

多元化薪酬结构在现代企业管理中的应用与效果评估

王 杨

浙江绿色大地投资建设集团有限公司，中国·浙江 杭州 310000

【摘要】在企业发展过程中传统单一的薪酬模式已经难以满足企业对人才的管理需求。这就产生了多元化的薪酬结构，通过对职工的公平和灵活的薪酬激励，提高企业的凝聚力和创造力。本文首先对多元化薪酬结构的内涵和构成因素进行了剖析，分析其对企业绩效、员工发展和企业文化建设的促进效应，并阐述多元化薪酬结构的具体应用，通过分析案例阐述多元化薪酬结构对企业人力资源管理的成功影响，希望推动多元化薪酬结构的落实。

【关键词】多元化薪酬结构；现代企业；管理；应用措施；效果

在经济多元化的背景下，企业面临的竞争越来越激烈，为提升企业的竞争优势就需要优化对人力资源的管理。薪酬结构管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对于保障员工的工作积极性以及企业实现人力资源管理的目标具有积极意义。多元化薪酬结构即按照员工不同的贡献、不同的技能、不同的工作性质和不同的个体发展需要，为他们提供个性化的、多样化的薪酬分配方案，促进企业员工个体价值和社会价值的发挥，提升企业的整体竞争力。

1 多元化薪酬结构的简介

在现代企业管理中，多元化薪酬结构已成为一种普遍采用的管理策略，是企业根据自身发展的战略目标、市场需求等多方面的因素，采用多种不同的薪酬形式和支付方式来满足不同员工的个性化需求，从而实现薪酬激励机制的有效性^[1]。这种结构不仅涵盖了传统的工资和奖金，还包括了福利、股权激励、长期激励等多种形式。底薪是以雇员的工资为依据，反映了雇员的工作绩效和工作能力。

奖金：为鼓励雇员改善工作品质及工作成效而进行的一项特别津贴，对员工具有激励作用。**福利：**包括企业提供的各种保险，养老金计划、有薪假期、节日补贴、交通补贴等，以提升员工的生活品质及对工作的满意程度。**股份激励：**通过股份或优先认股，使员工的个人权益和企业的长远发展紧密联系在一起，以达到企业长远发展的目的。**个人职业发展机会：**为员工提供培训和晋升的机会，使他们的个人能力得到进一步的提高和自我发展。

2 多元化薪酬结构的作用

2.1 帮助企业吸引人才并保留中坚力量

在当今的市场经济条件下，企业只有建立起一支高素质、高技能的员工团队，才能在当今的市场经济条件下获得持续的竞争优势。而多元化的薪酬制度是企业的一项重要战略，对企业如何有效地留住优秀的员工具有十分重要的意义。多元化的薪酬结构除了包括基本工资、奖金和津贴之外，还包括一些更长远的激励方式，如股票激励，养老金计划，医疗保险等。这样的多样化结合，可以针对不同类型人员的特征与需要，为其制定出具有针对性的激励计划，以达到高效留住优秀人才的目的^[2]。企业通过为雇员的各种薪酬方案，能够很好地适应他们的身心需要，这种个体化的奖励可以极大地提高雇员的满意程度和忠诚程度。在人才引进方面，多元化的薪酬结构可以大大提高企业的市场竞争力，优厚的薪资待遇，吸引更多杰出人士加盟。多元化的薪资结构可以降低人员流动率，维持企业的人力资源稳定。企业能够按照岗位、业绩、能力、潜能等不同的特点，采取不同的工资政策，使员工能力得到最大程度的发挥。通过薪酬结构还可以为员工提供清晰的发展道路与发展机遇，从而充分调动其工作积极性与创造性。

2.2 对提升企业竞争力的作用

面对日趋严峻的市场竞争，企业的核心竞争力已成为企业能否存活和发展的根本。多元化的薪酬结构是一种新型的激励方式，它可以充分地激发职工的工作热情和创造性，对提高企业的市场竞争力起着举足轻重的作用。传统的、简单的工资制度很难将员工的潜力和创造性完全发挥出来。而多样化的工资制度则是将企业的业绩与奖金制度相结合，激励着企业的工作积极性，使员工能够更好地

发挥自己的作用，充分发挥其创造力与创造力，为企业提供可持续的创新能力和竞争力。多元化的薪酬体系注重团队的协同工作，通过建立小组奖金和项目奖金等激励团队成员的相互协作。这样的工资制度可以加强企业内部的团结与团结，加强企业内部的交流与合作，营造一种良性的企业文化，进而提升企业的生产效率和市场竞争能力。面对瞬息万变的竞争，企业必须进行持续的改革与革新。多元化的薪酬体系能够激励员工主动地加入企业的改革进程中来，并为其提供创新的思路和方案。通过激励企业内部人员的创造性思维与风险承担能力，促进企业在技术上、产品上和市场上取得突破，进而提高企业的竞争能力^[3]。

3 多元化薪酬结构在现代企业管理中的应用措施

3.1 企业进行全面的需求调研，结合实际情况制定可行性方案

在对多元化薪酬模式进行深入研究的基础上，结合企业的具体状况，制定薪酬方案。在此期间不但要深刻了解员工的需要，还要综合考虑企业的财务情况，才能保证薪酬体系的设定与企业长期发展相适应，并对职工进行有效的激励。多元化薪酬体系的关键是差异化，就是按照岗位的重要性、职务的大小和所要求的技能，认真地评价每个岗位，并以此来决定他们在企业中的价值。这一步与“职位分析”相似，是通过搜集岗位职责范围、业绩指标等多种与岗位有关的资料，比较精确地计算出各个岗位的相对价值。在明确每个岗位的价值基础上，根据岗位的实际情況对其进行分级设定，从而保证薪酬能体现岗位的价值差别。企业通过对员工的满意程度进行周期性的问卷来获得员工的满意程度和预期。问卷内容包括薪资水平，福利制度，事业发展机会等。通过对企业内部人员的反馈进行搜集和分析，可以发现现有薪酬制度痛点，从而帮助企业更好地进行改进。在识别出薪酬结构痛点后，要与同类企业的薪资状况做比较，通过比较可以使企业认识到自己所处的薪资水平，从而相应地做出相应的补偿决策^[4]。根据企业的实际情况，制定出与企业本身财力相适应的工资制度。企业要注意处理好成本和收益之间的平衡，保证薪酬结构的设计要有市场竞争力，同时还要对成本进行有效的管理。通过全面的需求和市场等调查，可以为企业制定出

切实可行的薪酬结构提供信息依据。为企业阐明调整的方向，具体步骤，预期效果，以及面临的问题与对策。

3.2 优化薪酬结构，支持不同的计薪模式

基础薪资和浮动薪资相结合，基本工资是职工薪酬的一个重要组成部分，是职工最根本的生存保证。但是，如果采用一种固定的工资制度，很难使职工的工作热情得到最大程度的发挥。为此，企业应在底薪之外，引进业绩奖金等可调的工资，对职工进行更好的激励。合理的确定工资和可调整工资比率，既可以保证职工的工资水平，又可以通过业绩、分红等方式来提高职工的积极性。在进行浮动薪酬的确定时，要结合行业特点、市场环境和职工的现实需要来确定。对于创新型、高风险的高新技术企业，为吸引和留住高素质的创新型技术企业，可以采取较高的浮动薪酬；而在一些具有一定竞争优势的传统产业和相对固定的企业中，为了保证职工的稳定工资水平，可以采取较低的浮动薪酬。企业还需要通过非财政奖励：如股份奖励，培训机会，事业发展等，以弥补薪酬体系的不足。股份激励是企业通过向职工发放股份、限制股份等形式，通过这种方式，既可以把职工的个人利益同企业长期发展联系在一起，又可以促进职工的自主创新和创造^[5]。企业为员工提供各种不同的教育和进修的平台，使他们能够不断地提高自己的能力，开阔自己的眼界。这样既有利于自身的发展，也有利于企业的发展。而且企业还需要支持不同薪酬的计算模式，支持多种计薪方式，更好的适应企业经营的需要，各个业务单位采取的计薪方式不尽相同，即使是同一业务单位的不同职位，也有相似的情形，例如：年薪制、月薪制、时薪制、计件制等，灵活地进行组态，以适应企业的发展要求。

3.3 运用数字化工具赋能多元化薪酬结构

运用数字技术进行多元化薪酬结构的构建是一个必不可少的环节。借助现代的数字技术，企业能够实时监控、精确分析、灵活地调节薪资信息，保证薪酬制度的公平与高效。薪酬管理数智化系统是现代企业中最重要的一种，不但具有较强的数据分析功能，而且可以使薪酬管理工作更加的自动化、智能化。薪酬管理系统可以对与工资有关的资料进行实时的收集、整理和存储，其中包含了雇员的基

本资料，工资组成，调整记录等。企业可以通过该平台实时查询到雇员的工资状况，并掌握其工资构成的分布及变动趋势。系统为企业提供了大量的数据分析手段，使企业能够从部门、岗位、职位等维度对工资数据进行多维度的深度剖析，从而为企业识别出当前的工资管理存在的问题及优化的空间^[6]。在移动互联时代，以企业微信为代表的移动终端平台被越来越多地用于企业的经营管理。通过手机终端，企业可以对薪酬组成及调整进行及时的反馈，让员工及时掌握自己的薪酬状况，提高参与感和满足感。

4 多元化薪酬结构在现代企业管理中的应用效果评估

要研究多元化薪酬制度对企业经营绩效的影响，就必须从长远和近期两个方面来进行研究。从长远来看，企业的盈利增长和市场竞争力的提高是企业效益的重要方面。从短期效应来看，需要关注员工满意度以及工作动力等方面。短期效应分析方面：多样化的工资制度对提高工作人员的满意程度有明显的促进作用。企业通过为员工提供多元化的薪资结构，以适应各种雇员的需要与喜好。比如华为推行的“时间单位计划”和“全员持股”两种方式，让职工在拿到一定工资的同时，也可以通过股权激励共享企业发展的果实，这大大提高了职工对企业的认同感与满足感。与此类似，字节跳动推出的“灵活福利+ OKR业绩分红”模式，也让员工可以按照自己的需要来挑选自己想要的福利，并按照自己的工作表现给予相应的报酬，从而提高了员工的满足感。在长期效应方面：多样化的薪酬制度有利于提高企业的盈利能力。通过鼓励雇员更勤奋的工作，公司可以提高生产效率，降低成本，提高收入。多元化的薪酬制度可以提高企业在市场上的竞争能力，帮助吸引并保留好的员工。这样的人才会给企业带来创新思维，提高生产效率，优化管理流程，进而提高企业在市场上的竞争能力。多样化的薪资架构也有利于形成正面的公司文化。通过建立多元化的报酬结构与合理的奖励制度，可以使企业形成一种注重绩效的、鼓励创新的企业文化^[7]。这样的企业氛围会激励员工对自身的发展与事业的发

展给予更多的重视，为企业提供持久的发展动能。比如，华为“全员持股”的激励机制，让员工把注意力集中在公司的长远发展上，字节跳动推出的“弹性福利”，让员工可以按照自己的需要来选择自己的工作风格，两者都营造出一种积极开放的企业气氛，促进员工和企业的共同长远发展。

5 结束语

在企业竞争激烈的时代，多元化的薪酬结构是企业进行人才培养的一种主要手段。这既是一种新型的工资支付方式，也是一种吸引人才，激发潜能，促进创新，提高企业综合竞争能力的重要途径。其实质是将业绩奖励、股权激励和弹性福利计划相结合，为不同层次的员工提供个性化和差别化的薪酬机制。这种模式不仅能保证公正，而且还能起到一定的激励作用，有利于企业建立更加和谐高效的员工队伍。同时，也有利于吸纳和留住更加多样化的优秀员工，为企业的持续发展提供不竭的动力。面对日益变化的市场竞争，企业必须继续对多元化薪酬结构进行深入的研究与改进，顺应时代发展。

参考文献：

- [1] 何嘉祺. 多元化薪酬结构在现代企业管理中的应用与效果评估 [J]. 办公室业务, 2024, (24): 115-117.
- [2] 杜琦敏, 舒怡. 提质增效, 优化企业薪酬激励制度 [J]. 人力资源, 2024, (22): 44-45.
- [3] 周媛媛. 企业薪酬管理中存在的主要问题及其解决措施探讨 [J]. 投资与创业, 2024, 35 (09): 142-144.
- [4] 张俊虹. 新时代国有贸易企业薪酬制度改革的优化措施探讨 [J]. 商场现代化, 2023, (23): 104-106.
- [5] 邓航. 中小企业薪酬管理体系的优化策略探析 [J]. 现代商业, 2023, (22): 105-108.
- [6] 徐秀娟. 现代会计在企业管理中的地位与应用思考 [J]. 上海商业, 2023 (3): 141-143.
- [7] 杨璐萍. 全面预算管理在现代企业中的应用研究——以A公司为例 [J]. 会计师, 2024 (17): 39-41.