

企业薪酬绩效管理的优化措施

靳胜男

中国电建地产集团有限公司 北京 100000

摘要: 目前,企业之间的竞赛日益剧烈,而人才则成了企业的主导因素。因此,如何利用薪酬绩效管理方式,充分挖掘员工的潜质,以及让他们展现出最佳的工作表现,已经成为当前企业亟待解决的重点议题。对于企业的稳定增长,我们需要从薪酬管理和绩效评估两个方面来看待。同时,我们也需要对当前企业在执行这两项管理考核时遇到的一些问题进行简单的探讨,然后根据这些信息,提供相应的解决方案和建议。这样做的目的是为了增强员工的激励作用,确保企业在激烈的市场竞争中能够保持健康的运营。

关键词: 企业报酬;薪酬绩效管理;普遍现状;应用对策

1. 引言

薪酬绩效管理是一种关键的方法来确保企业资源的有效分配。尤其在高科技、创新技术、先进工具和新型资源等多元优势的推动下,各个领域和行业内的各种企业都对项目管理进行了全面的改进和创新。首先,薪酬绩效管理是一种关键的方法来确保企业资源的有效分配。尤其在高科技、创新技术、先进工具和新型资源等多元优势的推动下,各个领域和行业内的各种企业都对项目管理进行了全面的改进和创新。另外,薪酬绩效管理作为企业员工生存所需的关键物质资源,必须与员工的实际工作情况相关联。

2. 薪酬绩效管理概述

伴随着社会经济的进步,现阶段企业的表现评估大多与薪酬制度紧密结合,除了确保基础职责的完成,还设立了一些可变的考核标准,例如 KPI、BSC、360 度考核等。通过进行绩效评估,我们可以确保给予员工一个公正且适当的报酬。这种评估方式对于企业的职务调动、员工晋级、薪酬分配和激励等方面具有关键的指导意义。同时,实施有效的薪酬管理也是实施绩效评估的根本,并且,绩效评估的成果会直接决定员工的收入,这也构成了衡量薪酬管理成效的关键因素。通过进行绩效评估,可以确保给予员工公正且适当的报酬。这种评估方式对于企业的职务调动、员工晋级、薪酬分配和激励等方面具有关键的指导意义。同时,实施有效的薪酬绩效管理也是实施绩效评估的根本,并且,绩效评估的成果会直接决定员工的收入,这也构成了衡量薪酬绩效管理成效的关键因素。

3. 企业薪酬绩效管理存在的问题

3.1 薪酬绩效管理缺乏完备的系统性和原则性

许多企业的业务表现并未形成完整的结构,只是简单地进行评估。系统中的流程只是绩效考核的一部分。评估并非仅仅是评分或者扣除薪酬,过于简单和粗鲁的评估可能会激发员工的消极情绪,从而使得薪酬绩效管理的任务产生反效果。企业应该构筑全面的薪酬绩效管理框架,并且遵守 1921 年中国科学技术投资 CHINAVENTURECAPITAL 的准则,逐步推动绩效目标的设置、评估、反馈以及优化,以达到管理过程的连贯性^[1]。

3.2 绩效考核的目标设计缺乏合理性

企业必须制定适当的准则和标准来进行绩效评估,并且定期对员工的全面素质进行检查,评估的主要内容包括员工的价值观、业务表现、日常行为以及职业修养等。一般来说,企业的表现评价主要包括表现评价和行为评价两个部分。在此过程中,绩效评价是对员工在特定期限内的职业表现进行衡量,重视以成果为主导。行为分析主要针对员工的日常职业活动,强调对其流程的管理。然而,许多企业并未设定清晰的绩效目标,没有遵循 SMART 原则,大部分目标缺乏明确性和方向性。传统的德能勤绩考核和形式主义的目标设计,对整体绩效管理的效率产生了巨大的影响。

3.3 薪酬绩效管理的程序方法简单粗暴

许多企业使用的绩效评估策略与手段过于简洁,导致许多评估手段的运用并非科学,评估过程冗长且复杂,仅仅进行评估而缺乏交流等问题。绩效评估的内容过于随意,缺

乏逻辑性，只是简单地设定几个标准，每个标准对应多少分数，每个分数又对应多少绩效工资，忽略了对员工全面素质的评估，也没有将评估结果用于提升能力和改善绩效。

4. 企业薪酬绩效管理的优化措施

4.1 加强薪酬绩效管理的有机融合，形成有效闭环

对于企业的薪酬绩效管理，需要进行改进和整合，实施清单化管理，以减少主观评价的标准，构建融合企业一体化和差异化的薪酬绩效管理系统，使得两者能够相互协作、共同发挥作用。在薪酬中，浮动绩效考核部分需要参照行业和市场的薪酬水平，公开与绩效考核结果相关的奖金分配方案和标准，有条件地向关键职位和核心人才倾斜。确保公正与透明的前提下，让员工可以依照各自的职务来获取对应的报酬，并在晋升、离职等环节中执行定岗定薪、易岗易薪的现代化企业薪酬管理体系。企业人力资源管理部门对于薪酬绩效考核项目进行梳理筛选，把与企业发展关系不大的事项及时调整删除，把薪酬绩效考评赋权重度的标准如重大战略、重大项目、重点工作纳入考评范围^[2]。

4.2 共同完善企业薪酬相关的常规规章制度

对于薪酬政策的有效运作，必须依赖于完善的薪酬监控体系。只有通过建立健全的监控体系并且有足够的规章制度作为支持，才可确保企业的薪酬政策的最佳规划与运用。在构筑薪酬监控系统过程中，企业需根据其真实的情况，对其监控系统做出相应的调整，以优化薪酬的执行方式。为了达成上述目标，薪酬领导管理组织的角色必须得到充分的发挥。在组建薪酬评估小组时，需要严格审查内部成员，选择业务能力且思想品质优秀的评估核心，以此与相关监管机构建立有效的沟通渠道，保证薪酬计划的顺利执行。为了达到最佳的管理成果，监管部门的领导者必须坚守公平和公正的准则，在执行职务时保持中立。同时，企业需要具备一定的技术能力和丰富的专业知识，以便进一步制定出符合企业发展需求的薪酬监管执行策略。

4.3 深化对薪酬管理的理解，改变传统的薪酬管理观念

当企业的领导者致力于获取企业的财务收益，必须增强对于薪酬管理的了解，关注薪酬管理架构的优化与设定，迅速改革旧有的管理观念，深入研究薪酬管理的高级架构，尽可能地激励员工的主观能动性，点燃他们的职业热忱，吸纳他们的知识与能力，共同完善企业的人事薪酬管理，从基础层次提高企业的薪酬管理的品质与效能，为企业的发展贡

献力量，以此来增强企业的人事薪酬管理的效果。创新的管理观念至关重要，企业领导者应该把这种创新的管理观念当作引领，主动去学习优秀的管理方式，全方位地分析市场的发展趋势，了解市场的发展原则，并且高度关注企业的人事薪酬管理。高级管理层在企业中，必须定期学习和掌握管理相关的知识，并在日常运营中，不断寻找新的增长点。他们需要为企业的运营和管理提供策略，并持续积累大量的管理技巧。主管员工福利管理部门需要清晰地界定他们的职责和影响力，并在适当的时候调整他们在薪酬管理任务中的角色。他们也必须深入理解和掌握人力资源薪酬管理的架构设计等相关知识，同时也要全面了解和把握员工对于薪酬的期望，设计出专门的薪酬管理规则，这样才能确保人力资源的薪酬管理任务能够顺利且高效地执行^[3]。

4.4 发挥绩效和薪酬管理的联动效应

企业的薪酬管理与绩效管理有着极其密切的联系，它们不仅紧密相连，而且彼此影响深远，它们互为补充，共同推动，同时也存在着相互的限制。薪酬绩效管理与薪酬管理的协同作用有助于优化企业的薪酬与绩效管理系统的构建，激励员工的积极性，提高激励效果。企业在构建薪酬管理体系的过程中，需要增强绩效评估对薪酬管理的作用，创造出目标驱动的激励策略和评估体系，推动薪酬与绩效管理的整合，增强对企业员工的培训和交流，使员工清楚企业当前实施的薪酬与绩效管理体系的功能和目标，以及他们在这个过程中可以展现的主观能动性，企业的价值体现和员工的归属感，使员工能够得到更多的有意义且精确的认同，改善企业的成长和发展，企业也会受到更多的尊重和承认。薪酬与绩效的管理模式在激励员工和提升员工价值上具有极高的效用，因此，企业应该更加关注薪酬绩效等方面。建立薪酬绩效管理体系的协同作用产生积极的互动效果，构建动态的薪酬绩效管理体系，从而最大化地挖掘员工的潜力和价值，以推动企业的长期可持续发展。

4.5 利用信息科技，增强企业内部的薪酬绩效管理能力

随着信息化的兴起，它为我国的企业的成长和提高其内部的工资表现带来了正面的推动。在这个阶段，企业在改善其工资表现的关键环节，主要集中在构建并执行相关的规章制度上。若企业没有健全的规章制度，即使其努力，也很难达到预期的工资表现。然而，一旦企业已经构筑了一套完备的工资表现规章，其工资表的执行和改革便会显示出其工

资表的潜力。借助于信息科技的帮助，企业可以利用这个平台，对其工资表的管理和工资表的改革进行统筹规划。同时，企业还需要增强信息的互动和交流，确保工资表的评估数据与工资的变更数据的即时更新和互相配合。企业需要提升对于薪酬表现的评估力度，增进所有规章的执行，确保薪酬绩效管理能够平稳进行且产生了显著的结果。针对员工待遇、岗位评价等多个领域实施优化，增强考核的实施成效，促使企业不断完善并提升绩效管理质量，在每天的绩效测试过程中，加大监控力度，重新检查每个部门的绩效测试内容，确认员工及领导人是否已经完成了他们的任务并享有了适当的权益，避免出现敷衍塞责的状态，促使企业更好地完成薪酬绩效测试任务。

4.6 坚持原则，统筹谋划，科学设计薪酬与薪酬绩效管理体系

首先，企业需要制定企业的整体薪酬标准，这个标准应该遵循公正、鼓舞人心、易于执行以及具有实际效果的原则。同时，企业还需要根据企业的发展策略来进行具体的设计，采用定性或定量的方式对所有职位进行评估，全面整理、比较和分析各部门和职位的职责，根据部门和职位的重要程度和贡献程度进行分类排序，并将部门分类并设定岗位等级。在考虑到行业内相似水平的企业的薪酬待遇后，根据企业的具体情况来设定的薪酬标准。其次，构建各部门和各级别职位的薪酬体系。现在，许多企业都实行“基本薪酬+绩效奖金”的薪酬体系，这样的体系可以有效地刺激员工，从而实现企业设立的策略目标。明确各个职务之间的相对比例，这一问题已经成为了所有员工广泛关心的议题。我们需要根据企业的阶段性目标，结合各个部门的重要性、职务角色以及它们与目标实现的关联性，进行公开且透明的相关性分析，从而设计出具有差异化的薪酬和绩效分配计划。此外，我们还必须和全体职员保持深入的交流，以确保在KPI目标上能够形成共识^[4]。

4.7 准确度高，操作流程标准，绩效评估公平且严格

首先，企业必须在真正的业务表现管理流程里，将工作表现的评价标准量化。根据企业的分阶段目标和各部门的分阶段工作进行精准的量化评价，对于一些无法直接量化

的职责岗位指标，需要进一步详细分析后再做出评价。针对一些不能被定量和精确测算的数据，必须先把它们规范化然后才能做出评价。其次，挑选适当的评估员。在开始测试之前，我们需要为被测试者提供包括目标、准则、量化、基本原理以及操作步骤在内的整体教育，确保所有的标准都是统一的，量化指标是相同的，操作步骤是规定的，并且测试结果是公平的。第三，挑选恰当的测试手段。目前，大多数的绩效评估都是通过KPI考核法来实现的，这种方法能够根据工作的成果进行量化，并且能够提供客观、公正的评价结果，这样的结果很容易被评估对象接受。第四，适时实施奖励优秀和惩罚不良行为。在考核结果公开之后，需要根据薪酬绩效管理办公室的决定进行奖惩，以此来奖励优秀的员工，同时也激励那些落后的员工，从而推动他们的进步。

5. 结语

总结来看，对于企业来说，薪酬绩效管理是其未来持续稳定成长的关键步骤，并且也是提高企业经济利润的重要手段。在加强薪酬成果的管理流程上，企业必须采取从外到内、分级分类的管理策略，根据企业的具体状态，加深领导者以及管理者对于成果的理解，完善成果的评估机制，提升企业的执行能力，加强员工与企业的互动，从而为企业未来的成长打下稳固的根基。

参考文献：

- [1] 石逢旧. 薪酬绩效管理在企业的应用与实践创新——以H企业为例[J]. 中国商论, 2020, (22): 158-161.
- [2] 覃涛. 企业绩效薪酬管理存在的问题及对策分析[J]. 商讯, 2020, (33): 128-129.
- [3] 朱青. 国有企业薪酬绩效管理的方法和措施研究[J]. 中国产经, 2020, (20): 159-160.
- [4] 叶飞. 新形势下国有企业薪酬绩效管理的路径探究[J]. 商业文化, 2022(5): 70-71.

作者简介：

靳胜男(1986.11-), 女, 河北饶阳人, 汉族, 硕士研究生, 高级经济师, 研究方向为人力资源。