

薪酬管理在人力资源管理中的重要性研究

李婷婷

(东营区油地校融合发展办公室 山东 东营 257000)

[摘要] 企事业经营受制于文化元素、经济制度、内部管理需求、市场环境及员工个人等多方面因素的影响,而薪酬管理属于最为重要的一部分内容。那么在人力资源薪酬管理过程中,构建薪酬激励机制,能够有效地缓解因为薪酬分配问题导致的劳动关系紧张,同时能够吸引并吸纳更多的人才。因此,企事业就应该从员工的角度着手实现激励薪酬管理制度文化的建立,整体提升员工工作的积极性与主动性,保证企事业能够在市场中具备综合竞争力。

[关键词] 薪酬管理; 竞争; 激励机制; 积极性

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.1745

在大多数企事业中,员工均会产生一些类似的想法,那就是在个人能力相差无几的情况下,从事相同工作时,得到的薪酬却存在着较大的差距。这种情况下,就会使员工对薪酬方面的问题产生较多的想法,为了获取较多的薪酬,员工会主动离职,到薪酬更高的企事业中工作,造成了企事业员工流失,出现人员不稳定的现象,这对企事业的发展是非常不利的。在企事业人力资源管理工作中,薪酬管理工作是一项重要的工作内容,对企事业的长期稳定发展具有较大的影响,因此,做好薪酬管理工作,能够在一定程度促进企事业人才管理工作的进展,使企事业获得稳定的发展。

一、薪酬管理的重要性

一个企事业可以提供的薪酬水平以及分配模式一直都是企事业成员非常关注的内容,也是员工来到企事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顺利开展,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事业的整体实力,求职者也可以从企事业整体的薪资水平来评估企事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,在保证企事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,培养与企事业同步发展的人才团队,提高企事业核心竞争力,实现互利双赢,促进企事业可持续发展,因此,科学的薪酬管理体系是企事业得以生存发展的基础。

二、如何充分发挥薪酬管理对人力资源管理的促进作用

(一) 遵循人本思想

企事业要树立以人为本的思想,在人力资源管理方面,要做到将员工的利益作为一切工作的重心,在保证企事业利益的前提下,以员工的情感体验出发点,在工作上,不止要考虑到严格要求员工,更要考虑要员工的个体差异,根据员工的特点实施薪酬管理制度,并且要特别注意尊重他们的人格,在管理方式与工作要求上,充分做到人性化管理。这样,才能做好薪酬管理工作。在具体实现过程中,要从以下三个方面入手。第一,作为企事业的管理人员,要树立以人为本的管理思想。企事业的人力资源部门是直接管理人才的部门,作为人力资源部门的管理者,要建立相关的管理制度,以这种制度为向导来管理人才作为企事业为了适应新时代、新的政策法规及新的市场环境的需求,应以以人为本

为先进的管理思想投入到实践中去,因为这种管理思想能够充分体现员工在企事业运营中的地位,而且对于企事业来讲,能够在极大程度上吸引人才、发展人才并留住人才,因此,作为管理人员,在日常管理工作中,不要将自己置于高高在上的地位,而是以正确的姿态,以平等的身份去管理员工,这样才能培养员工对企事业的感情,这样薪酬管理工作才会更加顺利地展开。第二,要在整个企事业的范围内开展员工调查,征求员工的建议,以求能够完善企事业的薪酬管理制度,这样管理人员才能通过采纳优秀的管理建议,提升企事业薪酬特定制度的效果,在征求建议的过程中,要充分调动全体员工的积极性,使其踊跃的建言,为薪酬管理制度优化提出宝贵建议,另外,要特别注意尊重员工,对于提出的建议要认真聆听,仔细分析,不要流于形式。第三,企事业要设置薪酬管理工作的信息管理平台,在这个平台上,无论是企事业的管理者还是普通员工,都可以在这个平台上针对薪酬管理的问题进行交流,在这里,要特别注意的是,每个人在交流的时候,都要以匿名的方式进行,这样才能保证信息的真实性与有效性,使管理人员在整理这些信息时,获得有价值的建议,促进薪酬管理工作的进展。

(二) 创建科学的薪酬管理体系

若要做好企事业的薪酬管理工作,就必须要建立合理的人力资源管理方案,在这种薪酬方案的指导下,才能使企事业站在战略的高度上对薪酬管理工作进行把控,进行全面而细致的规划,将管理工作上的各种不利因素进行革除,促进薪酬管理工作向着良好的方面发展。因此,若要在人力资源管理工作的管理体制下,做好薪酬管理工作,抓住此项工作的实施要点,就要根据企事业的实际情况,建立一套良好的薪酬管理制度,这样才能促进员工按照制度处理工作,实现高效管理。第一,作为企事业的管理人员,要根据企事业的实际发展状况,当前市场环境的影响,及相关法规政策的要求进行综合分析,以企事业的长远发展为出发点,制定科学的、符合自身实际的薪酬管理制度与薪酬发放方案,在具体实施过程中,还要建立有效的操作流程,并严格按照操作流程进行操作,防止薪酬管理工作上出现不必要的风险,给企事业及员工的利益造成损失。在这种情况下建立起来的薪酬管理制度才是有效的制度,才能够促进企事业的薪酬管理工作步入正轨,为整个企事业的发展奠定坚实的基础。第二,建立的薪酬管理制度要具有灵活性。对于企事业来讲,处于不同的发展阶段的时候,必将面对不同的发展需求,在

日常管理制度上,也必定要做出必要的调整,对于薪酬管理制度同样如此,所以,作为企事业单位的管理人员,在建立薪酬管理制度时,一定要考虑到这一点,所建立的薪酬管理制度必须要有改进的空间,能够根据发展形式的需要进行灵活的变动,这样,就能够随时对员工的薪资水平及福利待遇进行调整,避免出现不必要的麻烦,可能随时满足员工的合理需求,从而调动员工的积极性,促使员工更加积极努力地工作,提高员工对企事业单位的信任度,从而利于企事业单位进行管理。第三,建立与薪酬管理工作配套的绩效考核方案。对于企事业单位来讲,在完成一项工作之后,要对其完成情况进行评价,以确定该项工作的成效。对于企事业单位的薪酬管理工作,若要促使其顺利、高效地进行,就要建立一套具有增益性的绩效考核方案,这是做好薪酬管理工作的关键,因此,作为管理人员,在日常管理工作中,要根据人力管理资源部门的实际情况,建立符合企事业单位的、能够具体实施的绩效考核方案,而且这种绩效考核方案一定要具有公平性、客观性与可操作性,这样才能对工作成果进行正确的评价,使员工的工作价值得到肯定,获得相应的报酬,从而促进企事业单位薪酬管理工作的进展。第四,建立薪酬管理制度应该考虑市场劳动价值的影响。企事业单位的业务水平、经营手段及管理措施等都会受到市场环境的影响,不能够脱离市场进行独立的发展。因此,作为企事业单位的管理人员,在制定薪酬管理制度时,一定要考虑到市场环境因素,并能够根据市场环境的变化,随时对薪酬管理制度进行调整,这样才能够保证员工的薪资报酬符合其工作成果,使薪酬管理制度更加具有公平性,对于企事业单位而言,市场环境的分析结果还能够作为一种参考,用于指导员工薪资与各种福利的发放,从而在一定程度上促进薪酬管理工作的进展。

(三) 科学运用薪酬激励方法

企事业单位的薪酬激励包括以下几个方面:第一,做好企事业单位的福利建设工作。企事业单位福利建设工作作为一种激励措施,是现代企事业单位经营过程中必须要做好的一项工作,如何做好福利建设工作,是每个企事业单位都应该思考的问题,作为企事业单位的管理人员,可以从优化企事业单位的福利项目入手,通过设置合适的福利项目,不仅能够对企事业单位的薪酬工作提供帮助,而且还能够在一定程度上为员工提供便利,培养员工对企事业单位的认同感,提升企事业单位的知名度。第二,运用薪酬激励方法要注意技巧,尤其是薪酬发放方式上的技巧,对于不同的员工,要采用不同的薪酬发放方式,作为企事业单位的管理人员,要对全体员工进行分析,根据他们的工作表现、兴趣爱好及性格特点等实际状况选择合适的发放方式。这样企事业单位就能够在足额发放工资的前提下,满足员工的需求,促进企事业单位做好薪酬管理工作。第三,要灵活设置员工的奖励机制,一般情况下,企事业单位的奖励机制都会采取定期评估的方式进行,这种方式虽然有一定的优点,但就现实状况而言,这种奖励机制还是存在着一些弊端的,在发放方式上不具灵活性,会造成员工的不理解,从而影响员工工作的积极性。因此,企事业单位要取消定期评估的奖励机制,要根据员工的表现,随时对其进行奖励,以保持员工工作的积极性。

第四,做好优秀团队的奖励工作,在企事业单位日常管理工作中,建设优秀的团队能够在较大程度上促进企事业单位的发展,而做好对优秀团队的奖励工作,则能够促进薪酬管理工作的顺利开展,在一个团队出色地完成工作任务,做出良好的业绩之后,管理人员要根据团队中成员表现论功行赏,做到公平、公正、客观。从而激发员工的工作动力,培养团队合作精神。第五,抓好绩效管理工作,企事业单位的绩效管理工作,在一定程度上影响着企事业单位的薪酬管理制度,对于企事业单位来讲,如果能够制定出一套科学的绩效管理方案,实现对薪酬工作的科学管理,就能够使薪酬管理工作有理有据地进行,因此,管理人员要致力于做好绩效管理工作,运用科学的绩效管理方法,借鉴成功的绩效管理案例,从中吸取经验,并结合企事业单位的实际情况进行实践,全面提高企事业单位的薪酬管理工作的质量。

(四) 加强对管理人员的培训

目前,企事业单位为了适应不断变化的市场环境、管理方式,以及不断更新的信息化技术,对企事业单位的薪酬管理制度,薪酬管理思想与观念均进行了改进,但制度与思想都需要靠人来执行,因此,管理人员要与时俱进,加强对自身的培养,增强自身的管理水平,提高专业知识与技能,从而促使管理人员更好地完成薪酬管理工作。若要做好管理人员的培训工作,要从两个方面入手。第一,企事业单位领导要定期开展培训活动,对部门的管理人员进行培训,在培训方式上,要别出心裁,运用多种方式对管理人员进行培训,促使管理人员增强薪酬管理观念,深刻领悟薪酬管理工作的精髓,并正确掌握实施薪酬管理工作的方法。在工作意识、工作能力、工作方法上进行全面突破,做好薪酬管理工作。第二,要对培训的效果进行考核,对管理人员进行培训之后,要注意对其培训效果进行验证,以检验其是否真正掌握了薪酬管理工作的能力与方法,并针对考核结果做出评价,对于表现优秀的管理人员要进行奖励,促使其在后续的工作中不断进取,以求掌握新的工作技能与工作方法,另外,要注意使管理人员与员工之间保持有效的沟通,这样才能形成良好的工作氛围,促进企事业单位的发展。

三、结论

综上所述,薪酬管理工作在人力资源管理工作占据着重要的地位,做好薪酬管理工作,对人力资源管理工作有着重要的意义,对整个企事业单位的发展也是至关重要的,尤其是在当前的市场环境下,由于激烈的市场竞争,国家相关政策的影响,及先进科学技术在企事业单位管理中的广泛应用,与传统企事业单位相比,其管理与业务经营方式均发生了重大的改变,因此,薪酬管理工作也要跟上时代的步伐,进行改革与创新,这样才能适应新形势需求,希望本文所论述的内容能够为企事业单位薪酬管理工作提供有效建议。

参考文献

- [1] 梁明慧. 如何在人力资源薪酬管理中有效构建薪酬激励机制[J]. 中国集体经济, 2019(27): 116-117.
- [2] 韩莉, 成海燕. 医院人力资源管理中有效薪酬激励机制的构建研究[J]. 财经界, 2019(16): 186-187.