

企业人力资源管理中的薪酬管理创新研究

刘瀚泽

(哈药集团股份有限公司人力资源部,黑龙江 哈尔滨 150000)

摘要:薪酬管理是关乎职工收入及企业发展的重要工作内容,企业的薪酬结构是否合理决定着职工生活需求能否得到满足,能否提升职工对工作的满意度,也是企业良好工作氛围营造的关键。作为人力资源管理的重要环节,薪酬管理若未能科学开展必将制约人力资源管理的成效。基于此,文章将从人力资源管理中企业所面临的薪酬管理问题及管理创新策略两个方面展开探讨。

关键词:人力资源管理;薪酬管理;创新策略

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.17.109

在人力资源管理当中,薪酬管理是整个管理体系建设中的重要内容,在企业现代化发展过程中,需从基础工作出发逐步推进改革,需要通过企业薪酬管理能力的提升以实现对新薪酬管理体系的优化与完善。因此,人力资源管理人员应重点进行薪酬管理中缺陷问题的总结与分析,立足企业战略发展规划而实现薪酬管理工作的创新与优化,以此发挥薪酬管理在人力资源积极性调动方面的重要作用。

1 企业人力资源管理中薪酬管理的问题分析

1.1 薪酬水平有待提升。知识经济背景下,企业竞争是以高素质、专业性的人才争夺为主,因此高素质人才便成为了企业创新发展的根本所在。然而部分企业由于薪酬待遇水平并不高,制约了人才的引进效果,导致企业在行业竞争中不具备较高的竞争实力,不仅难以吸纳高素质人才加入,也会导致现有人才流失,会使企业缺乏稳固的人才基础而逐渐走向没落。

1.2 薪酬结构设置缺乏科学性。作为企业经济收益创造的主体,职工若未参与企业薪酬管理制度的确定,将会使薪酬结构与职工预期出现差异。同时,若是依据岗位及管理等级的不同而进行薪酬等级的确定,职工将难以发现不同等级岗位的薪资水平差异,不了解企业发展战略,均会制约人力资源团队的结构调整效果。此外,目前技术人员的薪资水平普遍低于管理人员,因而技术岗位人员的工作态度会逐步转为消极,甚至出现人才流失问题。

1.3 绩效考核奖励制度不够健全。目前,部分企业在职工绩效考核时量化标准并未建立,对岗位价值评估不全面,仅以岗位复杂情况作为绩效考核标准,因而绩效考核出现了不够科学合理的问题。一方面,企业会持续性进行绩效考核指标的提升,试图通过挑战性绩效考核指标的建立驱动职工更加努力工作,然而却会使职工具备更高的工作压力,并削弱其工作积极性。另一方面,绩效考核时考核指标设置过于单一,未将职工工作态度、工作方式等因素纳入考量,长此以往,此种考核方式会引发职工心理上的不平衡。

2 企业人力资源管理中薪酬管理创新的可行性措施

2.1 加大市场调研,强化企业薪酬水平竞争力。企业薪酬水平制定时不能局限于自身经验及主观意识,应充分了解市场上同类企业的薪酬水平,了解自身与其他企业之间薪酬水平之间的差异所在。薪酬水平确定时,应派遣专业调查分析员深入市场进行相关数据的收集,对行业平均薪酬水平予以充分了解,并根据企业日前所处发展阶段确定薪酬等级标准,既要保证薪酬水平高于市场平均值,也要保证自身薪酬管理具备较高的经济性,从而提高企业的经济实力。此外,企业应根据职工职位的高低作为分析标准,结合各生产环节的工作目标,综合考量岗位职能及具体的工作内容,以职工所完成工作量的多少作为其所获薪酬的确定标准。企业可在大数据技术的支持下详细统计与分析市场相关数据,精准把握市场薪酬水平的波动,从而为薪酬管理效果的提升提供支持。

2.2 基于按劳分配原则,科学调整薪酬结构。应将职工职业素质与能力高低、工作责任感的强弱、工作强度及环境等因素纳入薪酬结构的

评估考量,通过岗位及技能两个方面实现薪酬结构的合理调整,确保职工薪酬需求的有效满足。首先,应对岗位工资标准进行科学确定,并结合职工的综合技术能力适度调整技能工资,实现职工内在潜力的激发,增强职工在技术强化及业务能力提升方面的主动性,达到工作效率提升的目的。此外,还应加工龄工资,并对特殊工作环境下工作的职工予以一定的薪酬补偿,或是对经常加班的职工给予加班津贴或交通补贴,以此提升薪酬结构的合理性。

2.3 完善绩效考核体系,提高薪酬发放的合理性。为更具实效性地开展薪酬管理,可在薪酬管理中实现绩效管理的有机融合,可在薪酬管理制度支持下通过科学性的激励措施引入,取得更为透明化与公正化的薪酬管理成效。考核评价员工的工作绩效,可实现员工工作内驱力的激发,可将薪酬管理及绩效管理两项管理的优势充分展现出来,因此,管理人员应加强绩效考核体系构建的科学性与完整性,要在个人考核的基础上针对其所在部门的整体工作绩效情况进行评价与分析,采用定量及定性两相融合的绩效考核方式,在职工自评的基础上,结合上级领导考核结果,实现薪酬发放标准的科学制定。在优化绩效考核之后,职工可进一步了解薪酬管理的内涵,可转变其对工作的态度,可营造一个正向、积极的工作竞争环境。此外,还应在绩效考核完善的构建的基础上进一步细化考核指标,综合各方面因素确定量化指标,并保障绩效考核的全方位开展,确保更具合理性地发放职工薪酬。

2.4 建立健全薪酬沟通机制,增强职工对薪酬制度的了解。传统薪酬管理中,是以管理者的立场出发,根据其管理经验、结合企业发展实际制定职工薪酬发放标准,因而关于薪酬管理制度方面,职工的认知较为片面,常会产生抵触薪酬管理制度的情绪。基于此,企业应加强薪酬沟通机制的建立,在管理者及基层职工之间建立通畅的薪酬沟通渠道,确管理者可走入基层,了解基层职工对薪酬管理制度的了解度与认可度,并收集职工提出的意见与建议,逐步完善与优化薪酬管理制度。在此种人性化的管理模式下,可体现出企业管理者对职工的关心与关注,通过双方相互理解与包容,营造利于企业长效性与优质化发展的工作环境。

结语

作为企业发展主力军的职工队伍是否稳定,职工工作态度是否积极与企业薪酬管理制度的建立与实施效果存在必然关联。为此,企业的人力资源管理部门应牢牢把握企业发展战略,找准薪酬管理方向,实现企业发展战略与薪酬管理的充分融合,在保障企业利益的同时确保职工需求的满足。应通过企业管理层薪酬管理理念的优化、管理内涵与价值的精准把握,薪酬结构的有效优化,薪酬管理体系的公正性与科学性建立,薪酬沟通机制的有效引入,为企业发展奠定稳定的人力资源基础。

参考文献

- [1]刘芹.企业人力资源管理中的薪酬管理创新探讨[J].人才资源开发,2018(10):75-76.
- [2]汪雪云.浅谈企业人力资源管理中的薪酬管理创新分析[J].现代经济信息,2015(24):107.