

薪酬管理在人力资源管理中的重要性分析

陈伟

保定市排水总公司

[摘要]随着社会经济的快速发展,企业之间的竞争加剧,企业要想获得更大的发展空间,必须依靠优秀人才的支撑。人力资源管理是企业发展的重要组成部分。制定完善的人力资源管理体系,可以为企业发展吸引更多的人才,提升企业竞争力。然而,目前一些企业人力资源管理中的薪酬管理体系不合理,不能有效发挥其在人力资源管理中的重要作用,难以激发员工的工作热情,所以企业必须深刻分析薪酬管理体系的不足之处,结合企业自身和员工的工作情况,将薪酬管理体系进行优化和完善,以此保障员工的切身利益,让员工以积极的心态投入企业建设和发展中,从而推动企业长远发展。

[关键词]薪酬管理; 人力资源; 重要性; 措施

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.2476

引言

在当前的经济时代背景下,我国各行各业的企业发展越来越快,获得的利润越来越多,企业人力资源的薪酬管理逐渐成为工作的关键环节。它不仅可以改善中国企业的内部管理,而且可以促进中国企业的健康持续发展。为了实现长期稳定和可持续发展,企业将人力资源管理工作放在重要的位置上,让员工在企业中发挥一定的作用,积极探索在行政管理中人力资源发挥的积极作用,推动企业朝着更加健康的方向发展。

一、薪酬管理概述

企业应充分考虑自身的资金实力和实际支付能力,科学合理的薪酬管理体系设计可以帮助企业优化人力成本,获得成本优势。通过薪酬管理体系奖优罚劣,约束员工的行为,明确行为底线。什么样的行为是不允许的。企业可以设计具有内部公平性的分层次、分类的薪酬管理体系,按需给予奖励,从而引导员工的态度和行为,促进企业战略目标的实现。要想针对企业人力资源薪酬管理问题开展分析,首先需要明确薪酬管理究竟是什么。薪酬管理是在组织发展战略指导下,对企业员工的薪酬支付基本原则、薪酬策略、薪酬水平及薪酬构成等相关因素,进行确认、分配和调整的一种动态化的管理过程。薪酬管理目标需要依照企业整体战略部署、人力资源管理战略进行制定。薪酬管理主要内容可以分为薪酬体系设计及薪酬具体管理这两个模块,在这两个模块中,薪酬体系设计的效率及公平性对于企业管理和员工利益都有很大影响。

二、薪酬管理的作用

企业所能提供的薪酬水平和分配方式一直是企业成员非常关心的问题,也是员工来到企业并为之努力的直接目的和主要动力。没有薪酬管理,人力资源管理的其他工作就无法正常开展。无论是招聘阶段的人事“讨价还价”,还是后期的绩效考核,升职加薪都是人力资源管理的重要工作内容。因此,薪酬管理在人力资源管理中起着决定性的作用。此外,薪酬管理也从侧面反映了企业的整体实力。求职者还可以从企业的整体薪酬水平来评估企业的发展前景和整体价值,促进用人单位和员工的科学双向选择。科学的薪酬体系能够兼顾劳资双方利益,在保证企业利润的前提下最大限度激励员工,促使其发挥主观能动性,培养与企业同步发展的

人才团队,提高企业核心竞争力,实现互利双赢,促进企业可持续发展,因此,科学的薪酬管理体系是企业得以生存发展的基础。

三、人力资源管理中薪酬管理存在的问题

(一) 缺乏长效机制

就目前的企业而言,薪酬制度制定后,在很长一段时间内基本不会改变或调整,人力资源管理部门也不会为了员工的利益与领导进行必要的协商和沟通。对于人力资源管理部门来说,基本没有决策权。此外,人力资源管理相关岗位的管理者也频繁更换,缺乏一个延续和积累的过程:对于目前大多数企业的人力资源部门来说,缺乏自我调整的权利,无法切实保障薪酬管理工作打开局面。一方面,对于当前的企业领导者来讲,想要对于T. 资的总额进行控制,促使经营成本降低,提高利润。另一方面,对于广大的一线员工而言,普遍希望能够让自身工资水平得到提高,要求实现多劳多得,同时合理分配。但是很多企业管理者往往是根据岗位和层级进行一刀切,即便是有能力的人也并不能够得到高T. 资,长此以往,就会导致员工对于薪酬调整预期逐步下降,员工一旦获得合适的机会就会主动离职,导致企业的人才流失。

(二) 待遇弹性匮乏

企业在开展人力资源管理时,需要采用灵活的薪酬管理机制,给予员工适当的福利,既突出了企业人力资源管理的人性化,又使员工对企业有归属感。但是目前一些企业制定的薪酬制度比较传统,不能满足员工目前的要求。而且工资制度制定后长期不变,没有根据员工的实际要求进行调整,导致了企业制定的福利缺乏弹性。在当前的人力资源薪酬管理中,很多员工都存在着加班的情况,结合现有的薪酬管理制度,企业需要给予员工一定的加班补助。另外,在企业内部对于一些老员工或者核心员工还需要给予相应的住房补贴、话费补助。

(三) 配置不合理

在现在的企业中,不同部门员工的工资福利待遇都差不多,但是在同一个部门,员工的工作能力不同,付出的努力也不同。为了企业的发展,有的员工会在工作中投入大量的精力和努力,有的则会浑水摸鱼,在工作中采取投机取巧的措施。但是工资结算后发现两个员工的工资是一样的。这种

情况极易使员工产生不良情绪，继而影响正常的工作，对企业发展造成损失和不利影响。所以员工的薪酬若不合理，则难以激励员工将全身心的热情和态度投入工作中，会造成员工在工作中互相推脱工作责任，相互比较薪酬待遇，不利于人力资源管理工作顺利开展，最终造成部门人员不和谐，给企业造成严重损失。

四、加强人力资源薪酬管理措施

（一）完善管理体系

完善的薪酬管理体系是目前企业人力资源管理领域流行的一种管理方法。与传统的薪酬管理方法相比，这种方法在实施过程中具有相对复杂的性质。这一制度包括程序性和非程序性。不仅在管理理念上，更在管理思维上。在实际改善企业薪酬管理的过程中，企业需要进行以下改革：首先，创建以工作为中心和以人为中心相结合的组织结构。第二，对员工进行合理的职业规划，职业规划应着眼于人的全面发展。第三，将终身教育作为重要理念，对员工进行培训，可以将培训作为奖励手段，使员工在相应物质奖励的同时，也能够获得能力培养方面地奖励，进一步实现企业与员工的双赢。第四，对奖励机制进行适当优化。第五，细化内在薪酬措施。通过以上几个方面的改革，企业的信息管理体系将得到进一步完善。

（二）丰富员工业余生活

在传统的人力资源管理中，很多管理者把员工当成管理对象，不知道员工的满意度，导致很多员工处于消极状态甚至离职，造成人力资源的严重浪费。因此，企业人力资源管理部门应该从企业的实际情况出发，出台完善的奖励制度，充分调动员工的积极性，为企业未来的发展打下有效的基础。如果一个企业只重视生产管理，不重视员工的业余生活，也会降低员工的工作积极性和对企业的忠诚度。因此，企业应该丰富员工的业余生活，定期举办一些娱乐活动，让员工充分释放压力，为企业的发展营造良好的氛围。另外，企业人力资源管理部门应定期对员工进行心理疏导，全面掌握每一位员工内心真实的想法，解决他们在生活和工作中遇到的困难，使其能够以企业为家，为企业创造更多的效益。

（三）创新薪酬管理形式

在企业人力资源薪酬管理过程中，必须创新人力资源薪酬管理，发挥薪酬激励的持续作用。随着年轻人进入新时代的职场，他们的需求往往是个性化的。企业在设计网上薪酬体系的过程中，除了物质激励外，还要特别重视精神激励。为了激励优秀员工和团队，树立标杆，倡导公司核心价值观，可以设立荣誉激励体系，根据公司业务类型设计个人奖项和团队奖项，努力营造开放、协作、创新、包容的企业文化环境，增强员工的凝聚力和创新精神。与此同时，给予优秀员工职位晋升、职称评定、评优评先、入人才梯队池等形式进行奖励，以创新的方式采取多元化薪酬激励达到最佳的激励效果。作为互联网企业人力资源工作者，保持对行业和市场变化的敏感性，深入理解业务，关于员工需求变化，对薪酬体系进行创新优化和动态调整，以适应外部环境和企业

的动态变化。

（四）落实监督机制

根据相关调查，目前大多数企业的薪酬结构分为四部分，即基本薪酬、员工福利、奖励薪酬和附加薪酬。为了有效提高企业人力资源的薪酬管理水平，必须改善薪酬结构，进一步激发员工的工作积极性和主动性，提高员工的工作效率。比如面向商品销售的企业，容易出现员工“吃大锅”的现象，这不利于企业提升销售额。同时，销售型企业的内部竞争十分激烈，业绩就是员工工作能力的最好证明，而以业绩为导向的薪酬制度会加剧员工之间的竞争，容易造成人际关系紧张，甚至损害企业的整体效率。对此，如果员工之间出现恶意抢单等行为，企业需要加强监管，对涉事员工进行处罚并通报批评。

（五）完善薪酬结构

首先，要科学遵循按劳分配原则，构建更加完善的薪酬管理机制。在评价员工的工作能力和工作态度时，我们需要将工作责任心和劳动技能作为评价指标，以促进员工的岗位职能和技能等各种因素的突出，激发员工的工作热情。其次，在改善薪酬结构方面，要确定员工的综合技能水平，以适当的方式展现员工的技能水平，优化岗位薪酬的制定机制，优化岗位薪酬不足等问题。最后，结合员工和企业发展的实际情况，在内部开展薪酬结构的优化时，需要落实基本薪酬、可变薪酬和间接薪酬等三方面内容。基本薪酬是指员工在实际工作中获得的岗位工资及固定津贴。可变薪酬是指员工在工作中表现优异而获取的股份和绩效工资、加班工资等。间接薪酬是指企业给员工的福利，包含各类保险及员工旅游等。

结束语

总之，薪酬管理是整个人力资源管理体系的关键，它与人力资源管理的其他职能一起，为企业健康高效的发展提供保障。但是，就我国企业人力资源薪酬管理的现状而言，还存在很多问题，需要相关人员加以解决。具体可以成立薪酬管理领导小组，完善薪酬管理制度、制定企业薪酬策略实现企业人力资源薪酬管理体系的优化，在这种情况下，企业也应当对薪酬管理体系的实施提供保障，进一步推进我国企业的良好发展。

参考文献

- [1] 陆娜. 浅析企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励作用[J]. 中外企业文化, 2021(04): 29-30.
- [2] 姚璐. 积极创新煤炭企业薪酬管理体系[J]. 人力资源, 2021(08): 114-115.
- [3] 江雨. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨[J]. 商讯, 2021(02): 177-178.
- [4] 吴迪. 国企人力资源管理中薪酬的激励策略运用研究[J]. 商讯, 2021(01): 185-186.
- [5] 王玉红. 人力资源管理中的薪酬管理创新分析[J]. 财经界, 2021(01): 166-167.