

企业人力资源管理中的薪酬管理体系创新

宋峥伟

西平县社会医疗保险中心 河南驻马店 463900

摘要: 随着社会经济的飞速发展,企业之间的竞争加剧,企业的竞争归根结底是人才的竞争,企业在发展过程中想要留住人才,必须激发员工的积极性,让员工更具创造力,促进企业的发展,所以,企业需要加大对人力资源管理的重视。因此,完善的合理的薪酬管理体系,能够满足员工的需求,让员工对企业发展更具认同感,又对企业的可持续性发展具有重要的帮助作用,从而保障员工的成长与企业发展有机结合,最终实现双赢。本文主要结合企业人力资源管理中的薪酬管理体系创新进行分析,以供读者参考。

关键词: 企业人力资源管理;薪酬管理体系;创新

Innovation of salary management system in enterprise human resource management

Zhengwei Song

Xiping County Social Medical Insurance Center Henan Zhumadian 463900

Abstract: With the rapid development of the social economy, the competition among enterprises intensifies. In the final analysis, the competition among enterprises is the competition for talents. If enterprises want to retain talents in the process of development, they must stimulate the enthusiasm of employees, make employees more creative, and promote the development of enterprises. Therefore, enterprises need to pay more attention to human resource management. Therefore, a sound and reasonable salary management system can meet the needs of employees, make employees more identify with the development of the enterprise, and play an important role in helping the sustainable development of the enterprise to ensure the organic combination of the growth of employees and the development of the enterprise, and finally achieve a win-win situation. This paper mainly analyzes the innovation of a salary management system in enterprise human resource management for readers' reference.

Keywords: enterprise human resource management; Salary management system; innovation

1 薪酬管理体系的概述

薪酬一般包括经济方面(比如货币薪酬)和非经济性的报酬。一般来说,薪酬管理制度是根据企业员工所具备的素质和能力分配,而新职工和老职工有时也会有较大差距。随着时代变化,社会经济的不断发展进步,薪酬管理体系也不断的改善。其主要的目的是提升企业人才吸引力,促进企业和员工达成统一意识。同时也具有保障、调节与社会信号、心里激励等作用。在职工的基础岗位职责上,体现出职工的职责和绩效,细分出职工的劳动性质。因此,现代企业更需要结合自身企业现状,了解本身薪酬管理体系不足的方面,并且解决,才能使得企业快速的健康发展。

2 企业创新薪酬管理的必要性

现有的薪酬管理模式不能满足员工的利益诉求和发展需要,是推进薪酬管理创新的直接动力。从企业的长远发展来看,也必须与时俱进的改革和调整薪酬方案,才能始终达到对员工的激励效果。一方面,薪酬激励作为一种直观且有效的激励方式,对于年轻职工的激励效果尤为明显。将业绩表现与薪资水平直接挂钩,使得员工运用专业技能,发挥创造思维,强化奉献意识,为企业创造更多价值,在这一过程中实现了人力资源价值的最大化;另一方面,互联网时代的到来让信息变得更加透明。同一企业的不同岗位之间,不同企业的相同岗位之间,薪资水平的差异已经不是秘密。企业通过创新薪

酬管理,将薪资水平维持在平均水平以上,或者是在薪资水平相同的情况下提供更多的福利,才能有利于吸引和留住优秀人才。无论是从满足员工利益诉求和支持员工自我发展角度,还是从企业人才战略的实施和未来可持续发展角度创新薪酬管理都有其必要性和紧迫性^[1]。

3 企业薪酬管理体系中存在的问题及分析

3.1 对于薪酬管理认知度不高

当前我国多数的企业管理者对于薪酬管理的认知度并不高,受传统的一些理念和观念的影响,企业管理者对员工的薪酬只是简单的认为,是单纯的企业的成本和支出行为,意识不到薪酬的支出,为企业带来的效益和利润。因此,薪酬管理,未能形成一个完整的体系,使薪酬管理水平明显落后。是由于企业很少对员工进行薪酬管理方面的知识的宣传,知识企业职工对于薪酬管理体系不了解,因而对于企业发放给职工的奖励概念模糊,是薪酬管理工作缺失了奖励机制,不利于薪酬管理工作的开展。

3.2 缺乏完善的薪酬管理制度

我国目前多数企业在薪酬管理上,未能形成一个完整的体系,薪酬管理体系未能随着企业的发展而进行优化,而随着企业的发展与规模的增加,员工的福利和工资待遇会出现问题,而企业为了解决这些问题,做出临时性的补偿,使薪酬管理工作极其被动,薪酬非经济性报酬难以得到体现,增加了薪酬管理工作的难度。

3.3 企业福利太过单一

随着社会的不断进步,我国的经济水平在提升的同时,文化建设也在随之提升,“廉政”是我国文化建设中的主旋律,但是我国部分企业曲解了“廉政”的含义,导致员工在企业中能够享受的福利被逐渐取消。员工在企业中能够获得的经济效益逐渐趋于单一化。福利是企业薪酬管理中重要的组成部分,福利和薪酬的作用一样,都能够对员工的工作积极性产生促进作用,但是目前现代企业的福利政策逐渐减少,这就对员工的工作积极性造成了严重的打击^[2]。

3.4 过于注重平均性

由于受传统观念的影响,“不患其寡而患其均”,在绩效考核中,对员工的评定和奖励,采取平均化,多数是根据员工的工作年限和工作岗位进行绩效考核,对于员工的操作难易度和危险程度等因素参考不多,表面看是利于企业的团结,而在实际操作中,荣誉是员工产生消极的工作情绪,致使工作效率下降,同时也会造成重要岗位的人员流失。

3.5 缺乏激励措施

合理的薪酬管理能够有效激发员工工作的积极性,但是目前我国的大型企业中,员工的薪资与员工的日常工作情况却没有过多的联系,员工的工资不能直接反映出员工的工作情况。导致员工不能通过提高工作效率来提升自己的薪酬,除了竞争晋升的机会,就只能选择跳槽。致使企业中大量人力资源流失,并且这种薪酬管理模式对留下来的员工也缺少激励作用,不能吸引并留住优秀人才为企业效力^[3]。

4 企业人力资源管理中的薪酬管理体系创新的思路

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,做到对管理观念的调整,企业的人力资源管理人员需要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,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,激发工作人员的劳动热情,还可以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 完善薪酬管理机制创新薪酬管理体系

第一,创建科学高效的薪酬考核机制。在人力资源管理的工作人员给企业相关人员制定工资总额时,应在深入了解员工群体内部后,也在全面考量员工的工作表现和绩效成绩的基础上,实事求是的按照薪酬管理要求进行全面的展开。同时衡量,企业自身的薪资管理办法,依据实际情况来制定员工工资核算机制。企业应建立科学、高效的薪酬考核机制,为企业的全面发展打下良好的基础。

第二,创建合理的薪酬分配机制。不同的企业之间的薪酬分配存在差异,同企业不同部门之间的薪酬分配也存在差异,即使是同企业同部门之间工作人员的工作能力及水平也存在差异。因此在企业制定薪资分配机制时应考虑到这些差异的存在,做到有差别的进行工资分配,这就要求企业能够创建合理的薪酬的分配机制。通常情况下,现代企业在制定员工薪酬分配机制时主要依基本工资、福利以及绩效等模块的内容来进行薪资的分

配。这些不同模块之间在一定程度上也在差异，所以企业可以在考虑到员工的实际情况、工作表现情况等结合实际经济市场环境制定一些激励性质的分配措施。

4.3 保证企业薪酬激励机制的透明及公开

将薪酬激励机制正式投入企业生产运行过程中的时候，一定要保证薪酬激励机制的透明以及公开，如果不能做到激励机制的透明以及公开，那么激励机制的设置以及应用也就失去了实际意义，很难对员工产生积极的影响。无论是哪一种机制的建设都必然不能离开与之相应的监督机制，对于企业薪酬激励机制来说也不例外，企业想要是此机制发挥适当的作用，同时还应该建设保证该体系可以水利运行的监督机制，对整个考核的过程进行精准、细致监督，保证考核过程的公开以及透明，这样才能够更加得到员工的认可以及信服。此外，企业还应该定期对员工薪酬激励机制的实际运行应用情况进行调查，保证机制得到了积极有效的落实。

4.4 构建薪酬沟通渠道

在对企业薪酬管理予以创新的进程之中，较为重要的还有薪酬沟通渠道的构建。在此进程之中，应当重视并实时的关注其员工所予以的反馈建议。唯有如此，方能够更为有效的施展其薪酬管理方面所具有的效用。特别是在目前新时期的背景影响之下，薪酬沟通方面，越来越成为其薪酬管理工作进程中，所必不可少的关键部分，惟有将其切实、到位的融入至薪酬方案的构建、实施等整个进程当中，方能够更为有效的保障其薪酬管理工作所具有的科学化，以及合理性。比如，在企业落实薪酬方案之前，应当召全体员工会议，对员工阐释薪酬方案所予以制定的目的，以及将会予以采取的具体步骤。与此同时，还需要召开管理层会议，与各部门负责人针对薪酬方案，来实施相应的交流跟探讨。进而在保障可以获取多方支持以及配合的同时，还应当密切的与员工

之间保持着有效且持续的沟通。从而更为有效的对其薪酬方案予以实时的优化、完备以及改良^[4]。

4.5 薪酬管理方法与信息化接轨

二十一世纪是信息时代，是网络时代，对于企业来说，开展薪酬管理也应当与时代相适应，因此，企业应当充分地利用网络信息技术，并引入更多新的技术，这样才能够花最短的时间得到最多的信息，并利用其中的有利信息优化薪酬体系。此外，基于信息化的薪酬管理，能够让企业了解不同企业的发展情况，根据外部环境制定更合理的发展战略。在企业信息化的过程中，企业可以参加一些交流会、峰会，等等，加强与外部企业的合作交流，这样就能够根据自身的发展情况，借鉴其他企业的发展经验。总之，企业要建立并充分地利用信息化平台，以多样化的方式与其他企业沟通交流，实现信息互通。

5 结束语

综上所述，薪酬管理是推进人力资源管理科学性的基础，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。

参考文献：

- [1]沈丽萍.“大数据”时代下企业人力资源管理中的薪酬管理探究[J].中外企业家, 2020(18): 128-129.
- [2]曾婷.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分析[J].商情, 2017(46): 150-151.
- [3]徐晨晔.试论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].人力资源管理, 2017(11): 101-102.
- [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.