

# 企业激励性薪酬体系的构建策略分析

许奕萍

(宁波市市政工程建设集团股份有限公司,浙江 宁波 315000)

**摘要:**现代企业发展中,人们对企业运营的各方面管理工作创新及管理体系构建重视程度逐渐提升。而薪酬体系作为企业发展的重要基础,直接关系到企业员工工作的积极性,更是保证企业薪酬分配合理、提升企业员工稳定性的基础所在,而新时期背景下,企业激励性薪酬体系的构建已经成为了提升企业员工工作积极性,提升企业生产经营实效的重要途径,对于新时期背景下社会企业的快速、稳定发展有着重要意义。

**关键词:**企业;激励性薪酬体系;构建;策略

激励性薪酬体系是当前社会企业发展中企业薪酬体系构建的一种新型模式,是保证员工工作积极性、推动企业高效运转的重要基础。薪酬体系构建作为企业人力资源管理的重要内容,新时期的社会企业发展中,人们对企业人力资源管理中激励性薪酬体系构建的重视程度不断提升,成为了当前企业人力资源管理工作开展的重要内容,直接关系到企业生产经营工作开展的效率和质量,更成为了新时期推动企业发展的重要途径。

## 1 企业激励性薪酬体系构建的意义

员工工作积极性和工作态度是企业发展脚步快慢与否的决定性因素,而企业员工工作的根本目的就是获取劳动报酬,因此科学化的薪酬体系构建对于企业发展有着重要的影响意义。而激励性薪酬体系的构建就具有重要意义。首先,通过激励性薪酬体系构建,能够全面提升企业员工的工作积极性。员工工作以获取劳动报酬为目的的个人,其本身对于薪酬是具有很高的追逐性的,而通过激励性薪酬体系的构建,就能够通过更高薪资水平的设计,全面激发员工的工作积极性和工作人情,来努力提升自身的工作绩效,以赚取更多的劳务报酬。这就能够为企业生产经营工作的高效开展奠定员工工作积极性基础,提升企业的生产实效。其次,激励性薪酬体系建构有助于企业良好竞争氛围的形成。良好的企业竞争氛围是激发员工竞争意识的重要基础,通过激励性薪酬体系建设,就能够为员工树立工作目标,进而使部分员工的薪资水平得以提升,这就会使部分没有得到薪资水平提升的员工产生竞争心理,有利于员工创造性思维的散发,进而全面提升企业的生产经营效率,实现企业的变革与发展。

## 2 企业激励性薪酬体系构建中面临的问题

第一,激励性薪酬体系构建中激励制度建设不足。激励性薪酬体系构建中,激励制度建设直接关系到激励性薪酬体系的公平性和科学性。然而目前阶段部分企业的激励性薪酬体系构建中,都由于激励制度建设的问题,导致了激励性薪酬体系构建中存在着激励科学性、规范性不足的现实问题,不利于企业发展。

第二,激励性薪酬体系构建中激励形式较为单一。激励性薪酬体系构建作为新时期企业薪酬管理改革的重要体现,其激励形式直接决定了该薪酬体系构建的实际效用。目前阶段,大部分企业都是以薪资作为激励形式的,这就导致激励形式单一的情况发生,这就严重影响了员工的积极性,使企业激励性薪酬体系构建的实际作用发挥造成了严重影响。

第三,激励性薪酬体系构建中内部监管机制不足。激励性薪酬体系构建中,企业内部监管机制的落实是保证激励性薪酬体系能够高效应用的重要基础,更是保证其公正、公平性的重要基础<sup>[1]</sup>。但是目前阶段,部分企业在激励性薪酬体系构建中,对于监管机制的重视程度较低,这就给企业激励性薪酬体系构建带来了不利影响,也给企业发展造成了制约。

## 3 企业激励性薪酬体系构建的策略

针对目前阶段企业激励性薪酬体系构建中存在的诸多问题,企业必须在激励性薪酬体系构建时采用科学化的策略,以保证激励性薪酬体系的作用能够全面发挥,为企业发展提供员工保障,推动企业

现代化、高效化发展。目前激励性薪酬体系构建的策略主要包含以下方面:

第一,完善激励性薪酬体系管理制度,保证激励的科学性和规范性。激励性薪酬体系构建作为企业人力资源管理的主要内容,是对企业员工薪酬情况进行管理的主要途径,因此需要在激励性薪酬体系构建中对其管理制度进行完善,充分保证激励性薪酬体系应用中激励政策设计的科学性、激励流程的规范性,避免激励流程繁琐、员工激励获取时间缓慢以及激励制度透明化不足的情况发生,给企业激励性薪酬体系构建应用造成不必要的影响。与此同时,激励性薪酬体系管理制度的完善,也能够有效保证企业激励性薪酬体系的公平性和公正性。例如,将激励性薪酬体系管理制度融入到人力资源管理中,将其制度内容公示给每一位员工,将之作为员工手册内容,使员工能够清晰的了解激励性薪酬体系的情况,保证其公开透明性。

第二,采用多元化激励形式,全面激发企业员工的工作积极性和激励追逐性。激励性薪酬体系作用发挥的关键影响因素之一就是其激励形式设计的科学性,单一的经济奖励很难全面发挥激励性薪酬体系的作用。因此企业激励性薪酬体系构建中,就要对激励形式设计进行深入思考,结合企业员工的追求实际,科学化进行激励形式的多元化拓展,全面发挥激励性薪酬体系的效用。例如,在企业的激励性薪酬体系构建中,可以将企业的员工晋升机制与激励性薪酬体系相融合,将晋升资格作为企业激励内容的组成部分,以此实现对激励形式的拓展与丰富,并要注重精神激励与实际经历的结合,对表现突出的员工进行企业上下通报表扬,激发员工的工作积极性。

第三,落实内部监管机制,充分保证激励性薪酬体系构建的公平公正性。内部监管机制的落实对于企业激励性薪酬体系构建有着重要意义,是保证员工绩效考核以及薪酬激励评比公平的重要基础。例如,将对员工内心对激励性薪酬体系的诉求作为激励形式确定的基础,将这一了解过程通过内部监管机制来实现。并通过内部监管,对激励性薪酬体系管理制度落实情况进行监督,充分保证激励性薪酬体系构建公平性和真实性。

## 4 结束语

激励性薪酬体系构建是新时期企业发展的重要途径,是提升企业员工工作积极性的重要举措。在企业激励性薪酬体系构建中,要正视其存在的问题,采用科学化的激励性薪酬体系构建策略,保证企业激励性薪酬体系构建的科学性和公平性,发挥激励性薪酬体系的效用,为新时期的企业发展提供保障。

## 参考文献

- [1]董春霞.企业构建薪酬管理激励制度的价值与实践分析[J].现代营销(经营版),2019(7):4-4.
- [2]郑桂梅.企业人力资源激励性薪酬机制的构建[J].智富时代,2018(7):103-103.
- [3]周薇.人力资源薪酬激励体系的优化与完善路径[J].人力资源管理,2018(12):119-120.