

新时期企业人力资源薪酬激励机制研究

■ 张文晋

(晋能控股煤业集团同生管理大同有限公司, 山西 大同, 037001)

一、引言

薪酬管理是企业人力资源开展过程中最重要的一部分,合理的薪酬激励机制对提高人力资源管理效率、实现企业健康发展有着重要的意义。随着经济的不断发展,国民的思想意识和工作理念发生了巨大变化,传统的薪酬激励管理机制已经难以满足当前企业对员工的管理需求。因此,在企业人力资源工作过程中,相关工作人员需要加强对薪酬激励机制方面的重视,通过创新薪酬激励机制,来提高人力资源管理工作效率。

新时期背景下,加强内控管理、创新工作方式已经成为现代化企业发展的关键所在,同时也是当前社会对企业的必然需求。经济的高速发展使国内经济市场向着多元化、复杂化方向迈进,这对企业的人才管理有了更高要求。为了满足当前时代发展需求,各企业应当从人力资源管理方面入手,建立完善的薪酬激励机制,遵守“以人为本”的管理理念,提高人才管理效率,为企业的发展提供更加充足的动力。

基于此,本文围绕人力资源薪酬激励机制展开研究,对该项工作的重要作用进行分析,并对新时期背景下企业人力资源薪酬激励机制当中存在的问题进行深入分析,然后针对问题提出薪酬激励机制创新措施,为企业提高人力资源管理水平提供重要助力。

二、薪酬激励管理

(一)薪酬激励概念与影响因素

在企业的人力资源管理工作中,薪酬激励是确保企业正常运行、提高人才利用率的重要手段,该种手段主要指的是在员工付出一定的劳动后给予员工相应的经济、物质补偿。而薪酬激励管理则是企业根据自身经营管理情况来确定员工具体的薪酬数额,并通过相关考核管理办法对员工薪酬进行合理分配管理。就目前来看,我国企业的薪酬激励管理工作主要包含有以下两个层面:建立薪酬体系及根据员工的工作行为来进行薪酬考核、调整、发放工资。影响薪酬激励效能的因素有许多种,其中外部因素有国家法律法规、地方经济发展水平、行

业整体薪酬标准等。如果企业所处的地域位置相对较为落后,整体经济消费能力不足,社会劳动效率较低,地方企业数量较少,这会使对企业的薪酬水平产生一定影响。从内部影响层面分析,包含的影响因素有企业内部的薪酬激励机制政策、企业的发展情况、员工的工作能力、岗位劳动强度以及技术水平等。如果企业拥有良好的发展态势,在本行业中处于中上游水平,则相对其他企业而言薪酬水平会更高。

(二)薪酬激励的基本原则

为了更好地发挥人力资源管理工作效率,企业在薪酬激励机制的建立过程中应当遵循以下原则:一是公平性原则。在薪酬激励机制中,应当能够保障员工得到公平、公正的待遇。二是激励性原则。在建立薪酬激励机制过程中,要充分考虑薪酬机制对员工的吸引程度,保证机制具有激励作用,进而提高员工的工作积极性。三是合理性原则。薪酬激励机制的建立不仅需要结合行业薪酬标准,还应考虑员工生活物价水平,并将不同岗位的劳动强度、技能水平融入薪酬激励机制当中,以此确保激励机制能够发挥有效作用。四是竞争性原则。企业在薪酬激励机制的建立过程中应当融入竞争机制,对企业内部有限的资金进行多元化分配,确保薪酬分配对员工工作积极性具有刺激作用,进而最大程度地提高员工岗位的价值。与此同时,在内部竞争管理中,企业需要加强对外部环境因素的关注度,确保薪酬激励机制满足当前员工的物质和精神需求,助力企业引进更多的人才。在企业运营管理工作当中,薪酬属于人力资源管理成本。因此,企业在薪酬机制建立过程中,应当兼顾企业的发展态势,从企业的经营管理成本投入和具体收益出发,结合员工工作贡献的经济效益,全面优化薪资结构,以此保障薪酬激励机制在企业当中发挥良好的作用。

三、企业人力资源薪酬激励机制的重要作用

在企业的经营和管理过程中,薪酬激励机制的应用能够进一步提高员工的工作效率。具体而言,薪酬激励机制在企业中具有以下作用:第一,提高

员工的工作积极性。合理的薪酬激励机制是提高员工工作积极性的关键措施。企业在人力资源管理中,应根据员工的需求来建立薪酬激励机制,这对于打造良好的工作体系具有重要的作用,同时高效的激励能够充分发挥员工的主观能动性;第二,实现员工和企业的双赢。在完善的薪酬激励机制下,部分员工为了获取更多的经济收益也会不断地加强技术学习,提高自身的工作能力,以及不断突破自身的工作极限,进而更好地完成工作任务,推动企业高速发展。第三,营造和谐的企业环境。在薪酬激励机制支持下,企业能够根据员工的岗位特点和工作内容及劳动强度等方面来合理分配薪酬,如此,既够减少员工的不平衡心理,还能够减少员工与企业之间的不和谐情况,助力解决工作过程中的矛盾问题。从另一方面来看,在公平薪酬激励机制的支持下,企业内部环境更加和谐,这对于企业的持续发展有着重要的作用。

四、新时期企业人力资源薪酬激励机制所存在的问题

(一)薪酬激励结构不合理

在新时期下,薪酬激励结构不合理已经成为当前企业人力资源管理中普遍存在的问题。具体表现在薪酬激励分配形式单一,不能满足现代化人才对于企业的多样化需求等方面,当员工获取的薪酬与自身期望值相差较大时,便会产生失落、倦怠心理,再加上部分企业没有建立完善的晋升渠道,因此会导致企业出现员工工作效率下降的问题,严重的甚至会出现员工大面积流失情况,这对于企业的发展十分不利。除此之外,很多企业在薪酬激励结构中没有将岗位性质、工作内容考虑在内,因此难以有效把控浮动薪酬与固定薪酬之间的关系,此种情况下岗位价值便难以体现出来。如果企业内部,所有员工的薪酬结构体系均相同,薪酬管理的功能性便会消减,相比较普通员工而言,技术人员的工作难度更大,技术性更强,如果两者的薪酬激励结构相似,技术人员便会产生消极情绪,进而对企业的发展产生不良影响。

(二)考核体系陈旧

随着经济不断发展,我国已经进入一个全新的时期,当前市场也对企业提出了更高要求。为了满足社会发展需求,相关企业也在不断进行改革和创新。但是,从企业的人力资源管理工作来看,一些企业在员工管理过程中依旧沿用传统的薪酬考核体系,此种体系无法满足当代员工的多样化需求,

也不能有效地区分员工的岗位性质和专业素养,难以发挥激励作用,长此以往,人力资源管理工作效率会越发降低。

(三)难以有效发挥激励作用

现如今,部分企业在薪酬激励机制的建立过程中并没有严格遵循激励性和公平性原则。虽然企业在绩效管理制度和岗位责任制度的支持下能够进一步规范员工的工作行为,但因为薪酬激励机制与员工的工作态度和工作业绩之间没有建立足够的联系,所以员工难以保持高涨的热情来进行工作。除此之外,企业薪酬激励机制公平性的缺失也导致机制丧失其应有的激励作用。例如,在企业当中进行薪酬分配过程中,如果机制不完善,薪酬的分配主要由领导的主观因素来决断,将会破坏企业内部的和谐氛围,并且此种情况下也难以激发员工的工作积极性。

(四)对薪酬激励机制认识存在偏差

新时期下,企业薪酬激励管理机制被赋予了更深层次的含义,但就目前而言,部分企业的管理者依旧以传统的理念来看待薪酬激励机制,认为薪酬激励只是简单的劳动报酬,而没有意识到薪酬激励机制对企业资源配置和员工发展的重要价值。如此,企业在薪酬激励机制的建立过程中,并没有从全局战略层面进行思考,便会影响到薪酬的动态化管理。随着社会经济的改善发展,企业资源和成本在不断变化,例如在中小企业当中,管理者对企业的定位和发展目标主要以提高经济收益为主。因此,为了控制企业成本,企业在员工薪酬激励机制建立过程中,存在降低员工经济待遇的现象,并没有针对员工的需求和工作内容进行合理地分配,薪酬管理难以发挥其应有的价值,这无疑不利于企业的长远发展。

(五)内在薪酬重视不充分

新时期下,国民的生活方式和思想意识形态发生巨大改变,这在一定程度上对企业人力资源管理工作产生了影响。现阶段,员工的需求正向着多层次,全面化方向发展,想要激发员工的主观能动性,企业需要从经济、物质、精神三方面入手进一步满足员工的需求。但是,目前我国部分企业在薪酬激励机制的建立过程中依旧沿用传统的绩效、津贴、奖金等进行人才管理,对于内在薪酬没有足够的重视。例如,在企业人力资源管理过程中,如果企业只给予人才薪酬福利,而没有满足人才精神、生活或职位晋升方面的需求,不仅会影响到员

工的工则作积极性,长此以往还可能出现人才流失情况。

五、新时期企业人力资源薪酬激励机制创新措施

(一) 优化薪酬激励结构,提高薪酬管理激励作用

在当前时代下,薪酬激励机制在企业中的作用越发突显,为了提高薪酬的激励效用,相关企业开始结合自身的经营情况和行业标准来适当提高薪酬水平,使本企业员工的薪酬能够达到行业的中上层次。除此之外,根据企业内部岗位的不同,一些企业开始进行个性化薪酬管理,建立差异化薪酬激励机制。例如,企业在薪酬分配过程中要适当向技术人员倾斜,在薪酬机制中明确技术水准与薪酬分配的标准,以此推动普通员工向技术人员转型,进而实现企业的健康发展。同时,企业可以设置自助式福利,根据员工的合理需求为员工准备福利,以此激发全体员工的工作积极性。

(二) 完善薪酬考核体系

薪酬考核体系是薪酬激励机制中重要的一部分,同样也是提高企业人力资源管理工作效率的关键内容。但就目前而言,我国一些企业的薪酬考核体系仍存在不客观、形式单一的缺点,因此,进一步完善薪酬考核体系已经成为我国企业发展的必要措施。在薪酬考核体系的建立过程中,相关管理人员首先需要根据企业的实际运行情况和工作内容来制定薪酬考核细则,同时在月末、季度末、年末进行薪酬考核,制定不同岗位的薪酬标准,进而实现薪酬管理的规范化,这有助于提高考核体系的实用性和可行性。其次,在管理人员薪酬考核体系建立过程中应当打破传统考核形式的局限性,创新考核内容,结合多种因素进行考核评估,充分发挥薪酬激励机制的重要价值。最后,企业管理人员应当集思广益,集全企业思维来建立薪酬考核体系,这不仅能够提高薪酬考核体系的完善性,也有利于企业人力资源管理效率的提升。

(三) 更新薪酬激励理念,加强对薪酬管理工作的认知

在新时期下,为了在激烈的市场中获取更大的经济效益,企业领导者需要保持先进的意识,将现代化管理理念全面应用于企业的经营管理过程中,进而实现企业的现代化发展。从人力资源薪酬管理工作层面来看,企业领导者应当正确认识到薪酬管理与企业发展的重要关系,结合企业发展形式和市场动态情况制订合理的薪酬激励方案,确保薪酬在行业中具有足够的竞争力,以此吸引更多的人

才。除此之外,企业领导者需要了解企业内部不同岗位之间的差异性和实际工作内容,保证不同岗位具有独特的薪酬激励标准,全面践行变岗变薪、以岗定薪原则,逐步优化岗位和薪酬的分配结构,进而提高企业的薪酬管理水平。

(四) 丰富企业内在薪酬,提高人力资源管理效率

在当前新时期下,企业在经营和管理过程中不仅需要关注员工的经济需求,也应当加强对员工精神需求、个人价值体现的重视。因此,企业在薪酬激励机制的建立过程中,应当根据岗位性质制定月度、季度、年度奖项,以此表彰优秀员工。同时还应当建立完善的晋升系统,在企业内部营造良好的竞争环境,将员工的日常工作态度、工作业绩、企业奖项获取作为晋升的评估标准,让员工在工作中看到晋升希望,以此避免人才流失的情况发生。除此之外,现代化企业应当积极更新薪酬激励机制,丰富内在薪酬形式,为企业员工提供多样化激励措施,进而提高员工的工作积极性。例如,企业可以组织员工进行技能培训,让员工通过训练学习来提升自身的专业技能,在技能达到要求时组织测验,针对测验合格员工颁发证书并予以一定的经济或物质奖励,进而提高员工的学习积极性,这对于实现企业的健康发展有着重要作用。

六、结语

随着科技的不断发展,我国经济市场变得更有活力,企业要想在当前市场中占据一席之地,加强人力资源管理改革、创新薪酬激励机制是必然措施。但就目前来看,部分企业在薪酬激励机制的创新过程中没有跟上时代的步伐,因此在薪酬管理方面存在诸多问题,严重影响企业的长远发展。对此,相关企业应当加强对薪酬激励机制创新发展的重视,通过优化薪酬激励结构、完善薪酬考核体系、更新薪酬激励理念、丰富企业内在薪酬等措施进一步提高薪酬激励机制的实用性和可行性,为企业的发展提供重要助力。

【作者简介】张文晋(1986—),女,山西大同人,本科,经济师,晋能控股煤业集团同生管理大同有限公司,研究方向为人力资源管理薪酬分配。