

薪酬管理在人力资源管理中的应用分析

张晓静

云南省铁路第二工程公司, 中国·云南 昆明 650200

【摘要】薪酬管理已成为当今企业人力资源管理的重要组成部分。企业可能会通过工资酬劳来调动员工工作的积极性。但是, 当前的工资管理模式不仅承担企业必须的生产成本, 而且还包含了管理业务发展和人力资源管理策略。因此, 企业的管理人员应清楚地知道薪资管理对业务发展的影响, 所以要简化公司的内部薪资系统以促进业务目标。

【关键词】薪酬管理; 人力资源管理; 应用分析

工资管理是公司资源管理的核心内容, 不仅关系到企业的经济利益, 而且还与公司员工的利益密切相关。但是, 如何正确的结合员工对业务发展所做出的贡献以确定员工薪资差距, 这样会有利于制定公平、公正的工资制度。

1 薪酬管理概述

基于从事人力资源部门从业多年来的管理经验来看, 人力资源管理通常具有三个方面的内容: 首先, 工资管理, 在当今快速发展的市场环境中, 公司希望吸引高质量的人才来提升经济效益, 但, 高素质的劳动力通常需要更高的工资和福利水平才可以, 这种方法需要考虑到劳动力成本问题。针对这种情况, 公司怎样管理和控制薪酬水平, 并确保高的工资开出去能够增强公司的竞争力。还应确保科学合理地控制成本; 第二, 对于工资体系的管理。它还包含了另外一种能力, 那就是体系管理, 主要包括: 能力、技术等体系的薪酬管理; 第三, 薪酬结构体系。工资管理系统通常包括三个方面: 基本工资、奖励工资和福利^[1]。

2 薪酬管理在人力资源管理应用中存在的问题

2.1 薪酬管理与战略脱节

由于用人单位在不断的发展, 市场份额也在不断提高。所以, 企业在不断投入资金, 引进更先进的设备, 加强外部联系并提高技术水平。但是, 基于对实际情况的了解, 薪酬管理是针对战略发展目标量身定制的, 员工并不了解基本的业务要求。预计大多数企业将始终使用最低成本来实现最佳经济效益, 这体现在薪资管理中, 会导致员工的工作压力变大, 最终导致薪资管理与企业发展战略之间脱节。

2.2 薪酬提升速度缓慢

为了企业的发展, 为了适应规模扩展后企业的管理运营方式, 企业可能需要合理的利用薪酬发展模式, 为员工提供更好的发展空间。但是, 根据实际情况分析, 各种工作的薪资水平差异很大。许多员工认为有必要系统地通过职位晋升的方式来增加薪水, 以此来激励员工更好的为公司做贡献。但如果长期无法升职, 也会出现负面影响, 导致用人单位经济损失。

2.3 用人单位绩效指标不合理

就公司人员长期业绩考核研究, 得出奖金的发放要依据员工对上级布置任务的完成情况来评估的, 如果当市场环境发生变化时, 管理人员即使投入了很多的精力, 也有可能完不成领导下达的任务, 这样就会影响奖金的数量。另外, 从事技术工作的人员压力很大, 当发放年终奖时, 经理与雇员之间显然存在着奖金差异导致其认为自己的劳动没有回报, 奖金没有指标性能。因此,

企业管理者和此类人员必须共同协商, 能够为问题找出有效的解决方案, 并执行, 以帮助员工解决问题^[2]。

3 薪酬管理在人力资源管理中的应用分析

3.1 加大员工参与薪酬管理力度

企业在发展时期, 用人单位需要大量的高素质人才, 还需要大量的资金和设备。人才是公司最重要的资源, 它可以帮助企业提高经济效益。在使用在薪资的过程中要充分考虑到员工, 将薪酬管理作为开发资源的核心, 充分尊重人才, 加强企业文化的宣传力度。公司可以进行可持续人力资源的开发工作, 它可以增进公司内部人员的团结, 并持续提高他们的竞争优势。从目前来看, 薪酬制度和结构是由所有部门经理参与设计的, 一般情况下员工参与度不高。许多员工根本不了解工资管理的价值体系, 用人单位的战略发展方向也被误解了。因此, 有必要逐步增加企业参与工资管理的力度, 也鼓励员工参与, 选拔各级代表, 就管理问题中的薪酬问题进行讨论, 并让管理人员出台量化解决方案。

3.2 增加对员工培训投入

在用人单位的薪酬体系建立中, 金钱薪酬就是对员工工作能力的认可, 在某些情况下, 采取非金钱报酬, 鼓励员工培训和实行其他激励措施。一些员工希望通过单位的招聘过程获得更多机会, 从而提高他们的专业水平, 为公司做出更大的贡献, 具体如下: 首先, 必须加强教育培训的宣传力度, 使所有职位的员工都了解专业培训对其成长的重要性。其次, 利用各种有效的传播手段和载体广泛宣传教育和培训的消息, 鼓励员工在内部进行交流学习, 还要对员工的培训情况进行检测。根据培训和评估的结果, 有必要创建一种薪酬体系, 以确保员工自身具有理性和科学性。管理人员必须积极促进员工工资管理功能的不断完善。考虑到薪资管理的复杂性, 对管理产生的影响, 领导必须执行与薪酬管理有关的基本任务, 来提高薪资。通过加强薪酬管理与发展相结合, 薪酬管理团队的创建吸引更多独特的人才。该过程应监督管理人员薪金的发放过程, 解决各种业务中的冲突问题, 并促进适当薪资管理的改革。通过调查, 我们带领所有管理人员采取改革措施, 并在高层领导中发挥代表性和示范作用, 不段完善企业文化。企业还应采取多种多样的活动、培训和学习, 以提高员工对企业文化的全方位了解。在此过程中, 为了避免员工出现懈怠心理, 要相信他们的工作做得很好, 并对他们进行鼓励, 通过更具竞争性的环境来提高薪资管理系统的影响力。

3.3 加强绩效管理力度

优化雇主内部薪酬系统的过程需要添加基本的薪酬管理机制,

发现了以下问题。

3.3.1根据职位和绩效进行评估,它使员工能够在薪酬中体现出自己的价值。

3.3.2促进绩效管理和薪酬管理相结合,对员工起到了鼓舞作用。在设立绩效评估的各部门中,要向重要的部门倾斜,保证其差异性。

3.3.3解决其它方面的问题,包括实施项目绩效分析,达到解决用人单位问题的目标,不断提高绩效。定期进行绩效评估,以激励员工工作,并促进团队合作和创新。

3.3.4合理增加补充福利,以弥补在薪酬管理中出现的问题,采取多种形式代替金钱下次,要使用人性化的方法^[3]。

3.4 优化员工薪酬设计

改革薪酬制度时,需要确保对员工的工作评估是否做到公正和公开。通过适当地分析每个工作背后所产生的价值,描述最艰难的工作和最简单的工作之间产生的经济效益差距,这样员工可以清楚地理解为什么存在工资差。这样可以清晰透明的看到差距,为确定工资提供了基础,也为促进就业创造了平台。通过有效沟通,进一步提高员工对薪资管理系统的参与度,并就薪资系统的实施提供建议。在此过程中,定期的沟通会议可以受

益于多个部门的员工薪资系统并回答员工的问题。最后,采取问卷调查的形式,向工作单位发送电子邮件,以更全面的收集员工的反馈,并及时对员工的反馈加以解决。

4 结语

总体而言,在经济持续增长的背景下,各种企业之间的竞争正在加剧,劳动力是影响公司经济效益最重要的因素之一。有效的工资管理系统可以使内部业务流程标准化。在人员管理过程中,存在的各种问题,可以用优化工资管理系统的方法加以解决。人力资源管理者要采取积极的行动,并根据绩效考核体系,留住更多人才,并简化人力资源管理,实现员工与公司的利益最大化。

参考文献:

[1] 隋君清. 薪酬管理在人力资源管理中的应用分析[J]. 中国商论, 2020(02):226-227.

[2] 王娜. 薪酬管理在人力资源管理中的应用分析[J]. 全国流通经济, 2019(32):86-87.

[3] 王素梅, 张海峰. 薪酬管理在企业人力资源管理中的应用分析[J]. 科技与企业, 2013(06):98.