

# 企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理探讨

陈 徵

北京飞机维修工程有限公司杭州分公司 浙江杭州 310000

**摘 要:** 在企业人力资源管理中,绩效考核不全面与薪资待遇方面的福利缺失一直是企业人才流失的最主要原因。所以,企业在日常运营活动中要建立合理的业绩与薪资奖励管理体系,规范管理流程和预防企业经营管理风险,企业在日常经营发展过程中,必须要认识到人力资源绩效、薪酬福利的重要性,全面了解员工的实际需求,不断进行优化和完善,制定明确的绩效考核目标与内容,优化薪酬分配体系等,这样才能有效降低风险,留住更多的优秀人才,保证企业有序、良好发展。

**关键词:** 企业管理;人力资源绩效;薪酬福利;风险控制

## Discussion on risk management of enterprise human resource performance and compensation and welfare

Chen Zheng

Beijing aircraft maintenance Engineering Co., Ltd. Hangzhou branch Hangzhou 310000, Zhejiang Province

**Abstract:** In enterprise human resource management, the most important reasons for the brain drain are the incomplete performance appraisal and the lack of benefits in terms of salary. Therefore, the enterprise should establish a reasonable performance and salary reward management system in its daily operation activities, standardize the management process and prevent enterprise operation and management risks. In the process of daily operation and development, the enterprise must recognize the importance of human resource performance, salary and welfare, fully understand the actual needs of employees, continuously optimize and improve, formulate clear performance appraisal objectives and contents, and optimize the salary distribution system. Only in this way can we effectively reduce risks, retain more excellent talents and ensure the orderly and sound development of the enterprise.

**Keywords:** enterprise management; Human resource performance; Compensation and benefits; Risk Management

### 引言:

人力资源绩效和薪酬福利管理对企业的长远健康发展来说有着极为重要的意义。但就目前的现状而言,我国大部分企业在人力资源绩效和薪酬福利管理上都还面临着诸多风险。其中,绩效管理方面的风险主要表现为管理理念落后、绩效考评目标不够科学等;薪酬福利管理方面的风险主要表现为激励机制不够完善、薪酬分配形式过于单一等。要消除上述风险,就必须从多方面采取针对性的举措,包括创新绩效管理理念、合理设计绩效目标、建立健全薪酬激励机制等,只有这样才能从根本上提高企业人力资源绩效和薪酬福利管理。

### 1 企业人力资源绩效和薪酬福利的作用

#### 1.1 有利于优化组织结构

组织的建设水平在一定程度上影响着企业发展水平。所以,企业重视组织的建设工作。在科学推进绩效管理工作的情况下,企业就容易达到缩减以及扩大组织结构、优化组织结构人员等的目的。为促进自身发展,企业还需要根据组织结构,更新与引进新的管理理念,进而保证管理效果。

#### 1.2 合理配置劳动力

为保证薪酬管理的客观、公平与公正性,企业会根据岗位职责、岗位要求等,科学地进行薪酬管理。而岗位工作难度大、工作内容多、技术含量高、创新性强的岗位薪酬待遇水平往往比较高。能力强、素质高的员工才可以更好地胜任这些岗位。在科学薪酬管理下,企业就可以确保人员进行合理流动,提高劳动力配置水平,

便于高效实现自身发展战略。

### 1.3 有利于提升员工绩效水平

人是企业的发展动力，在发展的过程中，企业应着重围绕着人推进管理工作。绩效管理是围绕着员工推进的管理工作。在绩效管理模式下，企业就容易督促员工开展工作，确保员工及时完成任务，从而提升员工绩效水平。

## 2 企业人力资源绩效和薪酬福利的管理现状

### 2.1 绩效管理考评目标的设置缺乏科学性

绩效管理工作中最为关键的一大环节就是明确任务目标，无论开展哪种类型的工作，首先必须设定清晰、合理的任务目标，并将相关工作加以细化，为各项细节任务赋予适当的权重，通过在人员、资源等各方面进行合理调配来推动最终目标的实现，进而保证绩效管理工作能够顺利、高效落实。但是，就目前的现状来看，由于绩效管理考评工作本身具有一定的特殊性，很多目标都无法精准量化，这就致使任务目标难以层层细分和准确传递。

### 2.2 绩效考评内容不全面

在完善的绩效考评内容下，企业能够有效地管理员工。但是企业绩效考评内容并不完善，主要表现在以下方面。一方面，绩效指标的建立比较简单。大部分情况下，企业主要将任务完成率作为重要的绩效指标，缺乏细化绩效指标，影响绩效考评效果。另一方面，考评指标不够量化。企业主要以“优秀、良好、合格、改进、不合格等作为考核指标。由于企业缺乏可量化指标，绩效考核人员不容易把控考核工作。一般而言，绩效管理主要依靠自己的主观意愿，判断员工是否优秀、良好、合格等。

### 2.3 薪酬分配手段相对单一

单一的薪酬分配手段不足以满足不同岗位员工的需求。然而，企业的薪酬分配手段并不丰富，还停留在过去的薪酬分配窠臼中。通过研究发现，企业常用的薪酬分配手段是工资与奖金。当前，这种薪酬分配手段愈加不能够满足员工需求，适应时代发展潮流了。此外，企业也缺乏根据市场发展情况，做好薪酬的调整工作，进而打击了员工工作热情。企业需要审视自身的薪酬分配工作，不断地丰富薪酬分配手段，切实维护员工利益。

### 2.4 薪酬激励机制不够完善

薪酬激励是企业激励员工的一大重要手段，同时也是最为有效的手段之一，虽然传统的薪酬体系中也存在薪酬激励机制，但这一机制还不是很完善，这就导致企

业内部员工的积极性无法得到充分发挥。具体来说，传统薪酬激励机制主要存在以下几个问题：第一，激励机制和绩效考评的相关度偏低。企业开展绩效考核主要是为了更好地激励员工，但大部分企业都将绩效薪酬当成一种固定的薪酬进行发放，这就致使内部优秀员工无法得到更加优越的待遇条件，而表现差的员工也完全感受不到自身和其他员工在待遇上的差别，这样一来必定会打击优秀员工的积极性，同时也是对落后员工的一种放纵，极易导致其形成消极怠工的习惯。第二，激励机制未考虑到员工本身的业务水平<sup>[1]</sup>。很多企业只注重追求激励机制所带来的效益，而没有注意到员工的业务水平是否得到了充分肯定，显然这与员工自身的发展需求是不相符的。第三，激励机制没有和企业内部文化充分融合，这就导致企业文化无法深入到员工群体中，也就很难增强员工队伍的凝聚力和向心力。

## 3 企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理策略

### 3.1 提升管理人员的管理意识

人力资源管理中的绩效管理主要是以员工为基础落实实行，为了保障人力资源管理的效率，员工需要对绩效管理工作有初步认知，加深这种认知程度也是当前人力资源部门需要关注的问题。同时，人力资源部门也要结合当前企业自身的绩效管理运行情况，针对企业发展目标以及内部组织模式进行协调，确定绩效管理未来的发展目标。要注意当前企业落实内部管理工作需要建立完善的框架，保障在后续人才管理中能够有序进行。除此之外，人力资源管理要顺应当前企业的变化发展要求<sup>[2]</sup>，不断更新自身的管理理念，在确保当前人力资源管理工作符合时代发展变化的前提下，更加细致分配工作，将具体责任落实到人，从而优化利润分配，促使员工自身的业绩不断提升，充分发挥人力资源管理的有效性。

### 3.2 制定明确的绩效目标

将员工的绩效与企业的发展挂钩，能够调动员工的积极性，促进企业发展。企业在发展的过程中需要制定明确的发展战略目标，员工也需要明确自己的工作目标和发展目标，与企业的战略发展目标相统一。在明确员工绩效目标的过程中，相关人员必须要确定员工的主体地位，尊重员工的意见和想法，这样才能彻底点燃员工的工作热情，实现企业的稳定、可持续发展。

### 3.3 完善绩效考核内容

一方面，应选择更具针对性的考核指标，结合员工所在岗位以及工作内容的不同设计差异性的考核指标。

例如,对于技术研发人员来说,应将绩效考核的重点放在研发项目的质量上,这样才能促进其研发技术水平的不断提升,确保项目的安全性与高效性<sup>[3]</sup>。另一方面,企业应结合员工行为对绩效考核指标进行设计,在选择绩效指标时不能仅仅注重员工的实际工作成果,而应当对其各项行为进行仔细而深入地分析,并对其行为表现加以量化。

#### 3.4 反馈和沟通绩效考评

要想让绩效考核得到最佳成效,那么就需要做好绩效反馈工作。第一,及时进行绩效反馈工作。从当前的实际情况来看,较多企业的绩效考核体系不够合理,因而需要在第一时间做好各类问题的反馈工作;第二,建立健全反馈体系。企业需要制定明确的绩效反馈制度,明确反馈绩效的整个流程,同时还需要标注好反馈的时间;第三,重视对话方法与技巧。相关人员需要用面谈的方式<sup>[4]</sup>,在此过程中要使用正确的方法,注重个人语态,悉心听取员工的建议和想法,将负面反馈及时记录下来,同时还需要及时处理这些负面反馈,并将结果呈现在员工面前,这样才能真正增加员工对企业的认同感。

#### 3.5 构建完善的薪酬激励机制

薪酬激励机制是管理机制的重要构成要素。在激烈竞争的社会环境下,企业需要构建完善的薪酬激励机制,让员工有效服务于自身,进而增强自身在社会上的竞争力,从而不断地提高自身在市场上的占有率。本次主要从以下方面探究了构建完善薪酬激励机制涉及的要点。一方面,增加激励机制和绩效考评的相关度。企业需要分析与研究激励机制和绩效考评,找到两者的相关性,将两者进行合理的关联<sup>[5]</sup>。其中,企业就需要依据绩效考核对象、结果等,细化激励机制,针对在工作上表现情况不同的员工,进行不同的奖励,尽最大限度地激发员工工作热情。另一方面,确保激励机制与企业内部文化进行充分地融合。在现代社会下,企业会主动地建立

企业文化,以企业文化潜移默化的影响员工思想,规范员工行为。为发挥激励机制的价值,企业可围绕着企业文化,构建激励机制。

#### 3.6 采用弹性福利分配的模式

弹性福利具有更高的灵活性,同时给予员工更多不同福利的选择,因而也被称为“菜单式福利”。如,企业可以建立企业门诊或医院,及时诊治突发疾病的员工;定期开展体检活动,检查员工的身体情况;建立企业体育馆,定期开展有趣的体育活动,提高员工的身体素质。弹性福利需要根据企业的实际情况进行制定,了解企业的人员配备、工作内容等,设计一些真正符合员工需求的福利项目,这样不但可以增强员工的归属感,还能更快更好地实现公司的战略发展目标。

### 4 结束语

综上所述,近些年,我国各种类型的企业正逐渐增多,企业面临的同行竞争也越来越激烈,要想在激烈的市场竞争中占据优势,得到持续、长远发展,企业就必须提高对人力资源管理工作的重视。尤其要加强对人力资源绩效和薪酬福利风险的管理,只有这样才能提高企业人力资源管理的综合质量,为企业发展营造良好的内部环境,并充分激发员工的工作热情,使其全心全意地为企业发展作贡献。

#### 参考资料:

- [1]度薇.浅析企业人力资源绩效薪酬管理[J].建筑技术与设计,2020(18):2718.
- [2]徐茜.试论绩效考核在人力资源管理中的作用[J].中国市场,2020(22):82;84.
- [3]于永健.企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理分析[J].财经界,2020(15):251-252.
- [4]李东梅.现代企业人力资源绩效管理体系建设问题与对策[J].科学咨询,2020(36):22-23.
- [5]于永健.企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理分析[J].财经界(学术版),2020(10):251-252.