

企业人力资源管理中的薪酬激励制度研究

童娟

(珠海深能洪湾电力有限公司,广东 珠海 519060)

摘要:人才是第一生产力,人力资源管理是企业管理的重要组成部分,并在一定程度上可以决定企业是否能够顺利达成自身的战略目标。薪酬激励可以有效发挥出人才的价值,提高员工工作积极性,促进企业的进一步发展。因此企业需匹配合适的薪酬激励制度,以促进企业人力资源效用的有效发挥,提升自身核心竞争力。本文主要对企业人力资源管理中的薪酬激励制度进行研究分析,阐述了薪酬激励制度的重要性,探讨了当前企业薪酬激励制度存在的一些问题,提出了优化企业薪酬激励制度的对策。

关键词:企业人力资源管理;薪酬激励制度;研究

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.36.101

1 前言

无论什么类型企业员工始终是企业价值的直接创造者,为了充分激发员工的生产力与创造力,薪酬激励制度已成为现代人力资源管理中的重要组成部分。科学、合适的薪酬激励制度,使得员工可以在工作中发挥出更大的主观能动性,而不是被动的进行工作。同时,好的薪酬激励制度也可以帮助企业人才竞争吸引人才、留住人才。因此,企业有必要研究并开发更适合自身施行的薪酬激励制度,以此来促进企业员工的工作效率与积极性的提升。

2 薪酬激励制度对于企业发展运营的重要性

2.1 薪酬激励制度可以促进企业战略目标的实现

科学合理的薪酬激励制度能让员工了解什么样的工作行为、工作态度以及工作成果是受到企业鼓励的,是对企业有贡献的;能让员工了解什么样的工作绩效是企业所期望的;使得员工工作行为与企业发展战略一致,促进企业战略目标的实现。

2.2 薪酬激励制度可以提升企业对于人才的吸引力

企业一旦拥有被员工所认可的薪酬激励制度,对于人才的吸引力必然超过其他竞争企业,使得企业得以引进更多所需要的人才,来丰富自身人才梯队,使得企业员工队伍的整体素质得到提升。员工队伍整体素质的提高使得单位时间完成的工作量更多,有助于提高工作效率,使得人力成本得以压缩,节省了企业在人力方面的开支,争取到了更丰厚的利益空间。优秀人才将在人力资源方面决定着一家企业的竞争力,拥有更优质的人力资源,企业在和同类对手竞争时就会更有优势。

2.3 薪酬激励制度可以维护企业内部工作环境的稳定

薪酬激励制度可以维护企业内部工作环境的稳定性,并促进企业内部公平性的提升。这也对薪酬激励制度的建立提出了一定的要求,因为薪酬对于员工的影响就好比是双刃剑,可以是正面,也可以是负面的。如果企业选用的是公开而透明的薪酬激励制度,那么员工可以清楚地知道企业对于自己的要求是什么,自己和同事相比又存在着怎样的不足。在公平的竞争环境下,企业的工作环境可以保持轻松而有序,稳定性也可得到增强。且因员工得到的回报公开且透明,也就减少了员工之间出现矛盾和摩擦的可能,让企业的人力资源更加可控。

3 企业制定薪酬激励制度时存在的问题

3.1 企业薪酬激励制度不均衡

企业薪酬激励制度不均衡主要分为以下两方面:第一,企业薪酬激励制度对外缺乏外部竞争力,员工会将自己的薪酬水平与外部

同行业、同地区类似岗位人员相比较,如果薪酬水平低于外部市场薪酬的平均水平,势必导致员工工作积极性受损,产生不满情绪,甚者造成人员流失;第二,对内部缺乏公平性,企业没有针对各部门各岗位的特点制定相对应的薪酬激励制度,使得薪酬激励制度针对性不强,核心员工与普通员工薪酬激励差别不大,降低了核心员工的工作积极性,使得薪酬激励制度失衡。

3.2 没有建立有效的绩效考核体系

薪酬激励制度缺少激励色彩,没有建立有效的绩效考核体系进行匹配。薪酬对于员工的激励效果最为显著。但目前部分企业仍旧未建立起绩效考核体系,搞“平均主义”、“大锅饭政策”,致使薪酬无法起到切实的激励作用。很多企业绩效考核体系落后,使得激励作用不能充分发挥。比如,考核内容和考核方法落后,考核定位不够清晰,指标的设计缺乏科学性等问题,绩效考核与薪酬激励制度匹配性不足,降低了薪酬激励制度应有的激励作用。

3.3 薪酬激励形式单一

企业中薪酬激励形式单一,忽视薪酬体系中的精神价值。现今企业进行薪酬激励的形式仍集中在工资和补贴上,形式较为单一缺乏创新性。实际上,在企业运营中,精神激励对于员工同样重要。企业如果不能适时举办表彰活动和娱乐活动,就无法增强员工的荣誉感,也无法降低员工的工作压力,这并不利于提升员工的工作效率。同时,激励形式的单一也导致了企业缺乏不可替代性,员工对于企业的依赖性不强,企业的人事结构无法稳定下来。

4 企业优化薪酬激励制度的对策研究

4.1 企业要完善薪酬激励制度以改善企业薪酬不均衡

对于任何管理活动来说,制度都是极为重要的。因此,想要解决自身在薪酬激励上的问题,就要先建立一套完整而科学的薪酬激励制度。企业在制定制度,要重点突出“能力高低是衡量员工薪酬的标尺”,对内要做好岗位评价和岗位分析,从根本上解决薪酬对内部公平;对外要确保企业所提供的薪酬要具有竞争力,吸引并留住企业所需要的核心员工。同时,企业也要保证薪酬激励制度管理的透明性,杜绝“暗箱操作”、“秘密薪酬”。只有公开、透明和通过与员工的沟通所作出的薪酬决策以及由此制定的薪酬激励制度才容易让员工接受、认同,进而遵守和执行。

4.2 企业要建立更加科学的绩效考核体系增强激励色彩

薪酬激励和绩效考核有着极为紧密的联系,无论是制定薪资制度还是激励制度,都要在完善的绩效考核体系基础上进行。在建立绩效考评制度时,企业应该重点关注几个方面。其一,是绩效考核是

否为员工所接受。企业制定绩效考核的目的,除了监督员工的工作外,更多是为了激励员工增强工作的积极性。因此,企业需要充分考虑员工的看法,避免出现员工因为绩效考核不合理而出现大规模离职的情况。其二,是绩效考核制度是否有考虑到岗位的特性。企业不能用一套绩效考核制度约束所有的员工,应该针对不同的岗位制定不同的工作指标。但考虑岗位的特性并不意味着考核系统不具备完整性,企业在推行绩效考核制度时应一视同仁,不要给予某些部门无道理的优待。其三,绩效考核制定应实时调整。根据其内部占了决策和外部经营环境,建立科学完善的绩效考核体系,将个人的薪酬与企业所创造的价值、奉献直接挂钩。通过科学、合理的绩效考核体系匹配,使得薪酬激励制度能发挥出更大的效果与作用。

4.3 企业要丰富薪酬激励形式重视精神价值

企业要丰富薪酬激励形式,注意物质激励与精神激励相结合。薪酬广义上分为外在薪酬和内在薪酬。外在薪酬指工资、奖金、福利、分红、股票性激励。内在薪酬是指员工精神上的满足和发展空间。按马斯洛层次理论,人们在最基本的生理需要得到满足后,更多地是追求获得尊重和自我实现的需要。随着社会的发展,单纯靠金钱调动人才的创造力和积极性已很难实现了。要达到这一些,还要有赖于对员工有效的精神激励。比如给与员工参与管理的机会,让其感受自身的重要性;给员工不定期培训的机会,提升其专业能力和综合素质,帮助其规划在企业的职业发展方向。同时在物质上,企

业应该丰富自身津贴的多样性,设计时重视“人性化”与“个性化”想结合,使津贴更加符合员工的需求。

5 结束语

综上所述,薪酬激励制度并不是一项简单的人力资源管理工作,薪酬激励制度的确立不仅仅要考虑到企业的战略目标、人力资源规划、人才需求等内在因素,同时也要考虑到外部人才市场的竞争。因此,在制定薪酬激励制度时,企业的决策者应该加强与员工的沟通,充分考虑到整体的意见,制定符合企业员工实际需求的薪酬激励制度。薪酬激励实施后决策者也要定期调查员工的反馈,及时修订制度中不合理的部分,提升员工对于该制度的认同度。除此之外,企业也不能懈怠对于薪酬激励制度完善与创新,只有适应时代和企业内部环境变化的薪酬激励制度才能最大限度地调动关键岗位人员的积极性和创造性,激活企业人力资源。

参考文献

- [1]陈静.浅谈企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制[J].经济管理文摘,2020(16):97-98.
- [2]段文暖,吴宏方.薪酬激励在企业人力资源管理中的作用与策略分析[J].中国市场,2020(23):194-195.
- [3]董奇.薪酬激励在企业人力资源管理中的作用与对策[J].全国流通经济,2020(21):107-109.