

企业人力资源管理中的薪酬管理创新思考研究

杨文君

(中车大连机车车辆有限公司, 辽宁 大连 116022)

摘要: 当今社会, 企业想要市场中立足, 既要注重企业产品质量和生产效率, 还要重视企业内部管理, 最主要的就是人力资源管理, 而人力资源管理中最重要的部分就是薪酬管理。薪酬管理可以提高员工的工作热情和对企业的忠诚度, 还可以优化分配企业资源。企业一定要明确薪酬管理的目标, 建立科学合理的薪酬管理制度, 并完善绩效考核制度, 以全面发挥出薪酬管理的作用, 不断增强企业的市场竞争力。

关键词: 企业人力资源管理; 薪酬管理; 创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.03.153

对企业来说, 如果缺乏完善的薪酬管理制度, 就会严重影响到人力资源管理, 相反, 如果企业拥有较为完善的薪酬管理制度, 则可以避免人力资源管理工作中其他问题的产生。伴随我国经济不断地发展, 企业对人才越来越重视。在企业发展中建立完善的薪酬管理制度, 提高人才在企业中的重要性, 可以确保员工充分发挥出自己的主观能动性。

1 薪酬管理的重要性

首先, 确保员工的工作利益。对于企业员工的发展来说薪酬是重要的基本保障, 在企业管理中合理应用薪酬管理可以使企业不断的发展, 也不断完成创新生产管理。只有保证了员工的薪酬, 才能够使员工积极去工作; 其次, 激励作用。为了实现企业绩效管理的良性循环, 要对企业管理中的绩效管理、目标管理与激励管理进行有效的控制。

2 企业人力资源管理中的薪酬管理中存在的问题

2.1 薪酬管理方式比较单一

企业薪酬管理过程中, 就企业而言, 最主要的是确保企业可以获得较高的经济利益, 而员工的利益是其次, 员工只有努力工作, 才能确保企业不断的发展。企业和员工两者间的关系, 好比大河和小河间的关系, 只有在大河有足够的水资源时, 才能保证小河不干涸。可是, 就当前的企业薪酬管理来说, 薪酬管理的作用并没有充分发挥出来, 致使员工在工作时缺乏积极性, 工作积极性不够, 实际工作效率也就比较低。因此, 当企业的管理人员在制定企业薪酬管理机制时, 具有针对性的特征一定要充分呈现出来。在员工为企业做出一定贡献时, 给予一定的奖励以作鼓励, 除了直接经济报酬(如货币工资、固定津贴)之外, 还可以给予员工动态的激励性报酬, 比如员工的个人成长、挑战性工作、工作环境、培训等, 实现物质奖励与精神鼓励的统一。在增加员工薪酬的同时, 也会激发员工的工作激情, 使员工更加有信心, 对企业以后发展有很大的帮助。

2.2 缺乏一定的合理性

目前, 许多企业都缺乏合理的人力资源考核制度, 也就造成不规范的薪酬管理制度。企业人力资源管理通常将绩效、工作经验和员工职位结合在一起, 来制定考核标准。但是对员工技能和道德规范的考核不够重视, 形成两极分化的严重后果, 致使职位较高的员工会变得更好, 职位较低的员工其工作热情就变得很低。这种人力资源管理激励机制是比较不合理的, 容易使员工形成惰性心理, 无法有效地鼓励员工更好的完成自身的工作。

2.3 薪酬管理制度不完善

薪酬管理在人力资源管理中是比较重要的一部分, 薪酬管理的主要目的是在保障员工的基本生活的同时, 充分激励、发挥员工的个人能力, 实现企业战略发展所需要的核心竞争力。一些企业在发展过程中, 对企业人力资源管理中薪酬管理的重要性并没有足够的认识, 从事人力资源管理和薪酬管理有关工作人员的专业水平还有待提升, 致使在制定薪酬管理制度上缺乏一定的科学性, 没有根据企业的具体情况, 建立适合企业发展的薪酬管理制度, 也就使企业的薪酬管理制度不能充分发挥其最大作用。

3 企业人力资源管理中薪酬管理的创新策略

3.1 加强薪酬调查工作, 提高市场竞争力

在薪酬管理制度创新过程中, 要遵守竞争性、公平性、业绩导向等原则, 要确保科学有效的薪酬管理制度, 一定要做好薪酬调查工作。在同行业不同地区对薪酬调查时一定要严格遵守实事求是的原则, 从根本上解决企业薪酬激励问题, 使员工在工作中具有积极性和主动性, 从而进行有针对性的薪酬管理, 并提高企业市场竞争力, 使企业在人力资源管理市场上招纳更多的人才, 减少企业内部人才的流失。在薪酬调查工作中, 一定要严格根据企业的具体发展状况, 对薪酬的分配制度进行科学合理的制定。其薪酬制度要按照员工级别层次的收入差距标准来制定。另外, 对职位要进行分析, 根据企业的战略经营目标以及职能与职位的联系, 对岗位的职责不同进行薪酬分配。最后, 确定薪酬类型, 并且结合企业的具体运营状况, 制定企业以后的发展目标。

3.2 科学设计薪酬管理制度

在企业的发展过程中, 就薪酬管理制度来说, 主要是深化内部人事制度, 同时也用来指导员工的实际绩效考核和薪酬管理。在应用过程中, 落实薪酬管理和绩效考核, 也就能明确企业的发展方向, 并使企业管理工作能够顺利进行。在实际设计过程中, 应以整体标准作为基础, 以保证薪酬制度超越于市场标准, 并实施同工同酬理念, 加大审核管理, 以免在实施过程中出现劳逸不同的状况。在其应用时, 要进行透明、公开、明确的管理制度, 对管理层和基层人员的薪酬差距进行科学合理的调整, 并按时发放薪酬。在薪酬制度设计过程中, 应根据岗位的实际运作情况, 来制定薪酬的标准。也要结合企业的需求、员工与管理人员的价值观, 共同确定具体的绩效目标, 一同参与到绩效考核的全过程中。在三方大力合作下, 建立更好的合作关系, 并在达到员工的各种需求时, 为员工带来更多的发展机遇, 使员工与企业形成利益共同体。

3.3 信息技术的合理运用

如今的社会是信息时代和网络时代, 对于企业而言, 制定薪酬管理也必须适应时代的发展。所以企业要不断应用先进的网络信息技术, 在较短的时间来获取更多的信息, 并为创新企业制度提供相应的信息依据。此外, 薪酬管理信息化能够帮助企业快速掌握其他企业的发展情况, 有利于企业制定有针对性的发展策略。同时, 企业在进行信息化时, 有关企业能够与其他企业进行积极沟通, 根据自己的情况来学习他人的经验, 并将学到的经验进行深化。

4 结束语

企业人力资源管理中的薪酬管理对企业的发展有着重要的影响, 企业要将薪酬战略与发展战略进行结合, 建立以人为本的薪酬管理体系, 绩效考核制度要科学合理的制定, 使员工工作水平得到一定的提高, 使企业在市场竞争中能够站稳脚步。

参考文献

- [1]陈晓玲. 浅析企业薪酬管理公平性对员工工作绩效的影响及提升策略[J]. 纳税, 2018, 12:203(23):146.
- [2]周璟. 分析企业薪酬管理公平性对员工工作绩效的影响[J]. 商场现代化, 2018, 876(15):58-59.