

薪酬激励机制在企业人力资源中的作用

殷朋

(中国职工保险互助会,北京 100022)

摘要:在企业管理中,只有更充分的发挥人力资源管理的作用,才能更有效的激发员工工作的积极性。对于企业人力资源管理来说,薪酬激励机制是非常重要的内容,科学的薪酬激励制度可以激发员工工作热情,持续推动企业可持续发展。

关键词:薪酬激励机制;企业人力资源;作用

随着社会经济的飞速发展,企业之间的竞争也越来越激烈。企业想要在激烈的市场竞争中站稳脚步,不仅要重视企业在行业中的运营情况,还要重视企业内部的管理问题,只有内外兼顾,企业的核心竞争力才能得到有效的提升。企业在开展人力资源管理工作的过程中,构建合理的薪酬机制是十分有必要的。提高薪酬激励体系的科学性,可以保证企业和员工同步发展,进而全面提升企业的经济效益和社会效益。

1 薪酬激励作用

1.1 调动单位员工的积极性

在企业的运营中,制定薪酬激励制度的目的就是激励员工,提高薪酬激励制度的科学性和合理性可以更好的调动员工工作的积极性。员工提供劳动,企业通过薪酬激励的办法获取员工的劳动,这其实也是一个交易的模式。在这个过程中,只要员工觉得自己的付出和回报是相等的,那么证明企业所制定的薪酬激励制度就是科学的,这类科学的薪酬激励制度可以明显提高员工工作的积极性,员工积极性得到提升,工作质量和效率都会明显提升,企业的经营效果也会得到有效的提升。一定程度上而言,人才已经成为了二十一世纪企业发展的基石,如何有效的提高员工的积极性,已经成为了每一家企业都在致力探索的重要课题。而薪酬激励无疑是其中最有效的方法之一,但是在现阶段我国大部分企业都还没有建立完善的薪酬激励制度,所以针对现行企业薪酬激励制度中的不足加以分析,希望有利于我国企业人力资源管理水平的提高。

1.2 吸引人才

企业的运营和发展离不开人才,只有一个科学的、稳定的薪酬管理才能提高人才队伍的稳定性,避免人才流失问题的发生。企业在创建薪酬管理制度时,不仅要考虑自身的经营情况,还要综合考虑企业所处的市场环境,根据员工的工作特征以及工作内容,创建可以促进员工和企业和谐发展的薪酬管理制度。通过合理的薪酬管理制度吸引更多优秀的人才参与到企业的经营和发展过程中来。如果企业内部的薪酬设置不够科学,员工内心就会产生消极怠慢的心理,在工作中的具体表现就是应付检查,不会积极主动的完成自己的任务,十分不利于企业的可持续发展。在当前的大竞争环境下,人才才是企业发展最为关键的因素。科学的、合理的薪酬制度是企业发展的基础,同时也是提高企业核心竞争力的关键所在。

1.3 利于企业单位发展

对于企业来说,想要在激烈的市场竞争中站稳脚步,企业必须从员工抓起。任何一个企业,在不同的发展阶段具有不同的发展目标,企业必须针对每一个阶段制定好战略发展规划。人力资源薪酬管理的对象就是企业员工,企业只有尽可能满足不同员工的差异化薪酬需求,才能实现建立以人为本的企业目标。也只有这样,才能增强企业内部员工凝聚力,促进企业实现既定的战略目标。

2 目前薪酬激励机制在企业运作中存在的问题

2.1 薪酬不合理

对于当前的企业来说,人力资源薪酬管理工作中,薪酬激励制度制定的不合理是最为常见的问题。大多企业的人力薪酬管理工作仅仅停留在听从上级单位的安排上面,没有真正的根据企业的发展情况,建立符合企业发展的薪酬激励制度。在企业内部,因为缺乏科学合理的薪酬制度,导致企业无法长久的、可持续的发展下去。还有一些企业在制定自己的薪酬激励制度的时候,会模仿其他企业的制度模式,有的为了节省开支和时间,会硬搬照套其他企业的薪酬激励制度。这样的薪酬激励制度的制定不仅缺乏创新性,同时制定的过程脱离了企业发展的实际,导致制度无法在企业内部进行实施,限制了企业进一步发展和进步。

2.2 绩效考核不完善

企业的发展带动了国家经济的发展,但是国内诸多企业在内部管理工作中,依然存在着诸多的不足,比如较为常见的,绩效考核制度不够完善,国内大部分企业内部绩效考核制度不够完善,或者虽然已经制定了绩效考核制度,但是在应用这些制度的时候,没有很好的和人力资源薪酬管理工作结合起来。绩效考核标准不够合理,员工工作中的积极性就会受到打击,导致有些员工出现了懒散不负责任的态度。还有些企业的领导对绩效考核不够重视,导致人力资源部的工作人员也没有将绩效考核制度的建立当作一项重要的任务,极大程度的打击了员工工作的积极性,给企业和谐可持续发展带来了巨大的阻力。可以说,企业想要长远的发展,建立有效的绩效考核机制是十分有必要的。

2.3 工资分配不合理

企业人力资源管理工作中,还要存在一个十分严重的问题:工资分配不合理的问题。在很多的企业内部,工资分配问题较为突出和尖锐,因为工资和员工的利益息息相关,如果工资分配不合理,就会极大程度的影响员工的工作热情。而国内企业现有的工资分配形式缺乏创新,还是沿用传统的工资分配形式,在这种工资分配形式下,很容易出现一种现象:很多员工辛勤的工作,但是得到的汇报和他们的付出却不能成正比,使得员工的工作热情很难被调动起来,企业内部,如果工资分配不合理,企业的人力资源薪酬管理制度也很难发挥出其应有的作用。

3 薪酬激励机制在企业人力资源管理中的运用策略

3.1 普通职工方面

人力资源管理是一项和人密切相关的工作,企业在制定薪酬激励机制的时候,必须秉承公平公正的原则,只有这样,薪酬激励机制才能充分的发挥出应用的作用,得到员工的认同,员工的工作热情才能被充分的激发出来,企业的生效率才能得到有效的提升。

企业任何一个员工都非常重视自己的薪酬,只有公平公正的薪酬激励制度才能更好的起到激励员工的作用。在制定企业薪酬激励

制度的时候,应综合考虑员工的实际需求,分别在物质上或者精神上设定奖励目标,确保人力资源可以发挥出最大的效用,全面促进企业更加长远的发展。

3.2 核心员工方面

企业在开展激励员工工作的过程中,开发企业的知识性职工是十分重要的内容。开发企业的知识性职工可以充分的发挥激励政策的作用,确保企业的核心职工可以更好的为企业的运营和发展提供服务,促进企业良性发展。

为了促进职工可以更好的为企业提供服务,企业领导者应该充分利用薪酬激励机制,将企业的发展 and 核心职工的发展紧密的结合在一起。知识性核心职工为企业提供服务的水平直接关系到企业未来的发展,为了发挥核心职工的作用,促进核心职工和企业同步发展,建立科学的有效的薪酬激励机制是十分有必要的,只有这样,才能将核心职工的工作热情调动起来,有效提升员工的工作质量和效率,为企业更好的发展贡献力量。

3.3 企业团队方面

对于企业的发展来说,企业文化的建设也是非常重要的工作,只有科学合理的企业文化,才能更好的凝聚企业内部的广大员工,创建符合企业发展的团队精神。因此,企业在开发人力资源的时候,应该将创建优秀的企业文化,组织积极乐观的团队精神作为重要的任务进行实施。再有,团队工作重视整体配合,仅有高能力的工作人员并不代表企业拥有优秀的团队,所以,企业应该将企业文化作为抓手,凝聚企业员工,确保员工可以拧成一股绳,为企业更好的发展

贡献自己的力量。

企业应加大关于绩效管理工作的投入,构建完善的绩效人员培训机制,进一步提高企业绩效管理工作人员的工作水平,提升单位整体绩效管理水平。创造条件,为工作团队提供挑战,避免团队丧失战斗力和拼搏意识。

4 结束语

总之,为了充分的调动员工在工作中的积极性,企业人力资源部门必须深入的研究薪酬激励制度,激发员工工作热情,引导员工努力工作,为企业更好的发展贡献自己的力量。创新薪酬激励形式,比如假期、旅游、健身等都可以当作员工激励措施。作为企业人力资源部门,应该深入的探索和研究,在实践中积极发现当前的薪酬激励应用中的缺陷,采取有效的措施进行优化和改进,促进企业更加和谐、健康的发展。

参考文献

- [1]陈宏,林燕.薪酬激励在企业人力资源管理中的作用与对策研究[J].企业改革与管理,2019(01):96-97.
- [2]谭君华.薪酬激励在单位人力资源管理中的作用与对策[J].纳税,2018(13):133.
- [3]唐玉芳.基于胜任素质提升的中小企业人力资源管理薪酬激励机制研究[J].企业改革与管理,2016(09):88-89.

作者简介:殷朋(1987,08-),女,汉族,北京市丰台区人,本科,从事保险行业工作,研究方向:人力资源管理方向。