

企业人力资源管理中的薪酬管理创新

黄 雯

华陆工程科技有限责任公司 陕西西安 710065

摘 要：人力资源管理中的薪酬管理是一项综合性工作，系统而复杂，这项工作效果的好坏直接影响着企业的发展前景。设定科学合理的薪资管理和个人岗位标准，不仅能够提升员工工作的积极性和主动性，还能够优化企业的人力资源管理，为企业吸引更多的高素质人才，为企业留住高素质人才，对企业的长远发展有着积极的作用。企业科学合理的薪酬管理能够有效地提升人力资源管理部的服务，优化薪资管理，改善人力资源部的管理能效。

关键词：企业人力资源；薪酬管理；创新策略

Compensation management innovation in enterprise human resource management

Huang Wen

Hualu Engineering Technology Co., LTD. Xi 'an, Shaanxi 710065

Abstract: Compensation management in human resource management is a comprehensive, systematic, and complex work. The effect of this work directly affects the development prospects of enterprises. Setting scientific and reasonable salary management and personal post standards not only can improve the enthusiasm and initiative of employees, but also can optimize the enterprise's human resource management, attract more high-quality talents to the enterprise, and retain high-quality talents for the enterprise. It has a positive role in the long-term development of the enterprise. Scientific and reasonable salary management can effectively improve the service of the human resource management department, optimize salary management, and improve the management efficiency of the human resource department.

Keywords: enterprise human resources; Compensation management; Innovation strategy

引言：

薪酬管理是推进人力资源管理科学性的基础，企业要想做好人力资源的开拓创新，必须开展现代化、科学化的改革方案，创建科学高效的企业管理体制。为了更好地健全和改革薪酬管理体系，需要提升新的管理理念，融入社会发展的需要，进一步健全管理制度，提高员工积极性。企业在制定人力资源薪酬管理机制时需要加大对实际情况的调查与分析，让创新型薪酬管理体系满足每一位员工的实际需求，从而调动员工的工作积极性，更有效地为企业服务。

1 薪酬管理的概念

薪酬管理是一个综合学科，不仅包括根据企业根据员工提供的服务来计算的报酬总额，还包括报酬结构以及报酬形成的过程。薪酬管理是一个持续的组织薪酬管理和制定薪酬预算的过程，也是决定企业未来发展战略

的重要因素之一。薪酬管理是一个持续性行为，要根据薪酬管理的有效性不断地做出调整，确保薪酬管理对企业经营起到促进作用。对于企业来说，薪酬管理作为企业赢得长期发展的重要措施，这与员工诉求是存在矛盾的，根据经济发展活跃程度的不同，薪酬管理受到的限制因素也不同，除了企业自身的经济能力和利润率的影响外，还受到政治、法律法规的影响，以及同行业之间的竞争等因素的影响。

2 企业薪酬管理的重要性

2.1 提升人力资源管理效果

在企业的人力资源管理中，人力资源部门的主要职能是实现人力资源的科学分配，保障员工有更大的发展空间，实现人力资源管理与薪酬管理之间的融合。人力资源管理与薪酬管理之间相互影响、相互制约，通过建立完善的管理机制，促进企业的进步与发展。薪酬管

理是人力资源管理的重要部分,与人力资源管理的其他职能共同组成有效的管理机制,可通过搭建统一的管理平台,实现资源的优化配置,激发员工工作的积极性,促进人力资源管理更加符合企业对于人才的要求^[1]。在企业发展中只有实现人力资源管理的科学性,才能结合企业发展状况,制定完善的管理战略目标,促进企业的长久发展。

2.2 提升企业的向心力与凝聚力

众所周知,企业内部薪酬管理是否具有合理性与科学性,与企业能否在竞争如此激烈的大潮中脱颖而出,并占据一席之地有着紧密的联系。只有深入了解企业员工的需求后,再制定出科学性的薪酬管理方法,才能帮助企业获得更多的经济效益和社会效益,并确保企业的经济效益具有合理性。另外,薪酬管理还能增加员工对于企业的凝聚力与向心力,帮助企业留住更多综合素质高、工作能力强的复合型人才。

2.3 实现企业发展目标

近年来,社会经济发生了巨大变革,企业也面临着重组,所以在企业管理中需加大对薪酬政策和制度的分析。薪酬管理制度是对员工最佳的激励方式,所以在薪酬管理中需建立完善的管理目标,实现企业管理人员与员工之间的科学沟通,让管理人员对员工的诉求有更高的认可和理解。在薪酬管理中,企业管理人员可以结合员工的要求对薪酬管理制度进行优化和完善,让薪酬管理制度更加符合员工的需求,吸引更多的优秀人才,让员工更加积极投入工作中,在最短的时间内完成工作任务,提高工作效率。

3 企业人力资源管理现状

3.1 薪酬管理理念的落后

在新经济发展阶段,国内许多企业在人力资源管理中缺乏先进的激励管理理念,他们无法融入时代的需求,也无法纠正员工的工作心态,不能完全发挥人力资源激励管理的基本功能和角色,很多企业在运营期间只使用相对过时的管理理念,此外,薪资管理系统并不完美,人力资源的有机整合方面无法实现科学规划^[2],导致管理者无法建立科学合理的薪酬管理观念,从而造成企业员工的积极性大幅度降低,人才的作用无法充分发挥,自身与优秀企业的差别也会逐渐扩大。

3.2 缺乏健全、完善的企业薪酬管理制度

人力资源管理工作中所制定的薪酬管理方法凭借自身强大的优势与特点,得到了众多企业的广泛关注与重视,但是在具体实施过程中,依旧会遇到许多问题,其

中最主要也是最关键的问题就是没有紧跟时代发展的脚步进行革新^[3],最明显和最严重的问题就是将薪酬管理与员工的工资混为一谈,并没有将薪酬管理的考核与激励作用全部发挥出来,所以造成企业人力资源管理的效果与预期不符。此外,还有一些建筑企业员工的工资是由企业人力资源部门领导确定的,相关领导并未与各个部门进行良好的沟通与联系,所以造成薪酬出现不合理问题。

3.3 薪酬管理激励不足

任何企业要实现可持续性发展,都必须借助每一个员工的努力。薪酬管理系统的科学性和合理性直接影响员工的工作效率和素质。假如企业员工对薪酬管理体系的相关内容不满意,认为有误差、不公平,将大幅增加员工的负面情绪,在实际工作中产生惯性离心力,工作积极性低。基于此,企业需要充分考虑并提出有针对性的改进方式,以有效激发员工的潜力。若是忽略它,便会增加企业运营发展的风险。

4 企业人力资源管理中的薪酬管理创新

4.1 转变薪酬管理观念

在企业人力资源薪酬管理中,需要结合企业的发展战略目标,制定合适的薪酬管理制度,实现对薪酬管理理念的创新。结合企业的实际运营状况,对管理观念进行调整,企业的人力资源管理人员需充分认识到员工自主意识提升和工作能力提升的重要性,使员工发挥更大的价值。另外,人力资源管理人员需要与员工科学沟通,积极听取每一位员工的意见,在满足企业经营利润的同时,做到人性化管理,满足薪酬管理的创新^[4],使员工的收益和工作成正比。除此之外,在管理时需要做到薪酬管理符合现代化特征,丰富员工的奖励类型,比如,可以积极采用精神奖励与物质奖励相结合的方式,激发员工的工作热情,还可将企业内部的考核机制与奖励机制相融合,既达到对员工的考核,又满足福利待遇的发放标准。

4.2 加强绩效考核,提高薪酬管理的科学性

在搭建薪酬管理体系时应增加更多的人个性化关怀,开拓创新,不断完善和健全。工资结构除了基本工资、绩效工资、补贴等多项内容,企业还要根据自身的实际情况制定适合本企业的工资组成要素。不仅要根据每个岗位员工的工作特点,还要在实际工作中建立科学合理的绩效考核体系,因为不同员工的工作能力和业务水平不同,如果考核体系不切合实际,就会导致给员工制定的工资待遇和标准存在偏差。一是企业在制定公司考核

指标时,要充分了解该企业所处行业的发展状况,要对员工工作内容和强度进行充分的全面的评估,用来实现工作绩效考核指标的量化处理^[5]。二是在绩效考核中,要根据企业发展的需求和工作评估考核指标,不仅要整合员工对该指标的意见,也要根据市场行情来进行制定,确保员工薪酬的公平性、合理性。

4.3 建立长效沟通反馈机制

企业在薪酬管理中为了落实薪酬管理的科学性,需要建立长效沟通机制,降低因人员变动而对薪酬管理产生的不利影响。建立长效沟通机制,侧重员工专项反馈,人力资源管理部门应有效地收集员工的想法与需求,结合企业经营与发展状况形成科学的人力资源管理分析,让薪酬管理制度更加有效。在企业的发展过程中,人力资源管理部门需要结合企业的发展状况,定期开展薪酬管理宣贯,根据发展需求及员工表现,对薪酬管理和变动情况进行讲解,促进员工对企业发展的认知,实现企业利益与员工利益的挂钩,进而提升员工工作的有效性和主观能动性^[6]。除此之外,在薪酬管理时,企业需要根据自身的发展状况建立审查机制,在保证企业各部门和各组织机构不变的情况下降低对薪酬管理的影响,让薪酬管理更加稳定。在企业管理人员与人力资源管理人员的协调与沟通下,逐步落实沟通反馈机制对于企业发展的推进作用,为员工创造更大的发展空间,减少人员流动,吸引更多的优秀人才。

4.4 完善薪酬激励制度

科学有效的薪酬管理制度是企业提升人才吸引力的重要手段,要想充分实施薪酬管理制度,就必须建立完善的人事管理制度和薪酬制度。企业人力资源管理部门通过对企业发展情况、特点的细致分析和研究,之后再

制定出完善的绩效考核体制。根据企业的实际情况,对员工进行培训,使得员工能够通过培训认识到自身的职业发展通道和个人价值,另外设立公平合理的薪酬竞争环境,日常激励要体现在工资中,企业的薪酬制度要符合市场和行业的发展趋势,在综合考虑的基础上制定科学合理的薪酬激励体系。

5 结束语

综上所述,企业的创新和时代的发展在较大程度上需要人才管理的健全和创新。企业若要开拓创新,实现长期发展,就必须完善企业人力资源管理中的薪酬制度,进一步提高管理层薪酬管理观念,实现企业经营成本控制目的,保证在竞争激烈的市场中取得优势并可持续性发展。现阶段,很多企业存在薪酬管理体系落后的问题,企业管理层需高度重视,要依据自身状况开展改革,吸引更多人才,为企业发展给予有效的服务,新时期对薪酬体系展开深层次研究具有实际意义。

参考文献:

- [1]王冬梅.企业人力资源管理中的薪酬管理创新思考研究[J].中国商论,2021(5):139-141.
- [2]李琼.企业人力资源管理中的薪酬管理创新分析[J].商讯,2020(20):186-187.
- [3]丁雪岩.企业人力资源管理中的薪酬管理创新探讨[J].财富生活,2021(4):155-156.
- [4]刘宇中.企业人力资源管理中的薪酬管理创新分析[J].中外企业家,2020(17):119-120.
- [5]吴静.企业人力资源管理中的薪酬管理创新路径探索[J].商场现代化,2021(1):86-88.
- [6]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):14-15.