

薪酬激励机制及运用实践探寻

喻芳菲 殷茵

徐州市文化旅游集团有限公司 221000

[摘要]随着市场经济的不断发展,市场上的同行企业越来越多,这也给企业之间带来了巨大的竞争压力。在激烈的市场竞争中,企业要建立自身的竞争优势,占据更大的市场份额,就必须保证企业内部资源的最大化利用,实现资本的积累,这就要求进一步提高企业内部员工的工作效率和工作质量,通过薪酬激励机制调动员工的主观能动性,让员工积极参与工作。基于此,本文就薪酬激励机制及其运用开展探究。

[关键词]企业;薪酬激励;人力资源

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1330

企业要在激烈的市场竞争中建立自己的竞争优势,必须保证员工的工作效率和工作质量,最大限度地提高内部人力资源的效益,充分调动员工的主观能动性,让员工积极参与生产,还要让员工在工作过程中优化工作方法,进而促进企业的不断进步。为了充分调动员工的主观意识,薪酬激励机制是一种有效的途径,通过薪酬激励机制不仅可以使员工的福利待遇更为灵活,而且也可以使员工具有更高的认同感和归属感。这种主体意识可以体现在工作过程中,也可以提高员工在工作过程中的绩效,促进企业实现可持续发展。

一、薪酬激励机制构建的意义

(一)有助于员工意识到自身的价值

薪酬激励机制是将员工的综合业务与薪酬联系起来,是员工工作能力的综合体现。公平公正的企业薪酬管理制度不仅能够保证员工的薪酬与工作能力配套,而且能够使员工更清楚地认识自己的价值^[1]。

(二)有助于营造激励的工作竞争环境

薪酬激励机制不仅可以激发员工在工作中的潜力,而且可以为企业员工创造良好的竞争环境,让员工形成良性竞争。此外,薪酬激励机制可以提高员工的薪酬水平,使员工获得更多的晋升机会,而且对提高企业的发展有着重要帮助。

(三)有助于提高员工个人工作能力

员工的个人工作能力是影响工作效率的关键,将薪酬激励机制应用于企业人力资源管理不仅可以提高员工的工作能力,还可以使员工在工作过程中更加积极主动^[2]。此外,通过薪酬激励机制的科学应用,员工可以清楚地看到自己的业务水平、工作能力,如果员工想要得到更高的薪酬,必须提高自身的工作能力。

二、薪酬激励机制运用实践存在的问题

(一)人力资源薪酬管理体系缺乏规划

企业的薪酬管理是一项动态的工作,如果员工发生变化,那么薪酬管理就会发生变化。根据企业发展的需求,企业薪酬管理制度也将进行调整,制定出适合企业发展的薪酬管理制度,只有这样才能促进企业的可持续发展^[3]。然而,在实际运行过程中,人力资源薪酬管理制度并没有根据企业的发展及时调整,员工的薪酬逐渐固定,随着时间的推移,员工会忽视薪酬激励机制的存在,降低工作效率。

(二)人力资源薪酬管理结构过于单一

在人力资源管理过程中,薪酬结构的合理性和科学性直接关系到企业的经营成本。由于薪酬结构缺乏科学性,不仅影响企业的经济效益,而且会影响员工的工作效率。但是目前许多企业在进行人力资源薪酬管理时,仍然沿用传统的薪酬管理结构,岗位薪酬、基本薪酬和绩效薪酬作为构建薪酬管理结构的主要类型,缺乏薪酬类型的创新,这将导致企业员工的积极性严重下降^[4]。

(三)人力资源薪酬管理结构缺乏公平性

如果整个薪酬激励机制缺乏公平性,不仅不会产生激励效应,反而会产生不良反应。然而,由于企业的薪酬激励机制是一种新型的员工激励手段,目前仍处于发展阶段,还存在许多问题,在实施薪酬激励机制过程中不可避免地会缺乏公平性。

(四)人力资源管理部门对激励机制的认识不足

目前,许多企业的薪酬激励机制建设还处于起步阶段,这主要是由于相关管理者对薪酬激励机制缺乏认识。企业管理者在对各种因素进行考虑后,普遍认为经济效益更为重要,因而对薪酬激励机制缺乏关注,随意地建立薪酬激励制度,对企业的实际需求没有进行分析,最终导致员工工作态度存在差异。企业对激励机制的重视不够,会导致员工无法满足自身需求,逐渐流失人才,严重影响企业的稳定发展^[5]。

三、薪酬激励机制应用策略

(一)坚持精细化管理理念

薪酬激励机制的顺利实施必须与精细化的管理理念相配合,企业应做好在实际管理中对相关指标的动态分析,确保薪酬激励机制与时俱进,适应员工发展的需求,使薪酬激励制度合理有效。精细化管理也是薪酬激励机制发挥实效性的客观要求,在实施过程中需要建立有针对性的薪酬激励机制,以实现不同岗位的合理薪酬回报^[6]。精细化的管理可以监督薪酬激励机制的实施,及时发现并处理违规行为,消除影响薪酬激励机制有效性的负面因素。此外,结合责任制对责任人进行管理,确保薪酬激励机制落实到位,逐步推动人力资源管理的完善。

(二)建立健全考核制度

为了确保薪酬激励机制的有效建立,首先要确保企业有一个相对完善的考核体系,通过有效的考核体系,可以确保薪酬激励制度的公平公正,也有足够的技术支持激励指标的确定。

一般来说,员工能否获得薪酬决于在日常工作中的出勤率、工作效率和工作质量,从这些方面入手对员工进行考核,通过完善考核制度,确保薪酬激励机制更加科学、公平、公正^[7]。同时,优秀员工也能为其他员工树立好榜样,让其他员工在工作过程中能够明确需要改进和提升的方向,有效地开展工作,还能够约束员工的工作行为,有效地投入工作,确保企业的生产效率。

(三) 保障薪酬机制的透明与公开

薪酬激励机制的建立要更好地调动员工的工作积极性,让员工在工作过程中不断改进自己的工作方法和工作观念。首先,要确保薪酬激励机制与员工密切相关,使员工在公平竞争下有足够的保障获得相应的薪酬。为此,企业内部应建立公开透明的薪酬激励机制。在这个阶段,许多企业确定了薪酬激励机制的名额,成了部分人赚取灰色收入的主要手段。同时,企业中也有许多中高层领导利用薪酬激励机制形成小集团,导致企业内部薪酬激励机制没有得到落实,员工主观能动性相对薄弱。通过建立公开透明的薪酬激励机制,可以更好地保证薪酬激励机制的公平性和公正性,从而使被激励的员工更加信服。通过建立公开透明的薪酬激励机制,员工可以明确考核标准和主要内容,然后在工作过程中不断约束自己的工作行为。其次,企业可以通过内部平台和公告栏,明确薪酬激励机制的实施流程,并公布相应的名额,在奖励方面做到公开透明,使员工更容易接受。最后,设立相应的部门或小组收集数据,薪酬激励部门收集数据的主要方向之一是了解员工的工作表现,在确定了薪酬激励机制的指标后,收集员工的意见和看法,然后进行反馈,不断完善薪酬激励机制,使薪酬激励机制的建立进入良性循环,确保薪酬激励机制的科学性和有效性。员工的参与可以进一步增强对企业的认同感和归属感,从而有效凝聚企业内在力量,促进企业的持续发展。

(四) 制定完善的绩效管理计划

企业的发展并不是依赖于一个部门的员工,每个部门都需要发挥作用,促进企业的发展,实现企业的资本积累。因此,在薪酬激励机制下,受众具有多元性,每个岗位对员工的工作能力要求不同,而员工对相应岗位的发展需求也不同。在这种情况下,有必要建立多元化的薪酬激励机制,更有针对性地提高员工的工作积极性,让企业内部的人力资源充分发挥其效用。企业在制定薪酬激励机制时,需要根据不同部门的员工确定考核内容和薪酬,以满足各部门员工的需求。薪酬激励机制的内容需要确保多元化,不仅包括物质激励,还包括精神激励,通过奖金分配、晋升机会、旅游奖励、福利待遇等方面来实现激励的多元化,从而使每个员工的需求都能体现在薪酬激励机制中,员工可以根据自己的内在需求选择不同的发展方向。当企业的薪酬激励机制完全满足员工的期望时,员工对企业的归属感较高,更能够促进企业提高竞争力。

(五) 科学调整薪酬比重

目前,企业的根据竞争是人才的竞争,因此企业人力资源薪酬机制的建立和完善,必须着眼于对企业人才发展的支持,薪酬激励机制的建立应考虑人才自身的发展需求,以激励导向激励员工的发展,充分发挥薪酬激励作用。在企业的薪酬管理中,劳动经济工资报酬和间接劳动经济工资报酬都是薪酬的主要内容^[8]。目前,在许多企业的薪酬管理中,间接劳动经济中的薪酬过高问题十分突出,这种薪酬管理与控制方法不仅降低了职工的平均收入,而且限制了职工的市场化消费。因此,根据薪酬激励实施理论,企业在制定和调整薪酬激励措施时,应重视薪酬激励比例的重新设计,增加直接经济收入报酬的激励,优化间接经济收入报酬的管理模式,不仅能够有效地稳定人才,而且能够提高人才的积极性,为促进企业内部人才储备奠定坚实的基础。因此,调整整体薪酬比例,以及提高直接薪酬比例,对企业的发展具有重要意义。

结束语

综上所述,在企业发展过程中,有效调动员工的积极性非常必要,只有提升员工的主观能动性,才能使员工更愿意参与社会生产,从而提高工作效率和工作质量。薪酬激励机制是一种非常常见的手段,但现阶段的薪酬激励机制在应用和建立方面还存在一些问题,有必要不断优化和完善,建立科学有效的薪酬激励机制,使每一个员工都能积极主动地参与工作。同时,企业还应建立公开透明的薪酬激励机制,实现信息互动和交流,更好地了解员工的意见,科学有效地优化薪酬激励内容,充分调动员工的主观能动性,以满足员工的实际发展需求。

参考文献

- [1] 韩泄清. 混合所有制改革影响国企绩效路径的实证检验[J]. 财会通讯, 2019(18): 3-8.
- [2] 李凤燕. 如何构建企业薪酬激励机制[J]. 人力资源, 2021(6): 122-123.
- [3] 杨存宁. 创新企业薪酬激励机制[J]. 人力资源, 2020(20): 64-65.
- [4] 唐欣. 企业人力资源薪酬激励机制的构建途径[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(24): 50-51.
- [5] 李紫晴. 国有企业薪酬激励机制创新管理策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2021(2): 73-74.
- [6] 刘俊. 企业人力资源薪酬激励机制的构建策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2021(14): 79-80.
- [7] 何娟, 普卫红, 王蜀钰. 国有企业薪酬激励机制研究[J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(9): 195-196.
- [8] 高媚. 国有建筑施工企业关键人才薪酬激励机制的构建方法[J]. 管理学家, 2021(11): 50-52.