

# 企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制

陈美淋

(紫金矿业建设有限公司,福建 龙岩 364200)

**摘要:**当今时代是知识经济时代,企业之间的竞争更加看重人才资源竞争,为确保企业处于可持续发展状态,企业需要不断为自身积累人才优势,透过薪酬制度管理以及激励机制建立,吸引更多优秀人才,帮助建立完善人力资源管理体系。本文先讨论薪酬的概念和激励的概念,然后分析企业人力资源管理中薪酬管理现状,最能在薪酬激励机制的条件下阐述企业薪酬管理策略。

**关键词:**人力资源管理;薪酬管理;激励机制

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.12.141

如今,我国进入到市场经济改革的关键时期,企业作为市场主体,其通过提升核心竞争力的方式来扩展发展空间。为进一步获取经济效益,企业重视强化内部管理,并通过健全人力资源管理制度方式来强化企业软实力。本文讨论企业人力资源管理期间的薪酬管理制度,了解企业如何构建薪酬激励机制,充分凸显出激励机制对于薪酬管理的作用,掌握激励手段能够最大限度激发员工在工作岗位当中的工作积极性,充分凸显员工工作原动力。

## 1 薪酬与激励概述

### 1.1 薪酬的概念

薪酬的概念在学术界领域存在一定分歧,其主要体现在经济学家和管理学者所研究的方向不同,对于薪酬所下的定义也存在一定差异。经济学者研究薪酬主要是从理性人的角度来进行分析的,其认为薪酬的接受方属于理性的,因此,很多关于薪酬的观点被延伸出来,甚至涉及到了管理活动领域,其认为薪酬会对企业的管理策略产生影响。而在管理学者的研究当中,其认为理性人观点只是存在于假设当中,其属于理论性研究,而在现实经济当中,薪酬的参与人会受到诸多因素影响,导致理论上的薪酬制度无法得到切实落实<sup>[1]</sup>。薪酬的概念最早是在20世纪70年代,相关学者所阐述出的表达报酬和补偿的含义,早期学者在研究薪酬时,认为劳动者依靠自身劳动所得所获取的资金,属于报酬,而企业在管理员工过程中,通常秉承着能省则省的原则,其在薪酬支付方面始终处于被动状态。

### 1.2 激励的概念

所谓激励,主要代表着鼓励和激发,其是企业开展管理工作中不可缺少的管理手段。激励主要体现在员工薪酬方面,通过为员工增加工资来对员工形成鼓励效果,促使员工能够更加积极参与工作<sup>[2]</sup>。企业针对员工制定奖励或者是惩罚制度,其能够有效约束员工工作行为,督促员工树立明确个人目标,进而共同达成企业发展目标。

## 2 企业人力资源管理中薪酬制度管理现状

纵观企业开展人力资源管理工作,很多企业因为秉承的是传统管理思想,其更看重在人工成本方面的节省,导致其所制定的薪酬管理制度存在诸多明显问题,限制企业人力资源管理水平提升。

### 2.1 薪酬制度欠缺公平

目前情况下,很多企业所制定的薪酬制度都存在一些不公平的情况,该种不公平主要体现在下述方面:例如,企业所制定的薪资水准和岗位贡献度之间不成比例。企业采用岗位评价的方式来测评工作岗位价值,并且确定岗位的工资水平。但是很多企业在实际确定薪资待遇的时候,是按照员工自身的劳动强度来进行划分的,并没有完全按照岗位价值来进行薪资衡量,也就是说,员工实际在岗位当中所获取的工资只是根据其劳动量情况,而不是根据贡献度情况,如此一来,很多员工会感觉到自己所处的薪资环境不公平<sup>[3]</sup>。

### 2.2 薪酬制度欠缺激励

在我们这家公司的绩效管理体系中,虽然所要考虑到的因素比较多,但大都是偏向于保健的因素,对于激励性质等因素的关注和重视程度还是不够,并且各项薪酬激励手段的针对性也不突出,从而凸显和反映了薪酬体系中存在的结构不合理等诸多问题。员工的

薪酬比例较多属于直接薪酬,即可以用货币来衡量或者代替表示,致使我们的公司尽管在对员工薪酬的支付上比较多,却仍然还是有一些员工的工作积极性和主动性不高,尤其特别是部分中高级领导以及一些专业的技术人员<sup>[4]</sup>。对于这一类型的人群,由于其薪酬体系所设计的基本原则和与普通企业员工所需要考量的绩效指标一样,忽略了非直接薪酬对其的影响,因而公司的薪酬体系对该类型企业和员工的激励效应作用不大。

## 3 基于薪酬激励机制的企业薪酬管理策略

薪酬激励机制自我完善功能的长期性条件就是准确地预测公司在未来几年中有可能面临的重大改革,基于这些改革的过程中所带来的影响,怎样才能进行公司薪酬的适时性调整。但是若这种变革对公司带来的影响导致部分人员在其岗位上的实际价值发生了重大改变时,该薪酬管理机制的自我完善职责功能就随之便可正式启动,既能够实现公司团队的稳定也有可能促使其他人员在公司未来的发展规划中得到支持并有效地获得保障。

科学合理地运用薪酬激励体系有助于实现企业向公司经营管理职务的现代化转换。公司若想要完成自己的长远、可持续发展的战略目标,就必须要做到保证自己的薪酬政策执行得到公开、透明。只有使得该优惠政策能够在始终秉承“三公”原则的前提下,透明公开地落实到执行,才能真正确立和保证我们公司可持续发展。为了充分保障重新设计的薪酬激励机制的可操作性大大增强,公司在整个过程中应从整体上来考虑公司的竞争力及其经营和支付能力、员工的岗位价值和人际物价水平、经济等要素,并且在基于这些因素的影响下,将重新设计的薪酬激励制度较好地满足公司全体员工的要求。认真遵守薪酬战略的执行机制是建立公司绩效激励机制的重要方面。员工并非追求其所享受的薪酬绝对数量的多少,而是他们所享受的相对数量是否公平。薪酬激励制度的是否公平对于薪酬激励制度的实施具有决定性的作用,直接关系到企业绩效的最终得与失。

## 4 结束语

总而言之,企业在开展人力资源管理工作,需要强化薪酬制度当中的激励机制建设力度,通过激励手段激发员工的工作潜能,促使其在工作岗位的限定权限当中挖掘自身价值,为辅助企业获取更多经济收益做贡献。

### 参考文献

- [1]居庆贺.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,2020,(No.670(08)):129-129.
- [2]王艳辉,曾小玉,包演文,等.企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制[J].今日财富,2019(12):118-118.
- [3]肖莉.企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制[J].现代营销:学苑版,2019(3):198-199.