

# 企业绩效管理和薪酬管理的优化分析

李文筑

华南农业大学珠江学院 广东广州 510900

**摘要:**在现阶段市场竞争愈发激烈的情况下,企业要想在激烈的市场竞争下站稳脚跟,就需要留住优秀的人才。企业落实好绩效管理和薪酬管理可以在一定程度上有效提升企业员工的工作积极性。但是,需要注意的是,企业在绩效管理和薪酬管理上还是存在着一些问题,这就需要相关管理人员落实好相关的薪酬工作。本文主要阐述了现阶段企业人力资源薪酬管理中存在的问题,进一步提出新时期企业薪酬管理的有效策略,以期为我国企业的可持续发展作出重要贡献。

**关键词:**企业;绩效管理;薪酬管理;优化分析

## 前言:

在我国很多行业,在市场经济的发展下迎来了较好的发展态势。有部分企业乘着经济发展的东风,得到了快速发展。但是,企业在薪酬管理方面改革的力度并不是很大,企业内部依旧采取传统的管理形式,员工的工作积极性大打折扣,不利于企业的可持续发展。

## 一、现阶段企业人力资源薪酬管理现状问题

### (一) 福利待遇形式单一,弹性机制不完善

最近这些年来,尽管说大部分企业已经开始重视人力资源薪酬管理,并且也做了相对应的调整和完善,但是在实际落实工作的这一过程中并没有充分考虑到企业员工的待遇问题。现阶段,我国大部分企业员工所享有的待遇依旧只有加班补助、社保、住房公积金,福利多是以金钱为主,企业人性化福利形式往往十分缺乏,这种十分单一的福利形式是难以满足现阶段企业员工的需求的,并且还有一部分企业没有完善福利弹性机制,这样就影响到了实际激励效果。

### (二) 激励制度设立的不规范、不合理

有部分企业属于垄断行业,工资和福利尽管说每年都会上涨,但是没能在内部薪酬等级中体现出公平性和合理性。在企业中,还是存在着不少问题的,比如说裙带关系、平均主义的情况依旧存在实际表现为:有不少的企业技术员工和普通员工之间的薪酬差距并不是很大,这样是激励不了技术员工的工作积极性的;此外,企业的奖惩手段十分单一,企业员工多样化需求也就得不到满足。

### (三) 缺乏公平的薪酬管理制度

企业不同岗位的工作划分一般都会受到职位差异的影响,职位等级是决定员工薪酬的重要依据。所以,企业的管理人员如果是以岗位价值标准来进行等级化的对比,这样就会造成薪酬制度的不公平。此外,还有一部分企业,不同等级职位的薪酬设定差距并不是大,员工绩效难以区分,从而造成不公平<sup>[1]</sup>。

### (四) 企业文化存在短板

对于企业发展来说,企业文化是企业的软实力,所以积极开展企业文化建设是十分重要的。此外,企业文化在实际的绩效管理中也发挥着十分重要的作用。在企业的管理过程中将企业文化合理融入进去,可以在潜移默化中感染到企业的员工,这样员工才能更具归属感,在工作中也更加愿意投入更多的精力,进一步为企业创造更多的经济收益。但是,需要注意的是,现阶段有很多企业对文化建设的关注度并不够,企业文化无法感染到员工,无法形成凝聚力,员工的工作积极性较差,这样更加谈不上开展绩效管理了。

## 二、企业绩效管理和薪酬管理的优化策略

### (一) 人力资源薪酬管理制度不断完善

企业在日常经营过程中,需要构建出科学、完善的薪酬管理制度,结合实际情况来划分薪酬等级,这样才能做到公平、公正。在新的时期,企业不能只将目光放在经济收益上,需要多关注内部员工的动态,这样才能促进企业朝着更好的方向发展。企业的管理人员需要将动态性、合法性、竞争性等作为薪酬管理制度构建的原则,并对薪酬等级做更加详细的划分,划分的依据需要按照员工能级、技术能力、工作贡献以及行业内的平均薪酬水平来作为参考。此外,还需要将浮动工资及时添加进来,将岗位工资来做进一步加成,这样才能保证薪酬制度的公平性<sup>[2]</sup>。

**作者简介:**李文筑;出生年月:1993年12月;性别:女;民族:汉;籍贯:湖南省娄底市;学历:研究生;研究方向:企业绩效;工作单位:华南农业大学珠江学院;单位地址:广东省广州市从化区;单位邮编:510900。

## （二）建立科学的企业绩效系统

现阶段，建立合理的企业绩效系统是十分重要的任务。首先，需要结合企业的实际发展来构建适宜的绩效考核制度，这两者之间相互统一，对考核制度进行确定和解析。其次，企业需要进一步提升员工的集体荣誉感和工作责任意识，这样才能将企业单个部门的业务绩效和员工的工作积极性关联起来，从而有效实现企业的共同建设，提升企业的合作能力。此外，企业在实际的人事调度上，需要尽可能避免员工的大幅度开除和迁移，这样会导致企业员工对企业发展信心下降，员工也就难以安心工作，进一步造成离职率上升。最后，在一些十分重要的项目任务中，需要建立起特殊的规则和考核标准，这样可以实现上级部门的监督以及管理。

## （三）薪酬管理机制要与市场机制相衔接

企业在实际制定人力资源薪酬管理机制的这一过程中，需要注意的是要多参考市场机制相关的内容，这样可以有效激发出薪酬管理的竞争积极性。企业需要将相关的考核项目适当加入到薪酬管理机制中，在这一管理机制下，可以充分发挥出员工的工作积极性，帮助企业创造出更多的经济收益。在一些企业，管理层往往不具备竞争条件，所以在完善薪酬管理机制时就需要做进一步的分配和管理，这样才能保证市场机制和企业的薪酬管理制度联系更加密切，适应性也会进一步增强。

## （四）分配奖励的薪酬机制长效建立策略

在薪酬管理方面可以采取如下措施：

第一，企业需要以绩效管理方法作为企业未来发展的战略目标。对于每一级的管理部门以及部门中的员工来说需要制定出相对应的战略目标，结合实际情况来制定出科学、合理的考核管理方案，并将这些工作进行严格落实。此外，绩效考评需要保证客观性和公正性。

第二，完善激励机制。在现代企业管理中，不仅需要合理运用激励手段，还需要重点考虑激励手段的不同对企业管理造成的影响。从现阶段我国的经济的发展来看，企业要想获得长远发展，就需要提升核心竞争力，激励是其中重要的手段。在企业中，有正面激励和负面激励这两种。所以，只有管理者学会合理运用激励措施，才能发挥出企业员工的最大价值，为企业的经济效益作出自己的贡献。首先，建立起新的工资计算机制，企业员工的工资需要随着当地最低工资的增长进行调整，保证企业员工的工资待遇是达到要求的。企业还需要结合实际情况不断的完善工资考评机制，将企业员工的业绩和工资机能性挂钩，这样可以有效激发出工作人员的工作积极性。企业需要改善工人的福利待遇，要为符合相关条件的员工办理各种类型的社会保险，并落实到加班费、高温补贴等福利，对企业员工的工作时间进行合理分配，

保证企业员工在工作期间是劳逸结合的。相关政府需要不断加大监察执法力度，对企业的工资支付、高温补贴以及社会保险等内容进行检查，维护企业员工的权益，并规范企业的招聘行为。企业需要结合实际情况解决企业员工的住房问题。政府可以为企业员工提供一部分廉租房，也可以优先让符合条件的企业员工入住到保障性住房中。此外，对于一部分经济困难的企业员工，企业可以适当地为企业员工提供适当的住房补助金<sup>[3]</sup>。

第三，当地政府需要尽量减少干预，为企业打造一个优良的环境，帮助企业进行自主化发展。企业需要将薪酬管理融入到市场的经济环境中，这样可以避免因行政干预造成的市场混乱情况；

第四，企业的各项福利措施都需要严格落到实处，在现阶段的企业薪酬管理中，往往忽视了各项福利制度和政策，这样就导致出现较大的岗位流动性，留不住优秀的人才。在薪酬政策管理过程中，福利政策可以有效提升薪酬管理的效果，需要企业将福利政策和薪酬战略规划保持一致性，福利政策需要体现在企业未来良性发展过程中<sup>[4]</sup>。

## （五）工作岗位准入制度要依法推行

在企业的发展过程中，需要落实好岗位培训工作。企业在实施定岗培训时，需要结合企业员工的特长、工作能力以及企业的实际需求来完成，这样可以发挥出企业职工的最大价值。为了有效提升企业员工的工作积极性，企业就需要将员工的工作水平和绩效考核挂钩，将考核上岗制度在企业内部积极地构建起来。如果说员工考核不合格，就需要给予员工一定程度的处罚，对于严重不合格的员工可以解除劳动合同。对于考核成绩十分优秀的员工，需要及时奖励。

## 三、结束语

综上所述，对于企业来说，核心竞争力就是人才。企业需要落实好人力资源薪酬管理工作，这也是现阶段市场化经济条件下的要求。做好人力资源薪酬管理工作可以将企业员工的工作积极性充分调动出来，从而为企业创造出更多的经济收益。此外，企业还需要和当地政府积极配合，共同打造一个完善的内部薪酬管理机制，为企业的稳定发展作出重要贡献。

## 参考文献：

- [1]涂奉军.企业薪酬管理公平性对员工工作绩效的影响分析[J].广东蚕业, 2019, 53(1): 2.
- [2]王春辉.绩效考核与薪酬管理体系的优化路径分析[J].企业改革与管理, 2019, No.358(17): 76-77.
- [3]胡俊.新常态下企业绩效和薪酬管理存在的问题及对策[J].中国市场, 2020, No.1039(12): 101-102.
- [4]徐哲, 倪守帅.浅谈借鉴美国银行经验优化我国大型商业银行绩效薪酬管理[J].现代商业银行导刊, 2020(3): 3.