

国企人力资源薪酬管理存在的问题研究

王丹丹

(国电南京自动化股份有限公司,江苏 南京 211000)

摘要:人员管理是企业的重要工作之一,其中薪资管理又是重中之重,关系到企业的长远健康发展。科学、合理的薪资分配方式能够很好地调动企业员工工作的积极性,提升国企整体的工作效率,促进国企的良性发展。文章通过对当前国企薪资管理工作中的弊病进行分析,提出了相应的完善方法,希望能够为国企未来的发展与改革提供一定的参考。

关键词:国企;人力资源管理;薪酬管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.26.160

1 国企人员薪资管理存在的弊病

(1)薪资管理理念落后。我国在分配方式上坚持按劳分配的原则,使得劳动量成为薪资分配的主要参考标准,也就是说劳动量越大就能获得越多的收入。然而这种薪资管理理念已经无法适应于当前社会的发展。自上世纪八十年代,我国开始实行改革开放并逐步建立市场经济体制,人民群众的生活得到大幅度的改善,国民受教育程度也不断提升。人们逐渐意识到知识、文化对于经济发展的重要价值。许多企业也开始投入更多的成本来聘用优秀的专业人才。但是企业仍按照单一的“按劳分配的”收入分配原则来进行薪资的管理,这种分配方式并没有照顾到员工的专业素质和工作能力,将所有员工的能力平均化,打消了专业人才的工作积极性。所以国企应该要改变过去传统的薪资管理理念,随着经济的发展不断地改进与完善。(2)绩效考核标准不当。员工日常工作的绩效直接关系到员工的奖金以及最终收入,然而这种绩效考核难以确保公平,通常出现以下的问题:首先,评判程度问题。应该合理确定绩效的评判程度,必须要保持一个适中的水平。如果评判标准过高,员工难以达到,那么员工收入就会过低;如果评判标准过低,员工容易达到,那么又会给公司造成负担。其次,考核过程主观化问题。负责绩效考核的工作人员其主观喜好也会影响考核的结果,从而降低考核结果的客观性。最后,考核标准单一化。为避免主观因素对考核带来的影响,部分国企绩效考核趋向于降低员工的绩效差异,过分注重平均。这种平均化的绩效考核容易损伤员工的工作积极性。(3)激励制度难以落实。当前许多国企已经逐渐意识到人的因素对于企业发展的重要作用,也采取了相关的一系列措施来激发员工工作的积极性,但是仍有很大一部分奖励制度仅仅停留于表面,没有真正调动员工的工作积极性,并没有起到预期的效果。例如,有的国企制定了对优秀员工的优先进修与培养制度,但是并没有按照制度定期实施,或者是进修、培养工作的效果不佳,实际上未能提升员工的知识储备与专业能力。同时,有的国企的激励制度多关注给予物质方面的奖励,忽视了对员工精神世界的关注与塑造。(4)政府干预过多。国企薪资管理工作存在的一个重要难题就在于政府干预过多,这就使得国企管理的自主性较小,严重影响了国企工作的效率。国企在企业资产的使用和安排上具有较大的主动权,然而国企薪资的分配则往往受到政府的调控与安排,不利于企业的长远健康发展。

2 国企薪资管理的优化路径

(1)坚持科学的薪资管理理念。为了制定科学的薪资分配标准,国企人事部应该要充分地了解每个员工的性格、特长以及能力,合理安排工作岗位。同时,注重企业间以及企业内部的良性竞争,设置一定梯度的收入差别,增强企业内部员工间的竞争意识。薪资的区别会激发员工工作以及学习、自我教育的积极性,不断向上争取,使公司内部充满活力。此外,还要注重国企员工的基本生活需要,保证合理的最低工资限度,使员工的基本生活得到保障。从激励与保障两个方面入手,提升员工的满意程度,避免国企人才的流失。(2)实施多种奖励鼓舞措施。优秀员工奖励制度是国企薪资管理的关键,科学的激励措施不仅仅能够提升员工的工作热情,而且还可以促进国

企的长期发展。因此,企业应该要充分意识到激励措施的重要意义。国企应该要结合薪资分配制度,在此基础上制定优秀员工的经历鼓舞措施,激发员工不断进取的动力,增强员工对工作的满意度与幸福感,有效留住优秀人才。激励措施的制定必须要考虑全面,尽可能多地调动全体员工的工作积极性,既要保证公平又要体现区分度。国企人事部门应该参考绩效考核的标准,以此来制定激励的目的与方向,可以从工作量、职称、学历、效率等方面进行考虑。(3)增强绩效考核结果的公平性。绩效的考核评判制度直接关系到国企员工的薪资收入水平,所以必须要加快建立科学完善的薪资考核制度,为日常绩效的评判确立合理标准,合理分配不同员工的收入水平,提升国企的人力资源管理能力。不合理的薪资分配标准会挫伤内部员工的工作积极性与信心,容易出现人才纷纷出走的现象。所以,绩效评判必须要坚持客观性与公平性,从工作时间、工作效率以及创新能力等多个方面进行综合判断。国企应该建立对绩效考核的监督制度,对绩效考核的标准进行公示,对有异议的部分进行复核,从而尽量降低考核过程中的失误。同时,国企还应该了解其他企业员工的薪资水平,以市场的平均薪资作为参考,再结合内部员工的意见与建议,制定合理的薪资分配制度。(4)增强国企薪资管理的自主权。近年来,国企改革不断深化,国家不断推进政企分离,给予企业充分的自主权。政企分离既能够增强企业的发展活力,又能够节约大量的人力物力资源。所以,政府相关部门应该要科学地减少对国企薪资管理工作的干涉。经过国企改革,政府放宽了国企的自主权,国企能够更好地参与市场竞争,在市场的竞争中不断地提高企业的经营能力。政府放款对国企的管控也能够增强国企的独立经营能力,减少对政府帮扶的依赖,真正从企业内部获得企业发展的动力。

3 结束语

国企的薪资管理工作对于国企的未来发展来说尤为关键。国企应该积极适应时代的发展,纠正过去薪资分配方法的弊病,不断地完善薪资分配制度。科学的薪资分配方法与激励措施能够调动员工的工作积极性,为企业的长期健康发展提供源源不断的动力。

参考文献

- [1]王婧.浅谈人力资源薪酬管理中存在的问题及对策[J].经营管理者,2014.
- [2]王蕾.试析人力资源薪酬管理中存在的问题及其对策[J].企业导报,2013.
- [3]吕翔凤.浅议企业人力资源薪酬管理存在的问题[J].现代商业,2013.
- [4]赵燕.国企改革中应采取的人力资源策略[J].劳动保障世界,2018(5).
- [5]王会兰.论薪酬管理中员工的“公平”观[J].时代经贸,2018(20).
- [6]张峰.新形势下国有企业开展薪酬绩效管理的途径分析[J].时代经贸,2018(18).