

中小民营企业薪酬制度与员工激励问题探讨

何建英^{1,2}

(1.四川省银帆香精香料有限公司,四川 成都 610000;2.四川银帆生物科技有限公司,四川 成都 610000)

摘要:随着我国市场经济的不断改革,给我国中小民营企业的发展带来了前所未有的机遇,促进了中小民营企业的蓬勃发展。文章首先概括了薪酬与激励的相关概念,并分析了中小民营企业在二者的管理中存在的问题,进而探讨了相应的改进策略,以期为我国中小民营企业的健康发展提供有效参考。

关键词:中小民营企业;薪酬制度;员工激励;绩效考核;对策

1 前言

虽然市场经济的发展在很大程度上促进了中小民营企业的发展,但是内外激烈的竞争环境也给中小民营企业的发展带来的巨大的压力。薪酬制度与员工激励是中小民营企业中人力资源管理的重要工作内容,也是优化企业人力资源的关键途径。目前大部分中小民营企业还存在对薪酬概念没有准确的认知以及激励手段单一等问题,对中小民营企业的发展造成了严重的影响。

2 薪酬与激励的相关概念

所谓薪酬是指员工在企业中通过工作所获得的工资、奖金以及其他津贴和福利等,从目前中小民营企业对于薪酬的结构划分上可以看到,薪酬的概念包括了员工的基本工资和可变工资以及间接工资。基本工资是指根据当地的经济水平而设置的保障员工基本生活的、相对稳定的经济报酬;可变工资是指在基本工资的基础上通过工作中的表现而获得的具有一定浮动性的薪资或奖金,是与员工工作能力及对企业的贡献度相关联的;间接工资是指企业给员工发放的各类津贴,这部分工资在某些企业中会由企业全额为员工支付,但是也存在部分企业是与员工个人进行比例支付。所谓激励是指企业通过制定相应的政策或者制度,以奖金、福利或者晋升空间等为手段来促进员工在工作中更好的表现,激发员工的工作潜能,提升员工的价值。

3 中小民营企业薪酬制度与员工激励中存在的问题

3.1 对薪酬的概念存在认知错误

中小民营企业管理中薪酬的概念存在错误的认知,主要表现在以下方面:其一,部分中小民营企业把员工的薪酬单纯的认作企业经营中所消耗的成本,这种认知导致部分企业为了缩小企业成本而消减员工薪酬、减免员工福利,导致企业人才流失率大大提高。其二,部分中小民营企业认为较高的工资和丰厚的福利是企业留住人才的唯一途径,而实际上不同员工在工作中所追求的目标不同,因此他们对薪酬期望也有不同,工资和福利只是必要的物资奖励,但并不能保证能够绝对留住人才。

3.2 缺乏科学完善的绩效考核体系

在中小民营企业中员工的绩效大都是由企业相关管理人员进行主观的臆断,并不具备科学完善的绩效考核机制,造成了绩效考核存在不公平的问题。而且部分中小民营企业中的绩效考核标准以及对员工进行的绩效考核并没有对员工进行公开,导致企业员工无法清楚的了解自己的工作成绩,长此以往会严重打消员工的工作积极性。不仅如此,员工也无法通过绩效考核来发现自己工作中存在的问题,无法进行自我的提升。

3.3 激励手段相对单一

中小民营企业中对员工的激励手段相对单一,主要表现在:其一,薪酬系统的激励手段单一,大部分中小民营企业在薪酬激励上采用底薪加绩效的方式,但是过低的底薪以及过高的绩效造成底薪与绩效严重失衡,另外薪酬激励中的奖金激励通常都是需要较长的周期,并且还有诸多要求限制,无法达到有效的激励效果。其二,福利激励手段单一,目前福利激励手段还局限在国家法定福利范围内,即便是法定福利也仅仅局限在交通补贴、伙食补贴等。

4 优化中小民营企业薪酬制度,完善员工激励机制的对策

4.1 正确认知薪酬概念,做好薪酬制度的前期准备工作

进行中小民营企业薪酬制度的优化,必须要正确认知薪酬的概念,了解薪酬对于企业发展的重要作用。虽然企业员工的薪酬是企业经营中成本的一部分,但是薪酬也是企业发展过程中实现发展目标的必要手段,通过薪酬制度可以在很大程度上激励员工的工作积极性,激发员工的工作潜能,提高员工的绩效,最终实现企业的发展目标。传统的薪酬就是由工资和各种物质福利组成,在生活水平日益提高的今天,必须要改变对薪酬的定位,这就需要相关的管理人员做好前期的准备。一方面要对企业员工进行调查,充分了解企业员工对薪酬的期望,从而合理的制定薪酬制度;另一方面要加大对薪酬管理的投入,促进薪酬管理的专业化发展;最后要全面分析现有的薪酬管理中有哪些因素会对员工造成消极影响,有针对性的加以完善。

4.2 建立科学完善的绩效考核体系

绩效考核并不仅仅是对员工工作结果的考核,也是对员工工作过程的考核,所以绩效考核是一个系统性的流程。中小民营企业应该根据企业实际发展情况以及不同岗位的工作性质制定有针对性的绩效考核体系,并做到公平、公正、公开,使每一位员工都能了解绩效考核的相关要求,在工作中能够严格的要求自己,不断提升自己。首先要科学的完善考核指标,包括了对员工的任务考核、专业技能的考核以及对员工的思想道德和个人素质的考核等等;其次要制定健全的绩效考核反馈机制,采取有效渠道促进考核方与被考核方之间的交流,通过对考核过程中的问题的交流,来制定相应的解决方案;最后要做好绩效考核制度的宣传工作,保证能够得到全体员工的一致认可,实现绩效考核制度的有效落实。

4.3 采取多元化的激励手段,完善激励机制

中小民营企业必须制定一个长期可行的激励机制,才能在较长阶段内都能对员工起到激励的作用,根据对员工的需求考察,企业的激励手段应该从传统的物质激励转变为物质激励与精神激励相结合的激励手段,从而有效完善激励机制。一方面在物质激励上企业应该加强薪酬以及奖金等基础性激励的有效落实,给员工提供一个基础的物质保障;另一方面要加强对员工精神激励的注重,了解员工个人的发展需求,为员工实现个人价值提供一个良好的平台,实现企业与员工的共同发展,增加员工的归属感,给员工提供良好的上升空间和良好的工作环境,加强与员工的心灵沟通,解决员工的实际问题和需求。

5 结束语

综上所述,在竞争日益激烈的市场环境中,人才的引进与培养是增强中小民营企业竞争力的有效途径。因此必须要根据企业发展需求以及员工的薪酬期望来不断的完善薪酬制度和激励机制,实现企业与员工的共同发展。

参考文献

- [1]荣奎楨.中小民营企业薪酬制度与员工激励问题研究[J].价值工程,2018,37(07):59-60.
- [2]钱湘.南宁市中小企业薪酬制度与员工激励问题初探[J].企业科技与发展,2012(10):87-89.
- [3]吴小香.基于交易费用视角的民营企业薪酬制度研究[D].河南科技大学,2012.