

现代企业薪酬管理的选择与应用

徐倩文

安徽财经大学, 中国·安徽 蚌埠 233030

【摘要】现代企业薪酬管理对于企业的发展起到了越来越大的价值,也是当前企业中人力管理的重要工具,如果进行科学,合理的选择和应用,可以更好地激励员工来提升企业的经济效益。当前我国大多数的存在着一些问题,使得企业的薪酬矛盾持续存在,因此,为了能够更好地改善我国企业的经济效益提升人才市场的竞争力,这就需要更好的完善薪酬管理制度,得到企业员工的认可,从而从整体上来提升企业的竞争力。

【关键词】现代企业; 薪酬管理; 选择应用

Selection and Application of Salary Management in Modern Enterprises

Xu Qianwen

Anhui University of Finance and Economics, Bengbu, Anhui, China 233030

[Abstract] Modern enterprise salary management has played an increasingly important role in the development of the enterprise, and it is also an important tool for human management in the current enterprise. If it is scientifically and reasonably selected and applied, it can better motivate employees to improve the enterprise's performance. economic benefits. At present, there are some problems in most of our country, which make the salary contradiction of enterprises persist. Therefore, in order to better improve the economic benefits of Chinese enterprises and enhance the competitiveness of the talent market, it is necessary to better improve the salary management system and obtain The recognition of enterprise employees, so as to enhance the competitiveness of enterprises as a whole.

[Key words] modern enterprise; salary management; selection application

薪酬在我国通常称为工资,是企业对员工对企业的报酬,包括业绩、精力、知识、技能、经验以及相应的薪酬和赞赏。员工薪酬不仅仅是一种支付手段,合理的管理是企业的重要组成部分。想要让员工更好地对企业做出贡献,制定出符合不同员工的薪酬制度,了解各个员工的差异,从而让薪酬制度更加公正。只有薪酬制度,满足员工的需求,才能够激发员工工作的积极性实习啊,激励目标,让企业在竞争激烈的社会经济当中更好的打造出自身的优质团队。因此现代企业薪酬管理的选择和应用都十分重要。

1 传统企业薪酬管理的局限性

1.1 薪酬管理与企业人力资源管理体系出现脱节

如果企业没有明确的战略指导他的薪酬管理体系阻碍,甚至对企业战略的目标实现起到了不好的作用,例如通过降低薪酬成本提升收入分配的公平性。我国大多数企业都把最低薪酬作为主要目标,因此他们在人才的选择上并没有精益求精,这种薪酬公平的模式,也是传统企业的薪酬制度的目标计划。甚至还有有的企业会牺牲企业的效率来,让收入分配达到公平的状态,虽然效率和公平相比较效率地位更高。然而,以效率为代价的公平并不是完全正确和长久的薪酬和管理制度与企业的文化也有着很大的关系。每个企业的文化人力资源管理的制度也不同,而薪酬管理需要与企业整体的文化和人力资源制度方向保持一致,如果中间出现断层或者脱节,都会影响企业的整个薪酬管理效果。

1.2 薪酬结构分散,基本薪酬确定依据混乱

从薪酬综合管理的角度来看,企业的薪酬制度由基本薪酬、可变薪酬、间接薪酬或利益,在这个基本薪酬制度中,确定基本薪酬的核心依据只有一个,比如在岗位薪酬制度中,人员的基本薪酬差距主要由工作职责、技能要求、努力程度和工作条件决定。是以技能和经验为关键岗位的薪酬体系。

1.3 薪酬制度的激励方式单一,激励效果差

许多企业的行政、业务、技术和一些营销人员的薪酬结构

制度设计往往带有传统计划经济体制的强烈色彩,企业内部的收入分配差距仍在拉大。一方面,员工的收入差距应该取决于工作本身在企业中的重要性。另一方面,外部市场的需求程度和状况取决于员工在当前工作中的实际就业情况。然而,许多企业需要仔细的工作分析、工作评估和客观公平绩效考核、拉大薪酬差距的想法变成了一种形式,薪酬激励并没有发挥更好的作用。



2 现代企业薪酬管理的选择分析

2.1 基于技能的薪酬管理模式

薪酬模式主要还是以员工的个人来决定的,例如员工的基本经验、能力、知识素养等等各个方面,这些元素在薪酬管理制度当中起到了十分重要的作用。这种薪酬管理的理念尤其适用于有技能的员工,针对于一些高家冲的资源来说,这种薪酬管理是较好的选择。例如专业技术人员、研发人员、高级技术工人等高层次的薪酬管理方式。

2.2 基于绩效的薪酬管理模式

绩效工资是一种将劳动报酬与具体绩效目标挂钩的薪酬模式, 不受岗位资格保证, 而是根据绩效工资而变化, 并根据具体绩效目标的实现情况而变化。它的主要功能是将员工的工资与个人绩效挂钩, 类似于许多工资的佣金, 包括产量和质量的不同以及是否对企业有自身的贡献和价值。绩效薪酬主要是销售人员得到的提成, 以及工人生产过程中的绩效工资以及企业高管的年时间制度, 还有技术工人的专门性的项目奖励制度。这种薪酬模式的关键就是薪酬可以和员工的绩效, 有这很大的联系。通过这种方式来激励个人达到相关的业绩, 并且促成企业的目标。这种方式能够更好地降低工资成本, 提升业务的效率。很多企业通过这种方式来提高团队的凝聚力, 更好地管理企业团队打造良好的企业精神和形象。然而, 这种绩效的薪酬管理制度, 还有着一些缺点, 首先可能绩效工资会形成一些员工的排名, 对部分员工来说, 会有着一些负面的情绪, 可能会降低一些员工的工作积极性, 造成不好得情绪状态, 这样的方式, 甚至还会增加企业的管理成本。而这种有效性还受到多种多样因素的限制, 例如他的评价标准, 主要还是以员工管理从进行协商决定的。因此, 在薪酬管理中也需要有效地使用。

2.3 基于市场的薪酬管理模式

市场薪酬模式是指以同一职位的劳动力市场价格来确定一个职位的薪酬水平, 也称为综合市场价格薪酬制度。市场奖励模型的一个关键特征是强大的外部公平性。从经济学的角度来看, 企业职工的工资水平受劳动力市场供求关系的影响较大, 劳动力市场人力资源的缺乏对工资水平的影响更大。因此, 企业在确定自己的薪酬水平时, 是参照同一职位的市场价格确定的, 这样可以吸引和留住必要的人才, 防止人才流失, 降低企业的竞争力。因此, 市场奖励模式反映了特定岗位人才的市场稀缺性和劳动力市场内外的公平有机联系。市场奖励模型的主要特征。首先, 薪酬战略可以帮助公司吸引和留住关键人才。二是企业可以调整高度可替代人才的薪酬水平, 从而节省劳动力成本, 提高企业竞争力。同样, 参考市场来设定工资更容易, 并且允许员工接受它们将有助于消除员工对内部薪酬比较的不满。在以市场为导向的薪酬体系中, 公司必须能够发展和盈利。否则, 很难按市场来支付。因此, 这种薪酬模式不仅对薪酬市场数据的客观性提出了很高的要求, 而且对员工的职业素质也提出了很高的要求, 从而影响了组织内部的公平性。

2.4 基于复合型薪酬管理模式

现代企业的人力资源管理会将相关的福利奖金股权等称作一种复合型的综合薪酬管理制度。这样的制度融合了多种薪酬管理的综合性特点, 使得企业在进行分配的过程当中更加的科学, 合理和公平竞争, 经济和一些有效的激励措施, 能够帮助企业更好地选择短期或者中长期的目标, 并且将可持续发展作为基本的发展趋势, 他结合了不同的奖励模式。根据员工的差异性来给予不同职位的员工, 以合理的激励方式, 这种薪酬管理方式不仅仅局限于高级管理人员还适用于普通的专业职员通过综合性的薪酬管理技术, 更好地增强员工的归属感, 帮助企业更好地提升工作, 绩效最大限制的提升企业薪酬战略的有效性。

3 现代企业薪酬管理的应用策略

3.1 重视和完善薪酬管理

一个企业的演进必须有自己的经营战略, 其回报战略必须与企业的发展战略相匹配。企业的发展要与企业自身科学合理的薪酬制度, 相统一只有这样才能更好地作为支持企业的战略计划, 使得企业成功的几率越高, 员工就更理解和支持企业的发展, 而薪酬系统才能有效地传递信息。由此可见薪酬制度和企业的战略联动才能功课好的决定企业的执行, 才能更好地为企业创造可持续发展的竞争优势, 而薪酬管理制度, 一直是企业战略的重要内容, 这就需要不断保持企业的优势, 竞争结合自身的情

况来实现长期的竞争计划, 突破传统的薪酬方式, 采用灵活多变的应对措施, 让员工更有参与感实习呀, 从上到下的胜利交流与沟通, 进一步激发员工的团结协作精神, 塑造良好的企业文化, 提升企业的整体利益。



3.2 强调内在薪酬

内在薪酬是基于工作本身的薪酬, 如能力、成就、责任、价值观、影响力、个人成长和对工作有价值的贡献。事实上, 对于知识工作者而言, 内在薪酬与员工工作满意度之间存在显著关系。因此, 企业组织可以通过工作制度、员工影响力和人力资本流动政策来实施内部薪酬, 使员工能够从工作本身中获得最大的满足感。其次, 收入和技能必须挂钩。建立个人能力评价体系, 根据员工能力确定薪酬, 将薪酬标准从低到高分级。基于技能的系统在改变角色和采用新技能方面具有更大的灵活性, 并且随着员工表现出更高水平的能力, 薪酬自然会增加。此外, 通过职务薪酬制度改变了管理的方向, 职务薪酬制度实施后, 管理的重点不再局限于符合岗位和岗位。使用员工的现有技能将成为新的焦点, 这个评级系统的厉害之处在于它可以传达信息, 时刻关注员工的成长。

3.3 员工参与薪酬体系的设计和管理

在这方面, 国外企业的实际结果表明, 从长远来看, 加强员工的参与和管理, 能够更好地实行有效的薪酬制度。这能够根据不同员工的具体特征来设计适合企业的管理计划, 使得薪酬体系更加现实, 并且在参与和制作的过程当中还能够增强企业与员工之间的信任, 使得薪酬制度的利用效率更高。

3.4 加强薪酬内部公平

公平性是企业需要注重的内容, 只有提升薪酬的公平性, 才能够激发员工的工作积极性。虽然公平性在员工和薪酬管理中有十分重要的地位呀, 个人的能力, 工作态度以及不同的口味等不同的差异, 都会导致整体薪酬的不同, 因此, 在设计薪酬的过程中, 还需要珍惜内部公正, 公平的原则, 加强企业薪酬在哪里绩效职责等方面的公平性构建标准的原则, 从而更好地判断每个员工对于公司内部各个岗位的作用, 真正的让薪酬制度发挥自身的重要价值。

4 结语

综上所述, 由于每个企业所处的阶段、外部环境和经营战略不同, 企业在选择一种薪酬管理模式时, 要按照一定的原则, 分析其影响因素, 然后据此选择适合企业发展的一种。薪酬管理模式注重激励对员工的影响, 消除了传统薪酬管理模式的不足, 企业在引入新的薪酬管理模式时应充分分析这些因素, 从而更好地创新薪酬管理方式, 更好地促进现代企业良性发展, 提升企业的整体效益。

参考文献:

- [1] 李向波. 现代薪酬管理模式的选择与应用[J]. 智富时代, 2018 (6X): 1.
- [2] 杨美丽. 现代企业薪酬管理模式的选择与应用[J]. 内蒙古科技与经济, 2010, 000 (006): 22-23.
- [3] 蔡珊. 浅谈现代企业薪酬管理模式的优势和运用[J]. 现代商业, 2012 (5): 1.