

浅谈企业人力资源管理中的薪酬管理

陈志超 于在水
河北大学

DOI:10.32629/jief.v2i4.1175

[摘要] 现阶段, 中国的经济发展速度非常快。在劳动价值回报方面, 人们不仅要求更高的工资, 也要求更高的福利待遇。薪酬福利激励机制是企业人力资源管理中一个重要的组成部分。合理的薪酬不仅能使企业形成良好的工作氛围, 还能激发员工的工作积极性, 吸引更多的高素质人才, 使企业获得更好的经济效益。本文主要分析了薪酬管理在企业人力资源管理中的重要性, 研究了企业人力资源管理的现状, 探索了薪酬管理在企业人力资源管理中的创新措施。

[关键词] 企业人力资源管理; 薪酬管理; 现状; 措施

中图分类号: F842.6 **文献标识码:** A

在企业管理过程中, 员工为企业创造价值的同时, 也能得到相应的价值回报, 即员工提供相应的劳动, 企业提供相应的报酬。在企业发展的过程中, 薪酬机制将企业与员工联系起来, 既保证了企业的发展, 也实现了企业与员工的共赢。如果员工为企业的发展创造了相应的价值, 但企业未能提供合理的薪资和福利, 员工的积极性会受到极大的影响, 企业形象也将受损。会发生人才流失, 最终将影响企业自身的发展。因此, 为了企业更好的发展, 有必要在人力资源管理中制定合理的薪酬福利待遇, 激发员工的积极性。

1 薪酬管理的目标分析 (Objective analysis of compensation management)

在企业人力资源管理中, 薪酬管理是对员工薪酬进行动态调整的过程, 直接关系到企业的生产经营活动和员工的切身利益。薪酬管理的内容非常丰富, 主要包括日常薪酬管理和薪酬体系设计两个方面。日常薪酬管理主要是针对薪酬的计算、调整和发放, 是薪酬管理系统的主要环节。薪酬体系设计是指薪酬结构和薪酬水平的设计。就薪酬管理体系而言, 任何一个环节的问题都会影响薪酬管理目标的实现。薪酬管理包含公平、效率和合法性等目标。只有实现上述目标, 才能实现企业薪酬管理的价值。首先, 股权的目标。它指的是在对员工的奖惩和工资分配中公共原则的必要性。工资的发放要让所有员工都清楚。工资标准要公开, 这样员工才能更好的了解自己的工资结构。出现问题时, 可以通过有效的途径申诉, 避免因薪酬不合理对企业产生不满。其次, 效率目标。在薪酬管理中, 按照企业投入与产出的原则, 严格控制成本投入, 以最小的投入实现最大的效益。最后, 法律目标是指企业在实施薪酬管理措施时, 需要遵循相关政策、法律法规, 确保薪酬管理制度的科学性和合理性, 最大限度地保障员工的利益。

2 企业人力资源管理中薪酬管理的价值 (Objective Analysis of Compensation Management)

2.1 从员工的角度来看, 他们工作的目的是通过劳动获得相应的经济回报, 满足生存和家庭供养的目的, 实现自己的价值。因此, 对于企业来说, 应该通过薪酬管理制度来满足员工的基本需求, 使员工能够安心工作, 抵御其他企业的诱惑。避免跳槽的想法。从而保持企业员工队伍的稳定, 使企业高素质人才留在企业中。

2.2 企业来刺激员工的积极性, 激励、约束和指导是主要的手段, 也就是说, 通过薪酬管理, 指导和约束员工的行为, 鼓励员工保持工作的积极性, 从而保证其效率的提高, 确保决策能够在最短的时间内得到实施。通过工资管理, 提高员工的危机意识和责任意识。让员工的主人翁意识在企业的生产、经营活动中得到体现。这样下来, 在遇到生存危机时, 员工不会放弃, 企业的生产经营风险也能降到最低。

3 企业薪酬管理中存在的问题 (Problems existing in enterprise

compensation management)

薪酬管理是企业人力资源管理的重要工作内容之一, 企业全体员工都很关注薪酬管理。合理的薪酬管理制度能激励企业人力资源管理工作更好地开展。但是, 如果在企业薪酬管理中弱化激励机制, 违背公平原则, 会极大地影响员工的工作积极性。他们常常产生糊里糊涂地应付心理。工作效率和工作质量会降低, 甚至在出现问题后推卸责任和跳槽等。因此, 不合理的薪酬管理会给企业的发展带来巨大的隐患, 产生负面影响。

4 企业人力资源管理中创新薪酬管理的措施 (Innovation measures of compensation management in human resource management of enterprises)

4.1 科学运用薪酬激励机制, 为了最大限度地发挥薪酬的激励作用, 稳定员工队伍, 有必要不断完善薪酬管理制度, 使薪酬的激励作用得以有效发挥。首先, 通过对福利方案的合理设计, 可以缓解员工的后顾之忧, 给员工带来便利, 提高员工的忠诚度, 提高企业的声誉。其次, 采用灵活的支付方式, 方便员工。第三, 适当缩短定期奖励间隔, 确保激励机制能够继续发挥作用, 增加不定期奖励。第二, 注重团队奖励, 增强团队合作意识; 最后, 实行科学实绩的绩效管理, 发挥高工资、高效率、高效率、高效率的循环, 不断吸收和留住高素质人才, 使企业和员工能够共同发展。

5 结束语 (conclusion)

综上所述, 在企业人力资源管理中, 薪酬管理的作用和价值是非常重要的, 它可以激发员工的潜力, 提高企业的向心力和凝聚力, 提高企业市场竞争力, 以实现企业的经济效益和社会效益。因此, 在激烈的市场竞争环境中, 企业的工资管理需要不断地创新经营理念和系统。同时运用薪酬管理的激励函数, 对管理人员不断的培训, 为企业更好的发展奠定基础。

[参考文献] (Reference)

- [1]李修鹏.薪酬和绩效管理在电网企业人力资源管理中的应用[J].科技经济导刊.2019.27(36):230.
- [2]林颖.浅析国有企业人力资源管理激励机制的优化策略与创新途径[J].人才资源开发.2019(24):72-73.
- [3]史洁.大数据时代企业人力资源管理创新的几点思考[J].辽宁经济.2019(12):52-53.
- [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]韦晓英.开放式创新下的企业人力资源管理变革策略研究——基于海尔实践的案例分析[J].管理现代化.2019.39(06):87-92.
- [6]王冠博, 张孝强.薪酬管理在企业人力资源管理中的应用研究[J].企业改革与管理.2019(22):57-58.