

DOI: 10.12361/2661-3263-06-02-129641

企业人力资源管理中的薪酬管理创新探讨

谢 坚

红星美凯龙家居集团股份有限公司, 中国·上海 201107

【摘要】目前,在企业的人力资源管理中,薪酬管理方案已经成为了一个亟待解决的普遍问题。如今一些企业仍然坚持使用传统的薪酬管理策略,但是这些策略已经无法满足企业的实际发展需求。过去几年中,高素质人员的大量流失现象变得越来越普遍,这直接导致企业面临严重的人才流失和招聘难题。因此,需要对薪酬管理进行创新与改善,以满足企业的发展需求,同时提高企业的知名度和品牌价值。为了提高薪酬管理的效果,企业可以采取多种手段,进而提高企业业绩和竞争力。本文通过分析企业人力资源管理中创新薪酬管理的原则及薪酬管理现状,重点探讨企业人力资源管理中的薪酬管理创新措施。

【关键词】人力资源;薪酬管理;创新实践

Discussion on the Innovation of Salary Management in Enterprise Human Resource Management

Jian Xie

Red Star Macalline Group Corporation Ltd. Shanghai 201107

[Abstract] At present, in the human resource management of enterprises, the compensation management scheme has become a common problem to be solved urgently. Nowadays, some enterprises still adhere to the traditional compensation management strategies, but these strategies have failed to meet the actual development needs of enterprises. In the past few years, the large loss of high-quality personnel has become more and more common, which directly leads to serious brain drain and recruitment problems for enterprises. Therefore, it is necessary to innovate and improve the compensation management to meet the development needs of the enterprise and improve the visibility and brand value of the enterprise. In order to improve the effect of salary management, enterprises can take a variety of means to improve their performance and competitiveness. By analyzing the principles of innovative compensation management and the current situation of compensation management in enterprise human resource management, this paper focuses on the innovative measures of compensation management in enterprise human resource management.

[Keywords] Human resources; Compensation management; Innovation practice

在当前我国市场经济体制不断深化的进程中,市场竞争压力不断增加已成为各企业所面临的共同挑战。为了有效应对市场竞争所带来的冲击和压力,企业需要通过不断提高自身的适应市场环境和竞争的能力,不断完善和充分发挥其人力资源薪酬管理体系的优势,从而建立起完整、系统、有效的人才储备机制,为企业的可持续发展提供坚实的保障。同时,企业还需要积极运用先进的科技手段,加强信息化管理,提升生产效率和产品质量,从而在激烈的市场竞争中获得更大的发展空间和市场份额。

1 企业人力资源管理中创新薪酬管理的原则

1.1 内部公平性原则

内部公平性原则是企业制定薪酬管理制度时必须遵守的重要原则之一,旨在保障企业员工的合法权益、维护企业的稳定发展。在实践中,内部公平性原则具体体现在以下几个方面:首先,根据员工的岗位水平、工作经验、绩效表现等因素制定差异化薪酬政策,以激励员工的工作积极性和创新能力,同时也让他们感受到自己的付出得到了公正的回报。其次,建立公开透明的绩效考核机制,让员工清楚掌握自己的绩效评价标准和绩效与奖惩相结合的薪酬分配机制。这样可以减少员工对于薪酬政策的猜测和不满,提高员工对企业管理制度的信任度和认可度。

内部公平性原则是企业制定薪酬管理制度时必须重视的

原则, 需要按照员工个人差异和企业的实际情况, 科学合理地制定薪酬政策, 保证员工的权益得到充分的保障, 并且为企业的可持续发展奠定坚实的基础。

1.2 外部竞争性原则

外部竞争性原则是指企业在制定薪酬管理制度时必须考虑到市场上同行业同等规模企业的薪资水平, 以确保企业拥有足够的优秀人才, 保持竞争优势和可持续发展。具体来说, 企业需要遵循以下几个方面: 首先, 了解市场上同类型企业的人才流动情况和薪资情况, 分析自身企业在人才雇用和薪资待遇方面的优劣势, 制定具有竞争力的薪酬政策。通过提供较高的薪资水平和其他福利待遇, 吸引优秀人才加盟自己的企业。其次, 控制成本, 合理分配薪酬资源。适时调整人力资源与成本之间的平衡, 降低企业的用工成本, 提高生产效率, 从而为进一步提高员工薪酬水平创造条件。企业应该根据实际情况, 合理分配薪酬资源, 让企业的薪酬支出符合经济可承受的范围。最后, 坚持长期战略, 遵守市场规则。企业在开展人力资源管理工作时, 应该坚持长期战略, 不要盲目跟风或者恶性竞争, 避免因为简单追求短期利益而导致长期发展的问题。同时, 必须在遵守市场规则的前提下, 开展薪酬管理, 维护企业的声誉和形象, 让员工感到公平、公正, 并且激励他们为企业的发展做出更多的贡献。

1.3 动态激励性原则

动态激励性原则是指企业在制定薪酬管理制度时, 考虑到员工职位等级、工作年限等主观可控因素和企业经营效益变化、外部市场环境、行业竞争形势变化等不可控因素, 从而根据员工的表现和贡献, 灵活调整员工的薪资待遇, 以达到协调员工个人利益与企业利益的目标。在实施动态激励性原则时, 企业需要从主观角度出发, 提高员工自身综合素质, 激发员工的工作热情和创造力, 并鼓励员工为企业的发展创造更多的贡献和价值。同时, 企业需要充分考虑所在行业市场环境变化的趋势和特点, 制定符合实际情况的激励政策。

2 目前企业人力资源管理中的薪酬管理现状

2.1 人力资源管理薪酬管理缺少原则和完善的规划体制

人力资源管理中的薪酬管理确实需要遵循一些原则和完善的规划体制。企业在制定薪酬管理方案时, 需要考虑到对外竞争力、对内公平性以及有效激励性三个方面的原则。

首先, 企业要考虑到对外的竞争力, 这意味着企业薪酬福利待遇应该与同行业公司保持较高竞争力。其次, 对内的公平性也是非常重要的, 企业应该建立起薪酬管理公正透明的体系, 让员工感受到公平和尊重。最后, 有效激励性也是薪酬管理中的关键点, 企业需要设立合适的激励机制, 激发员工的工作积极性和创造性, 从而提高企业整体绩效水平。

在制定薪酬管理方案时, 需要与企业的战略规划相结合。企业应该根据不同阶段和在行业中的不同定位, 采取或领先或跟随或滞后的薪酬策略, 并动态调整, 以支持企业战略的实现。

此外, 文化管理理论的先进理念也要求在薪酬管理中有作为。尽管薪酬是激励员工的一个重要手段, 但过度依赖薪酬激励是不明智的。企业需要注重人性的欲望和内驱力, 从而通过文化建设、培训和发展等方式, 激发员工的自我实现与价值感, 最大限度发挥人力资源潜力。只有这样, 企业才能真正实现长期发展和员工的持续成长。

2.2 用绩效管理完善薪酬策略

在现代企业管理中, 绩效管理和薪酬管理是非常重要的要素, 也是人力资源管理的核心之一。而将绩效管理与薪酬管理结合起来, 可以制定出更加完善的薪酬策略, 促进企业的长期发展。绩效管理是一个完整的过程, 旨在通过持续的沟通和反馈, 使员工参与并提升他们的绩效。这个过程包括目标设定、行动计划、年中回顾和绩效考核等环节, 形成了一个完整的循环。通过这个过程, 能够更好地激发员工的工作热情和积极性, 提高企业整体效率, 实现共赢。而薪酬管理则是企业价值观的体现, 是企业价值体系中不可或缺的一部分。薪酬策略是企业的“法”, 是薪酬管理的指导原则, 能够帮助企业有效地吸引、培养和使用人才。但需要注意的是, 企业应该是教练而不是法官, 通过激发员工的内部动力和自我实现, 从而推动企业的长期发展。

将绩效管理和薪酬管理结合起来, 可以更好地促进企业的发展。通过绩效考核的结果, 制定出符合公司实际的薪酬体系, 提高员工的满意度和忠诚度, 从而吸引更多的优秀人才加入到企业中来。同时, 高效的绩效和薪酬管理也能够帮助企业提升整体竞争力, 增强企业的可持续发展能力。因此, 绩效和薪酬经理在现代企业人力资源管理中扮演着非常重要的角色, 是企业不断提升吸引、培养和使用人才能力的战略设计者。

2.3 设计系统的薪酬方案

薪酬方案设计是一个系统性的工程, 需要从多个角度出发, 制定薪酬管理的整套系统。整个方案制定的过程中应该以企业战略为出发点, 并结合人力资源管理体系、企业配套改革和绩效管理等因素, 进行方案设计。

首先, 工作分析是设计薪酬方案的前提。需要对不同岗位的工作内容、重要性以及所需技能进行深入了解, 明确不同岗位之间的区别和联系, 从而为后续的薪酬规划提供有效的数据支持。

其次, 薪酬分配是薪酬方案的主体。薪酬分配需要考虑到员工的工作表现、职位等级和市场薪酬水平等因素, 并根据企业的财务预算和未来发展规划进行科学的分配, 以激励员工的积极性和保持企业的竞争力。

最后,薪酬方案需要与企业的其他改革相配套。企业的发展是一个系统性的过程,薪酬方案应该与企业的其他战略和政策相一致,以确保整个企业体系的协调和稳定发展。

综上所述,计算机系统的薪酬方案设计需要考虑多个因素,从企业战略、人力资源管理体系、企业配套改革和薪酬管理等角度出发,进行系统化的设计。这样才能够真正实现员工和企业的双赢,提高企业的竞争力和可持续发展能力。

3 企业人力资源管理中薪酬管理的创新措施

3.1 优化绩效考核体系

在企业中,绩效考核是一项非常重要的管理工作。建立有效的绩效考核制度可以激发员工的工作热情,增强企业竞争能力。因此,企业需要对绩效考核进行认真的规划和实施。首先,企业应该利用财务指标测算各部门的业绩,发现问题并制定对策。通过这样的方法,企业可以快速找到业绩不佳的部门,及时采取措施加以改进,提高整体业绩水平。其次,企业应该构建健全的业绩评价体系,并与工资分配有机结合。这样可以确保员工的工作质量得到充分的认可和回报,激励员工不断提高工作效率和水平。另外,企业还应将绩效考评结果与员工薪酬联系起来,促进员工个人发展。这样可以让员工更加清晰地认识到自己的工作表现,找到自己的发展方向和提升空间,从而更好地适应企业发展的需要。最后,优化绩效考评体系是企业人力资源管理关键,可提高企业核心竞争力和可持续发展。通过不断完善和改进绩效考核制度,企业可以不断提高自身的管理水平和核心竞争力,为企业的可持续发展打下坚实的基础。综上所述,建立有效的绩效考核制度对于企业的发展至关重要。只有通过科学合理的绩效考核,才能让员工的工作得到充分的肯定和回报,激发员工的工作热情,提高企业的竞争力和可持续发展能力。

3.2 建立薪酬沟通渠道

在现代企业管理中,薪酬管理一直是一个非常重要的方面。而建立薪酬沟通渠道则是企业薪酬管理创新的重要一环,对员工和企业都非常重要。薪酬沟通应当及时、有效,关注员工的反馈意见,了解员工需求和期望,制定调整合理的薪酬方案。薪酬沟通不仅是薪酬管理的重要组成部分,也是企业与员工进行交流沟通的重要渠道,要贯穿薪酬方案制定到实施的整个过程中。建立薪酬沟通渠道的步骤包括:向员工分发备忘录,与各个部门经理进行详细沟通,与员工保持持续的沟通和交流。通过这些步骤,企业可以更好地了解员工的想法和需求,制定更加符合员工期望的薪酬方案。建立薪酬沟通渠道对于企业的薪酬管理至关重要,只有通过有效的沟通才能推进薪酬管理的创新和提升。通过建立薪酬沟通渠道,企业可以更好地了解员工的想法和需求,制定出更加合理和优秀的薪酬方案,从

而提高员工的工作积极性和效率,促进企业的长期发展。

3.3 加强薪酬管理透明度

加强薪酬管理透明度是企业推进薪酬创新的重要举措之一。通过建立公平、公正、公开的薪酬制度,企业可以有效减少薪酬管理过程中的误解和冲突,提高员工的工作动力和积极性,同时也为员工自身的发展提供了更好的依据。要加强薪酬管理的透明度,企业可采取以下措施:

(1) 制定科学的薪酬制度:企业需要根据员工的不同职务、能力、绩效等因素,制定具有科学性和可操作性的薪酬制度,保证员工的薪酬与其贡献相匹配。同时,薪酬构成方案应该明确表明各项工资补贴和绩效奖金比例,以增强员工对薪酬构成的认识。

(2) 公布薪酬标准:企业可将薪酬标准公布在内部网络或公司公告栏上,让员工了解到不同职位薪酬的基本范围,以减少员工对于薪酬分配的猜疑和不满。

(3) 公开绩效考核结果:企业应当公开绩效考核结果,以评估员工对企业的贡献,让员工了解到薪酬评定的依据,明确个人薪酬构成比例和加薪原因,使员工更好地认识自己的价值,促进员工的积极性和发展。

(4) 建立员工反馈机制:企业需要建立反馈机制,让员工能够发表意见和建议,对薪酬管理方案进行监督和改进,从而提高员工参与度和满意度。

总结

随着我国经济发展格局的转变,注重员工价值的理念也越来越被重视。薪酬激励作为一种重要的方案,是企业激发员工的热情和潜能的关键。只有建立合理的薪酬体系,才能够更好地激发员工的积极性和创造力。因此,企业必须加强对于薪酬管理的认识,积极推进薪酬管理工作的创新发展。在实际操作中,企业应该将薪酬激励的重点放在核心员工和关键岗位上,通过设立绩效奖金、岗位津贴等形式,来吸引和留住优秀的人才。同时,企业应该制定科学合理的薪酬规定,为员工提供更多的晋升和发展机会,增强员工的参与意识和满意度,提高员工的忠诚度和稳定性。

参考文献:

- [1] 周文娟. “互联网+”背景下饲料企业人力资源管理的优化策略[J]. 中国饲料, 2022 (14): 102-105.
- [2] 贾军委. 柔性管理理论在企业人力资源管理中的应用初探[C]//中国智慧工程研究会智能学习与创新研究工作委员会. 2022社会发展论坛(贵阳论坛)论文集(一).
- [3] 金露露. 物流企业人力资源管理研究的热点主题及前沿进展——基于CiteSpace的可视化分析[J]. 物流工程与管理, 2022, 44 (02): 148-152.
- [4] 周颖. 劳动经济学视角下加强企业人力资源管理的有效措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2021 (24): 115-116.