

# 企业人力资源管理中的薪酬管理创新思考研究

邵杨

吉林财经大学

[摘要]企业要想获得长远的发展,人力资源部门需要发挥作用,尤其是在制定企业的薪酬管理制度时,要考虑薪酬管理制度的整体性,制定完善的薪酬管理体系,能够有效提高企业在市场中的竞争力。如今大部分企业在人力资源薪酬管理方面存在很多问题,为了进一步促进企业的发展,需要对企业人力资源管理中的薪酬管理进行创新性的思考研究。

[关键词]人力资源管理;薪酬管理;创新

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.08.1774

## 一、引言

当今的市场环境下,企业的竞争主要体现在人才的竞争,企业要想在市场上获得较强的竞争力,需要在人力资源管理方面有较强的实力,只有这样才能吸引更优秀的人才。同时,企业的薪酬管理制度能够对员工的工作积极性产生很大影响,因此,企业需要制定完善的薪酬管理制度。当今环境下企业的薪酬管理对企业的整体发展是具有很大影响的,本文对当今企业的薪酬管理进行简要分析,并为企业在人力资源管理中的薪酬管理进行了创新性研究。

## 二、影响薪酬管理的因素

影响薪酬管理的因素有很多,但首要因素是一个企业的人力资源管理能力。人力资源管理能力对企业的未来发展发挥着重要作用,人力资源管理部门需要制定合理的企业绩效考核指标,并进行企业绩效结果的调研,很多方面的工作都需要企业具有很强的人力资源管理能力。

制度方面。企业的制度对员工的工作积极性会产生很大的影响,企业在市场中要想获得一定的竞争优势,就要制定适合自己的制度。企业在发展壮大的过程中要注重成本,而企业最大的成本就是员工的工资,大部分企业支付的员工工资达到了总成本的一半,因此,要想进一步创新薪酬管理制度,就需要人力资源管理部门制定相关的激励制度,尽可能地降低企业制度对薪酬管理的消极影响。

企业信息化的管理水平。企业要想创新人力资源管理中的薪酬管理,需要进一步提升信息化管理水平,积极引进先进的信息技术,促进企业信息化管理水平的提高。在企业进行薪酬管理的过程中,需要一定的数据支持,从而能够有效地提高员工工作积极性。

## 三、企业人力资源管理中薪酬管理存在的问题

### (一)领导者薪酬管理观念落后

薪酬管理对企业未来发展来说是一个很重要的影响因素,但就目前来看,很多企业的薪酬管理还是采用传统的考核模式,传统的绩效考核管理模式比较单一,缺乏创新性,无法根据企业的自身情况进行创新,而作为领导者,没有对创新性薪酬管理的正确认知,就会导致企业原地踏步,从而阻碍了企业的发展。

### (二)薪酬管理体系不完善

目前很多企业在制定薪酬管理时很少考虑自身的实际情况,而是从其他企业照搬他们的薪酬管理制度,这种情况下的薪酬管理体系缺乏完善性,没有根据自己企业的实际情况制定合适的薪酬管理体系,在这种情况下,企业很难在未来的发展中获得较强的市场竞争力。

### (三)薪酬管理模式单一

当今环境下的企业在薪酬管理模式上比较单一,除了员工工资制度之外,很少有企业会制定专门的激励制度和福利待遇,这在很大程度上会降低员工工作的积极性,企业的薪酬管理模式需要对不同部门进行针对性的研究,如果企业一直持续单一的薪酬管理模式,那么在未来的发展过程中也会遇到重重阻碍。

## 四、企业人力资源管理中薪酬管理的创新策略

### (一)创新薪酬管理思想观念

企业要想增强市场竞争力,就需要吸引人才,要想吸引人才就要有良好的条件和环境。企业需要从薪酬管理方面提高员工工作的积极性,制定具有针对性的薪酬管理制度,让薪酬管理制度以及绩效结果公之于众,这样能够更好地激

发员工工作的积极性。另外,企业要创新薪酬管理的思想观念,不能一直采用传统的单一的薪酬管理模式,要根据时代的进步创新薪酬管理模式,企业要主动拉近与员工之间的距离,增强员工的参与性和归属感。同时,领导者要对薪酬激励和薪酬管理有一个正确的认知,要随着时代的变化更新自己的思想观念,为企业员工提供一个良好的工作环境和公平公正的工作氛围。根据员工工作的不同情况进行针对性的薪酬管理,将公平公正落实,进一步提高员工工作的积极性。

### (二)完善企业薪酬管理体系

薪酬管理体系不够完善会影响员工工作的积极性,这对企业的整体发展具有消极影响。完善企业的薪酬管理体系,首先要保证薪酬管理制度能够有效落实。企业要想获得进一步发展就需要科学、完善的薪酬管理制度提供支持,所以,企业的薪酬管理制度不能采用传统的、单一的模式制定,要根据自身的发展情况制定适合的薪酬管理制度。例如,在招聘新员工入职后,要进行员工培训。如今的大部分企业在纳入新员工之后很少有对其进行岗前培训的,这在一定程度上会影响员工的工作效率和工作积极性,会对企业带来不小的损失。除此之外,企业有责任为员工提供一个公平公正公开的薪酬竞争环境,员工进行公平竞争,才能最大程度上为企业创造更高的价值。

### (三)将企业发展目标与薪酬管理目标相结合

企业在进行薪酬管理目标的制定时需要与当时情况下的企业整体发展目标进行有机结合,企业在不同阶段会有不同的发展战略目标,而在制定企业薪酬管理目标时,就需要与当时的企业发展目标相结合,员工薪酬要与企业的发展情况一致。在企业运行的过程中面临风险或是阻碍时,需要适当的调整员工的薪酬来维持企业的运行。除此之外,由于不同行业会有不同的薪酬管理模式,那么就需要市场进行有效的调整,根据市场的发展目标进行薪酬管理的调整,最终达成薪酬管理的目标。

## 五、结语

总而言之,企业人力资源管理中的薪酬管理对企业未来发展具有很重要的作用,薪酬管理对企业来说是一项十分重要的工作,企业人力资源管理部门需要通过薪酬管理制度进行科学的、合理的研究,制定与企业现状最合适的薪酬管理制度,促进员工工作积极性的提高,最终促进企业的发展。

## 参考文献

- [1]吴昌武.企业人力资源管理中薪酬管理创新思考[J].华东科技(学术版),2017(05).
- [2]赵冬.企业人力资源管理中的薪酬管理创新探讨[J].科学中国人,2019(12).
- [3]黄陈丽.对创新企业薪酬管理模式的思考[J].中国外资,2020(13).
- [4]杨新玉.浅析企业人力资源薪酬管理策略与创新路径[J].人才资源开发,2019(16).
- [5]李玲芳.企业人力资源管理中的薪酬管理创新探讨[J].商场现代化,2018(17).
- [6]谷晓丰.论施工企业人力资源管理中的薪酬管理创新[J].东方企业文化,2018(06).
- [7]杨元熙.企业人力资源管理中薪酬管理体系的现状及其改进建议[J].商场现代化,2018(06).