工的立场上,制定出更加符合他们需求的薪酬奖励机制。除此之外,有关企业单位还应该保证,人力资源管理部门将薪酬奖励机制公开化,明确相关信息,让员工可以对自身的考核情况有一个全面的了解。同时,还可以以时间限制为依据,对自身的工作进程进行有效地调整,并对自身展开不断的监督和改进,通过了解自身的能力差距,来更好地改善自身的缺陷,让人力资源薪酬奖励机制发挥最大的作用。以公司完善的薪酬激励机制为依托,构建出一套行之有效的人才培养和团队建设的长效机制,打造出一支素质高、技术精、能力强、团结拼搏、富有战斗力的专业技术团队,让企业的竞争软实力得到提升,为企业的健康发展奠定坚实的基础。

## 4 结束语

现在的社会是一个知识的时代,也是一个人才辈出的时代。如果企业要想在一个充满激烈竞争的国际和国内市场中取得一席之地,在发展过程中获取核心竞争力,那么就必须要对人才的重要性有足够的认识。人才是企业变革与创新的驱动力,人才是企业持续发展的根本与动力。所以,要想更好地培养出一批高素质的员工队伍,就一定要做好公司的薪酬管理工作,制定出一套行之有效的激励政策,如奖金分配政策,对公司的员工进行激励,使他们在物质上获得满足,在精神上获得鼓舞。然而,从当前的有关调查数据来看,许多企业并没有配备专门的薪酬管理人员,加之薪酬管理工作较为繁琐,因此忽略了对薪酬功能的充分发挥,薪酬制度未能将员工的积极性完全激发出来。所以,要使企业的员工能够更好地发展,更好地发挥他们的作用,就必须加强对他们的薪酬管理。

### 参考文献:

- [1] 梁贵霖,张宝生.企业化激励机制在公共部门人力资源开发中的应用[J].管理观察,2019(07):36-40.
- [2] 沈昕.薪酬管理在企业人力资源管理中的应用研究[J].商场现代化,2019(04):86-87.
- [3] 央珍.新形势下企业人力资源管理如何改革与创新[J].企业改革与管理,2019(04):109-110.
- [4] 文雯,王蕊红.电力企业人力资源绩效薪酬管理浅析[J].现代国企研究,2019(04):37.