

# 企业人力资源管理中薪酬管理体系问题与解决方法

董奇

山西阳中新材有限责任公司 山西 阳泉 045000

**[摘要]**在当前经济时代的背景下,我国各行各业的企业发展进程越来越快,获取的利润越来越多,企业人力资源薪酬管理逐渐成为工作的重点环节。不仅能够使完善我国企业的内部管理,而且对于我国企业的健康持续发展具有强烈的推动作用。但是,现阶段,我国企业人力资源薪酬管理仍然存在许多问题,很大程度限制了我国企业的发展。对此,企业管理人员应加强对企业人力资源薪酬管理的重视,并针对当前阻碍其发展的因素,采取有效的完善措施,全面发挥企业人力资源薪酬管理对我国企业发展的推动作用。

**[关键词]**薪酬管理;人力资源管理;现代企业;问题;方法

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.687

## 引言

人力资源管理人员需要在实际的管理环节中,采用人本思想与经济学原理,完成对人才的引入与培养,从而满足企业在短期发展与长期发展方面的需求。现代企业步入全新发展时期之后,必须积极面对更为严峻、更具有挑战性的市场发展形势,对于人力管理工作的要求变得更加严苛。现从薪酬管理的角度,分析人力资源管理方面问题和对策。

### 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 企业人力资源管理中薪酬管理体系问题

#### 2.1 管理体系缺乏科学性

现阶段,许多企业竞争激烈,没有固定的发展方式,企业在运营和发展中不能直接效仿成功大企业的发展实例。因此,企业在选用管理体制时需要高度的科学性和目的性,很多企业没有将自己的薪酬体系、管理体系与自己的具体情况紧密结合,也没有与企业的整体规划目标相符合,造成较多矛盾,无法创建健全的薪酬管理体系,也无法吸引和保持与企业相符合的专业人才,达不到人才提升的实际效果,这些都严重阻碍了企业的长期性目标实现。

#### 2.2 考评机制不完善

薪酬管理是评价薪酬制度是否有效吸引人才的依据,通过科学的薪酬管理制度,能够确保工作人员工作效率和工作质量的提高,促进企业的长久稳定发展。在企业内部,完善的薪酬管理机制能够为员工增加福利,并不仅仅是依照员工的诉求做到按劳分配,让员工根据自身的劳动情况获取应有的报酬,而是让员工更加认可自身的努力,对于拿到的薪酬

有满意感。在企业发展过程中,想要建立完善的薪酬管理制度,必须结合不同员工的实际工作状况,建立完善的绩效考评机制。绩效考评是人力资源管理部门考核员工的依据,现实中却出现了考评机制模仿和借鉴其他工作人员与企业的状况,并未根据自身企业的发展情况进行优化,如果一直沿用传统模型或者不够严谨的考评机制,将无法发挥考评机制的效果,甚至会让员工对企业的发展产生不满态度。

#### 2.3 薪酬管理理念的落后

在新经济发展阶段,国内许多企业在人力资源管理中缺乏出色的激励管理理念,他们无法融入时代的需求,也无法纠正员工的工作心态,企业不能完整发挥人力资源奖励管理的基本功能和角色,很多企业在运营期间只使用相对过时的管理理念,此外,薪资管理系统并不完美,人力资源的有机整合方面无法实现科学规划,导致管理者主观性积极的薪酬管理观念不足,企业有关人员的积极性大幅度降低,人才的作用无法充分发挥,自身与优秀企业的差别也会扩大。

### 3 企业人力资源薪酬管理的出路

#### 3.1 加强薪酬结构设计

保证薪酬结构设计的科学性,可提升企业薪酬管理效率,因此,企业在薪酬结构设计上灵活调整薪酬结构,实行定岗定薪管理,例如,技术性岗位薪酬设计上,除基础工资外,设计福利、红利发放标准,充分调动职工工作积极性。在薪酬类型方面,增设交通补助、餐补、保险等福利,定期评选“明星员工”、“优秀员工”等,增强企业职工的荣誉感,调动职工工作积极性。同时,企业要与时俱进,积极开展市场薪酬调研工作,明确定位职工薪酬,在实际调查调研过程中,选取具有代表性的群体展开访问调查,并根据调查反馈结果,全面分析和评估影响企业绩效的相关因素,并结合企业发展实际情况设定关键性岗位,实现薪酬定位。另外,企业保持薪酬系统适度的弹性,结合企业实际情况,设计工资梯度,合理增加职工休息、休假时间,稳定企业职工队伍,避免出现人才流失问题;切实在企业内部营造健康、良好的薪酬管理环境。

#### 3.2 完善薪酬管理体系

完善的薪酬管理体系，是当前企业人力资源管理领域中，比较流行的管理方法，这种方法与传统薪酬管理方法相比，在实施过程中具有相对复杂的性质，这个体系既包括程序性，也包括非程序性。不仅处于管理观念，而且也具有管理思维。在实际完善企业薪酬管理的过程中，需要企业进行以下改革：第一，创建以工作为中心和以人为中心相结合的组织结构。第二，为员工进行合理的职业生涯规划，此环节中应当以人全面发展为中心。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的奖励，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。

### 3.3更新薪酬管理观念，扭转认识层面的偏差

管理者应当保持强烈的学习意识，学习管理理论并将其应用到管理工作中，正确认识薪酬管理对于现代企业的价值，避免在薪酬制定中存在随意性或者主观性行为。薪酬管理人员应当在企业发展战略的基础上，制定薪酬方案，充分考虑到企业当前的实际情况与未来发展需求，给员工提供具有竞争力的奖金与工资。对薪酬管理的重要性形成清晰的认识，面对处于不同岗位以及需要完成不同任务的员工，了解其存在的差异性，如工作复杂程度、技能与知识的需求等方面的差异，并在薪酬水平上体现出差异，按照岗变薪变与以薪定岗的工作原则，逐步确定各类员工的薪酬等级与薪酬结构，形成合理的薪酬整体水平，使薪酬在行业中保持良好的竞争性。同时，还要保障薪酬能够对员工的工作成果进行客观反映，以此来增强薪酬管理的公平性。

### 3.4促进管理体系激励性的增强

不同行业薪资管理系统的水平之间存在巨大差异，直接导致了国内公司与海外公司之间存在巨大差异，这也是国内公司在国际市场上缺乏竞争力的主要原因，所以企业管理者需要合理参考和应用优秀的薪资管理方式，这将有助于进一步提高企业薪资管理能力，尤其是提高员工的积极性和创造性。一方面，企业能够通过推动内部管理者的积极管理意识，推动底层员工更好地融进企业集团公司，以此进行员工持仓制度改革，以此摆脱捆绑员工的管理问题，逐渐增加企业的经济利益，才能为企业吸引人才确立稳固的基础。另一方面，要及时健全工资评选薪资结构，严格遵循延展性原则，以具体调查报告为依据，保证企业员工具体利益，推动员工工作效率的显著提升，进一步推动企业发展。

### 3.5薪酬管理技术的创新

在信息技术不断发展的前提下，为了满足薪酬管理的科学性，在人力资源薪酬管理方面需要融入更多的信息化技术和自动化技术。利用信息化技术实现对不同行业 and 不同岗位

薪酬状况的调查，形成相应的数据报告，企业人力资源管理部门可以结合调查状况，制定有效的薪资发放标准。在制定薪资待遇时，可以利用网络平台收集更多员工的真实想法，结合企业发展状况，让员工对企业内部制定的薪酬发放体系开展满意度调查，经过反复研究，提升员工的薪资待遇，促进员工对企业有更好的向心力，从而提升企业的经济效益。

### 3.6提高管理体系的合理性与科学性

在搭建薪酬管理体系时提升更多的人个性化关怀，开拓创新，不断完善和健全。首先，管理者要了解企业每位员工的具体职位状况，仔细开展系统分析，并制订严谨科学的薪酬管理体系，融合企业发展现状，逐渐有效调节员工薪酬，满足人才市场需求，并以此为标准，精确定位供需关系。其次，高层管理者还需要考虑到员工的岗位能力、思想社会道德水准、教育背景等，制订更合理的员工酬劳标准，逐步完善酬劳方式、企业岗位升职方式和酬劳结构。例如，开发新的薪酬管理方式，通过实现薪酬测算工具的线上应用和服务，中小型企业应依据行业发展和自身企业的实际情况，开发薪酬管理的网络平台应用方式，根据员工的合理意见搜集薪酬管理问题，以此健全管理体系，包含社会商业保险计算、福利选择、政策实践咨询、工作场地交易管理等日常事务管理的思考。最后，通过互联网信息系统平台，能够集中化企业管理者、人力资源部门和大部分员工的企业思想管理水准，以降低人力资源管理解决方案的难度，这样才能为公司提供更好的决策方案，满足薪酬管理创新和个性化的要求，减少不必要的工作时间和成本。

### 结束语

总而言之，薪酬管理是推进人力资源管理科学性的基础，企业在制定人力资源薪酬管理机制时需要加大对实际情况的调查与分析，让创新型薪酬管理体系满足每一位员工的实际需求，从而调动员工的工作积极性，更有效地为企业服务。

### 参考文献

- [1]王鹏飞.刍议薪酬在企业人力资源管理中的激励作用[J].全国流通经济,2020(36):120-122.
- [2]张萌.加强企业人力资源薪酬管理的对策建议[J].企业改革与管理,2020(23):75-76.
- [3]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[J].营销界,2020(50):41-42.
- [4]李灵利.中小企业薪酬管理的常见问题与优化路径分析[J].中国市场,2020(34):89-90.
- [5]胡珠芬.新时期企业人力资源薪酬管理的思考[J].现代营销(经营版),2020(12):4-5.
- [6]陈霞.企业人力资源管理中薪酬管理的创新策略[J].现代企业,2020(11):7-8.