

# 基于企业人力资源管理中薪酬管理的重要性

周崇江

(中捷通信有限公司, 广东 广州 510055)

**摘要:**薪酬管理是人力资源管理的重要内容之一,员工薪资与企业效益息息相关,薪酬也是企业员工价值的重要体现。但是在市场经济发展的过程中,企业生存环境与竞争环境在不断的发展变化,薪酬管理的缺陷也开始显露。这些问题的存在导致企业职工流动性较大,不仅给企业带来了巨大的损失,还对企业未来的可持续发展有所影响。基于此,本文主要对人力资源薪酬管理的重要性进行分析,探究薪酬管理存在的问题,并针对性的提出解决措施,期望通过本文的研究能够为人力资源薪酬管理的改革和创新做出积极的贡献。

**关键词:**企业;人力资源管理;薪酬管理

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2020.35.090

## 1 企业人力资源薪酬管理的重要性

一个成功的企业,在实际发展的过程中必然拥有一套有自身特色的管理体系。但是从我国企业经营现状来看,虽然经济已经达到了转折点,但是不同企业都或多或少的,面临着生存危机。新时期的经济发展要将重点转移至人力资源管理,发挥出人才的优势性,并以此来为企业创设更好的经济效益。企业要想对现有的人才实现综合管理,也要重视人力资源管理的价值,改善人力资源管理中的薪酬管理内容,并以此来为企业的未来发展奠定坚实的基础。合理的薪酬管理不仅能够降低企业的员工流动,还能够发挥出员工的工作热情与工作积极性,并体现出人才的创造力,增强企业的吸引力。重视企业的人力资源薪酬管理,能够确保每一位企业成员的付出能够得到其应有的回报,并基于此来确保企业的生产与运作,确保可持续发展。为此,企业要将人力资源管理看作是重要的工作板块,在保障经营管理效益的基础上,保障员工的个人利益与企业整体利益,从而能够实现“双赢”。

## 2 企业薪酬管理存在的问题

### 2.1 企业发展策略与薪酬管理策略缺乏统一性

在企业全面发展过程中,想要提高自身竞争力,无论哪个生产环节,所运用的发展策略必须与企业整体发展规划保持高度一致,因此作为企业全面发展的重要内容,薪酬管理措施必须与企业整体发展规划策略相统一。然而,调研结果显示,很多企业采用的薪酬管理措施不仅无法体现企业整体发展战略目标和内容,而且部分企业制定的薪酬管理措施与企业整体发展战略存在严重脱节问题。长此以往,必然无法保证薪酬管理措施能在企业整体发展战略规划中发挥应有作用。

### 2.2 企业薪酬管理分配方式缺乏合理性

企业在制定薪酬分配方式的过程中,由于性质不同等因素影响导致薪酬分配方式存在较大差异,具体表现为以下3个方面。第一,大部分企业的薪酬分配方式是按照等级划分的分配原则,不同岗位之间的差异没有得到足够重视。在这样的环境下必然会严重打击部分优秀人员的工作积极性,从而导致这部分工作人员对工作岗位的热度直线下降。第二,部分企业制定薪酬分配方式时没有结合实际情况,导致选择的分配方式缺乏公平性。很多情况下,企业制定的薪酬分配制度没有以员工的实际工作量与工作完成质量为依据,导致员工的薪酬与实际工作量不成正比,严重削弱了员工的工作积极性。第三,企业在制定薪酬管理分配方式的过程中,没有对企业技术人员的重要性给予足够重视,导致部分技术人员的薪酬水平较低,企业无法留住专业技术人才,对企业长久发展目标的实现造成严重阻碍。

### 2.3 企业薪酬管理体制缺乏完善性

目前我国大部分企业能够认识到人力资源管理对企业发展的重要意义,特别是我国些发展水平较低的企业,正在逐步强化对人力资源管理工作的重视力度。尽管如此,在创新薪酬管理措施的过程中,受各种因素的影响,企业薪酬管理依然存在众多亟待解

决的问题。无论是管理方式还是管理理念,都缺乏先进性,特别是将企业员工工资与薪酬管理混为理解的情况较为严重,导致企业薪酬管理具有的考核职能作用和激励价值无法真正落实到企业人力资源管理相关工作。与此同时,部分企业的薪酬管理完全由人力资源管理部门的领导制定和裁决,这种方式不仅会导致企业各部门之间的交流与沟通缺乏有效性,而且企业薪酬不合理现象将很难彻底消除。

## 3 新时期企业人力资源薪酬管理策略

### 3.1 创新企业薪酬管理模式

要想增强企业薪酬管理的有效性,就要避免团队成员出现频繁性的流动,这样能够有效减少人员流动对团队士气的影响,并积极创新企业的薪酬模式。首先来说,企业要结合个人能力与自身的发展现状,遵循企业政策和基础的前提下适当向着一线工作人员进行薪酬方向的倾斜,尽可能将奖金、津贴等优先提供给一线工作人员,并关注工作强度高、工作压力大、条件较为艰苦的一线工作人员,重视他们的薪酬制定标准以及薪酬水平,体现出薪酬的公平性。其次而言,企业要适当构建福利保险制度,并在较为灵活的奖励基础上增加员工的个人收入。灵活的奖励制度能够与职位、奖金进行分离,将奖金的激励效果更加全面地展示出来。同时企业还应该结合企业工作人员的实际状况对奖金的数额实现适当调整,在调整之后要在奖金的激励中体现出员工的个人成就感,并提升员工的危机意识。再者,构建高弹性的薪酬模式也是十分重要的内容。企业员工的薪酬管理更多的是结合其个人绩效进行制定,这种模式下津贴与奖金占据了较大部分的比重,保险和福利部分较少。该种模式可以将员工的积极性得到有效的调动,提升其工作能力。

### 3.2 科学制定企业人力资源薪酬管理制度

首先来说,企业要确保自身薪酬管理制度更加符合企业未来的发展方向。对于企业而言,企业的未来发展对于企业人才引进、管理制度的确定以及薪酬制度的规范等都具有十分重要的现实意义。为此,企业的薪酬制度也应当和企业的未来发展战略进行匹配,以此来确保企业能够更好地实现经营管理。其次,应当结合企业长远发展的战略需求以及经济效益获取的目标制定薪酬管理的目标,确定发展方向,匹配相应的制度和政策。最后,就是要对企业的不同岗位及其工作职能开展综合性的评估,结合企业的整体经营与发展状况来划分薪资等级。工作岗位和具体的职能要求不同,其考核体系与工作绩效的制定也应当存在差异,这样确保每一位员工的合理权益,并在薪酬的激励中让员工更好地投身于工作当中,提升工作效率。

### 3.3 实施公平的企业绩效考核制度

绩效考核是企业人力资源管理的基础管理方式,绩效考核制度的确立能够保障企业薪酬体系制定的公平性,从而在保障不同员工个人利益的基础上,提升企业的整体薪酬管理效果。在企业绩效考核制度发展的过程中,企业要尽可能的量化目标,将每位员工的个人能力和个人价值进行凸显,结合个人的工作能力和工作状况划分

不同阶层的薪资。在此过程中,建立公平的绩效考核制度需要体现出以下几点内容:其一,在评价员工业绩和个人绩效水平的过程中相关部门负责人要体现出个人评判的公平性,保障员工个人利益的同时更加客观的评价员工的工作能力。其二,企业的绩效与薪酬管理制度也要明确划分范围,保障员工都能够结合具体标准计算个人薪资。其三,要制定更加完善的考核机制,并通过明确绩效考核的标准来保障绩效考核制度的科学性与合理性。其四,在针对不同员工及不同岗位进行考核与完善的过程中,评价标准要体现出公平性与准确性,合理制定不同的岗位等级,从而确保每一位员工都能够在绩效考核与管理的过程中结合标准开展相应工作,认识到岗位等级、岗位难度、工作量以及薪酬绩效等关系。

#### 3.4 确保薪酬管理制度的贯彻与落实

一个科学合理的薪酬制度必须要落实公信力和执行力,这样才能真正发挥出其价值。公司以现阶段经济发展现状和人力资源管理的现状进行综合分析,制定合理的薪酬管理制度,从而能够在现实生活中结合具体分析进行优化改革,完善制度的同时,提升公司的管理效果和管理能力。新员工在入职后就要重视薪酬管理内容的培训,通过培训让所有员工都能够明确个人职责,随着公司的不断发展而体现出个人的价值与能力。这样自我职业素养和个人能力不断提升的过程中,提升了个人的影响,保障了双方的利益。人力资源管理部门在每月的薪资管理中要以薪酬制度为标准,不能随意运用个人职权,改善传统工作过程中主观因素过多的问题,避免对现有薪酬管理体系产生破坏。

#### 4 结束语

综上所述,在企业的发展过程中,科学合理的薪酬管理体系至关重要,一个完善的薪酬管理体系,可以从整体上提高企业人力资源管理工作效果与质量。每个企业的运行状况都有所差异,因此在

制定薪酬管理制度时,应该结合自身的发展采取有针对性的激励方案,让员工在公平公正的工作环境中尽职尽责完成自己的工作目标,只有保证了员工的合法权益,才能从根本上促进企业的长期稳定发展。

#### 参考文献

- [1]隋君清.薪酬管理在人力资源管理中的应用分析[J].中国商论,2020,(2):226-227.
- [2]王刚.现代企业人力资源管理中薪酬体系存在的问题及对策[J].全国流通经济,2020,(2):117-118.
- [3]楚红.企业人力资源管理中的薪酬管理创新探讨[J].理财(经论),2020,(5):93-95.
- [4]金香.企业人力资源管理中的薪酬管理[J].环球市场,2020,(15):84.
- [5]邓海敏.企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及解决方法[J].投资与创业,2020,31(11):119-120.

作者简介:周崇江(1980,02-),男,汉族,四川省井研人,经济师,本科,主要从事通信服务招标采购和人力资源管理工作。