

# 企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制

周希雅

(中国石油重庆销售万州分公司,重庆 404100)

**摘要:**本文主要研究的是企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制,通过提出一些具体的有效策略来提高企业人力资源管理的质量与效率,进而促进企业的长期稳定发展。此次研究选用的是文献研究法,通过对相应文献的查找,为文章的分析提供一些理论基础。人力资源薪酬管理是企业经营管理中不可或缺的重要组成部分,影响着员工的切身利益,促使员工为企业创造出更大的价值,进而提高企业自身的经济效益。通过对当前人力资源薪酬管理中存在的问题提出几点建议,在一定程度上提高企业的经济效益与社会效益。

**关键词:**企业人力资源;薪酬管理;薪酬激励机制

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.12.152

## 1 引言

在我国经济快速发展的背景下,大部分企业即将迎来非常严峻的考验,市场的竞争也越来越激烈,企业需要提升自身的竞争力来赢得一席之地。因此,企业需要积极改造与创新传统的运行模式,制定高效的发展策略,稳定建设企业内部的运行机制,提升企业自身的服务质量。其次,企业在进行人力资源薪酬管理的过程中,应该关注精准构建薪酬机制的问题,这样既可以保障企业员工的收入,而且还可以有效提升企业自身的效益。

## 2 人力资源薪酬管理中存在的问题

### 2.1 缺少完善的管理制度

在市场经济快速发展的情况下,薪酬制度的调整与完善成为企业发展的重点内容,以此来调动员工的工作积极性。现如今,市场化程度不断提高,企业员工的收入存在较大的差异,对企业薪酬管理有了更高的要求。企业制定的薪酬管理制度不够完善,没有将员工的技能特点进行综合的考虑,市场状况直接影响了员工的薪酬,导致员工的薪酬缺少稳定性<sup>[1]</sup>。

### 2.2 缺少合理的薪酬结构

在人力资源薪酬管理的过程中,企业缺少合理的薪酬结构构建。大部分企业所建设的薪酬结构主要包括岗位工资、绩效薪酬,却未建立一些其他的薪酬机制,例如,建立激励机制等。通过调查研究可发现,虽然企业建立了绩效薪酬机制,但并没有对其进行完善与健全,同时也未落实到工作中。由于企业未建立相应的奖励薪酬机制,导致在工作的过程中部分员工降低了工作的积极性与主动性,对工作的水平与质量造成了严重的负面影响。

### 2.3 无法及时调整薪酬管理体系

在企业发展的过程中,薪酬体系的建立并不是一成不变的,而是根据企业的经营状况与发展特点进行建立的,及时调整员工的薪酬管理体系。例如,在分配薪酬的过程中,需要根据员工的具体工作情况,不断的对薪酬进行分配与调整,与此同时,还需要根据企业的实际情况不断的对企业内部的薪酬结构、薪酬机制等进行调整,但从目前的企业发展现状来看,大部分企业在发展的过程中缺少对薪酬管理体系的及时调整,导致企业所建立的薪酬管理体系中存在一系列的问题,对企业的发展造成不利的影响,同时也大大降低了员工对企业的满意度<sup>[2]</sup>。

## 3 企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的方法和措施

### 3.1 健全管理制度

在企业发展的过程中,相关工作人员需要企业的实际情况来建立薪酬制度,综合考虑员工的岗位职责、技术技能以及员工的工作效率,调整原有的薪酬制度,提高技术人员的薪酬水平;其次,企业需要聘请专业性较强的薪酬管理人员,提高薪酬管理水平,提高人员的管理素质。最后,对薪酬比例进行调整。企业应该根据自身的发展情况以及实际能力调整薪酬比例,将员工的总收入处于同一水平线上,减小员工的收入差距,提高员工的工作积极性。

### 3.2 建立健全的薪酬结构体系

建立一套科学完整的薪酬结构体系既可以促进员工工作的主动性与积极性,而且还可以促进员工对企业薪酬制度的满意度的提高。企业为员工提供传统的岗位工资之外,还应该构建相应的绩效薪酬体系以及激励薪酬体系,能够有效的提高员工的工作积极性与工作效率<sup>[3]</sup>。其次,建立绩效激励制度可以进一步全面考察员工,为员工的工作水平与工作质量提供基础保障。从现实角度出发可发现,企业还应该建立激励机制,通过建立合理的激励机制来不断的对员工进行鼓励与激励,使员工始终保持高度的工作热情。例如,在企业发展的过程中,高级领导可以设置一些具体的激励福利项目,为优秀的员工发一些奖金与礼物,设置一定的旅游与团建奖励等。建立不同种类的激励制度可以让员工充分的感受企业良好的待遇与关心,从而让企业获得员工的认可,增强员工的归属感,提高员工工作的自主性与积极性<sup>[4]</sup>。

### 3.3 及时调整薪酬管理体系

在企业发展的过程中,无论是建立相应的薪酬管理体系,还是建立有效的激励机制,都需要根据市场、员工以及企业的实际情况进行及时调整。在企业发展的前期,企业自身的经济效益处于低下的状态,对于发展年限久的企业来说,薪酬水平相对较低,随着企业的快速发展,企业的经济效益也随之提升,需要不断的提升企业内部的薪酬水平,进而获得企业员工的深度认可,在一定程度上提升员工工作的稳定性。通过调查研究可发现,随着企业与市场的发展,企业所建立的薪酬体系存在很多不合理的地方。如果在发展中发现不足之处与不合理之处,需要及时调整与纠正,从而制定出科学的、高效的、合理的薪酬管理体系,同时也应该根据企业的发展特点与市场的实际发展情况来不断创新与建立薪酬机制,实现经济效益与社会效益的双目标<sup>[4]</sup>。

## 4 结束语

通过文章的分析与探讨得知,企业人力资源薪酬管理薪酬激励机制的建立能够不断调动员工的工作积极性,使其为企业创造出更大的利益价值。因此,企业应该注重薪酬激励机制的建立,优化员工管理模式,遵循公正公平的原则,充分考虑每个基层员工的需求以及差异性,激发员工的工作热情,从而促使企业的长期发展。

## 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,2020,12(16):97-98.
- [2]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,2020,36(08):124.
- [3]袁冉冉.企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的分析[J].经济管理文摘,2019,25(22):145-146.
- [4]周磊.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,2019,14(21):99-100.