

企业人力资源管理中的薪酬管理创新思考研究

方彬

唐河县大河屯镇人力资源社会保障服务所

[摘要]薪酬管理制度的设立是否科学合理,会直接影响到企业的核心竞争力和凝聚力。所以企业要想实现人本管理,就要从薪酬管理这方面入手,做出改进。在管理制度不完善的情况下,企业是无法充分开展人力资源管理工作的。而有效的人力资源管理工作能够解决企业中的很多问题。企业要想稳步在激烈的市场竞争中发展,就要调整、优化当前的薪酬管理体系,只有充分发挥薪酬的激励作用,才能够为企业引进更多的优秀人才,并让员工有更高的工作积极性,在工作岗位上发挥自我价值,帮助企业增加经济效益,这样才能逐步提高企业实力。

[关键词]企业人力资源管理;薪酬管理;创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.1926

一、薪酬管理创新的意义

(一) 有利于促进企业可持续发展

薪酬管理是人力资源管理的重要组成部分。没有当前的社会背景,内部管理是企业发展的根本创新。到积极实现薪酬管理的创新可以使人才培养与公司未来发展相协调,此外,薪酬管理也蕴含着企业文化的内涵。在薪酬管理中引入新鲜血液,可以实现各级创业技术、管理和文化的创新,真正提高企业的全球竞争力,促进企业的可持续发展。

(二) 有利于激发人才的内驱力

激发人才的内驱力是人力资源管理的重要目标之一。在实际工资管理过程中,我们可以通过内部资源的重新配置,合理配置公司各级资源,以实现员工价值的充分性和员工资源的报酬。在这个基础上,不仅可以最大限度地发挥员工在公司的价值,而且可以通过物质激励和精神激励的形式,挖掘员工的潜能,调动员工的内在动力,真正实现企业战略发展目标与员工自身发展目标的结合,为了让员工感到安全感,增强他们对公司的认同感,增强他们的凝聚力。

二、企业人力资源管理中薪酬管理的创新策略

(一) 建立合理的业绩评价标准

企业要对所有部门设置业绩考核标准,这些标准要落实在财务表现上,让所有部门都参与到公司的运营规划中,这样才能让所有人都能把公司的持续发展落实到自己的岗位职责中。职工的业绩就采用合理的业绩评价标准来执行,这种标准要对员工进行综合评价,要做到能把员工的实际业绩反映到她/他的薪水回报中,这种评价标准要保证公正且实际,这样才能让薪酬管理体系更加能产生实用性。合理的业绩评价能让员工知晓自己的短板,能让他们在激励中获得成长,能让职工增强对企业的认同感;另外,好的业绩评价标准能让管理层辨别出员工的能力水平,这就为管理层提拔何种职工提供了有益指导。人力资源部门能根据职工的业绩表现来设计。

(二) 加强薪酬管理透明度

薪酬设计的目标取向,就是让同行业同规模、不同企业中类似的员工的薪酬基本相同,要确保内部不同职务获得的薪酬与其贡献要成正比,且企业中相同职务的员工所获取的薪酬基本一致,这样才能够更好地推进企业的发展。此外,企业在薪酬管理的过程中应当提高透明度,让员工了解薪酬评定依据以及自己工作岗位上的薪酬构成比例,甚至是其他工作人员加薪的原因。这种公开透明的薪酬制度能够方便薪酬管理工作的开展,能够减少其中存在的冲突或是误解,能够更好地鼓励或是引导员工发挥自我才能,在工作岗位上更加尽心尽力。

(三) 创新薪酬激励思想理念

为了促进企业进行更好的发展,就需要充分认识到薪酬管理体系的激励政策对于员工工作积极性的影响,在实际的工作中员工和企业之间的关系和发展上都是相辅相成的,企业为员工的发展提供了积极的环境,员工也在自身的发展中促进了企业的全面

面发展。因此,更加具有公平性、有效性的薪酬激励政策是十分必要的,在企业的发展中为员工的成长提供了良好的工作环境,也根据员工不同的工作的范围和表现进行薪酬的分配工作,从而促进工作方面的良性的发展。

(四) 薪酬管理方法与信息化接轨

21世纪是信息时代,是网络时代,对于企业来说,开展薪酬管理也应当与时代相适应,因此,企业应当充分地利用网络信息技术,并引入更多新的技术,这样才能够花最短的时间得到最多的信息,并利用其中的有利信息优化薪酬体系。此外,基于信息化的薪酬管理,能够让企业了解不同企业的发展情况,根据外部环境制定更合理的发展战略。在企业信息化的过程中,企业可以参加一些交流会、峰会,等等,加强与外部企业的合作交流,这样就能够根据自身的发展情况,借鉴其他企业的发展经验。总之,企业要建立并充分地利用信息化平台,以多样化的方式与其他企业沟通交流,实现信息互通。

(五) 将企业战略发展目标和薪酬管理目标有机结合

企业的薪酬管理策略和方法的制定在企业不同发展阶段都有着十分重要的影响,根据相关的发展情况进行工作的分析,在初始阶段,员工薪酬需要与企业的发展风险、收益等基本保持一致。在后续企业发展平稳期中应该与员工的工作岗位进行结合,为员工提供基本的福利和科学、合理的薪酬待遇。根据企业所在的发展行业不同,薪酬体系的设置或者考核目标的设置也会有着较大的差异,服务行业的薪酬管理最为重要的指标就是客户的满意程度和反馈,在员工的薪酬制度中这就是十分重要的一个控制的指标,将其与员工的奖金紧密地结合在一起,可以获得更高的服务质量。

三、推动企业人力资源创新管理的方案和措施

(一) 创造和谐的人力资源管理实施氛围

人力资源管理的手段与措施如果要得到顺利地推进,那么根本前提就在于和

谐的人力资源管理氛围营造。具体针对企事业单位来讲,单位管理人员应当善于在单位范围内营造和谐的沟通气氛,运用增强人际交流的做法来激活人才资源,吸引更多的优质人才资源加入企事业单位。并且,单位管理人员对于员工自身的法定劳动权益应当给予充分的保护,增强单位员工的认同感,创造归属感更强的企事业单位良好运行氛围。单位管理人员通过实施全面的企业员工保护及员工培训措施,应当能够形成良性互动的企事业单位管理运行氛围。单位管理人员不仅需要保证最基本的员工劳动权益,而且还需要搭建管理人员与企事业单位员工之间的日常交流渠道,善于运用网络平台手段来促进单位内部的人际交流。在强化人际沟通的前提下,企事业单位的内部员工对于单位管理就会表现为更加满意的程度,及时疏导单位内部的各种人力资源管理矛盾,防止表现为矛盾激化的不良后果。

(二) 建立人力资源的客观评价体系

在以往的人力资源管理工作中,存在严重的信息不对称现

(下转第3734页)

务管理与资金调配等角度提出充足的可行性建议,以此来保证业务部门进行更为科学合理的探索。最后,企业在构建和打造风险预警体系的时候,需要综合应用到部分财务指标,确实有效地做好衡量工作,以便于促进业务和财务的相互融合,切实有效地保障财务指标的完整性以及具体性,为后续财务核算风险防控提供相应的预警作用。

(五) 确定多级管理部门责任

在推进业务财务一体化建设的过程中,首先需要做到的就是强化制度建设,确定不同的业务管理部门在业务财务一体化管理流程中所承担的责任,将制度作为前提保障,实现对多个部门和多个工作者的同步监督和管理,保证其能够借助于信息系统的支撑,高效且精准地完成对多项业务的审核分析,最终重点展现出指导与监督的作用。不同的管理部门应该对业财一体化后的多业务部门的审批职责以及审批权限进行明确的规定,并将其作为后续绩效考核的评定标准,判定职责、权限实操中的有效性并与工作者的个人业绩相互关联,进而影响到后续的薪酬发放,保障不同层级的管理人员均能够借助于系统,高效科学地完成对各种代办事项的处理,企业的管理人员也能够借助于信息系统的庞大支持,在业务发生的短暂时间内,迅速明确业务发展的动态,保证发现问题后及时解决问题并予以有效处理,从根本上提升工作效率和工作质量。

(六) 重视打造沟通平台,促进相互交流

为切实有效地推进业务财务一体化的工作目标的落实,展现出其应有作用,在业财一体化模式的支撑下,不管是业务的事项审批还是后续的财务报账,都需要逐渐朝向信息化和远程化的

方向建设和发展,在一线工作的业务人员和业务主管部门需要保持充足的良性交流和沟通,及时有效地完成对各种各样的信息的分享。企业则应该着手构造更为统一化的沟通平台,并且促进和业务系统、财务系统的整合发展,通过电脑和手机APP等,实现和业务人员的广泛联系,以此为基础,构建出更为健全且完善的及时通讯机制,保障彼此间信息交流沟通的顺畅性。

结束语

总而言之,在新时代背景下,全面推进业务财务的一体化对于企业财务核算工作来讲,意义非凡。但是对于业务财务一体化的推动绝非是任何一个部门能够单独完成的,同时也绝非是一蹴而就的,要求企业能够从求真务实的态度上着手,全方位的梳理工作机制以及工作流程,而企业内部的管理层则要着力推动,重点彰显出纽带作用以及调节作用;此外还要求企业内部的多层级业务部门能够彼此进行合作交流。最终,切实有效地提升企业业务管理工作的科学性与合理性,以此来实现降本增效的重要目标,再投入更少的经济成本的情况下,获取更高的经济收益以及社会效益。

参考文献:

- [1] 商丹. 施工企业研发费用 "财务业务一体化"核算探讨[J]. 财务与会计, 2017(24): 44-46.
- [2] 冯莲子. SAP业务财务一体化对成本核算的影响[J]. 中小企业管理与科技, 2018(23): 45-46.
- [3] 李有华, 郑厚清. 基于财务业务一体化信息平台的会计集中核算模式研究[J]. 中国注册会计师, 2011(7): 90-92.

(上接第3732页)

象,而这种现象就会导致失业率的增加,还会造成商品市场占有率,对于经济的可持续发展十分不利。因此,为了促进经济可持续发展,需要建立人力资源的客观评价体系,为人才供求双方提供一个相对平等的平台,减少信息不对称的情况。比如,事业单位需要改善信息披露制度,保证人才招聘过程的公平公正;在对人员进行优化配置时,还可以采取堆积岗位对号入座的形式,以便更好地发挥人才的真正价值;另外,还应当制定信用化评估制度,以确保事业单位的诚信价值,避免信息不对称现象的发生,从而推动市场经济的可持续发展。

(三) 发挥宏观调控,实现资源优化配置

在事业单位人力资源管理中,充分发挥宏观调控的作用,对于经济可持续发展也同样具有重要的促进作用。利用宏观的经济手段,可以有效地实现人力资源的优化配置,保证人力资源的供求平衡,从而更好地为事业单位发展提供内燃力,维持经济的可再生力。因此,在具体的实践过程中,应当注重人力资源与经济可持续发展的有效融合,通过国家宏观调控,对事业单位所在城市的社会保障制度以及人均薪资标准进行有效的调节与控制,从而促进人力资源更好地发挥作用,降低人才的流动率,从而更好地促进经济的可持续发展,同时也能最大程度地满足优质人才的可持续再生。

(四) 人力资源管理体系的规范化

目前国内东西部两地的经济发展处于一种不平衡的状态,使得内部的经济差异变得更加明显。为了能够平衡东西部的发展,东部地区应该为西部提供源源不断的经济和智力支持。政府部门要做好人力资源的调配工作,以系统完备的人力资源管理体系推动西部建设,借助多样化的政策吸引更多的人员投入到西部的建设过程中,为当地的经济发展提供持续性的智力支撑。这样可以有效的改善当前之间发展不平衡的现状,为我国的经济可持续发展注入活力。

(五) 构建人才战略发展目标

在新时代的发展中,人才储备是经济发展的核心要素。在人力资源管理中,应该从地区发展目标开始。目前,还有一些地

区对人力资源的发展没有充分的理解,无视经济发展目标,没有将人力资源与发展联系起来。地方政府应该要重视人力资源管理对经济的作用,研究当地的实际情况,使用理性手段推进经济的发展。根据实际情况制定合理的发展战略,构建人才战略发展目标,使人力资源的目标能够与地区未来的发展趋势相结合。

四、结束语

综上所述,企业人力资源薪酬管理工作的有效开展对于企业未来经营发展和留住人才来说十分重要。受当下社会发展影响,员工在选择企业进行任职时,最看重的就是企业的薪资待遇,如果能配备同员工工作能力和工作成绩相等的薪资待遇,员工对于企业的认同感和工作积极性自然会有所提升,会积极地调动自身工作能力配合企业经营发展目标开展工作活动。通过创新企业人力资源薪酬管理理念,采取柔性化的薪酬管理手段、调整薪酬结构提升人力资源薪酬管理工作的弹性,结合企业实际发展目标开展薪酬管理工作,尽量让企业人力资源薪酬管理工作更贴合时代发展和企业发展的需求。由此充分发挥人力资源薪酬管理工作的作用,推动企业长期建设发展。

参考文献:

- [1] 赵敏. 浅析企业人力资源薪酬管理的创新路径[J]. 现代营销(经营版), 2018(6): 122-124.
- [2] 米尼沙古丽·艾买提. 浅析企业人力资源薪酬管理的创新路径[J]. 丝路视野, 2018(1): 165-166.
- [3] 潘洁蓓. 浅析企业人力资源薪酬管理的创新路径[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2019(4): 66-68.
- [4] 张玉国. 大数据时代国企单位人力资源管理分析[J]. 今日财富, 2019(05).

作者简介: 方彬,女,汉族,1978年6月12日出生,河南省南阳市唐河县大河屯镇大河屯街,学历,本科,职称,经济师中级,研究方向,人力资源,单位,唐河县大河屯镇人力资源社会保障服务所。