

DOI: 10.12361/2661-3263-06-04-134218

企业人力资源管理中的薪酬管理创新措施

嵇丽辉

湖州经开投资发展集团有限公司, 中国·浙江 湖州 313000

【摘要】在现代企业中,人力资源是企业最重要的资源之一,而薪酬管理是人力资源管理中的重要组成部分。正确的薪酬管理能够有效激发员工的工作热情、提高企业生产效率和竞争力,成为企业发展的重要保障。然而,传统的薪酬管理方式已经难以适应当今经济发展和社会变革的需求,企业必须采取创新措施,创造更加适应现代企业发展的薪酬管理方式,以更好地激发员工潜力,提升企业综合竞争力。因此,在本文中,将探讨企业人力资源管理中的薪酬管理创新措施。

【关键词】企业; 人力资源; 薪酬管理; 创新措施

Compensation Management Innovation Measures in Enterprise Human Resource Management

Lihui Ji

Huzhou Jingkai Investment and Development Group Co., LTD. Huzhou 313000, Zhejiang, China

[Abstract] In modern enterprises, human resource is one of the most important resources, and salary management is an important part of human resource management. Correct salary management can effectively stimulate the enthusiasm of employees, improve the production efficiency and competitiveness of enterprises, and become an important guarantee for the development of enterprises. However, the traditional salary management method has been difficult to adapt to the needs of today's economic development and social change, enterprises must take innovative measures to create a salary management method that is more suitable for the development of modern enterprises, so as to better stimulate the potential of employees and enhance the comprehensive competitiveness of enterprises. Therefore, in this paper, the compensation management innovation measures in enterprise human resource management will be discussed.

[Keywords] Enterprise; Human resources; Salary management; Innovation measure

引言:

薪酬作为企业支付给劳动者的薪资报酬,与劳动者的工作成果和日常付出息息相关。对于劳动者而言,薪酬是通过劳动所获取的合法回报,是自身利益的重要体现。对于企业而言,薪酬是劳动关系建立的重要纽带,科学的薪酬管理,能够有效激发员工的工作热情,提升员工归属感。因此,在企业发展的各个阶段,必须要对人力资源管理中的薪酬管理工作进行高度重视,维护企业内部的公平、公正,实现企业与员工的双赢。

1 人力资源管理及薪酬管理的简述

1.1 人力资源管理的定义

人力资源管理顾名思义就是在企业的具体经营之中采

用新时代科学方式,有效激发员工在具体工作中的热情,针对员工开展有效的培训,确保员工在企业生产经营之中作用的充分发挥。不仅如此,在企业的经营之中,应积极合理地引导、控制、协调员工的思维模式、心理变化和行,推动员工在具体工作中的主观能动性充分发挥,促使企业更好地实现经营目标。

1.2 薪酬管理的定义

在企业的经营中,应充分结合企业的具体情况开展薪酬管理,有效激发员工在工作过程中的热情。在薪酬管理之中应严格遵照我国规定的政策,在我国宏观政策允许的范围之中制定,使薪酬管理在企业微观管理活动中的作用充分发挥。薪酬管理的重要内容包含员工报酬的支付标准、

发放水平、要素结构的明确、分配与调整等。企业的薪酬管理有助于实现人力资源的有效配置,进而提升人力资源的应用效率,提升企业的劳动效率,为企业的稳定经营提供保障,推动社会的稳定发展,而加强薪酬管理的创新有利于推动企业的可持续发展。

在企业的绩效薪酬管理工作中,企业需充分了解此工作就是一把无形的“双刃剑”,在为经营带来机遇的同时,还为经营带来挑战。在建立科学有效的薪酬管理制度过程中,为企业的经营引入大量优秀人才,推动人才优势的充分发挥,激励人才为企业的经营作出大量贡献。然而,在企业建立薪酬管理制度方面还存有很多的不足之处,很容易影响企业的未来发展,严重影响企业的健康稳定发展。有鉴于此,为了确保企业的健康稳定发展,推动企业人力资源管理中薪酬管理作用的充分发挥,应充分结合企业当前具体经营情况,创建科学有效的薪酬管理制度,为企业在日益激烈的市场竞争中充分发挥优势提供帮助,推动企业实现良好的生存和发展。

2 薪酬管理现状分析

2.1 缺少完善的薪酬管理制度

企业的发展情况直接受到内部管理水平的影响,规范化和标准化的管理是企业发展的有效推动力。为此,在开展薪酬管理制度的制度构建的过程中,企业就需要做到各项内容的详细系统划分。但是,在对现阶段一部分企业薪酬管理现状进行分析的过程中可以发现,由于薪酬管理内容复杂,企业无法对全体员工实际工作情况以及管理要求展开科学划分,最终对企业薪酬管理工作的落实产生了影响。

2.2 薪酬绩效考核不全面

企业开展绩效考核工作的主要目的是想利用具体的考核和激励政策来调动员工的工作积极性,促进整体工作水平和工作效率的提升,为企业创造更大的经济效益。但是,由于企业中不同岗位员工的绩效考核标准和薪酬水平存在一定差异,企业所制定的薪酬激励形式就主要包括加薪和奖金两种,在本质上完全不同。加薪是直接增加员工的基本工资,对于员工来是一种薪酬的长期增长;而奖金通常是在某项工作完成后的一次性奖励,无法改变员工的基本薪资状况,存在短期性,不能实现持久的定期发放。具体来讲,如果进行直接加薪处理,会增加企业的成本压力,在时间不断推移的过程中,让员工错误认为加薪是自己应

享有的基本权利,直接影响了整体激励效果。但是,在开展绩效考核标准制定的过程中,一旦没能与员工实际工作相吻合,就会对员工的工作效率水平产生影响,当员工没能获取理想薪资时,自身工作积极性逐渐下降。

2.3 薪酬分配方式缺少科学性

现阶段,部分企业存在薪资分配不合理的情况。首先,部分企业在进行薪资分配的过程中,缺少对员工和岗位不同情况的正确认识,主要是根据级别进行薪资分配,打击了人员工作的主动性,造成自身付出与回报不成正比。其次,企业在进行薪资分配的过程中,缺少对人员工作成果的考虑,多劳多得理念落实不到位,直接造成了薪资分配不公的问题。最后,技术人员薪资分配标准过低,缺少对技能员工的关注。受到技术人员行政级别影响,即使人员具有较高的技能水平,却不能获得高额薪酬,为此就极大打击了技术人员技术创新的积极性。

3 企业人力资源管理中的薪酬管理创新措施

3.1 建立科学的薪酬管理制度

薪酬管理制度的科学建立,是企业健康发展的基础保障。首先需要正确认识薪酬管理制度的科学性与合理性的重要性,确保薪酬管理制度能够与企业激励文化实现有效结合。为了提升员工的向心力和凝聚力,企业人力资源管理工作必须有效,从激励制度出发,在激发员工工作主动性的同时,挖掘员工内在潜力,充分发挥员工价值,为企业发展作出贡献。其次,在开展薪酬管理制度设计的过程中,必须要将诚信作为重点,树立正确的价值观,另外提升员工法制意识,引导员工严格按照相关法律法规展开各项工作,树立正确的法制信念,并且关注企业考勤管理制度的建立,同考勤情况相结合,展开员工薪酬的分配。不仅能够对无故旷工等情况进行有效避免,同时还可以提升员工的纪律意识,充分发挥企业纪律的约束性作用。并且正确认识员工任职资格制度的重要性,能够为薪酬管理提供基础,积极开展员工绩效和适应从事岗位能力的评估工作,并将评估结果与企业人员分配、岗位晋升、培训开发等工作相结合,在促进企业薪酬考核管理水平提升的同时,还能实现整个人力资源管理系统的完善,充分发挥绩效考核和薪酬考核的激励作用。通常情况下,员工薪酬水平与绩效息息相关。为此,在开展薪酬考核管理的过程中,需要对绩效考核工作的核心目标进行重视,利用科学的绩效管理模式和绩效评价,为相关分配工作的开展提供

依据。根据绩效考核结果,正确认识企业发展过程中的缺陷问题,并展开及时改进,促进绩效管理设计科学性和有效性的提升。并且企业中相关部门管理人员和人力资源管理部门必须要对考核结果运用等情况进行重视,推动企业战略发展目标的顺利实现,合理利用考核指标,从多角度入手,对员工绩效水平低下的原因展开详细分析,充分发挥绩效的激励作用,提升员工综合能力水平。

3.2 绩效考核内容的优化完善

为了保障薪酬管理工作自身作用的充分发挥,公司需加强其管理体系的完善性,完善优化绩效考核内容,充分结合企业本身的运营发展状况和组织结构,确保建立的绩效考核内容满足企业自身情况,增强其和薪酬管理工作的互相关联。其一,深入掌握企业内部情况,充分掌控各个工作岗位在企业运营中的角色地位和工作机制,充分结合人力成本核算工作,结合不同的工作岗位建立科学有效的绩效考核制度内容。其二,为了激发人力资源部门员工的工作热情,我们需要定期进行市场调查。这样可以针对市场上同类型企业的相关岗位绩效考核内容或标准进行详细分析,从而优化和完善企业内部的绩效考核内容。这样做可以确保绩效考核内容与企业的发展需求充分契合,进而提高员工的工作动力。其三,为了确保员工在新型绩效考核管理工作下严谨履行自身的职责,并充分减少并防止员工利用企业管理规定的漏洞谋取私利,需要确保新型绩效考核内容和各个工作岗位的权责内容相互对应。这样,员工将能够清楚地理解自己的职责和任务,并根据新的绩效考核标准进行工作,促进员工在整个绩效考核体系中的真实表现和公正评价。

3.3 科学评估岗位价值,薪酬体系结构的优化

Z公司需针对内部岗位开展价值评估,在评估过程中应进行科学定量和定性测评。并对每个岗位处理问题的能力、个人知识技能、员工承担的责任标准要求充分进行考虑。若是岗位性质相同,应选取相同的评判或评估标准。此模式有助于实现不同岗位的价值进行比较,在此条件下建立公平的薪酬体系。除此之外,Z公司需充分结合不同的岗位工作特点与职业发展通道设计,加强员工分类,创

造不同的薪酬序列。薪酬体系一般分成两个部分,一是固定薪酬,一是浮动绩效薪酬。固定薪酬通常和员工的工龄和岗位评估等各个方面互相关联,而浮动绩效薪酬和员工的个人考核、工作量、为企业创造的利益等各个方面互相关联。应充分结合岗位的不同性质和类型,明确每个岗位的薪酬比例,提出更为合理有效的薪酬分配方式。若是岗位相同、工作特征不同,应选取不同的薪酬方式,明确不同的薪酬比例。技术骨干的工作贡献度与工作量直接影响公司的经营产值,因此,技术骨干比办事人员或是行政人员的浮动部分具有很高的比例,由于这类人员的经营产值弱,在每个岗位固定薪酬的测算过程中,应将薪酬结构与比例关系当做重要依据,充分结合企业的效益与产值。在此背景下,需加强如今薪酬普调、个调机制的完善性,充分结合员工的实际发展需要,加强不同薪酬系列的细化,给予员工更高的鼓励,实现薪酬体系的优化完善。

4 结束语

总之,作为企业人力资源管理的重要内容,薪酬管理的科学性和合理性将直接决定了员工工作的积极性,与企业的稳定发展息息相关。为此企业就需要对现阶段薪酬管理中所存在的问题展开分析和探讨,根据薪酬管理创新原则,开展相关管理办法的制定与完善工作,在满足员工日常需求的同时,为企业的未来发展提供有效推动力,促进企业可持续发展目标的顺利实现。

参考文献:

- [1]许娟.新时代企业人力资源管理中存在的问题与对策思考[J].商场现代化,2021(24):67-69.
- [2]王素梅,黄小龙,王和生,等.大数据技术在电力企业人力资源管理中的运用探索[J].经营与管理,2022(1):130-135.
- [3]陈宏鑫.探究我国企业人力资源管理及薪资管理[J].财经界,2022(1):151-154.
- [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.
- [5]蔡铭.国有企业人力资源管理中的薪酬激励制度研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(17):75-77.