

企业人力资源薪酬激励策略的优化方式

滕媛

(黑龙江洪亿达工程项目管理有限公司,黑龙江 哈尔滨 150000)

摘要:人力资源管理部门是企业的核心部门,日常主要工作任务是进行人才引进、工作任务分配以及绩效考核管理等工作。传统管理工作过于依靠使用严格的管理制度约束员工的工作行为,无法提高员工的工作主动性,都是在被动完成上级领导布置的任务,工作效率和质量有待提升。基于此,本文着重介绍了薪酬激励策略的应用优势及实际制定管理策略时存在的问题,研究合理发挥激励机制使用价值,优化内部人才管理模式的方法,实际目的是营造良好的内部工作氛围。

关键词:企业;人力资源;薪酬激励策略;优化方式

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.16.096

人才是企业发展的核心驱动力,因此,企业在展开内部经营管理工作时,应当将工作侧重点放在人才管理的环节中。重点要考虑如何提升员工工作的主动性,让员工将自身利益与企业利益融合在一起,共同推动企业的可持续发展。

1 人力资源薪资激励策略的重要作用及实际现状

在拟定人力资源管理方案时,单独依靠严格的惩罚机制是无法提升员工幸福感和满意度的。因此,企业必须要合理在内部融入奖励机制,在员工内部形成良性竞争机制,从而起到激发员工工作潜力的作用。

1.1 重要作用

制定人力资源薪资激励策略,可以有效的提高员工工作热情。只要薪资管理工作公平、合理,而且薪资考核方式能与不同工作岗位相适应,就可以发挥出激励作用,解决员工工作态度不积极、行为不规范等方面的问题。也能够更好地彰显员工的价值和意义,有助于建立更加和谐友善的劳资关系。所以,各个企业目前都在结合内部管理工作的开展情况,制定独特的薪资激励策略。

1.2 实际现状

通过调整薪资来激励员工的方式,在日前有一定的优势。不过,基于不同企业在发展过程中的工作思路不同,实际制定人才激励策略时,还存在一些问题需要解决:

1.2.1 制度的创新性

当下,我们国家大力推行一带一路化建设,很多企业在发展和建设的时候有了更大的空间,所以有些地方性企业也在激烈的市场竞争中进行战略性投资扩张和转型工作。站在企业自身角度来看,这有助于企业的发展,但是急切地扩展与薪酬激励机制之间会产生较大的矛盾。尤其是薪酬激励制度在推广过程中,主要融合了传统的人力资源管理理念,没有突显员工的主体地位。缺乏制度创新设计的环节,无法满足新时代对企业的发展需求,需要及时研究有效的解决对策。

1.2.2 制度的可行性

在调整薪资管理方案时,不能一味借鉴其他企业的管理方案,要充分结合企业的产业结构特征及项目发展特点,确保管理制度切实可行。然而,有些国有企业在完成转型阶段工作的时候,容易出现一些问题。比方说,没能及时有效地界定好企业的有关职位,也就出现了职衔与薪酬等同的现象。有些企业过于强调绩效工资模式,这种方法很难有效地提高员工的工作热情,时间久了会让企业员工产生不良情绪。

2 优化人力资源薪酬激励策略的具体方法

针对于日前企业人力资源管理部门在进行人才管理工作时存在的实际问题,本文主要从以下三个方面,制定合适的薪酬激励策略。

2.1 使用信息技术展开动态管理

在进行人力资源管理工作时,应当为员工建立个人工作档案,了解员工入职以来的工作成就。这项工作涉及到数据信息的整理环节,可以融合信息技术构建档案管理平台。通过按时记录员工的工作优缺点,分析适合员工的工作岗位,做好调岗工作。然后,为了规范员工的工作行

为,要结合员工比较关注的内容,完善管理机制,展开动态化管理工作。比如,人们参加工作就是为了获取经济收入。因此,企业可以根据每个岗位的工作职能和工作任务量合理设置底薪。并要求员工每日将工作数据上传到网络平台上,方便及时发现是否存在经济运行风险,制定防控方案,提升项目经营质量及水平。最后,制定季度或者年度调薪计划,根据市场物价、企业经济发展水平,调整底薪金额,调整绩效方式。在保证企业经济利益的基础上,让员工也能获得较高的经济利润。

2.2 以员工需求为基础优化制度

如何提升激励机制的有效性,是各个企业正在研究的问题。在激励方式、机制的内容优化环节中,应当重点突出员工的主体地位,充分安排人力资源管理人员与基层员工进行沟通,从心理教育、思想观念宣传等环节,端正员工工作态度。并了解员工在工作中遇到了哪些问题,总结出引发问题的原因,帮助员工提升自身的工作水平。同时,要营造和谐、文明的内部工作氛围,可以通过文化建设和思想建设等角度,引导员工意识到自身工作职责和义务,解决员工过分关注自身经济效益的问题。另外,应当了解员工对现行人力资源管理制度的意见,让员工参与到管理制度的优化和完善环节,让管理工作具有人性化的特征。

2.3 在公平的基础上健全考核机制

让员工参与对绩效管理环节的监管工作,可以突显出管理工作的公平性和合理性特征,避免出现不公平的待遇,引发员工的不满。日常人力资源管理工作不仅要合理为员工分配工作任务,保证同岗位的任务量均衡,还要确保同样完成任务的员工之间所获得的收益相同。整个绩效管理应当以公开、透明的方式展开,相关考核标准及流程可以上传到内部网络平台当中,这可以有效避免管理人员出现徇私舞弊的情况。而在设置薪酬激励策略时,还应当配合完善惩罚机制,要确定每个岗位的工作内容,了解工作的难易程度,了解各项工作之间的关联性。并重点结合国家相关规定,健全内部的人才引进机制及考核管理机制。这样才能真正发挥出人才的重要作用,有序推动企业各项工作的稳步开展。

结束语:制定管理方案时,要着重关注制度的创新性及其可行性问题,要结合企业经营发展的具体特征来优化管理策略。首先,可以应用信息技术构建网络管理平台,结合每位员工的工作情况为他们设置个人档案,方便结合档案信息来分配工作任务,调整管理方向。实际设置的激励制度应当以员工需求为基础,了解员工需要什么以及在工作环节遇到了哪些问题,全面提升员工幸福感。最后,重点突出管理工作的公平性,公开绩效考核过程、结果,健全奖惩结合机制,让员工能自觉端正工作态度。

参考文献

- [1]龚颖莉.企业人力资源薪酬激励策略及优化方式分析[J].时代金融,2018,709(27):120-121.
- [2]王雪,李冰.企业人力资源薪酬激励策略的优化方式之研究[J].商场现代化,2020,916(7):79-81.