

企业人力资源管理中的薪酬管理创新研究

王金燕

浙江万安科技股份有限公司, 中国·浙江 诸暨 311835

【摘要】在企业经营管理的过程中,对员工的薪酬管理是企业内部人力资源管理中的重要组成部分。薪酬管理的重要性主要体现在两个方面,分别是对员工的影响以及对企业的影响。良好的薪酬管理能够在保证企业良好经营管理的基础上对优质员工形成巨大的吸引力,能够充分降低企业内部的人才流失率,所以要对企业人力资源管理中的薪酬管理进行创新研究,以发挥薪酬管理的积极作用。

【关键词】人力资源管理;薪酬管理;创新措施

随着我国社会主义市场经济的进一步发展,市场中企业之间的竞争也越发激烈,在我国步入深化改革攻坚区的同时,企业既面对机遇同时也面对着一定的挑战,所以企业应该建立自己的竞争优势以获得良好的经济效益和社会效益。促进企业发展的核心因素就是人,所以企业在发展的过程中,应该充分重视能够影响企业发展核心因素的薪酬管理,充分创新管理体制机制,进而提高企业自身的核心竞争力。

1 现阶段企业人力资源管理中薪酬管理出现的问题

1.1 薪酬管理制度没有竞争性

在企业经营管理的过程中,会涉及多个层级以及多个岗位的限制,同时组织结构、管理层以及基层工人都会对企业经营管理进行程度不一的影响^[1]。在整个的企业经营管理架构中,薪酬管理虽然能够切实影响企业经营发展的进度,但是薪酬管理只是企业管理的一部分,所以薪酬管理制度在面对众多能够对企业经营管理水平进行影响的因素时,往往缺乏自身的竞争力,进而导致薪酬管理制度不受重视。同时薪酬管理制度的制定也会受到各种因素的影响,最终制定出来的薪酬管理制度不一定能够满足大部分员工对薪酬管理制度的要求,不够灵活。这种问题直接导致员工离职率和人才流失率逐渐上涨,严重影响企业的经营管理和发展进步。

1.2 薪酬管理工作人员的专业能力和业务素质不足

薪酬管理工作人员的专业能力和业务素质不足也是现阶段企业人力资源管理中薪酬管理面临的主要问题之一^[2]。薪酬管理工作人员是薪酬管理的主体,但是在实际的企业经营管理过程中,薪酬管理工作人员往往只是沦为财务管理部的附庸,不能充分发挥自己的专业能力和业务素质,导致薪酬管理不能满足员工的实际需求。因为随着社会的进步,员工的需求也是不断变化和发展的,薪酬管理工作人员长时间不能充分发挥自己专业能力和业务素质,导致的结果就是薪酬管理工作人员的专业能力和业务素质不能满足企业发展的变化要求。最终导致薪酬管理工作脱离实际,阻碍企业的发展进步。

1.3 薪酬管理中缺乏对员工的合理激励措施

最后就是薪酬管理中缺乏对员工的合理激励措施,现阶段企业经营管理中薪酬管理的作用主要就是激发员工能够深入工作、提高工作质量和效率,为企业的发展进步贡献自身实际的价值^[3]。但是在实际的薪酬管理中,企业缺乏对员工的合理激励措施,员工自身工作没有积极性是一个重要的问题,另一个重要的问题就是员工的离职率上升。同时由于没有对员工的合理激励措施,员工会对企业能否保证员工的未来发展进步而产生担忧,进一步促进了企业人才的流失,在一定程度上阻碍了企业的进步发展。

2 提高我国企业人力资源管理中薪酬管理水平的主要措施

2.1 建立健全完善的评估工作制度

想要提高我国企业人力资源管理中薪酬管理水平,首先就

应该就建立健全完善的评估工作制度^[4]。人力资源管理部门能够通过以下两个方面来落实具体工作内容。

首先就是对员工的岗位价值进行评估,在企业发展的过程中,内部员工的岗位虽然众多,但是具体价值是不同的。像企业的核心技术人员和企业的基层工作人员岗位价值对企业来说必然是不同的。所以在社会经济发达的当下,应该建立岗位价值评估制度来重新确定岗位的价值,这样能够为落实良好的薪酬管理制度奠定坚实的基础。在进行员工岗位价值评估时,能够通过岗位对员工专业能力和业务素质要求、岗位对员工解决问题能力的要求以及岗位对员工需要承担的责任要求这三个方面对岗位价值进行合理的确定,进而确定岗位的薪酬范围。像对于企业内部的核心技术人员来说,专业能力就是对产品进行研发更新换代的能力,解决问题就是难度较大的技术问题,需要承担的责任就是产品在市场上推出后的质量责任。而对基层工作人员来说,专业能力可能就是工作经验、解决问题的能力就是日常工作中的问题解决能力,相对简单;承担责任的难度也比较小。所以在薪酬管理工作中专业技术人员的薪酬范围应该高于基层工作人员的薪酬范围。需要注意的是,人力资源管理部门还应该注意岗位对员工的身体价值损伤,最终确定科学合理能激发员工工作积极性的薪酬管理制度。

其次就是要对绩效考核管理体系进行充分的完善,虽然绩效考核制度已经在我国大部分企业中都落实了一段时间,但是绩效考核体系仍然没有充分发挥出激励员工的积极作用。所以应该充分完善企业内部的绩效考核管理体系,以此来构建科学合理的薪酬管理制度。像企业人力资源管理部门能够通过将薪酬管理和绩效考核进行全面挂钩,同时对于不同岗位中的员工落实不同的绩效管理体制。以此来帮助员工实现对自我的全面认知,既能够充分激发员工工作的积极性,同时更重要的是能够帮助员工认识到在企业的工作中能够充分提高自己,进而能够有效降低企业的人才流失率,充分促进企业的发展进步。

2.2 提高薪酬管理工作人员的专业能力和业务素质

提高薪酬管理工作人员的专业能力和业务素质也是能够充分提高企业薪酬管理工作质量和水平的重要措施之一^[5]。落实这一步工作能够从直接提高薪酬管理工作人员的专业能力以及提高薪酬管理工作人员的工作自主性两方面入手。

首先就是企业人力资源部门能够与高校中的人力资源管理中薪酬管理专业进行良好的合作。人力资源部门能够提供给薪酬管理专业学生一定的实习岗位,而薪酬管理专业能够对企业中的薪酬管理工作人员进行专题培训。通过这种方式提高薪酬管理工作人员的专业能力和业务素质。同时人力资源部门能够结合高校对薪酬管理工作人员的专业培训来制定一定的考核制度和奖惩制度。像人力资源部门对薪酬管理人员的专业能力进行考核,通过考核的就能够获得良好的物质奖励,不能通过考核的薪酬管理工作人员需要下一次培训,直到通过考核为止。利用这种方法能

够切实提高薪酬管理工作人员的专业能力和业务素质,进而能够促进薪酬管理制度的良好落实。

其次就是要提高薪酬管理工作人员的工作自主性,也就是企业管理层应该对薪酬管理工作人员的工作内容和工作指标进行拓展,避免薪酬管理工作人员成为财务管理部门的附庸,促进其发挥自己专业能力,提供薪酬管理工作人员发挥专业能力的机会。像企业管理层应该制定薪酬管理人员创新薪酬管理制度、评估岗位价值以及完善绩效考核体系的工作内容,然后通过薪酬管理人员的具体工作效果和薪酬管理制度的落实效果来确定薪酬管理工作人员的工作绩效,从而进行奖励或者是提醒,充分优化薪酬管理工作人员的工作方式。这样薪酬管理工作人员既能够在平时的工作中充分落实薪酬管理制度,同时也能够在工作中充分发挥自己的工作积极性,促进企业经营管理良好发展进步。

2.3 充分创新薪酬发放方式

现阶段企业对员工的薪酬管理发放的方式主要是薪资发放、社保以及基础福利待遇缴纳、奖金发放。这些薪酬发放方式已经不适应现阶段社会经济体制的发展变化,所以应该充分创新薪酬发放方式^[6]。

像企业薪酬管理工作人员能够通过改良薪酬发放时间来充分促进薪酬管理刺激员工工作的积极性和主动性。通常情况下企业薪酬发放的时间都在月中或者是月初,这样能够在一定程度上降低企业员工的流失率。这样企业薪酬管理工作人员能够将薪酬发放时间定位月末,这样能够强化降低企业员工流失率的作用。或者企业薪酬管理工作人员能够将年终奖发放时间定在第二年的年初,因为年末是企业员工离职的高峰期,将年终奖定在第二年的年初发放能够充分降低年末企业员工人才的流失率,进而能够在一定程度上保证企业经营管理良好发展进步。

企业薪酬管理工作人员还能够调整薪酬发放的方式,像能够通过将员工的基本工资以及绩效工资分开进行发放,这样第一就是能够降低企业员工流失率,同时还能够优化企业财务管理工作质量和效率。最后就是对于能够影响到企业经营发展的业务部门,能够制定相对高的薪酬绩效考核制度,通过这种方法来充分促进员工工作积极性的提高。对于能够影响企业生存的关键部门,企业能够通过股权发放的方式来稳定员工,同时激发员工在

平时工作中实现个人价值,最终促进企业良好的进步和发展。

2.4 薪酬管理要有一定的人性化范围

最后就是薪酬管理要有一定的人性化范围,员工在企业工作的过程中能够通过自己的个人价值实现来充分促进企业的发展进步。这说明企业与员工之间的关系是一种良好的合作关系。企业想要充分吸引员工留在企业中工作,应该制定具有人性化的薪酬管理制度。

像企业在实际制定薪酬管理制度的过程中,能够通过员工的家庭情况来制定具有人性化的薪酬管理制度。比如说员工的家庭情况如果较为贫困,人力资源管理部门能够对其进行良好的帮扶。对于企业内部工作年限较长的员工,应该制定一定的福利政策。通过这种人性化的薪酬管理制度的落实,能够充分降低员工离职率,促进企业良好发展进步。

3 结束语

人力资源管理中的薪酬管理是企业管理中的重要组成部分,所以企业在发展过程中能够通过制定良好的评估制度、创新薪酬发放方式、制定人性化的薪酬管理制度、提高薪酬管理工作人员的专业能力和业务素质来充分保证薪酬管理工作能够充分落实,进而促进企业向好向上发展。

参考文献:

- [1] 李环. 企业人力资源管理中的薪酬管理创新研究[J]. 今日财富, 2020(6): 134-134.
- [2] 张戈. 现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及解决方法探讨[J]. 老字号品牌营销, 2020(1): 78-79.
- [3] 李飞艳. 企业人力资源管理中薪酬管理创新路径研究[J]. 营销界, 2020(33): 16-17.
- [4] 李海涛. 企业人力资源管理中的薪酬管理创新探讨[J]. 各界, 2020, (10): 93+95.
- [5] 柳佳. 企业人力资源管理中的薪酬管理思考与研究[J]. 新商务周刊, 2020, (4): 154+156.
- [6] 袁俪娟. 企业人力资源管理中的薪酬管理创新探讨[J]. 管理学家, 2019, (15): 126-127.