

企业人力资源管理中薪酬与绩效管理分析

刘影

(国能孟津热电有限公司,河南 洛阳 471100)

摘要:为了能够为企业带来更多的经济利益,管理工作必不可少。而对于企业的管理工作体系而言,人力资源管理是其中的重要一环,其开展的质量能够直接影响到企业的生存与发展。在市场竞争愈发激烈的背景下,薪酬与绩效管理在企业人力资源管理中的有效实施能够为企业发展提供多种推动力量。本文首先分析了实现这一目标的重要意义,其次对薪酬与绩效管理落实期间存在的问题进行了研究,最后提出了有效开展薪酬与绩效管理工作的策略。

关键词:企业;人力资源管理;薪酬与绩效管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.05.082

1 引言

在企业的人力资源管理工作中,薪酬与绩效管理是必不可少的组成要素,做好这项工作能够推动员工工作热情的提升、“以人为本”理念的贯彻、员工的自我完善以及人才配置的合理化等。由此可见,薪酬与绩效管理工作对企业而言有着重要的意义,提升这一工作的开展质量能够促进企业更加健康地发展,在留住更多优质员工的同时,还能够吸引到更多的高素质人才,这对企业实现自身可持续发展而言是十分有利的。

2 企业人力资源管理中落实薪酬与绩效管理的重要意义

2.1 推动员工工作热情的提升

作为企业中的一名员工,其最为关心的是自身未来的职业发展方向以及所能获取到的薪酬水平,如果这些与员工群体自身利益切实相关的问题难以给予员工可靠的保障,则其对工作的热情也难以有效提升,导致其在日常进行各项工作的过程中缺乏积极性,工作效率直线下降,这对企业自身的发展也是十分不利的,企业开展各项生产经营活动所能获取到的经济利益规模也将不断缩减。所以,为了避免这种现象的出现,企业就应当在人力资源与管理中融入薪酬与绩效管理,一方面,这对员工群体切身利益的保障而言是十分有利的;另一方面,健全的薪酬制度还能够为员工获取到合理收入提供保障。总体而言,绩效管理制度能够保证在企业中做出了突出贡献和多劳的员工获取到更多的激励,这能够在很大程度上调动员工群体的积极性与主动性,促使其为企业做出更大的贡献^[1]。

2.2 推动“以人为本”理念的贯彻

当前,我国的各个企业愈发强调实现自身发展的现代化,基于这种情况,企业也逐渐在落实自身管理工作现代化中做出了更多的努力,并更加看重“以人为本”理念的贯彻落实。具体来说,“以人为本”的理念强调对企业中的每一位员工均应当保持尊重态度,不以控制和约束员工为主要管理手段,确保对员工的基本权益进行有效保

障。在将薪酬与绩效管理落实到企业人力资源管理工作中时,实际上就是将“以人为本”的理念贯彻落实的一种基本体现。健全化的薪酬与绩效管理体系能够为员工的基本权益提供坚实保障,能够使员工在付出辛勤劳动之后获取到与其相匹配的劳动报酬。与此同时,设立符合企业管理要求的绩效评价制度,制定奖惩细则及标准,对一些表现优秀的员工进行奖励,激励其在今后的工作中继续发挥自己的作用,对于企业中存在的混日子的员工,也要给予其一定的惩罚或者是劝退处理,这对优化整个企业的发展水平而言是比较有利的,可增强员工对企业的向心力、提升员工归属感,不仅如此,还能够为企业发展提供一定的推动力量^[2]。

2.3 推动员工实现自我完善

在企业人力资源管理工作中融入薪酬与绩效管理,一个重要的工作环节就是对员工进行常态化的考核与评定,确保每隔一段时间就对员工的工作状态进行了解。考核与评定工作的展开能够帮助员工及时掌握自身的工作状态,借助信息反馈将自身在工作中的优点和不足进行充分的了解,并在此基础上进行改正,这能够为员工的自我提升提供有效的帮助。企业的领导者和管理者也可以按照绩效考核结果针对一些表现突出的员工给予一定的奖励,如此一来,被奖励的员工将会在今后的工作中更加努力,同时也可以对其他员工起到一定的榜样作用,激励其他员工在工作中更加努力,不断推动企业内部员工实现自我完善,并最终使自身的业务水平和工作能力达到一个更高的层次。这种情况无论是对于企业而言,还是对于员工而言,均能够产生积极影响。

3 企业人力资源管理中薪酬与绩效管理存在的问题

3.1 未从根本上优化人才激励机制

在当前企业朝着现代化方向不断发展的背景下,企业内部每一项管理工作的实施与开展均需要将员工群体的潜力进行充分的挖掘,同时还需要深入挖掘更多的高素质人才,以此使企业形成更加坚实的人才基础。不过,如果想

使企业内部的人才能够将自身的价值更加有效地发挥,就需要不断的完善和优化人才激励机制。但是,在我国部分企业中,人才激励机制并不完善,并且使用到的激励手段也不够丰富,难以与员工的需要相匹配,最终导致人才的流失。

3.2 未实行多元化薪酬管理模式

就现阶段我国一些企业人力资源管理中薪酬与绩效管理工作的开展实际情况来看,还存在着比较明显的管理模式单一化的问题,这也是当前薪酬与绩效管理中比较主要的问题之一,即企业内部没有实现多元化的薪酬与绩效管理。这一问题主要表现在企业员工在福利待遇和薪酬待遇方面还存在着比较大的上升空间和弹性空间。不仅如此,在薪酬待遇方面,一些企业也没有真正贯彻落实公平分配的原则,使得企业内部的一些员工付出了足够的努力和热情,为企业创造了较大规模的经济效益,但却没有获取到对等的收入和福利待遇,久而久之,员工就会丧失工作热情,企业难以实现自身的可持续发展。除此之外,在设定薪酬标准和福利待遇的过程中,一些企业未做到灵活合理,没有按照员工的具体岗位、工作年限以及工作内容等实际状况对员工的福利待遇和薪资水平进行恰当地优化和调整,这对员工的工作积极性而言是不小的打击。

3.3 未有效结合薪酬制度与企业战略目标

通常来说,企业在开展人力资源管理中薪酬与绩效管理工作之前,一般都需要以企业现阶段的发展状况以及后续一段时间内社会和市场的整体发展方向作为依据,在此基础上完成企业战略目标的设计,从而保障企业能够与未来社会发展的趋势相匹配,实现企业自身的可持续发展。不过,就当前的具体情况来看,我国部分企业在开展人力资源薪酬与绩效管理的过程中,并没有真正贯彻上述内容,这也使企业在开展这项工作的过程中不具备充足的执行力度,缺乏对未来发展的明确规划和目标导向,存在比较明显的未与企业战略目标有机结合的问题。

4 优化企业人力资源管理中薪酬与绩效管理的有效策略

4.1 制定更加严格的薪酬奖罚和绩效考核标准

若想企业所开展的薪酬与绩效管理工作能够真正贯彻落实到企业的日常工作中,并将其本身的作用和价值切实有效地发挥,就需要依托于更加贴合企业发展状况、更加完善的标准和制度,正因如此,完成企业薪酬与绩效考核标准的制定必不可少。在开展这项工作的过程中,具体需要从以下几个方面入手:

第一,企业需要制定健全化的绩效考核标准,并确保企业内部的员工能够对薪酬奖罚和绩效考核标准进行全面且细致的掌握和了解,如此一来,标准的实施将会更加顺利。

第二,在制定薪酬奖罚和绩效考核标准时,应当注重

科学性和合理性,要与企业发展的实际状况和各项工作开展的具体情况相结合,完成相应标准的制定。值得一提的是,标准不应当处于过高的水准,以免不符合员工能力使员工承受较大的压力,但也不能过低,导致薪酬奖罚和绩效考核标准难以发挥出其本身对员工的鞭策作用。总而言之,标准应当与企业本身的发展进程相匹配。

第三,在落实薪酬奖罚与绩效考核之后,企业中负责考核员工的工作人员应当将每一名员工的考核结果及时地反馈给员工,使员工可以对自身的工作情况更加清晰地了解和掌握。在获取到反馈结果之后,员工需要不断巩固并加深自己做得好的方面,同时对自身存在的弱项进行主动的弥补和改善,使自己在企业中的价值能够得到有效的提升。

4.2 强化企业员工整体意识

从上述内容中可以得知,对于企业的发展而言,薪酬与绩效管理工作具备着十分积极的作用。一方面,它是企业内部各项管理制度体系中的一项关键构成要素;另一方面,它也是企业不断朝前迈进的坚实保障和重要基础。因此,提升薪酬与绩效管理开展质量能够对企业发展产生有利影响,为了切实提升工作落实效果,企业应当在日常的工作中更加注重企业员工个人意识的提升,要促使员工形成更加坚定的整体意识,要让其深刻明白薪酬与绩效管理工作不仅仅关乎其本身的个人利益,同时也与企业是否能够实现长久、健康、可持续发展息息相关。只有不断强化企业内部员工整体意识,才可以真正促使员工在企业发展的进程中深度融入,使企业内部形成更加良好、更加愉悦的工作氛围,推动员工为企业的发展贡献出自己的一分力量。对于企业来说,薪酬与绩效管理制度的落实能够将其本身所具备的激励作用和凝聚作用进行更加有效的发挥,同时还可以保证薪酬与绩效管理工作实施的顺利化,使其成为企业发展的重要导向力量之一。从本质上来说,企业可以实现人才的保留,也意味着其拥有足够的人力资源为其今后的发展提供支撑。

4.3 深度融合企业战略目标与薪酬管理

每一个企业在自身发展的进程中,势必会生成相应的发展战略抑或是发展目标,而这些企业战略目标的实际执行者即为企业内部的每一名员工。只有企业中的所有员工能够真正做到协同发展,企业的发展目标和企业战略才能够更加高效、更加高质地实现。在落实企业战略目标的过程中,为了使员工本身的力量能够得到更加充分的发挥,就需要借助更加有效的人力资源管理目标,并将薪酬与绩效管理与企业本身的战略目标进行深度融合。

为了确保二者融合之后得到有效实施,企业的首要任务就是需要保证薪酬与绩效管理工作的开展效果处于一个较高的水平,实现这一目标的关键就在于企业应当以自身发展的差异化阶段的实际发展状况作为依据,不断完善

薪酬与绩效管理制度。此外,实现企业战略目标和薪酬与绩效管理有机结合的支撑力量,还包括企业的领导层面可以与员工之间进行更加深入的交流与沟通,并在此基础上提升薪酬与绩效管理的落实效果,进一步达成企业的战略目标。同时,企业还要在确保自身经营不存在亏损且能够获取到经济利润的前提下,创新薪酬与绩效管理工作的开展模式,帮助员工谋取到更多的可支配收入。

4.4 完善现代化薪酬与绩效管理机制

对企业而言,在多年的发展中,已经积累了相对雄厚的基础。但与此同时,企业内部也会存在着一些稍显落后的陈旧观念和思想,在这些思想的影响下,针对人力资源管理方面投入的重视程度往往存在着一定的欠缺,这也使人力资源管理工作效率和整体质量始终在较低的水平徘徊。尽管随着时代的不断发展,企业在经营期间已经逐渐提升了对人力资源管理工作的重视程度,但是这项工作在开展期间依旧还存在着一些困难,尤其是其中的薪酬与绩效管理工作,其开展质量和效率还略显不足。为了能够从根本上解决这一问题,就需要完成现代化薪酬与绩效管理的建立健全,根据具体岗位的特征完成差异化绩效系数的设定,并完成独立化薪酬体系的建立,这能够在很大程度上提升人力资源管理中薪酬与绩效管理工作的整体水平,企业在具体运行的过程中,应当对企业内部人力资源管理的现状进行深入的掌握和了解,在明确工作开展现状的基础上,按照公平、公正、公开的原则,完成适应性和操作性均处于较高水准的薪酬与绩效管理机制的建立^[9]。

不仅如此,企业还要针对企业内部的员工群体进行分工负责和协同管理。薪酬与绩效管理机制的落实可以对企业用工进行有效的规范,确保责任落实和责任细分。在该机制落实的过程中,应当对相关人员的责任进行明确,同时与部门领导之间进行有效的协调,确保全面化推进薪酬与绩效管理工作机制。此外,企业人力资源管理中引入薪酬与绩效管理可以促使企业财务列支渠道朝着规范化的方向进一步发展,确保企业内部与劳务外包相关的所有费用都能够凭借劳务外包费的形式进行列支。这样一来,在统计口径方面,财务部门的人工成本费用和人力资源管理部门将会处于相同口径。

4.5 强化企业文化体系构建

企业在实现自身健康、长远发展目标的过程中,离不开可靠的动力源泉作为支撑,而这种动力源泉则往往来源于企业对其内部企业文化、员工岗位以及内部结构建设与改革程度的不断加深。立足于企业文化的角度,一个企业若能建设起具备企业本身特色的文化体系,将会为企业向前发展提供更加有力的向心力和凝聚力,进而促使企业内部员工能够更加认同企业,最终推动员工在日常工作的过程中将对企业认同的这部分力量进行充分的发挥,以此不断提升企业的核心竞争能力。

除此之外,企业的领导层面和管理层面也应当在日常的工作中不断学习,做好知识储备并丰富自身阅历,对企业经济效益和文化建设这两项内容之间存在的关系进行更加正确的认知,并在此基础上进行有效处理。特别是针对企业的人力资源管理部门,企业的领导者和该部门的管理者应当在工作的过程中将一些迂腐、落后的观念摒弃,积极融入现代化管理理念,以企业发展的实际情况作为依据,完成相应的文化体系的建立,并将企业文化真正渗透到薪酬与绩效管理工作中去,提升工作开展效果。换言之,在构建企业文化体系的过程中,应当贯彻落实“以人为本”的理念,为企业的主题思想创造更多的改良元素,如此一来,企业在构建自身文化体系的过程中,构建的渠道就能够实现有效拓宽,进而使企业内部的员工群体在日常工作的过程中能够对企业形成强烈的归属感,并对自身的价值有一个更加清楚的认知。

另外,对于企业员工及员工的个人发展情况来看,企业内部文化能够产生一定的正面影响。例如,企业文化不仅能够对企业员工产生一定的激励作用和导向作用,还能够对员工产生一定的凝聚力和约束力,在企业文化的熏陶下,薪酬与绩效管理工作的开展将会促使员工的工作热情和主观能动性达到一个更高的层次,进而促使企业实现自身的可持续化发展。对于企业本身的发展来说,由于文化本身具备着模仿难度高且相对独特的特点,所以企业文化体系的有效建立能够实现企业薪酬与绩效管理工作的有效强化,进而促使企业的生命力更加长久,企业的核心竞争能力也会随之不断增强。总而言之,在构建企业文化体系的过程中,应当注重在薪酬与绩效管理中有效融入企业文化,促使这项工作开展质量不断提升。

5 结束语

综上所述,人力资源管理工作的实际开展情况能够对企业的发展产生直接影响。从本质上来说,人力资源管理的最根本目的在于实现企业内部人才配置的最优化,从而使员工为企业发展做出更大的贡献。人力资源管理中的薪酬与绩效管理工作不单单代表单纯的奖惩制度,还会牵扯到包含反馈与辅导、评价、绩效考核等多项内容。因此,企业在开展薪酬与绩效管理时,应当充分了解企业内部在薪酬与绩效管理方面存在的问题,以此为基础制定更加高效的管理工作落实策略。

参考文献

- [1]黄炜.薪酬和绩效管理在电网企业人力资源管理中的应用研究[J].商讯,2021(17):185-187.
- [2]王瑜.绩效管理在企业人力资源管理中的应用研究分析[J].中国产经,2020(15):155-156.
- [3]李妍喆.企业人力资源管理中的绩效管理分析[J].就业与保障,2021(06):36-37.

作者简介:刘影(1988-),女,汉族,河南洛阳人,本科,中级职称,薪酬高级主管,研究方向:人力资源薪酬绩效。