

薪酬管理在人力资源管理中的重要性分析

冀明丽

河北赵都天然气有限责任公司 河北 邯郸 054000

[摘要]目前我国科技水平和各行各业的快速发展,我国企业发展也十分快速。人力资源管理在企业生产经营过程中的作用越来越明显,特别是其中的薪酬管理,在整个人力资源管理系统中的作用更加关键,科学高效的薪酬管理是企业健康安全发展的重要保障。科学合理的薪酬体系是体现企业形象和吸引人才的重要手段,是做好企业管理的必备工具。笔者所在企业一贯重视薪酬管理功效,已在历年管理经验基础上形成标准化模式,通过每年定期对周边企业薪酬分配模式及薪酬水平进行深入调研和对标,一定程度上保证了企业薪酬管理模式的先进性,有效激励了人才团队,为企业取得长足发展提供了人力和智力保障。

[关键词]企业; 人力资源; 薪酬管理; 管理措施

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.632

引言

在企业运行管理过程中,人力资源属于其中十分重要的一个环节,将会直接影响到企业效益。薪酬管理属于人力资源管理工作中的重要组成部分,将直接影响到每一位员工的工作效率。本文针对薪酬管理开展详细解读和分析,在此基础上结合企业人力资源管理过程中出现的问题,探讨提升薪酬管理工作质量的有效措施,希望可以有效提升企业人力资源管理的整体水平,从而增强企业的市场竞争力。

1. 企业人力资源薪酬管理特点

在企业实际的内部管理当中,人力资源薪酬管理所具有的特点非常特殊,具体包括以下几点:首先,敏感性。在人们找工作的过程中,大多数人会将薪酬福利放在首要的考虑上。薪酬与员工的自身利益具有非常强的相关性,在一定程度上,薪酬也决定了员工的工作态度,在这种情况下,实际的企业人力资源管理过程中,薪酬问题是员工最为关注的方面,也就造成了薪酬管理的敏感性。其次,特权性。虽然大部分员工都对薪酬问题非常关注,但是他们并没有对其进行深入了解,知识薪酬管理存在着一定的特权性。

2. 薪酬管理的重要性

一个企业可以提供的薪酬水平以及分配模式一直都是企业成员非常关注的内容,也是员工来到企业并为之努力奋斗的直接目的和主要动力,没有薪酬管理,人力资源管理其他工作将无法正常工作,不管是招聘阶段人事的“砍价”,还是后期工作绩效考核,升职加薪都是人力资源管理的重要工作内容,所以说薪酬管理在人力资源管理工作中起决定性作用。另外,薪酬管理也从侧面体现出了企业的整体实力,求职者也可以从企业整体的薪资水平来评估企业的发展前景以及整体价值,促进劳资双方科学双向选择。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。

3. 分析企业人力资源薪酬管理面临的困境

3.1 薪酬管理理念薄弱

新时期,企业管理者更加倾向于追求企业经济利益,忽视了企业内部管理控制,对人力资源薪酬管理理念认识不足,现存的管理理念缺乏先进性;在企业运营发展中,仍继续沿用传统的管理模式,与新经济时代企业发展理念相违背,难以从根本上为企业发展提供原创动力,制约了企业各项经济活动的开展;加之,企业当前的薪酬管理制度与企业实际发展出现脱节的现象,新旧人力资源薪酬管理制度衔接不良,未能充分盘活企业活力,尤其在制度执行过程中,过于流程化和形式化,不利于企业战略目标的实现,大大影响了企业整体管理效率。

3.2 缺少薪酬管理策略

现阶段,为了适应竞争激烈的市场环境,企业的经营结构也正在适当的改革,面对这种改革,薪酬管理也应当进行相应的调整,高效的薪酬管理战略,对于企业薪酬支出以及薪酬激励功能而言,具有非常有利的提升作用。与此同时,完善的薪酬管理战略,对企业文化的塑造起到了很强的促进作用,进一步提升了核心员工的激励作用,增强了企业在市场当中的核心竞争能力。现阶段,我国大量企业,都存在薪酬管理战略缺失的情况,这对公司的人才结构、素质与能力、管理人才与后备人才的培养都将产生严重的消极影响,使其与公司发展过程中的经营目标不匹配,进而严重延缓了企业日常经营活动目标的实现,进而对企业发展产生严重影响。

3.3 薪酬管理内容不完善

当前我国企业薪酬管理不完善主要体现在以下两个方面:一方面,薪酬制度不完善。大多数企业并没有按照企业岗位的实际情况,进行科学、合理的员工薪酬管理制度的制定,可能会导致员工的利益产生分配不均匀的现象,进而严重影响员工的工作积极性。除此之外,在公司的薪酬设计方面,很多企业并没有针对岗位的分析评估,不能对不同部门、不同岗位员工的劳动技能及劳动强度进行量化的对比。与此同时,除此之外,我国的企业并没有制定相应的评估机制,对公司薪酬、福利及保进行高效评估,这种情况下,很

容易导致薪酬、福利和保险管理制度与自身企业发展的实际情况严重不符的现象，很大程度制约了企业的业务发展。另一方面，薪酬管理过程不够透明。具体表现为：未做适当分离、员工薪酬变动未经恰当审核审批程序、未定期对公司薪酬、福利和保险管理制度进行评估。

3.4薪酬管理人员不到位

当前，我国大多数企业负责人力资源的专业人员数量小，甚至有些企业并没有配备相应的专门的人力资源管理人员，通常由其他部门兼职管理。在这种情况下，薪酬管理方面的专门负责人员更是处于严重缺乏的状态，这也是造成我国薪酬体系存在问题的主要原因之一。与此同时，很多企业在年度薪酬计划编制时不能与企业其他部门进行充分的沟通，极有可能造成企业薪酬管理准确性及实用性的缺失，甚至与实际的需求严重不符，并不适用于企业实际的日常运行，普通员工对于公司制定的薪酬管理制度并不了解，是管理者与被管理者之间的误解逐渐扩大。

4.企业人力资源薪酬管理的强化措施

4.1明确薪酬管理设计原则

在进行企业薪酬管理的时候，管理人员需要根据目前企业发展的实际情况，进一步明确符合企业发展目标和工作需求的薪酬管理设计原则。通常来说，企业需要遵循以下几个原则。第一，公平原则。企业管理人员进行薪酬设计的时候需要做到公平公正，企业所支付的报酬需要和员工个人业绩、创造出的效益相结合。企业薪酬管理工作应该立足员工的基本需求，保证员工的实际贡献及所得收入紧密关联，进而保证员工薪酬待遇的公平性。企业需要制定科学且合理的薪酬管理制度，通过绩效考核对不同的工作岗位开展评估，进而保证员工个人业绩和所获得的薪酬相匹配，从而落实薪酬管理的公平原则，充分调动员工的工作积极性和创造性。第二，激励原则。薪酬优化设计一定要充分考虑到薪酬制度对于员工产生的激励作用。在薪酬体系进行调整的时候，需要考虑到每一位工作人员的学历、工作年限、工作岗位技能要求、工作强度、危险系数等因素，全面评估工作人员的业绩，在绩效评估过程中要尽量减少管理人员主观因素的干扰。创建科学合理的薪酬管理机制，激励员工提高综合素质，提升工作能力，主动应对挑战和困难，发挥出薪酬管理的激励作用。

4.2建立健全完善的薪酬管理体系

新时期，企业要想在竞争激烈的市场经济环境中崭露头角，必须切实将人力资源薪酬管理工作落到实处，逐步完善薪酬管理体系，在企业改革创新过程中，需要结合完善的薪酬管理制度，不断提升企业管理水平。建立与企业岗位价值相适应的薪酬管理制度，并严格按照薪酬制度，进行岗位评估。企业在搭建薪酬管理体系过程中，结合企业实际发展情况，确保企业战略目标与薪酬制度的匹配度；基于职工利益

和自身需求，在市场化背景下，全面分析企业岗位、层级之间的差异性，制定与岗位相符合的薪酬体系，促使人员岗位与职工能力相匹配；充分考虑企业长远发展，依照市场行业发展趋势、环境现状等因素，建立健全完善的薪酬管理体系和制度，将企业运营管理战略目标与薪酬体系相结合，并切实在企业内部渗透薪酬战略，促使职工了解薪酬战略目标，进而提升职工工作积极性，并在实现自我价值过程中，均衡自身利益和企业利益，最大程度上创造企业附加值。

4.3宣传保障

宣传保障的主要目的是，防止在优化薪酬管理过程中，员工之间产生攀比心理，若不能进行全面宣传，很容易导致员工心态出现问题，进而降低工作效率，那么薪酬观念里体系的优化将毫无意义。所以，在此过程中，保证足够的宣传非常重要，具体可以通过晨会、厂报、公司内网等形式宣传，让企业内部全体员工了解此次薪酬体系优化，并积极的参与到这项工作中来。具体的宣传应当分别面向企业管理人员及基层员工，就管理人员而言，应当向管理人员宣传薪酬体系优化具体内容，除此之外，应当要求企业内部管理层人员负责本部门员工薪酬体系优化的沟通。对于基层员工而言，宣传过程中应当秉承耐心细致的态度，对其进行全面的解释，进而为薪酬管理体系的实施提供良好的宣传保障。

结语

总而言之，企业在开展人力资源薪酬管理的时候，科学有效的薪酬管理模式对于企业发展和提升管理水平具有积极的促进作用，还能够激发员工的工作积极性和主动性，增强员工对企业的认同感。所以，企业要积极学习先进的薪酬管理模式，结合企业战略发展目标，完善薪酬管理机制，奖优罚劣，培养和选拔更多优秀人才，助力企业高质量发展，提升企业竞争力。综上所述，企业实施有效的薪酬管理方案，对企业整体运营发展产生了积极的影响，提升职工工作积极性，调动职工热情，是企业加速完成升级转型的重要推手。因此，企业对人力这一宝贵资源的充分开发和利用，可助推企业顺利完成各项工作，实现人员自我价值，为企业发展创造更大的价值。

参考文献

- [1]常永彪.企业人力资源薪酬管理中存在的问题及措施探析.营销界,2021(15).
- [2]李春鑫.企业人力资源薪酬管理中存在的问题及解决措施探究.营销界,2020(50).
- [3]关惠月.企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题分析.内蒙古煤炭经济,2020(14).
- [4]刘娟.企业人力资源薪酬管理中存在的问题及措施分析.人力资源,2020(04).
- [5]沈燕青.企业人力资源薪酬管理中存在的问题及措施.中国集体经济,2019(25).