

国有企业薪酬管理中存在的问题和应对策略探讨

赵长春

(中国一冶集团有限公司,湖北 武汉 430080)

摘要:随着改革开放的逐步开展,我国经济得到了很大的提升,市场也在不断的变化,因此企业发展面临着更大的挑战,国有企业改革是发展进步的一大趋势。薪酬管理是国有企业改革中的非常重要的一部分,对企业人力资源管理有着重要的影响,并且关系到企业发展的效益。本文主要探讨国有企业薪酬管理中存在的问题和应对策略,全面分析当前国有企业改革中薪酬管理存在的不足,总结出积极有效的改善对策,以切实推动国有企业薪酬管理的科学进步,促进企业取得进一步的发展。

关键词:国有企业;薪酬管理;应对策略

1 国有企业薪酬管理中存在的问题

1.1 国有企业薪酬管理意识不足

目前我国很多国有企业对薪酬管理的重视都不够,相关的基础工作严重缺失,因此薪酬管理的基础非常薄弱,导致薪酬管理的效果不够理想。在国有企业薪酬管理上,不仅管理意识不足,管理理念还比较落后,相关的绩效考核和职位评价等工作都存在很多不足。国有企业薪酬管理的方法不够科学,影响员工薪资水平的主要因素是工龄,因此不仅使薪酬管理缺乏公平公正,还不利于调动工作能力较强的员工。所以综合来看国有企业薪酬管理理念陈旧,对于薪酬管理不够重视,因此各项工作开展都不够完善,不利于企业的发展和进步。

1.2 国有企业薪酬管理规划不完善

近些年来,我国在不断推进市场化进程,国有企业也面临着更为激烈的市场竞争,在这样的发展环境下,企业必须要有制定一个完善的科学的长期规划,才能够保障企业的可持续发展,在激烈的市场环境下保持一定的竞争力。但是在当前很多国有企业薪酬管理中都缺乏完善的战略规划,国有企业管理者没有充分认识到薪酬管理的重要性,没有将薪酬管理与企业的总体发展紧密联系在一起。所以在国有企业的实际发展中,即使投入了大量的成本来进行薪酬管理,但是成效甚微。

1.3 国有企业员工薪酬水平脱离市场环境

一个企业的发展必须要与当前的市场相结合,国有企业薪酬管理制度也应该结合实际,满足市场发展的需求。但是在当前很多国有企业的发展中,员工的薪资水平并不符合市场的发展,与市场有着严重脱节。国有企业员工的薪资设置非常不合理,有大部分职位的薪资水平都高于市场价位,还有一些职位的工资却低于市场价位水平。国有企业员工薪酬水平不合理且脱离市场环境,导致企业容易流失员工,最终使得整体人员架构不合理,企业人才缺失,阻碍企业的进步和发展。

1.4 国有企业绩效考核体系不健全

企业的薪酬管理和绩效考核紧密相连,健全的绩效考核体系是薪酬管理的良好基础,但是当前很多国有企业都缺乏完善的绩效考核体系,因此薪酬管理也受到影响,工作开展不够科学合理。国有企业绩效考核体系缺少符合企业发展的规范和标准,对于员工的劳动责任、强度和技能都没有确切的考核评价制度,因此员工后期的绩效考核存在很大的问题。国有企业在绩效考核的过程中较为随意,管理工作主要依据个人经验;另外企业的绩效考核并没有将员工的工资与贡献有效结合在一起,不利于绩效考核的充分发挥。

2 国有企业薪酬管理的完善对策

2.1 构建完善的薪酬管理体系

国有企业薪酬管理在改善的过程中应该充分结合企业自身的发展情况和特点,有序的开展,首先应该构建完善的薪酬管理体系,为企业薪酬管理的规范化和标准化奠定良好的基础。那么国有企业应该根据不同岗位的性质有差别的设置评价制度,促使国有企业员工、岗位和职责之间有一个明确的界定。其次国有企业应该摒弃传

统的薪酬结构,推动竞争上岗机制,不断走向科学化的员工管理。另外在构建薪酬管理体系的时候应该立足市场的发展需求,和市场发展紧密结合在一起。

2.2 制定合理的薪酬制度

良好的企业薪酬管理不仅需要完善的薪酬管理体系,还需要明确的规章制度,给薪酬管理工作的开展提供充分的合理的依据。国有企业在制定薪酬制度的时候应该以绩效为基础,这样才能保障薪酬管理的有效开展。首先要了解员工的能力和贡献,构建科学合理的薪酬制度,从而有效激发员工的积极性,提升企业的竞争力。其次薪酬制度必须符合企业发展的状况,对员工进行全面的严格的考核,保证人才的合理利用。同时还应该设置相关的监督约束机制,促进薪酬管理更加严谨公正。

2.3 提升企业薪酬管理意识,促进薪酬管理制度的全面改善

提升国有企业管理人员的薪酬管理意识,以及促进薪酬管理制度的全面改善都是必不可少的。国有企业应该逐步形成以工作岗位工资为主的良好基本工资结构,绩效考核工资则作为辅助,结合企业实际情况不断完善并形成一定的规范和标准。其次国有企业应该充分考虑员工的利益,给予员工良好的薪酬待遇,促进员工形成健康的工作理念,为企业的发展积极贡献出自己的一份力量。另外企业应该跟随市场的发展促使薪酬分配更加多样化,以更好的满足市场、员工等各项需求。

2.4 结合市场发展现状,推动薪酬管理制度满足市场需求

国有企业的良好的发展必须立足市场,因此在薪酬管理上也应该结合市场发展的实际需求,形成科学的完善的薪酬管理模式。很多国有企业的工资分布都脱离了市场环境,所以应该进行适当的调整。首先应该充分了解当前市场的岗位工资标准,其次结合企业内部的实际情况进行合理的改善,避免出现工资过高或过低的情况;另外企业还应该制定相应的薪酬管理规划,面对市场和职业的变化能够及时的调整规范,进行科学的管理。

3 结束语

总之,国有企业薪酬管理中存在一些问题,国有企业应该加强对薪酬管理的重视,立足市场的发展变化,制定出符合企业发展需求的薪酬管理体系。以科学合理的管理手段推动企业薪酬管理有效开展,为企业的可持续发展奠定基础。

参考文献

- [1]吕佳.企业薪酬管理中的问题及应对策略[J].中外企业家,2017(12):148-149.
- [2]杜鹃.国有企业绩效薪酬管理问题分析及对策[J].科技经济导刊,2019(33):177-178.
- [3]阎玉霞.新时期国有企业人力资源薪酬管理面临的困境及解决对策[J].现代经济信息,2019(21):96.

作者简介:赵长春(1986,03-),男,河南息县人,本科,经济师,单位:中国一冶集团有限公司,研究方向:薪酬管理。