

人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制

吕文江

(云南省一九八煤田地质勘探队,云南 昆明 650100)

摘要:在当前企业发展中,其竞争主要是人力资源和管理对策的竞争。在实施中通过科学化的人力资源管理模式,可最大程度的提升企业的整体发展动力,确保企业在动荡的市场环境中占据一席之地。薪酬激励机制是人力资源管理的一项重要内容,薪酬激励机制的管理受到多方面因素的影响,此外在人力资源薪酬管理中存在很多问题,限制了企业的整体发展。在本次研究中以薪酬激励机制的作用和现状为基础,结合实际情况,对如何在人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制进行详细的分析。

关键词:人力资源;薪酬管理;激励机制

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.34.164

企业在整体的发展中,其人力资源管理发挥着重要的作用,在后期管控中,充分利用人力资源可让员工的工作能力发挥到最大程度,在实施中统一员工职位和员工的具体配置,让员工间互相协作的能力得到提升。此外要对企业的薪酬激励机制进行研究,建立科学有效的奖励机制,使其作为提升员工工作能力的重要依据,让大家更专注于工作岗位,各司其职,为企业发展创造更大的价值。

1 薪酬激励机制的意义

1.1 人力资源薪酬激励机制概述

薪酬是人力资源管理中最为明显的一种激励模式,其薪酬激励机制的落实需要结合企业当前的发展现状制定。进行优化管理之后,可最大程度的调动企业员工的主动性,提升大家的工作热情。薪酬激励机制也是比较明显的物质资产的体现,在实施中涉及到工资、奖金和津贴等方面,同时也涉及到精神荣誉和职位晋升等非物质形式。不同的薪酬模式对于员工发展都会起到一定的积极作用,在物质上体现,其价值更明显。非物质的激励形式主要以精神方面

的鼓励为主,可以满足大家的精神层面要求。通过两种方式的综合应用之后,促进了员工专业水平的提升。

1.2 薪酬激励机制的重要性

(1)提升员工自身价值。薪酬激励机制主要是结合员工的综合业务能力开展的一种激励形式,也是对员工工作能力的一种集中体现。依据薪酬多少可以看到员工的工作能力和工作态度等,此外员工也可以结合具体的薪酬情况,了解自己和其他人的区别。通过制定公平和公正的薪酬管理方式能确保员工的薪酬和工作能力和努力程度是相符合的,能让大家对自身定位有更清楚的认识。

(2)可营造激烈的工作氛围。薪酬激励机制可以激发员工更好的发挥自身潜能,在一定程度上也提升了员工间的竞争,员工之间形成一个良性的竞争模式,共同致力于工作中,努力的提升企业成绩。通过激励性的薪酬激励机制,营造出一个在竞争性比较强的环境,员工为了更高的薪酬,努力的工作和进修等。长此以往的努力,能让部分员工中脱颖而出,实现自身薪酬的目标。良性的竞争模

式对企业发展起到促进作用, 工作人员的各项业务能力不断提升, 为企业发展贡献力量^[1]。

(3)提升员工个人能力。员工的个人能力对完成工作的程度起到一定的影响, 在实施中, 将薪酬激励机制不断的落实到人力资源管理中, 通过薪酬激励机制之后, 激发了员工的主动性和创造性, 让其能积极的工作, 在日常工作中, 工作能力得到历练和实践, 整体水平提升。此外员工所获的薪资报酬比较高, 员工间的竞争能力不断提升, 在实践工作中, 综合工作能力和业务水平, 制定出切实可行的薪酬管理体系, 可提升员工的工作能力和整体业务水平。

2 薪酬激励机制的现状

(1)薪酬激励机制缺少合理规划。在实践中, 工资管理制度是一项固定且长久的工作内容, 由于人员变动, 薪酬管理也会出现不同程度的变动, 因此在实施中要结合职责以及企业的发展概况等适当调整。工资奖励机制需要结合企业的发展和不断的要求不断的调整, 形成适合企业发展的薪酬管理机制, 只有合理化的管理, 才能实现良性和可持续性的发展。但是在实际情况中, 缺少完善的薪酬激励机制, 薪酬激励机制是多个企业建立的, 当前没有对薪酬激励机制进行调整, 也没有积极的开展二次规划, 导致激励机制本身竞争力丧失。长期以来, 如果没有及时的调整薪酬管理模式, 会导致企业忽视了薪酬激励机制的作用, 降低了薪酬激励机制激励效率, 在市场管理上失去竞争力^[2]。

(2)薪酬激励机制结构单一。在企业的科学化管理中, 薪酬结构是否合理产生重要的影响。科学化的管理模式对单位经营成本起到很大意义的决定性作用。但是薪酬结构不科学, 导致员工的自身工作压力增加。传统的薪酬管理机制涉及到岗位工资、技能工资以及基本工资等方面, 没有涉及到其他的薪酬类型, 导致员工的工作积极性比较差^[3]。

(3)缺少公平性。薪酬激励机制对员工自身的综合能力可进行衡量, 因此要确保其公平性和公正性。但是在实际管理中, 其管理脱离了公平性, 导致整体管理没有激励效果可言。薪酬激励机制属于新兴的激励手段, 在实践中可适当的进行调整, 但是由于发展阶段没有及时更新, 导致其中的问题比较多, 执行过程中缺少公平性和持久性。薪酬激励机制的公平性是确保员工和谐竞争和友好相处的关键所在, 如果薪酬激励机制不公平, 对员工间的关系和企业自身发展都有一定的危害。

(4)缺少监督管控。合理的监督管理机制是确保整个体制合理运行的重点所在。但是在当前管理中, 存在体系不健全的现象, 监督管理的力度比较差, 导致员工对表现工作和工作业绩等了解不到位, 制约了薪酬激励机制的发展。

3 如何构建科学的薪酬激励机制

(1)建立完善的薪酬激励机制。人力资源管理是企业管理的关键所在, 在实施中需要注意的是建立完善的激励制度, 实现人力资源的合理化管理, 只有积极的开展有序化管理, 才能确保薪酬激励机制的及时落实。在后期管理中, 为了更好的完成各项任务, 建立完善的福利管理机制。通过不断的完善员工自身经济物质需求, 从而提升员工的工作积极性。福利激励机制本质上是和员工利益直接关系的一种模式, 通过不断满足员工的物质福利要求之后, 能让员工积极和主动的完成各项任务。在企业的发展中, 要想得到更多人才的支持, 就要树立可行性高的薪酬激励机制, 重视企业人力资源发展的稳定性。此外企业要结合员工的职位和贡献等确定基本工资, 让员工的工资得到保证。通过切实有效的管理后, 各项机制更全面和科学, 通过不断的完善薪酬管理目标、薪酬服务理念和企业管理政策等, 确定基本工资和激励工资的依据, 从物质给予员工鼓励和帮助, 从而提升大家的工作积极性^[4]。

(2)薪酬激励多样化。企业管理阶段, 涉及到的多个工作岗位, 不同的工作岗位需要的工作能力、业务素养以及具体流程等都是存在差异的。其中薪酬激励机制在制定的时候需要充分考虑到这一点, 对不同岗位的工作人员设定不同的工作奖励机制。采取专业化的管理形式之后, 能确保薪酬激励的公平性和公正性。公平的管理模式可以用来衡量员工的自身表现、工作能力和所创收益等。另外员工的工作能力和业务水平等也是有一定的差异的, 需要制定完善的薪酬管理指标, 将其用来评价量化结果。综合考虑到激励管理的相关要求, 采取分层次的激励制度, 秉承多劳多得的原则进行分配, 全面照顾个人差异。在激励管理的阶段, 从工资、奖金和津贴等方面给予鼓励, 也可以是个人的旅游津贴或者是团队荣誉等, 精神上的鼓励也能给予大家帮助, 提升工作积极性。

(3)完善现有考核制度。员工的薪酬主要指的是管理人员按照现有的考核结果得出的量化结果, 其考核制度指的是员工为公司创造的收益, 可以用来衡量整体发展情况。在实施中要完善考核制度, 确保考核出的结果科学和准确。不断的完善考核管理内容是薪酬激励体系的核心内容所在, 具体而言, 在实施中可以从内容上进行全面, 对涉及到的各个方面的具体工作, 要从员工考勤、工作状态和工作过程等方面入手, 优化现有考核管理制度, 将每一项内容都落实到实践中。在部门考核中, 主要是以业绩成果为主, 考核结果和员工的年终绩效挂钩。岗位关键绩效则是对过程指标和结果指标进行衡量, 最终考核结果也是和员工工资挂钩。能力考核主要指的是对员工在实际工作的工作能力和工作态度进行考核。不同的考核指标内容不同, 需要明确其中的关键点, 有序的实施^[5]。

(4)确保薪酬激励机制的公平公正。在人力资源薪酬管理的过程中, 让每一个员工都能积极的工作。在实施中必须实现公平和公正, 在后期管理中, 绩效考核管理方式和薪酬激励制度等紧密结合在一起, 在综合绩效管理的阶段, 对员工的工作能力、职责和技能等进行全面的规划和考核。员工对企业的付出价值是不同的, 可以借助公平的薪酬激励机制对员工综合能力进行评估。在现有管理背景下, 实现透明的奖励机制, 可确保薪酬激励的公平和公正^[6]。

4 结束语

在企业发展中, 人力资源薪酬管理中的薪酬激励机制有突出的作用, 需要在科学和合理的人力资源结构背景下进行激励机制的落实。结合薪酬激励机制的相关要求, 让每一位员工能实现自我价值, 在具体工作中找到满足感和成就感, 进而有助于促进企业的长久发展。

参考文献

- [1]李洁婷.浅析薪酬激励机制提升公立医院人力资源管理的效果[J].海峡科技与产业, 2020(10):92-94.
- [2]周磊.企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制[J].中外企业家, 2019(21):99-100.
- [3]刘锦华.企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制[J].中小企业管理与科技(下旬刊), 2019(03):144-145.
- [4]孙茜.薪酬激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].人才资源开发, 2014(08):72.
- [5]蔡香花.薪酬激励机制在人力资源管理中存在的现状分析[J].东方企业文化, 2013(19):76.
- [6]丁燕萍.薪酬激励机制在地勘事业单位人力资源管理中的运用[J].中国外资, 2013(14):299.

作者简介:吕文江(1982,07-),女,汉族,云南昆明人,硕士研究生,中教一级,主要从事经济管理教学工作。