

# 人力资源薪酬激励策略优化分析

姜山 马翠那 冯世豪 邢洁勤

(中国汽车技术研究中心有限公司 天津 300000)

**[摘要]**薪酬激励制度是企业进行人力资源管理的重要方式,能在企业发展过程中起到重要作用,能提升员工工作积极性,为企业可持续发展奠定基础。基于此,本文阐述人力资源薪酬奖励机制的概念,分析在企业发展过程中采用这一政策的作用,并探讨如何能在企业中更好的实行人力资源薪酬激励政策。

**[关键词]**人力资源管理;薪酬激励策略;员工工作积极性;策略优化

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.2299

人力资源管理工作涉及的内容较为广泛,招聘配置、培训开发、绩效考核等工作都是人力资源管理部门的主要工作内容。企业人力资源管理工作的本质就是最大程度激发人力资源作用,促使员工能更加积极主动的参与到工作之中。企业能通过薪酬激励政策,对员工进行引导,从而达到转变员工工作方式,提升员工工作效率等作用。使用这种方式,企业能吸引更多优质的人才,使其精力主动的投入到企业之中。

## 一、人力资源薪酬激励政策

薪酬激励政策是企业运行过程中对员工进行约束的主要方式,能在对员工实行激励政策的基础上,促使员工工作积极性的提升<sup>[1]</sup>。同时,这种方式有较强的可操作性,能实现提升员工工作能力的作用。企业薪酬激励政策具有激励性,是通过员工实际工作情况进行分析与考察的基础上对员工进行分析,并对其提供相应的奖励激励,促使员工发展。企业人力资源薪酬激励政策能对员工实现导向作用的同时还有一定的竞争性,符合市场竞争激烈的社会背景,企业内部需要建立与市场相匹配的薪资制度。企业内部的发展状况是在不断变化的,因此,在实行人力资源政策的过程中,就需要相关工作人员能根据社会发展的实际情况以及企业的实际发展需求,为其制定相应的激励方式。企业在实行人力资源薪酬激励政策的时候,需要将绩效考核制度与薪酬激励制度相结合,并根据以上情况及时调整企业内部的激励方式,对企业的人力资源管理方式进行整体上的规划。

企业人力资源管理的重要方式之一就是薪酬激励政策,因此,在进行薪酬激励政策的过程中就需要针对员工的薪资水平以及薪资标准进行,这样就能不断优化企业的薪酬标准,提升企业人力资源管理的公正性。但是在进行薪酬激励政策的时候,不仅需要考虑到薪酬制定的水平,还需要考虑到薪酬管理的结构。当前部分企业在进行薪酬激励政策制定的时候,没有较为合理化的结构,对于员工的晋升机制不健全,员工的晋升空间不足,这样的情况就会导致员工不能更好的投入到工作中,无法发挥薪酬激励政策的作用。此外,部分企业在制定薪酬管理制度时候,缺乏公正性,在实际工作过程中也不能更好的协调激励与考核之间的关系,可能会影响企业发展的稳定性。

## 二、在企业中设置薪酬激励政策的作用

薪酬激励政策是按照员工对企业内部的贡献,对员工进行激励的方式,能提升员工的工作积极性,促使员工主动工作<sup>[2]</sup>。科学合理的薪酬制度不仅被更多员工认可,还能对员工的未来发展起到推进作用。员工在薪酬激励政策的支持下,能对企业产生更加深刻的归属感,更加积极热情对待工作。科学的薪酬激励政策能让员工在工作过程中得到经济上的回报,员工在这一工作制度下,能形成自己工作的理念。此外,企业的人力资源管理制度与企业的薪酬奖励制度是相互辅佐的。也就是说,薪酬激励政策在一定程度上能对人力资源管理工作提供参考价值,能让人力资源管理方式在薪酬激励政策的基础上进行调整。为此,就能促使企业的人力资源管理工作更加科学合理,实现对人才以及企业资源的合理配置,促使企业经济水平的发展。由此可见,合理的薪酬激励政策能对员工的建设问题提供更好的保障,能促使企业获取到更高的社会评价,也能

为企业带来更高的经济效益,促使企业良性发展。

## 三、企业人力资源薪酬激励政策优化策略

### (一) 设置合理的薪酬管理制度

对员工的薪酬管理是促使企业发展、为企业提供更多助力的发展方式之一。我国企业在市场经济的不断发展背景下,考虑其所处的经济环境以及竞争环境等状况下,就需要对其发展的各个环节进行综合性的考量,根据企业的实际发展情况制定合理化的薪酬激励制度。之后,管理制度还需要与企业发展的各个环节相结合,促使这一制度能与企业的经济发展状况以及企业的薪酬结构相契合,在构建这一发展战略的基础上,能提升其覆盖面积,促使其能在社会发展过程中为企业的发展创造更高的价值。在企业发展的不同阶段中,企业需要选择不同的薪资管理方案,但是无论薪资管理制度如何更改,都应该以企业员工的根本利益以及企业的发展情况相适应,能符合企业的发展方向,能促使企业与社会市场的发展情况相适应。

### (二) 优化薪酬结构

薪酬结构是实行薪酬激励制度的根本,因此,企业在发展过程中应该以企业的发展状况相结合,能严格规定企业薪酬结构中绩效薪酬以及员工岗位薪酬之间的关系,以提升员工的工作积极性为基础,充分发挥绩效奖励对于员工工作的影响程度。但是,在制定薪酬结构的时候,不能过分注重企业员工的绩效薪酬比例,其原因是绩效薪酬具有较大的波动性,员工能通过自身的努力影响薪酬的水平,同时,企业运行过程中产生的波动也会对企业的薪酬资金产生一定的影响。例如:国家对于该企业的规章制度以及该行业的发展情况对于企业的发展也会产生一定的影响。在这一制度下,员工会产生危机感,这样不利于人力资源管理工作的有效开展。但是,如果企业管理人员不重视绩效薪酬奖励工作,就会导致薪酬水平在企业员工的工作情况变化之下产生的波动较小,不能对员工起到更大的激励作用,会降低员工的工作积极性。为此,在企业进行人力资源管理工作的过程中,就需要员工能采用合理化的薪酬结构,不断优化绩效薪酬与岗位薪酬之间的关系,提升员工在工作过程中的安全感,促使员工能为了获取到更多的薪资,提升其工作能力以及工作主动性<sup>[3]</sup>。

### (三) 提升薪酬激励制度公正性

在建立薪酬激励制度的过程中,需要对员工进行制度的公开,保证该项制度能保持透明性。这样,员工就能更加直观的了解薪酬激励制度的规范,员工能根据薪酬激励制度的相关要求工作,进行相应的努力。企业的薪酬奖励制度在一定程度上能反映企业的发展方向以及企业领导人员对员工的期望。因此,员工在薪酬激励制度下进行晋升的过程中实际上就是以企业发展方向为基础,促使企业进步的根本方式。企业内部员工之间存在竞争关系,员工在薪酬激励制度下能更投入到企业工作中,在这一过程中,也是促使员工实现个人利益,提升企业综合效益的过程。将这制度进行公开,能让员工将制度中不明确的内容提出,并由相关的管理人员进行解答。员工在这种公开的氛围下能更好的了解薪酬制度,促使企业员工能更加积极主动的向着企业发展的目标前进。员工也能在这一社会背景下更好的发挥其主观能动性<sup>[4]</sup>。同时员工也能在制度公开的基础上,更加直观的了解自己薪酬的构成,降低员工对薪酬

的疑惑,促使员工进步,也促使企业发展。

#### (四) 注重以人为本

企业在进行薪酬激励制度的过程中,也应该遵循以人为本的理念。这样不仅能提升企业的管理质量,还能促使企业持续化的发展。企业人力资源管理部门应该将以人为本的管理方式与制度管理方式相结合,在提升员工工作归属感的基础上促使员工为企业创造更多的经济价值。在制度管理过程中融入以人为本管理观念,能让员工感受到企业的人文关怀,促使企业员工能以更加饱满的热情参与到企业的工作之中,深入挖掘员工的潜力。企业在实行人力资源管理薪酬激励制度的过程中遵循以人为本的原则,需要与企业发展的实际情况相结合,为员工设置不同的激励制度,并针对员工的不同岗位为其制定更加合理化的发展方式。同时还需要提升监督制度的合理性,结合员工的发展需求,为员工提供不同的激励内容,从各个方面对员工进行激励。企业在进行管理制度构建的过程中,能邀请员工参与,让员工亲身参与到制度构建过程中,能最大限度地发挥员工的岗位价值,促使员工为企业贡献,提升企业发展高度<sup>[5]</sup>。

#### 结论

综上所述,企业的人力资源管理工作是对企业员工进行约束的主要工作,优质的人力资源管理方式能激发员工的最大潜力,促使其为企业做出更大的贡献。为此,企业能通过薪酬激励制度,对员工进行激励。在这一制度的支持下,员工为了获取到更多的经济利益而主动的参与到工作之中,充分发挥激励制度的作用。为此,企业就应该不断优化其管理结构、提升管理水平、坚持以人为本的原则,为企业的发展提供支持力量。

#### 参考文献

- [1]王诚业.人力资源薪酬激励策略优化分析[J].现代企业文化,2019,000(015):188-188.
- [2]姚莹.人力资源薪酬激励策略优化分析[J].管理学家,2019,000(015):122-123.
- [3]丛林.优化人力资源薪酬激励策略[J].人力资源,2019,449(18):151-152.
- [4]房叶.“互联网+”环境下企业人力资源管理的创新路径[J].商场现代化,2019(22):77-78.
- [5]王志颖.新形势下加强企业人力资源管理的创新路径探讨[J].企业改革与管理,2019(22):51+53.

(上接第2349页)

的产生。

例如,在课堂上对某一课题进行研究,测量校园内某一路灯的高度。每个人可以提出自己的测量方案,如果方案相同或者相似可以自动组成小组,然后老师和其他学生提出自己见解和质疑。首先,对于路灯高度的测量,有小组提出利用测量参照物的影长计算高度,老师和学生可以提出:什么时间测量比较好?其次,有小组提出用测量仰角利用三角函数计算高度,提出哪个角度比较?用什么测量仪器?最后每个小组都能有自己的研究报告,并能够对新的问题进行研究,熟练的进行数学建模,使整个探究过程更具有严谨和完整性。

#### 3.3 运用数学语言,体会探究意义

“数学抽象”中,从事物的具体背景抽象出一般规律和结构,并用数学语言表征出来,以此形成数学方法与思想,认识数学结构与体系。例如函数单调性概念教学中,经历从具体的直观描述到形式的符号表达来描述抽象过程,使探究过程更直观表现出来。

“几何与代数”中,数与形结合的熟练运用,借助直观想象感知事物的位置关系加强对数学知识的理解。例如,在《基本图形位置关系》这一专题中,我们的目的是探究空间中直线与直线、直线与平面、平面与平面的平行和垂直的关系。在了解四条基本事实(公理)的情况下,教师可以让学生利用实际生活中的例子让学生列出几种情况,归纳出判定定理,构建数学问题的直观模型,然后在借助新媒体引导学生对定理进行证明并进行直观展示,在不断的合作探究中体现其逻辑推理关系。

#### 3.4 理论引导实践,创造师生平等氛围

70年代中期,荷兰著名的数学教育家弗兰登塔尔提出过

“再创造”的结论,这是一种数学发现,旨在激发学生学习兴趣。他认为学生通过探究活动获得的知识会更加深刻,更能实际应用。这一过程中,教师起着指导作用,从而学生经历获得新知识的过程,培养学生的创新意识与数学素养。数学探究属于一般探究的范畴,但它又具有数学的特点,学生主体性的重要性,学生思维的动态性,解决实际问题的应用性。课堂上的数学探究,强调这些重要特点,再利用合适的数学情境中,通过实验、合作、模拟、推理等探究形式,从中领略到数学智慧。

#### 4. 结语

目前对于数学核心素养的研究虽然还没有形成严谨的系统性,但是探索围绕数学核心素养进行专业教育的教学策略是不断完善的,在数学核心素养的基础上,创新课堂教学策略,培养学生完整个性。因此,当前的主要任务,尤其是一线教师要以数学核心素养为导向,在数学核心素养的影响下,不断开展探究活动,关照学生素养的培育,同时注重培养学生的创新精神,提高学生解决实际问题的能力,使核心素养下的探究活动更加注重未来的发展性不再是一句空话。

#### 参考文献

- [1]中华人民共和国教育部.普通高中数学课程标准(2017年版)[M].北京:人民教育出版社,2018.
- [2]陈亮,朱德全.数学探究教学的实施策略[J].数学教育学报,2003,12(3):20-23.
- [3]史宁中,王尚志.普通高中数学课程标准(2017年版)解读[M].北京:高等教育出版社,2018:192-206.
- [4]史宁中.高中数学课程标准修订中的关键问题[J].数学教育学报,2018,27(1):8-10.