

# 新时期企业人力资源薪酬管理的思考

李雨微

(吉林烟草工业有限责任公司长春卷烟厂 吉林 长春 130000)

**[摘要]**在企业长效发展的过程中,人力资源薪酬管理是至关重要的内容。科学且精细化的薪酬管理,不仅能够优化企业人力资源配置,同时也能够在很大程度上增强企业发展潜能,更好地助推企业的高质量发展。在新时期,企业要顺应时代发展特征,科学全面地运用完善且科学化的薪酬管理体系,全面增强薪酬管理力度,更好地提升薪酬管理实效。

**[关键词]**新时期;企业;人力资源;薪酬管理;管理路径

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.1485

随着知识经济得到越来越多的企业的认同,人力资本作为知识资源的载体已成为实现企业战略目标的最重要的因素。如何激发企业员工的积极性和主动性,充分调动员工的潜能,是企业未来发展起伏的重要因素。在当今信息时代,经济实力的竞争是人才竞争、人力资源竞争和综合素质的竞争。企业在长效发展的进程中,要着力把握好新时期的发展特征,要科学全面地运用精细且科学化的薪酬管理体系,以此来真正增强人力资源管理实效,更好地保障企业的高质量发展。薪酬管理是系统且复杂的综合性任务,企业只有结合自身的发展特征,积极把握现阶段薪酬管理中的问题与不足,科学且高效地运用薪酬管理的管理模式,才能够真正增强薪酬管理实效。

## 一、新时期企业人力资源薪酬管理的重要价值

在新时期,企业在快速发展的进程中,面临着较大的竞争与挑战。企业若想实现高质量发展,若想不断增强自身的核心竞争力,就必须高度重视薪酬管理。一系列的发展实践证明,企业人力资源薪酬管理是具有非常重要的现实价值的。

第一,提升员工工作满意度,优化员工的工作积极性。对于员工而言,他们在企业工作的过程中,自身的工作价值或者工作成果,是与薪酬相对应的。通俗理解,员工通过出卖自身的劳动力或者劳动时间来获得薪酬,只有薪酬符合他们自身付出的劳动时间,那么才能够使得企业更好地维系员工,也才能够真正增强员工自身对工作的满意度。相反,若企业所支付的薪酬不符合员工的工作付出,或者不符合员工自身的期待,那么他们在各自的工作岗位上自然难以全身心地付出,甚至还有可能出现消极怠工等问题。在新时期,企业在快速发展的过程中,面临着较大的竞争与挑战,尤其是在知识经济背景下,企业更多的竞争着力点是人才的竞争。但企业无法通过高效的薪酬管理来为广大员工匹配相对应的薪酬待遇时,不仅难以增强员工的工作积极性,甚至有可能造成关键员工的流失。因此,企业只有高度重视薪酬管理,才能够真正增强员工的工作满意度,也才能够全面调动员工的工作积极性,更好地增强广大员工的发展素养,全面助推企业的高效持续发展。

第二,增强企业的经济效益,优化企业的人员素养。在企业快速发展的过程中,高素质专业化的员工,不仅能够提升生产效率,还能够为企业的发展贡献出自身的力量与智慧。相反,若企业员工素养仅仅能够满足岗位要求,员工仅仅能够按部就班的完成规定的劳动内容,那么这样的企业虽然可以生存,但却无法实现高效发展。在新时期,企业面临着内外部竞

争的双重压力,企业面临着较大的发展瓶颈,迫切需要一大批高素质专业化的员工。依托于科学的薪酬管理,企业既能够整体优化人力资源配置,最大程度地增强自身的发展实效,更好地保障自身的高质量发展,同时也能够着力增强广大员工的内生动力,全面增强他们的学习以及创造积极性。比如对于员工而言,当他们发现企业薪酬体系非常健全且具备完善的晋升奖励机制,那么在工作实践中,他们为了获得更加丰厚的报酬,为了获得更好的发展收益,自然会全身心地投身于学习实践中,试图通过学习来提升自身的专业素养,试图通过学习来优化自身的发展能力。从这方面来讲,当企业员工的整体素养得以提升,当企业员工的发展能力得到展现,那么企业的经营发展效益自然得到了整体优化,企业的核心竞争力也得以提升。

第三,实现资源优化配置,实现员工优胜劣汰。新时期,企业的高质量发展,离不开专业化的员工队伍。在企业内部管理的过程中,人力资源既是重要的发展资源,同时也是非常庞大的支出。如企业缺乏科学且精细化的薪酬管理体系,或者企业没有进行精准化的薪酬分配机制,都有可能制约着企业的长效发展,甚至还有可能会影响企业的持续进步。在新时期,企业在高度发展的过程中,依托于精细且高效化的薪酬管理,能够实现资源优化配置,同时也能够实现员工的优胜劣汰。比如在企业发展实践中,当企业采用相对传统的薪酬管理体系时,可能会因为薪酬管理的机械化、单一化等问题,限制和阻碍着企业的高效发展。但企业若能够实现薪酬管理的优化,则无疑能够整体实现资源的优化配置。此外,科学的薪酬管理能够提高员工之间的公平竞争力,以此来更好地促成企业的长效发展,真正有序地增强企业自身的发展水平。依托于薪酬管理,企业能够按照不同员工的贡献与价值等来进行薪酬分配,这就能够实现整体性的资源节约以及优化整合,这无疑能够增强企业自身的整体发展效能。

第四,提升企业整体发展形象,优化企业的发展口碑。薪酬是人们之于企业的一个主要标识物。在新时期,企业在快速发展的过程中,为了吸引和招揽人才,有必要建立健全完善且科学化的薪酬管理体系,以此来更好地增强自身的发展口碑,不断提升自身的吸引力。尤其是在信息时代背景下,企业自身的形象深受互联网的烙印,深受互联网的影响和制约。在全新的网络时代背景下,企业的信息是公开透明的。但企业自身具备健全的薪酬管理体系,自然能够获得人才的青睐,也能够同行业中处于领先身位。比如对于优秀的应届毕业生,他们在筛选企业的过程中,最先关注的就是企业的薪酬体系。即便企

业的底薪相对较低,但只有企业薪酬的浮动以及晋升空间比较大,也会赢得毕业生的青睐。相反,那些薪酬基本固定的企业,即便他们给予应届毕业生的初始薪酬相对较高,但因为薪酬相对固化等,也会降低他们自身的吸引力。

### 二、新时期企业人力资源薪酬管理的科学路径

在新时期,企业为赢得生存与发展的机会,为在激烈的市场竞争中处于领先地位,就必须整体优化内部管理工作,积极提升内部管理实效,不断优化人力资源管理体系,科学全面地建立健全完善且精细化的人力资源管理机制体系,最大程度增强企业的发展实效,更好地助推企业自身的长效发展。薪酬管理是企业内部管理中的重要内容,企业为真正增强薪酬管理实效,有必要采用科学的管理路径以及管理方法。

#### (一) 着重打造符合企业特色的薪酬结构体系

在企业深入快速发展的进程中,薪酬管理始终发挥着重要的作用。为全面增强企业自身的发展效能,企业应该把握好新时期的发展方向,积极把握好自身的发展特色,科学全面地打造特色化的薪酬结构体系,以此来真正增强薪酬管理力度,全面优化薪酬管理水平。特别是在薪酬结构体系地构建以及完善的过程中,企业除持续增加传统薪酬内容的比例,还应该注重融入多元化的激励发展体系。很多员工对于企业的薪酬激励是颇为看重的,他们寄希望通过自身的努力来获得企业回馈的激励。但不可否认,部分企业在薪酬管理的过程中,显然没有认识到薪酬激励的重要作用,也没有真正构建完善的薪酬结构体系,这无疑会影响着企业自身的长效发展。为此,企业在薪酬管理实践中,要把握好发展特色,科学全面地搭建完善化的薪酬结构体系,最大程度发挥薪酬的激励作用。如企业可以在薪酬管理中增加年度体检、带薪旅游、带薪休假等内容,并将物质激励与精神激励等有效地融合起来,真正将激励作用发挥到极致,最大程度增强广大员工的工作积极性,全面增强他们的工作归属感。

#### (二) 科学全面地推动薪酬管理制度地完善

在企业高质量发展的进程中,科学且高效化的薪酬管理制度体系,是至关重要的。为切实增强企业的发展能力,也为了更好地优化企业的核心效能,企业要立足于现阶段的发展需要,积极完善薪酬管理制度机制。一方面,企业要结合自身岗位设置以及人员素养等整体内容,科学全面地搭建一套完善且全面化的薪酬制度体系,确保薪酬制度的完整全面性,保障薪酬制度的科学规范性。可以说,在快速发展的进程中,企业只有着力完善以及变革薪酬管理制度,只有建立全面规范化的薪酬机制,才能够助推自身的高效发展,也才能够更好地提升自身的发展水平。另一方面,在薪酬管理的过程中,企业还应该注重建立完善的薪酬评价机制。在传统的薪酬评价过程中,企业可能会将员工自身的贡献或者绩效等来作为重要的参考,甚至将薪酬与员工绩效等关联起来,这样不利于增强薪酬管理力度,也难以优化薪酬分配质量。基于此,企业在薪酬评价的过程中,除依托于必要的员工绩效外,还应该重点关注员工的工作表现以及工作过程,在此基础上对员工的薪资来进行科学确认。只有如此,企业

才能够真正提升自身的发展效能,也才能够更好地激发员工的工作效能。此外,在薪酬管理的过程中,企业还应该严格按照员工所处的工作岗位以及部门特征等来确定员工的薪酬级别。在实践过程中,企业更多是通过岗位来定薪酬的,并没有从部门角度出发。但在同一部门中,可能存在着同一岗位人员工作方向或者辛勤程度的差异与区别。若企业没有从这方面来进行把握,则很有可能造成比较大的偏差。

#### (三) 建立健全完善且精细化的工作考核机制

在新时期企业高效发展的进程中,为最大程度增强自身的管理水平,不断优化薪酬管理力度,就必须建立健全科学且高效化的工作考核机制,以此来切实增强企业的发展质量。可以说,完善且精细化的工作考核机制,直接关系到企业薪酬管理的定档,直接关系到企业薪酬管理的有序实施。在传统的工作考核实践中,企业可能缺乏完善的考核标准,可能缺乏精细化的考核依据,这就使得员工工作考核存在着较大的问题,也容易造成薪酬分配的不均衡等问题。为此,在员工薪酬管理的进程中,企业有必要从自身的发展高度出发,科学全面地建立健全完善的考核工作体系,积极增强考核工作实效,全面推动考核工作的实施。在具体的考核实践中,企业要建立统一的考核标准,要成立专门化的考核部门,要细化考核方向,要明确考核流程,确保整个工作考核公开且透明。在工作考核的过程中,企业还应该注重研判考核中可能存在的问题与不足,确保整个工作考核得以深入有序开展。

#### (四) 在薪酬管理中融入“以人为本”的科学理念

在企业高度发展的进程中,科学且精细化的薪酬管理,始终发挥着重要的现实作用。为全面助推薪酬管理工作的深入,企业应该改变过去机械且单一的薪酬管理模式,积极在薪酬管理中融入人本特色,积极贯彻落实以人为本的科学管理理念,最大程度增强管理实效。在薪酬管理的进程中,企业要注重广泛吸收和采纳广大员工的意见和建议,要进行广泛的征询,同时还应该将薪酬体系予以公开,确保人人都可以看到薪酬标准。同时,企业还应该结合自身的发展来保障薪酬的浮动性,不断融入一些新的内容。比如当企业的市场效益较高时,企业有必要在薪酬奖励方面予以体现,让广大员工来共享企业的发展成果。

结论:在新时期企业快速高效发展的进程中,科学且高效的薪酬管理始终发挥着重要的作用。为整体增强薪酬管理水平,也为了全面优化薪酬管理力度,企业应该注重充分把握好薪酬管理的科学方向,积极创新以及变革薪酬管理制度体系,最大程度增强企业的发展效能。

#### 参考文献:

- [1]姜海坤.新时期企业人力资源薪酬管理的思考[J].人力资源管理,2016,(02):33.
- [2]刘霖,矫利艳.企业人力资源薪酬管理存在的问题分析[J].商场现代化,2013,(26):111-112.
- [3]白洁,白晓宁.电力企业人力资源薪酬管理的创新路径[J].通讯世界,2015,(06):168-169.