

企业人力资源管理中的薪酬管理创新思考研究

王 艳

葛洲坝易普力新疆爆破工程有限公司 新疆乌鲁木齐 830000

摘 要: 企业发展需要人才推动,通过开展人力资源管理工作,能够为企业输送高质量人才,提高企业竞争优势,引导企业高效发展,实现经济效益最大化。人力资源薪酬管理工作,能够结合员工表现情况,合理设计薪资待遇,调动员工积极性,引导员工在合理薪资管理情况下,高效完成本职工作,大大提高工作效率与质量。

关键词: 薪酬管理;现代企业;人力资源管理;应用;策略

Research on salary management innovation in enterprise human resource management

Wang Yan

Gezhouba yipuli Xinjiang Blasting Engineering Co., Ltd. Xinjiang Urumqi 830000

Abstract: The development of enterprises needs the promotion of talents. By carrying out human resource management, it can provide enterprises with high-quality talents, improve their competitive advantages, guide enterprises to develop efficiently, and maximize economic benefits. Human resources salary management can reasonably design salary treatment, mobilize employees' enthusiasm, guide employees to effectively complete their own work under reasonable salary management, and greatly improve work efficiency and quality.

Keywords: salary management; Modern enterprise; Human resource management; Application; strategy

1 薪酬管理概念

薪酬主要指员工向所在单位提供劳动后所获得的多种补偿形式,是企业直接支付给员工的劳动报酬,薪酬主要分为两类,一类是经济性薪酬,另一类则为非经济性薪酬,而经济性薪酬是由直接经济性薪酬与间接经济性薪酬所组成。薪酬管理是企业人力资源管理工作中的重要环节,主要是在企业发展战略引导下,对员工薪酬支付原则、薪酬策略、薪酬水平以及薪酬结构进行确定、分配以及动态调整的过程。

薪酬管理由两部分组成,分别为薪酬体系设计与薪酬日常管理。其中薪酬体系设计指的是薪酬水平、薪酬结构设计与薪酬构成设计,薪酬日常管理则为薪酬预算、支付与调整,这一过程也能够被称之为薪酬成本管理循环。从狭义角度出发,薪酬管理是企业对员工工资的微

观管理,企业需要在我国法律规定范围内,合理运用多种方法及手段,制定完善激励措施与制度,充分遵循按劳分配原则,制定公平薪酬制度,提升员工满意度,调动其积极性。企业开展人力资源薪酬管理工作,应实现效率、公平及合法目标,发挥薪酬管理作用。

2 薪酬管理在现代企业人力资源管理中应用的重要意义

2.1 提升企业人力资源管理的效率与水平

认真探究薪酬管理,在人力资源管理过程中应用薪酬管理方法,不仅能将人力资源管理的现实状况全面凸显出来,还可以有效帮助相关工作人员切实做好人力资源管理工作,并提升工作效率。通过革新薪酬管理,可以有效帮助企业科学、合理地安排与协调人力资源,让每一位工作人员都能发挥出自己的优势,以帮助企业更好发展,进一步提升企业人力资源管理的水平与效率。

2.2 激励员工工作

在企业中,合理的薪酬标准以及管理制度能够有效激励员工的工作过程,还能及时构建弹性薪酬分配制度,

作者简介: 王艳,女,汉族,1987年2月15日出生于河南周口,毕业于新疆大学,硕士研究生学历,中级经济师,主要研究于人力资源管理专业。

为不同工作岗位的职工人员提供激励措施。在激励员工工作的同时,也能够间接增强员工的归属感和认同感,并对具体劳动时间以及工作质量之间的内部关联性进行实时分析,确保企业能够正常进行生产经营活动。在人力资源管理层面的基础上,通过有效激励员工的日常工作形式,还能够稳步提升企业的市场竞争力,向市场输出综合型人力资源。在合理配置薪酬标准参数和激励制度的过程中,需要以员工为基础,构建更加完善和人性化的激励奖励措施,并及时开展人文关怀等工作。

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要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,让企业员工积极投入工作中,在最短的时间内完成工作任务,提高工作效率。

3 企业人力资源薪酬管理的问题

3.1 薪酬分配方式缺乏合理性

认真分析许多企业的薪酬方式,可以发现有些企业存在着不合理的现象与问题。其一,一些企业的薪酬都是按照等级的方法来进行分配的,对于不同岗位之间的差别并未加强关注与重视,这样的情况有可能打击优秀工作人员的积极性与热情,导致他们对于自己的工作产生不满;其二,薪酬分配失去公平性,并没有对工作人员的工作量进行研究,就简单进行薪酬分配,可能使薪酬与工作量之间出现反比,导致工作人员在实际工作中有不满心理与情绪;其三,对于技术工作人员并未加强关注与重视,而且技术工作人员的薪酬分配非常低。

3.2 考评机制不完善

薪酬管理是评价薪酬制度是否有效吸引人才的依据,通过科学的薪酬管理制度,能够确保工作人员工作效率和工作质量的提高,促进企业的长久稳定发展。在企业内部,完善的薪酬管理机制能够为员工增加福利,并不仅仅是依照员工的诉求做到按劳分配,让员工根据自身的劳动情况获取应有的报酬,而是让员工更加认可自身的努力,对于拿到的薪酬有满意感。在企业发展过程中,想要建立完善的薪酬管理制度,必须结合不同员工的实际工作状况,建立完善的绩效考评机制。绩效考评是人

力资源管理部门考核员工的依据,现实中却出现了考评机制模仿和借鉴其他工作人员与企业的状况,并未根据自身企业的发展情况进行优化,如果一直沿用传统模型或者不够严谨的考评机制,将无法发挥考评机制的效果,甚至会让员工对企业发展产生不满态度。

3.3 员工福利待遇不完善,薪酬体系存在单一性

随着经济高速发展,经济体制发生变化,由原有的计划经济体制逐渐转变为市场经济体制,但仍存在部分企业,在发展及运营中,沿用计划经济体制方法与模式,员工福利待遇不够完善。关于员工待遇方面,采用计划经济体制下的规定,例如内部员工保险及补贴等待遇缺乏弹性,不够人性化。由于薪酬体系存在单一性,在员工薪资方面的设定中,未遵循按劳分配与多劳多得原则,员工工作积极性难以激发。企业在明确员工薪资时,并未从全面角度出发,忽视员工知识与技能等要素,也并未依据员工岗位职责与工作性质,制定多元化报酬方式。企业人力资源薪资管理中,薪资制度与薪资结构呈现出单一性,难以体现出薪酬激励作用,薪酬管理质量低下。

4 薪酬管理在现代企业人力资源管理中的策略

4.1 制定合理的薪酬奖惩制度

科学合理的薪酬制度是薪酬管理在公司内部能够正常运行的重要手段和基础。第一,企业需要对市场中的平均标准做好调查,并了解同行业公司的薪酬标准,将竞争情况也需要做好充分的调查,根据自身公司的实际情况和发展目标对公司的薪酬标准做好规划和结构分配。第二,对薪酬发放的标准也需要有明确的规定,企业对奖励的划分、惩罚的标准、请假次数等等都需要明确的规定,避免因规定不详细、不具体出现的混乱情况和对员工心态造成的负面影响;第三,因企业人力资源薪酬管理大多采取绩效工资制度,因此,还需要建立行之有效的绩效考评制度,保证对员工的工作成果有明确的衡量;第四,在人力资源薪酬管理中,保证公平公开透明公正十分重要。只有保证了这四点,才能让员工感受到薪酬发放的公平性,促进员工对公司形成向心力,对公司更加的信任,这样也才能够留住和招揽更多的优秀人才。不然制度的制定不但不能够激发员工的工作主动性,还会影响公司的风评,员工对公司的信任程度下降,会阻碍企业的健康发展。

4.2 完善薪酬激励分配体系

薪酬体系是企业人力资源管理制度中的重点内容之一,因此完善薪酬激励分配体系,能够充分体现动态化的人力资源激励优势,还能够提升内部员工的工作质量。

相关部门的管理人员需要深度挖掘不同工作岗位员工的真实需求,并充分结合物质和精神两种激励形式,将阶梯式或者分层式的薪酬激励分配体系进行优化与完善,贯彻实行以人为本的管理理念。在完善薪酬激励分配体系的同时,重点关注企业在市场经济体制中需要充分发挥何种优势和作用,并对内部人力资源的配置优化方案进行深化设计,鼓励员工多劳多得,并在提升工作质量的基础上给予对应的奖励措施。在完善薪酬激励分配体系的同时,根据不同的工作岗位,设定职责评价指标,逐步提升企业的核心竞争力,优化内部良性竞争的发展态势。

4.3 创新管理手段,实现福利待遇形式多元化

在员工激励中,虽然物质与薪酬均能够起到激励的作用,但若企业在制定员工激励方式时,长期采用单一薪酬管理手段,必然无法满足所有员工的实际需求,薪酬管理的奖励作用逐渐减弱,还会导致员工消极对待工作,工作质量受到影响。基于此,企业为积极提升员工对薪酬管理的满意度,应当创新薪酬管理手段,结合企业实际情况,构建多元化薪酬管理内容及体系,了解员工实际需求。当员工需求掌握后,可适当分类员工需求,依据不同类别员工需求,有针对性地制定薪酬福利待遇形式,不仅能够体现出企业人性化薪酬管理,同时还能将以人为本理念与薪酬管理工作相融合。在薪酬管理工作中,还可融合其他激励形式,如奖金、旅游、培

训以及假期等,保障所有员工均能够享受到相对应的福利待遇,提高员工对企业的认同感与忠诚度,引导员工在多样化福利中,积极投身至岗位工作中,发挥主观能动性。

5 结束语

综上所述,加强人力资源管理成为企业进步发展规划中的重要板块。薪酬管理是企业人力资源管理过程中增强员工对企业向心力的重要途径,科学的薪酬管理机制能够有效地发挥人力资源管理的积极作用,不仅能够激发企业员工的工作积极性,对企业的认同感也会相应提高,工作效率和成果质量也能够明显增强。

参考文献:

- [1]王全胜.企业人力资源薪酬管理中存在的问题及对策探讨[J].就业与保障,2021(01):167-168.
- [2]王天华.中小企业人力资源薪酬管理存在的问题及解决对策分析[J].科技创新导报,2019,16(30):146-147.
- [3]吕源.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策[J].人力资源,2019(16):94-96.
- [4]张荣丽.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策[J].商场现代化,2017(09):101-102.
- [5]王海英.浅谈我国企业人力资源薪酬管理中存在的问题及解决对策[J].现代企业教育,2013(04):39-40.