

# D 企业薪酬管理策略研究

崔佳颐

Arden University, Middlemarch Park Coventry CV3 4FJ, UK

**【摘要】**企业里,薪酬管理是作为人力资源管理的重要内容,是确保人才留存的重要方法,所以做好薪酬管理的工作非常重要。目前,很多企业在薪资管理系统上留存部分问题,其中就含有薪酬制度不完善,薪资水平过低等因素,严重影响了员工的热情,从而又产生离职心理,这使得企业的人员流失过大。因此,对于企业来说有必要注意薪酬管理。本文分析了D企业的工资管理策略。

**【关键词】**D企业;薪酬管理;策略

## Research on Salary Management Strategy of D Enterprise

Cui Jiayi

Arden University, Middlemarch Park Coventry CV3 4FJ, UK

[Abstract] In enterprises, salary management is an important part of human resource management, It is an important method to ensure the retention of talents, so it is very important to do a good job in salary management. At present, Many enterprises have some problems in the salary management system, including the imperfect salary system, The low salary level and other factors have seriously affected the enthusiasm of employees, resulting in resignation psychology, This makes the staff loss of the enterprise too large. Therefore, it is necessary for enterprises to pay attention to salary management. This paper analyzes the salary management strategy of D enterprise.

[Key words] enterprise D; Salary management; strategy

薪酬对于劳动者的利益和企业的经验活动有着直接关系,劳动者有以更高的工资选择企业和单位的倾向,薪资管理越高,员工越努力工作,这对于企业实现经济最大效益起到至关重要的作用,员工在劳动的过程中受到管理的认可时,就会受到精神上慰藉,得到身心上的报酬,从而以留住更多的员工,构建和谐的工作氛围。

### 1 D 企业薪酬管理的现状

薪酬管理是企业人力资源管理的主要组成部分,负责考核员工劳动力,奖励员工,鼓励员工充分发挥其能力和潜力。在薪酬管理过程中,薪酬管理活动与组织设计、员工就业、绩效评估、职业发展等职能活动密不可分。虽然薪酬管理只是人力资源管理的职能活动之一,但它对企业业务绩效的质量有直接而重大的影响。有效的工资管理可以提高员工的满意度,激发员工的热情,并引导他们的行为。

在现在的薪酬管理方面,直接影响企业生产和运营的D企业的薪酬管理仍然存在很多不足。这种现象的原因之一是企业的工资管理存在很多问题。因此,面对激烈的市场竞争,这是一场人才竞争。因此,保持人才的最好办法是改善工资管理,为D企业的员工提供最有效、最可靠的物流支持系统。这样一来,员工可以安心工作,提高工作效率,整体上可以提高D企业的生产和运作效率。

### 2 D 企业薪酬管理存在的问题

#### 2.1 薪酬体系激励性不足

以人为本作为激励人的中心,把重点放在人上。在经营活动的追求中,激励的形成应体现激励实施的人性化程度。激励机制必须以人为基本对象,以管理理论为基础,实现激励机制的必要合理性。

过去很长一段时间,D企业一直采用较为简单的薪酬模

式。即以员工的职称、业绩为基准来确定薪酬水平的。工资的分配不应该根据教育背景和工作能力的不同来判断,但是在雇佣制度中,需要注意年功,工作经验,劳动年数。在那种情况下,企业的员工不想参加工作。长期以来,一些企业的员工将失去他们工作的主动性和热情,这将导致D企业出现严重的人才流失现象。现在的工资制度客观地限制了企业员工个人能力的发挥,影响了企业的发展,从而降低了市场上企业D的核心竞争力。

#### 2.2 薪酬制度存在缺陷

薪酬设计是企业开展薪酬管理工作中的最基本工作环节,如果企业在进行薪酬设计的时候在薪酬结构、水平或者在薪酬的构成要素等环节存在问题的话,企业的整体薪酬管理工作是无法持续开展下去的,也就无法完成企业最开始制定的目标。要合理有效的开展薪酬管理工作,就要通过对整体薪酬进行设计、分析、制定、应用从而达成目标,而这些工作首先要开展的就是薪酬设计工作,薪酬设计符合企业本身的特点,并为企业发展战略相吻合,并能保持企业竞争力是要做好调查和分析的,一般企业在开展薪酬设计工作时,都会开展各类的薪酬调查,包括外部的市场薪酬调查以及企业内部的员工满意度调查。其中市场薪酬调查包括通过政府、媒体、同行业等各种渠道开展的调查,这样可以了解同行业其他企业的薪酬设计情况以及当地的社会平均工资,从而可以保证企业的竞争优势,再者开展企业内部的员工满意度调查,可以了解员工对公司薪酬现状的整体满意程度以及存在的问题,从而进行合理的调整。

D企业在薪酬管理过程中只单方面的考虑企业自身的情况,既没有对同行业其他企业、当地所处的社会平均工资等方面的信息开展调查,也没有对企业内部的员工开展薪酬满意度调查工作,长久发展下去,公司在薪酬管理方面存在的问题就会慢慢

慢的浮出水面,导致公司毫无竞争优势。如果D企业能及时的开展薪酬内部的调查,了解员工的需求,寻找差距,增强员工的满意度,也不会导致小王等一系列员工在得知同行业的薪酬待遇时毫不犹豫的选择了跳槽,造成人员大规模流失。如果D企业在薪酬设计的时候将设计的原则考虑进去,参考各种因素,开展必要的薪酬内、外部调查,从而保持公司有力的竞争优势,将很好的避免这种情况的发生。

### 2.3 薪酬整体水平相对较低

现在D企业的薪酬制度中,员工间的工资差距不大,虽然同一水平的员工的工资不同,但两者之间没有差距,所以D企业的工资制度无法反映企业地位的价值。工作与工作表现无关,而且也与部门表现无关。工资应与岗位相比较,但不充分注意岗位责任、劳动时间、劳动环境等因素。事实上,企业人事部门应该对这些因素进行测量,并分析这些因素在工资管理方面的作用。相反,由于不依赖岗位性质和工作性能,所以分配是平均的。

### 2.4 薪酬分配缺乏合理性

目前企业的工资制度和我国大部分企业一样。他们还在用级别决定工资。这种传统的旧薪酬体系不够灵活,缺乏调整机制。另外,在实际工作中,发现这种薪酬管理方法过于单调和简单。在D企业现行的薪酬体系中,薪酬分配依赖于员工的管理水平,忽略了企业不同岗位的差异和价值。长期以来,这种薪酬分配方式严重打击了员工从事高科技工作的积极性,使其无法调动积极性,最终导致D企业优秀人才的流失。

## 3 D企业薪酬管理的策略

### 3.1 强化薪酬体系的激励性

企业薪酬管理应设计以人为本的理念,充分理解员工薪酬理念,以同等价值作为新薪酬理念的基础。现代企业薪酬管理的三个基本原则主要体现在能源水平制度、长期激励和开放等方面。在企业工资管理理念中,企业应放弃基于员工责任的传统薪酬管理制度,企业经理应充分了解企业人力资源管理的作用,充分重视企业员工的增值效应,通过企业和人才激励,实现工资管理和员工的双重进步[1]。此外,企业职工中间经济薪酬和非经济薪酬的比例也在不断增加。企业经理应充分利用员工工资管理和福利制度,不断挖掘员工的工作潜力和创造力。

激励机制是帮助企业实现预定的经营目标的前提下,薪酬管理应在最大限度上激励企业的员工。只有有效的薪酬管理制度,有效的激励性的薪酬制度才能加强企业员工的劳动行为,让他们的行为不断达到新的更高的要求,仅仅让员工满意和认可是不够的。由于公司的每一个员工都是不相同的,不仅工作内容不同,在不同的阶段他们各自的需求也是不同的。因此,需要按照员工在不同阶段的实际需求制定相应的激励政策,这样,才能让激励发挥出更好的效果。相对而言,立体化的激励措施往往能够满足员工们的需求,让员工在工作中变得更加积极主动。立体化的激励措施具体来说,就是激励中,既有长效的,又有短效的,有外在的,同时也有内在的。

为了让薪酬激励政策能很好地体现出来,各级员工的工作收入要有明显差距,这样一来,在公司的发展中,薪酬激励就会产生应有的效果。随着市场竞争的日益激烈,人才激励显得越发重要,企业需对激励做出足够的重视,并一直实施下去,才可以对

员工做出有效激励,提高员工工作积极性。所以,D企业需针对激励机制做出全面完善的构建。对此,D企业需基于公司的实际情况,以物质激励以及精神激励相结合为理念,对集奖励制度、工作设计、员工参与以及人力资源管理等为一体的激励机制做出全面构建,对激励做出长期的保持,并确保其合理和科学,从而对员工充分发挥其潜力起到一定的促进作用。激励是管理者合理调动员工积极性、创造性和主动性的重要手段,在员工的物质需求得到满足后,一方面他们会从更高层次上去继续追求物质需求,另一方面他们会进一步追求精神满足,因此,抓好员工的精神激励是使D企业员工热爱团队、焕发工作积极性的重要措施。

在经济高速发展的今天,人在社会群体中扮演的角色越来越重要,在企业中的发展也越来越收到关注,培养人才的开发和利用一直是企业持续关注的问题,有效的开发和合理利用人才最有效的手段莫过于激励,企业单方面采取物质激励已经无法满足现代人员的需求,所以企业要重点开发精神方面的激励,从而更好调动员工积极性,而激励在计划经济时期就已经存在了,主要包括优秀奖章、光荣事迹榜等,在现代社会人们在物质需求得到一定满足后更加关注精神层面的需求,精神需求已经变成了主要的需求,精神需求可以满足员工的虚荣心,能从更深层次的开发员工的潜力,通过合理的激励人才,才能使其发挥最大的作用,从而促进管理目标的达成。企业要保持持续的竞争力,就要建立符合企业自身发展特点的精神激励政策,精神激励之所以能更好的开发人的潜能,激发工作热情,是因为通过自己的努力实现梦想促使目标的达成这种需求会更强烈,精神激励是从员工本身的角度出发调动其工作积极性,主观意识更容易接受,持续的效果也越久。

### 3.2 进一步完善薪酬制度

补偿制度的科学性质主要体现在补偿调查的明确对象上。D企业需要采用更科学和适当的方法来收集和分析数据,以确保数据收集的可靠性和可靠性。工资调查的重点是处理工资的外部竞争力。同时,员工也应参与薪酬公式的制定,以提高薪酬设计的透明度[2]。因为大多数企业概括人力资源的工作流程,包括通过领导沟通通常决定的工资系统的设计和公式,所以少数员工可以参与交流决策。因此,为了从根本上刺激员工的工作热情,企业D必须让员工参加工资设计,在企业里,我们也必须充分考虑公平理论的应用。然后,请尽最大的努力让所有的员工都觉得他们的努力有了回报。合理的结构和良好管理的工资系统可以保持优秀的员工,激发他们的动机。

第一,建立公平的薪酬制度。公平作为拟定薪酬管理制度的关键因素。员工能否维持良好的工作态度以及主动性,唯有在其对于自身得到的薪酬存在公平的感知的时候,方才可以有效的实现。因此,薪酬管理者需对员工在薪酬制度方面的意见做出时刻的了解,对透明、公平的薪酬制度做出构建,从而对员工在工作积极性方面起到有力的促进作用。

第二,建立科学的薪酬管理机制。科学的薪酬管理机制可以解决员工对于薪酬不满意而导致的工作积极性和缺乏创新性问题,以此使企业真正做到以人为本的经营理念。因此科学的对企业员工工作情况进行系统的分析,因人而异地制定适合每个员工的薪酬管理方案,薪酬应与员工业绩挂钩,目的在于鼓励员工尽职尽责,提高员工工作积极性,增加企业经营效益。同时建立绩

效考核机制,让员工深刻认识到薪酬的多少是与自身绩效成正比的,只有不断提高自己的工作业绩,才可以对薪酬做出更大程度的获取,营造一个公平、合理竞争的工作环境。

第三,建立薪酬监督部门。D企业需针对监督管理部门做出构建,薪酬监督部门需和企业财务部门之间时刻保持沟通和交流,对于薪酬在分配方面有一个全面的了解和认识。而员工则能够将自身对薪酬发放的看法向薪酬监督部门进行反馈,以此来对薪酬的激励作用做出有效提升。

### 3.3 合理提高企业薪酬标准

解决低工资问题的关键是如何有效地提高企业的经济利益。但企业各方面竞争力相对较弱。因此,为了避免排斥激烈竞争的企业,政府机构必须在短期内支持补偿成本和经营环境。

从中国企业员工的底层,政府可以在部门和阶段给予企业短期补贴。同时,各企业都需要实行中高层领导地位的竞争就业制度。政府的工资支持,必须保证能力和政治完整性两个集团都有重要的责任地位,所以这些人在实际能力和经营企业的学习中确实可以为企业的市场系统创造有利的企业利益。企业获得资源,开放新市场,扩大现有市场,与民间企业和前额企业相比更容易。当然,如果企业与其他企业具有相同的竞争力,政府应该取消这些支持政策,并将企业纳入实质性的市场开放期。上述措施可以在一定程度上提高企业的整体效率,从而使企业的工资水平更加重要。

公司如果想激发员工的工作热情以及动力,改进薪酬则是一个关键因素,因此D企业建立科学的薪酬条例机制,提升公司员工的薪酬势在必行。通过对当前情况的调查分析,改进薪酬制度的保障措施可以从下列方面进行:要建立透明化的薪酬制度。薪酬制度应该需要公示在员工面前,并且要受到员工的监督。通过建立透明化的薪酬制度,员工能够清楚地了解自己的薪酬情况,以及具体的薪酬细节。当他们清楚自己的努力与汗水在薪酬上得到了体现,就会激发工作的动力和激情。因此,建立一套相对于同地区、同领域更加合理、完善的薪酬制度,有利于进一步提高员工的工作积极性,促进公司的长远发展。

要树立以人为本的管理理念,以人为本理念同样适用于公司管理领域,公司树立以人为本就是要将员工作为中心和出发点,紧紧围绕激发和调动员工的主动性、积极性和创造性开展工作,以实现员工与公司的共同发展。完善的薪酬制度则体现了以人为本理念的一方面。对员工的辛苦付出做出表彰,并给予与应得的薪酬,同时,给员工创造发展空间,提高工作的质感和成就感,从而提升员工的业务素质。公司可对工龄工资虽然进行规定,但是从鼓励员工更好地效力公司,对公司忠诚的角度出发,建议增加工龄工资,以解决多年来的老员工与刚入职的新员工之间的工资无差别的问题。在确定的职位等级和工资等级的基础上设定岗位工资,对同一岗位的设定岗位工资区间,增强岗位工资的弹性。根据员工工作能力、工作技能等为依据而确定不同的级别的岗位工资,这样一来,既可以引导员工提升工作能力,又解决了现行岗位工资一刀切的弊端。

### 3.4 采取多样化的薪酬分配形式

从企业常见的薪酬分配模式来看,由于企业自身的分配模式

比较灵活,能够充分适应环境的变化。但是,作为企业的一种日常工资补充模式,这种工资分配模式主要包括以下几个方面:企业工资支付制度、工资集体协商、工资集体协商、工资集体协商等,请专家与双方协商协商。在薪酬分配过程中,企业要调动员工的积极性,就需要不断提高自身的竞争力,同时也需要不断完善薪酬分配机制。员工可以参与公司的管理,有些员工并不迫切需要金钱和激励。因此,企业要创造各种条件、多种形式,不断让员工参与企业的经济生产,逐步提出自己的建议,不断提高员工的创造力和工作热情,只有这样才能不断满足员工的工作成就感。在企业的工资制度中,如果能够采用更好的工资形式,可以提高工资管理对员工的激励效果,改善企业员工之间的人际关系。

D企业在实施薪资分配时,需对员工在工作积极性方面做出充分的调动,对自身竞争力进行不断的提升,于此同时,还需对薪资分配机制做出不断的完善。可以通过让员工参与到公司的管理,部分员工对于金钱以及激励方面的需求并不迫切,因此,D企业应该通过创造各种条件以及各种形式来不断让员工参与到企业的经济生产中去,并且逐渐提出自己的建议,通过这种方式来不断提升员工的创造性以及工作积极性,这样才能不断满足员工对于工作的成就感。

除此之外,各个员工所具备的需求是存在一定的区别的,有些员工看重物质激励,如工资以及奖金等;而有些员工则看重精神激励,如技能培训以及晋升等。在这种情况下,D企业需对物质激励和精神激励相结合的薪酬激励措施做出实施。在对员工物质需求做出满足的过程中,还需对其精神需求做出相应的考量。如可以为年轻员工在技能培训机会方面做出提供,使其实现自我的不断提升;而对于老员工则能够使工作时间灵活化;同时,还能够通过员工聚餐或者是集体旅游等形式,来对员工在业余生活方面做出不断丰富。为体现D企业对员工的关心和爱护,员工享有政府规定的各种福利待遇,以及公司为员工制定的特别福利项目。保障D企业员工享受“社保五险”以外,公司为员工购买住房公积金,既为员工购买住房提供一定的资金保障,也为贷款购置住房提供低于银行利息的公积金贷款。

## 4 结语

本文分析了D企业的薪酬管理,指出了薪酬制度缺乏激励,薪酬制度的缺陷,薪酬整体的低水平,薪酬分配的合理性不足等问题。在此基础上,提出了加强工资制度激励,进一步完善工资制度,合理改善企业的薪酬标准,多样化薪酬管理形式,从而提高企业薪酬管理效果的对策。

### 参考文献:

- [1]游顺意,赵爽.市场平均薪酬下的企业薪酬管理策略[J].商场现代化,2019(10).
- [2]鲍志伦.家族制企业薪酬管理存在的问题及对策[J].科技与创新,2019, No. 136(16): 112-113.
- [3]杜春江.企业薪酬管理问题与改进[J].理财(财经版),2019, 000(004): 16-17.
- [4]臧琳琳,张建军,聂峰,等.A企业薪酬管理体系优化设计[J].经济师,2019, No. 367(09): 258-259+262.