

基于创新导向下的国有企业薪酬分配原则及实施

汪舒姝

(江苏省农业融资担保有限责任公司,江苏 南京 210000)

摘要:在国有企业当中薪酬分配属于关键部分,可以决定国有企业在现代市场对于专业人才的吸引力度,还能帮助人力资源管理强化效果。但在新时期下,国有企业需要根据创新导向充分调整薪酬分配情况,这样才能确保薪酬分配发挥全部价值。基于此,本文以创新导向为基础,详细标明国有企业薪酬分配需要遵守的主要原则,继而,明确国有企业在创新导向下如何进一步实施薪酬分配。

关键词:创新导向;国有企业薪酬分配;原则及实施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.03.154

1 引言

以往国有企业在确定薪资分配情况时,都会采用传统方式统一确定,但这样对于自身能力各不相同的人才来说,就会显得不够合理,最终促使其对国有企业产生不认可心理,从而引发跳槽、辞职等情况的出现。因此,国有企业在当今局面下,必须着重注意薪酬分配的原则及实施,提前确定薪酬分配在创新导向下需要遵守的标准原则,再根据原则拟定策略,这样既能促使所有员工认可国有企业的薪酬分配,还能有效降低国有企业的人才流失。

2 基于创新导向下国有企业薪酬分配的主要原则

在坚持创新发展导向的政策基础下,国有企业在组织调整人员薪酬待遇分配时,需要遵守以下几点主要原则。(1)企业基础生活保障基本原则,指的主要是实际应用于保障每位企业员工的基本日常生活工作需要,在企业规定的工作时间内为所有企业员工提供正常劳动,从而有效保障每位员工的基本财产生活。(2)企业效益提升原则,指的也就是一个国有企业员工应不断努力提升,提升国有企业的经营盈利管理能力和社会经济效益,从而能够使企业员工更加富裕。

3 基于创新导向下国有企业薪酬分配的实施对策

3.1 强化薪酬分配关注力度

提高对改进国有企业内部薪酬比例分配的实际重视程度,是加快解决当前国有企业内部薪酬比例分配制度建设存在突出问题的重要前提。国有企业基本薪酬公平分配的高度重视主要体现在以下几方面:(1)国有企业各级领导以及企业管理者必须要高度重视国有企业的基本薪酬公平分配。只有各级领导干部重视了我国企业薪酬分配,才真正能够在日常的管理工作中,做好关于薪酬分配管理工作的总体计划和工作安排。(2)相关企业各级普通员工干部要高度重视企业薪酬收入分配制度,随时了解薪酬分配制度的具体内容,对于相关企业的薪酬分配制度实施工作情况进行随时监督。这样也就可以有效督促各级人力资源保障部门切实做好企业相关的岗位薪酬待遇分配管理工作。(3)我国当今社会正加速步入一个经济发展全球化的新时期,企业薪酬管理也正由传统科学管理模式转向现代人文精神管理,现代企业薪酬体系理念正在逐渐替代我国传统的企业薪酬体系管理发展理念。各级企业经营者们都应充分学习和接受我国现代企业薪酬控制管理基本理论,摒弃资本平均主义管理观念,认识并做到企业薪酬控制管理最根本的要求是对员工劳动生产率的有效管理。成功的企业薪酬效益分配考核管理制度,应更多地充分考虑社会激励机制因素,充分调动企业员工的整体工作劳动积极性和工作主动性,促使企业员工整体劳动效率和经济效益达到最大化。

3.2 健全薪酬分配标准制度

完善推进国有企业内部薪酬标准管理制度,是加快解决当前国有企业内部薪酬标准分配制度建设存在突出问题的主要政策措施,因此,国有企业发展需要积极完善薪酬标准管理制度。(1)将薪酬考核管理体制中的基础要素全部投入薪酬分配当中,如:资本投入要素、劳动成本要素以及薪酬管理体制要素等等,这样更有利于充分

推动全体员工开展工作的主动积极性,激发全体员工充分发挥各自的基本工作技能优势,有利于有效推动国有企业的健康发展。(2)现代国有企业必须就国企高层生产管理人员的使用权力与权利义务关系进行不断拓展,并在基本工资制度中不断细化其管理操作制度内容,特别是其关于基础基本工资的管理制度和关于惩罚性基本工资的管理制度操作内容,进而才能实现企业生产资料的使用管理工作,能够全面性地适应于国企的企业劳动力市场发展。(3)需要将我国工会工资制度改革,纳入对我国高层企业管理人员的年薪工资制度中,重视其在职年薪工资内容的制度拓展与绩效考评,并根据高层管理人员的实际在职工作时间节点进行薪资制度完善,实现其承担责任与维护个人利益的有效权衡与制度拓展。

3.3 落实薪酬分配按劳划分

根据各类企业劳动者的不同特点,在事业岗位实行绩效基本工资制的企业薪酬待遇分配基础上,选择一种灵活多样的多种企业薪酬待遇分配管理形式。例如:对主要企业经营管理者适当推行绩效年薪制,在充分明确企业经济管理责任和严格绩效考核制度基础上,适当适度加大企业绩效薪酬的分配比重,提高对主要经营管理者成本激励和价格约束带动作用;对主要关键业务岗位管理人员适当实行按关键岗位、按关键项目,以及按岗位业绩等多方面确定绩效薪酬,尝试推行股份、股票以及期权等长效薪酬红利分配制度,发挥其中的长效薪酬激励机制功能;对主要销售管理人员适当采用员工佣金和劳动底薪相结合的薪酬方法合理设计劳动薪酬;将固定现金劳动薪酬和其他非现金劳动薪酬有机结合合理运用,适当适度采取固定劳动报酬分红。

4 结束语

综上所述,国有企业中的薪酬分配是否合理,既能限制企业人力资源管理工作的开展效率,还能决定企业内部的人才数量,强化国有企业在市场中的整体实力,甚至促使国有企业在海外市场占据一定份额。因此,现代国有企业最好将创新导向为基础,通过强化关注力度、健全标准制度以及落实按劳划分等对策,从根本上激发薪酬分配的最大价值,吸引更多专业人才投入国有企业,只有这样,国有企业才能有效稳固自身地位。

参考文献

- [1]苗大莉.创新导向下的国有企业薪酬分配原则与实施[J].经济技术协作信息,2019(3):36-36.
- [2]周及真.国有企业薪酬制度改革的困境与出路——以江苏省W市为例[J].财会月刊,2019(05):137-142.
- [3]刘如清,曹国富.国有企业领导人薪酬分配制度的创新与实践[J].新商务周刊,2019(08):140-140.
- [4]李刚.论社会主义分配原则与国有企业高管薪酬制度改革[J].中国集体经济,2019,608(24):120-121.