

企业人力资源薪酬管理存在的问题与策略

苏世真

泰国格乐大学, 泰国·曼谷 10220

【摘要】在市场竞争日趋激烈、人力资源管理模式持续创新的背景下,企业人力资源薪酬管理正面临前所未有的挑战。本文旨在深入剖析当前企业人力资源薪酬管理存在的核心问题,并提出一系列针对性的解决策略。本文详细探讨了薪酬管理理念滞后等普遍存在的问题深入分析了这些问题产生的内外部环境因素。基于这些问题,本文提出了相应策略。这些策略旨在帮助企业构建更为科学合理与高效的薪酬管理体系,以激发员工的积极性和满意度增强企业的核心竞争力和可持续发展能力。通过本文的研究,期望能为企业人力资源薪酬管理提供具有实践意义的参考和借鉴。

【关键词】人力资源薪酬管理;薪酬管理理念;薪酬结构优化;薪酬管理制度完善

引言

在竞争激烈的现代商业环境中,人力资源作为企业不可或缺的战略资源,管理效果对企业的运营效率与长期竞争力具有举足轻重的影响。薪酬管理作为人力资源管理的核心环节,与员工的切身利益紧密相连是激发员工工作动力、保障企业整体绩效的关键因素。随着市场环境的迅速变化和企业管理模式的不断演进,传统的人力资源薪酬管理方式已逐渐暴露出与现代企业发展需求之间的不匹配,面临着诸多亟待解决的问题。薪酬管理理念相对滞后,难以有效应对市场环境的快速变化和员工需求的多样化。薪酬结构设计不合理往往导致员工激励不足,影响了企业的整体绩效。薪酬制度的不完善和执行不力也成为制约企业人力资源管理的瓶颈。这些问题影响了员工的积极性和满意度,更是企业实现持续发展和竞争力提升的重要障碍。

本文旨在深入剖析当前企业人力资源薪酬管理面临的问题,探索相应的解决策略。通过系统分析问题的根源和影响因素,结合企业的实际情况,提出具有针对性和可操作性的改进方案。期望本研究能为企业人力资源薪酬管理的优化提供有益的参考,同时激发企业对薪酬管理问题的重视促进企业管理水平的提升和企业的长远发展。

1 企业人力资源薪酬管理概述

1.1 薪酬管理的定义

薪酬管理是在企业发展战略的指引下,对员工薪酬的动态管理过程。这一过程涉及到薪酬的支付方式和金额,关乎企业如何通过薪酬来激励员工、吸引和留住人才通过薪酬管理来平衡企业的经济效益与员工的发展需求。薪酬管理不只是一种简单的支付行为还是一种具有战略意义的管理活动。它要求企业在充分考虑多方面因

素的基础上制定出既符合企业自身实际又能有效激励员工的薪酬管理制度。

1.2 薪酬管理的基本原则

薪酬管理在组织运营中占据着举足轻重的地位,它最首要的原则是公平性和竞争性。内部公平性要求薪酬体系能够公正地衡量员工之间的贡献和绩效差异,确保同职位或相似职位的员工根据其能力和工作表现获得相应的薪酬。外部公平性则要求组织的薪酬水平在市场中具备竞争力,以吸引和留住具备关键技能和经验的人才。薪酬管理还应遵循激励性原则,通过将薪酬与员工的绩效直接挂钩有效激发员工的工作动力和热情提高组织的整体绩效^[1]。

在设计薪酬管理策略时,经济性和合法性是不可或缺的考虑因素。经济性强调薪酬管理需要考虑到组织的经济状况和财务能力,确保薪酬支出与组织的经营成果相协调支持组织的可持续发展。合法性原则则要求薪酬管理必须符合国家和地方的法律法规,确保员工的合法权益得到保护确保员工的薪酬权益得到充分保障。遵循这些原则,组织能够构建一个既公平又有效、既经济又合法的薪酬管理体系,为组织的长期稳定发展奠定坚实的基础。

1.3 薪酬管理的主要类型与模式

薪酬管理可以大致分为货币性薪酬和非货币性薪酬两大类。货币性薪酬直接关联到员工的经济利益,涵盖工资、奖金、津贴等直接货币形式以及社会保险、公积金等间接货币形式。而非货币性薪酬则侧重于满足员工的精神需求这些不同类型的薪酬方式共同构成了组织完整的薪酬体系,以满足员工的多元化需求。

在薪酬管理的模式上高激励性模式强调薪酬与员工当期绩效的紧密关联,通过绩效驱动薪酬增减,适用于人员

流动性较大、追求快速增长的企业。而高稳定性模式则提供相对稳定的薪酬为员工创造安全感,适用于业务经营稳定、注重员工稳定性的企业和事业单位。中度激励性和中度稳定性模式则寻求在两者之间找到平衡,既考虑员工的安全感,又具有一定的激励效果适用于处于成熟期的企业。这些薪酬管理模式的选择应基于组织的发展阶段、战略目标以及员工需求等多方面因素进行综合考虑,以实现组织的长期稳定发展。

2 企业人力资源薪酬管理存在的问题

2.1 薪酬管理理念落后

在当今快速变化的企业环境中,薪酬管理理念落后成为许多企业面临的一大挑战。许多企业仍然坚守着传统的薪酬管理理念,过于强调薪酬的保障性功能忽视了其应有的激励性和竞争性。这种传统的思维模式束缚了企业的创新和发展使得薪酬制度无法满足现代企业的实际需求。一些企业管理者对于薪酬管理的重要性认识不足,将其简单地视为工资发放和福利分配的任务没有意识到薪酬管理在激发员工潜能、塑造企业文化以及提升企业竞争力方面的关键作用。这种忽视薪酬管理重要性的态度,导致了薪酬制度的不完善和不公平影响了员工的工作积极性和企业的整体绩效。

为了改善薪酬管理理念落后的现状企业应摒弃传统的薪酬管理理念,树立以人为本激励为先的薪酬管理理念。企业应将员工视为最重要的资源,通过设计具有激励性的薪酬制度来激发员工的工作积极性和创造力。加强薪酬管理的系统性和科学性建设,建立完善的薪酬管理制度和激励机制。通过科学的方法对薪酬体系进行评估和优化,确保薪酬分配的合理性和公平性。关注员工的个性化需求和发展空间,提供具有竞争力和吸引力的薪酬和福利待遇满足员工的期望和需求。企业应将薪酬管理与企业的战略目标和长期规划相结合,确保薪酬制度能够支持企业战略目标的实现。通过制定与企业战略相匹配的薪酬策略,企业可以提高自身的市场竞争力实现长期稳定发展。

2.2 薪酬结构不合理

在企业人力资源薪酬管理中,薪酬结构不合理是一个亟待解决的问题。该问题具体体现在内部不公平性上,在同一企业内部,不同职位、不同级别或不同工作表现的员工之间的薪酬分配存在不合理的差异。这种差异往往源于职位评估的不准确、薪酬与市场标准的脱节或人为因素的干扰,这些因素共同导致了员工之间的不公平感影响了他们

的工作积极性和团队凝聚力。

薪酬结构不合理还体现在其缺乏激励性方面。一些企业的薪酬结构过于僵化,固定工资占据了过高的比例而绩效工资、奖金等具有激励性的薪酬部分占比较低。这种结构无法有效地激发员工的工作动力和创新能力,使得员工往往缺乏工作热情影响了企业的整体绩效和竞争力。为了解决这一问题,企业需要重新审视并优化其薪酬结构确保其既公平又具有激励性支持企业的长期发展^[2]。

2.3 薪酬制度不完善

在企业人力资源薪酬管理中,薪酬制度不完善的问题不容忽视。立法规定的不明确性使得企业在设计薪酬制度时缺乏清晰的法律指引,增加了制度设计的风险。薪酬制度的制定往往缺乏科学依据过于依赖主观决策,缺乏足够的技术支持和评估体系导致薪酬水平难以准确反映员工的价值和市场趋势。薪酬分配的不合理性,如同工不同酬的现象严重挫伤了员工的工作积极性和团队凝聚力。制度调整不及时,无法及时适应市场变化和员工需求导致员工的薪酬待遇与市场水平脱节,影响了员工的满意度和忠诚度。透明度的缺乏令员工对薪酬的确定和分配原则了解不足容易引发信任危机。

为了有效解决薪酬制度不完善的问题企业应全面审视现行的薪酬制度,深入剖析其中存在的问题和不足,基于实际情况进行有针对性的调整和改进。企业应建立科学的薪酬体系,通过深入的市场调研和详尽的数据分析来确定合理的薪酬水平确保薪酬分配的公平性和合理性。企业应提高薪酬管理的透明度,向员工公开薪酬的确定和分配原则增强员工对薪酬制度的信任感。企业还应建立有效的激励机制,通过绩效工资、奖金等方式激发员工的工作动力和创新能力提升工作效率。密切关注市场动态和员工需求变化,及时调整薪酬制度以适应这些变化确保薪酬制度的稳定性和竞争力^[3]。

3 企业人力资源薪酬管理问题的原因分析

3.1 外部原因分析

经济与市场因素是影响企业薪酬管理的核心外部因素。经济波动劳动力市场的供需关系会直接影响企业的薪酬策略。在经济繁荣时期企业可能会提高薪酬水平以吸引和留住人才;而在经济下行期间为了维持运营,企业可能不得不降低薪酬。不同行业的薪酬水平存在差异,企业需要根据行业特点、人才稀缺度和竞争状况来制定薪酬策略。劳动力市场的供需关系也会影响薪酬水平,企业需要密切关

注市场动态灵活调整薪酬水平以保持竞争力。

政策法规也是影响企业薪酬管理的重要外部因素。企业需要遵守相关的法律法规，确保薪酬策略的合法性和合规性。税收政策的调整会影响企业的盈利和用工成本影响薪酬水平；劳动法规定则明确了工资福利休假等方面的要求，企业需要遵守这些规定保障员工的权益；社会保障政策的变化也会影响企业的用工成本影响薪酬水平。

社会文化因素也是不可忽视的外部因素。社会期望和文化习俗对员工薪酬的期望和接受度有着重要影响。若企业薪酬水平低于社会期望，可能导致员工不满和流失。企业需要了解当地的社会文化环境，制定符合当地文化习俗的薪酬策略。社会文化环境的变化也会对企业的薪酬管理产生影响，企业需要密切关注这些变化及时调整薪酬策略以适应新的环境。

3.2 内部原因分析

企业在薪酬管理领域面临的首要内部挑战在于薪酬制度的设计与结构。不合理的薪酬制度设计常常无法适应企业成长与市场变迁的节奏，进而造成薪酬制度与实际业务需求的错位。薪酬结构的不合理性亦是一个显著问题，它未能准确反映不同岗位、职责和绩效之间的差异，抑制了员工的工作动力降低了员工对薪酬体系的满意度。薪酬设计的透明度不足，员工对薪酬确定和分配原则缺乏清晰了解，进一步削弱了员工对薪酬制度的信赖感。除了薪酬管理与制度设计层面的挑战外，企业在内部沟通与企业文化方面也面临着系列困境^[4]。部门间薪酬差异过大往往容易滋生员工间的不公平感，进而影响团队的凝聚力和工作积极性。内部沟通的不畅导致了员工对薪酬制度缺乏足够的认识和理解，降低了对薪酬体系的满意度。企业文化与价值观的差异可能导致员工与企业对薪酬管理的理解和期望产生分歧，这无疑增加了薪酬管理的复杂性和难度。

4 企业人力资源薪酬管理问题的解决策略

4.1 更新薪酬管理理念

更新薪酬管理理念应以更新市场为导向，确保薪酬制度能够紧密跟随市场趋势，有效吸引和留住顶尖人才。企业需要持续关注行业动态深入剖析市场薪酬水平，据此调整和优化薪酬策略。推行全面薪酬管理理念至关重要，即将基本薪酬与绩效薪酬相结合并兼顾非物质激励手段，以满足员工多元化的需求。这种全面的薪酬管理方式旨在全面激发员工的工作动力，进而提升企业的整体业绩。

在更新薪酬管理理念的过程中，强化内部沟通与协调同

样不可或缺。企业应确保薪酬制度的透明度和公正性，通过明确薪酬制度、建立公正的薪酬评估机制，来增强员工对薪酬制度的信任感，减少潜在的误解和不满。薪酬策略的制定应与企业的文化和价值观紧密结合。通过融入企业文化强调价值观导向，企业可以确保薪酬策略与整体战略和目标的一致性，进一步激发员工的工作热情和归属感。这种结合企业文化和价值观的薪酬管理策略，对于构建和谐稳定的工作环境、推动企业的长期发展具有深远意义^[5]。

4.2 完善薪酬制度

完善企业人力资源薪酬管理制度是解决薪酬管理问题的关键所在。需要明确薪酬管理的目标和原则，确保薪酬体系既合理又公正能够激发员工的工作积极性并提高满意度。制定明确的薪酬管理政策和流程，确保薪酬管理符合法律法规要求与企业整体战略保持一致。在薪酬体系的设计上，要充分考虑企业的特点和行业特征确保薪资结构和档次的合理性，并建立与绩效紧密挂钩的薪酬制度。加强薪酬管理的信息化建设，提高薪酬管理的效率和准确性也是完善薪酬制度的重要一环。

5 结论

在深入研究企业人力资源薪酬管理后，我们发现薪酬制度的设计、透明度和公正性等方面存在显著问题。这些问题影响员工的工作积极性和满意度，阻碍了企业的长期发展。企业需要更新薪酬管理理念完善薪酬制度，确保薪酬体系与市场趋势保持一致注重非物质激励。通过加强内部沟通与协调，提高薪酬管理的透明度和公正性企业可以构建更加稳定、和谐的工作环境推动企业的持续健康发展。

参考文献：

- [1] 张旭. 国有企业人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨——基于A企业的人力资源管理与绩效考核问题[J]. 商讯, 2022, (27): 183-186
- [2] 刘娇娇. 民营企业人力资源管理的问题及策略[J]. 现代企业文化, 2022, (33): 118-120.
- [3] 易淑宏. 现代企业人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J]. 全国流通经济, 2022, (27): 96-99.
- [4] 张文莉, 史芸云, 郑琦. 中小企业人力资源绩效考核和薪酬管理的问题与对策研究[J]. 中小企业管理与科技, 2022, (17): 97-99.
- [5] 秦刚. 企业人力资源管理薪酬激励策略优化路径[J]. 营销界, 2022, (08): 83-85.