

# 浅析企业人力薪酬管理现状及解决策略

高翔

(郑州工业应用技术学院, 河南 郑州, 450064)

## 一、引言

人力资源管理中的薪酬管理是一项需要特别注意的内容, 其会直接影响到企业未来的发展情况。可以说, 企业间的竞争实际上是企业人才的竞争, 员工是企业发展的核心力量。为此, 企业必须给予员工合理的薪酬福利, 从而让员工积极主动地参与到企业的发展中去。

## 二、现代薪酬管理的内容和目标

### (一) 现代薪酬管理的内容

企业薪酬管理的内容虽然比较复杂, 但从总体上来说可以分为绩效考核与薪酬发放。从薪酬管理的绩效考核来看, 可以从岗位性质、工作技能两方面入手进行划分。企业需要给予员工一个工作任务的目标梯度, 只有完成相应的业务目标, 才能够获得对应的绩效薪酬。因此, 员工的绩效工资与员工的能力挂钩, 有多大的能力就能收获多少回报。此外, 如果企业没有其他的激励措施, 则绩效薪酬能成为员工努力工作的重要动力源泉。在员工的绩效管理, 企业需要考虑到员工工作时间的长短, 根据员工的不同情况来给予针对性的绩效激励, 以此确保绩效工资发放的合理性。

从薪酬管理的公平性来看, 这是能够激发员工工作潜能的福利措施之一。企业是否能够吸引优秀的人才入企, 是否能够留住人才, 最主要的还是看企业能够给人才提供什么样的环境和条件。因此, 在建立薪酬管理体系时需要注意以下两点。

一是企业需要考虑同等水平竞争企业的平均薪资, 尽可能地减少差距。二是企业需要根据自身的发展情况, 立足成本与效益等方面来判断企业自身是否能够承受同行业的平均薪资水平。此外, 企业的薪酬管理还需要考虑员工的真实感受。如果员工对于企业发放的薪资不满意, 企业则需要自我反省, 深入分析当下的薪酬管理是否存在漏洞, 以便及时完善。总的来说, 企业的薪酬管理不仅需要考虑到企业内部员工之间的公平性, 保证员工对企业的贡献与收获的报酬成正比, 还要在激烈的市场竞争中不断提高自身的综合实力, 以此提高企业的整体薪资水平。

### (二) 现代薪酬管理的目标

首先, 就企业内部而言, 需要保证每个员工在薪酬待遇上的一致性与工资发放的公平性。其次, 就企业外部同行的竞争而言, 需要提高人员的薪酬标准, 留住企业需要的人才, 提升员工的工作积极性。最后, 针对企业内的员工而言, 应通过物质激励与精神激励, 让员工对工作产生热情, 并不断增强员工的忠诚度。此外, 企业还可以利用人才评选、绩效考核以及职称评定来为员工指明清晰的发展方向, 助力员工成长。

## 三、现代企业工资薪酬管理的现状与问题

### (一) 企业工资与薪酬形式单一

从现状来看, 一些企业仍旧采用的是传统的工资薪酬分配制度。员工工资的高低并非以工作量决定, 而是采用一种定性的工资分配形式。这种工资薪酬分配制度, 容易让员工产生懈怠心理, 从而对工作敷衍了事。

### (二) 企业工资与薪酬结构模糊

当下, 从许多企业的职位招聘信息来看, 其薪资结构是多样化的, 由个人的“基本工资+绩效工资+奖金+企业福利”组成。但是, 在实际发放工资时, 往往只有基本工资是确定的, 绩效工资与奖金成为了平衡工资的一样工具。由此来看, 企业的薪酬结构明显失衡, 工资与薪酬结构模糊, 奖金福利无法起到积极的促进作用, 往往只是口头承诺。长此以往, 会造成人才的大量流失。

### (三) 薪酬涨幅过低

就现状来看, 一些企业的薪酬结构固定, 缺乏合理的工资涨幅空间, 往往很长一段时间才会略微调整薪资, 由此导致员工缺乏工作积极性, 甚至产生跳槽的想法。

### (四) 薪酬管理考核不完善

当下, 虽然有一些企业会考虑到员工上班的积极性, 从而给予适当的奖金福利激励, 但其还是需要根据工作考核的结果来决定。从目前大部分企业的考核来看, 其考核的机制标准并不完善, 流于表面, 缺乏科学性与合理性。因此, 这种薪酬管理考核往往很难调动员工的工作热情。

### (五) 薪酬管理理念相对落后

企业的薪酬管理不仅需要针对工资的数量金

额进行合理划分,还需要对员工的工作精力的额外付出给予一定补偿,其中,最为常见的就是“加班费”。所以,企业必须更新自身的薪酬管理理念,兼顾工资和奖励补贴,避免忽视员工的意志,打击员工的工作积极性。

#### (六)薪酬管理机制和福利体系不完善

我国一些企业缺乏针对员工的实质性福利保障,且有的企业为了减少员工的福利成本,会故意模糊忽略企业应给予员工的一些福利。并且,还有些企业的福利并未落实到每名员工,而是采取随机抽奖的形式来发放。长此以往,不仅容易导致员工对企业的不满,还会浇灭员工的工作热情,使员工在工作时敷衍了事。

### 四、优化企业薪酬管理的对策

#### (一)薪酬层次公平平衡

在设置不同岗位的工资结构时,企业需要考虑到不同岗位的性质以及工作强度。相关管理人员在设置薪酬结构时,要考虑到员工付出与收获间的平衡。同时,相同水平下的员工工资不能有太大差异,以此使员工充分感受到工资发放的合理性与公平性。简单来说,想要激发员工的工作积极性,使其能一直为企业效力,就必须保证好短期与长期、个人与团队之间的激励平衡。

#### (二)建立科学规范的薪酬体系

员工工资与企业的薪酬结构息息相关,建立一个完善的薪酬体系是企业发展的前提条件之一。具体来说,薪酬体系需要针对绩效考核、考核标准、工作细则等方面进行综合考虑,以此让员工明确自己的努力目标,激发员工的工作积极性。另外,企业还需考虑到薪酬的内外平衡,通过设置一个科学合理的奖惩机制与调薪标准,为优秀人才提供一条畅通的晋升之路。

#### (三)善于运用非经济性报酬

在薪酬管理的体系中,企业除了要给予员工物质上的激励,还要考虑精神上的激励。具体来说,企业可以给出不同的福利机制,让员工自行挑选想要的福利形式。例如,根据年龄、性别、是否婚配、是否有小孩、是否单身等条件组合出不同的弹性福利。针对有小孩的员工而言,可以给予时间上的奖励,让他们有额外的时间陪伴家人孩子。针对单身人士而言,可以给予一次外出旅游的奖励,让他们能够放松身心、减轻压力。不过,每名员工只能选择其中的一种。除物质奖励激励员工外,企业还可

以运用非经济的方式,让员工获得归属感和认同感,进而留住人才,减少人才的流失。

#### (四)优化增资机制与法规体制

在发放员工工资的过程中,企业需要全面考量员工在该岗位上表现出的业务能力以及应变能力,对员工的能力等级进行深入分析。同时,在职代会开展期间,管理层应积极听取普通员工的想法与建议,根据实际情况做出合理的薪酬规划。企业管理层应采取科学的薪酬标准制订方法,并不断优化完善企业的增资机制与法规体制。另外,企业应明确员工的最低工资标准以及调休等操作流程,根据实际情况来优化规章制度与法规。

#### (五)优化资源配置,调整企业人才结构

企业要想在市场中获得更大的竞争优势,就必须做到物尽其用、人尽其才。企业应时刻观察员工的日常工作状态,挑选出心态客观且做事效率高的员工。然后针对性调整人员结构,剔除掉不合适的人员,优化资源配置。另外,对于在企业工作时间长的员工,企业不仅要给予物质上的激励,还要在精神上给予一定的肯定与支持。

#### (六)实施团队绩效激励

企业的发展离不开团队的支持。每家企业通常都会组建一个团队,企业可以根据团体的工作结果来给予相应的绩效激励。具体来说,企业可以设置一个目标梯度和与之对应的总金额,达到相应目标就能够获得该梯度的奖金。在实施过程中,团队中的每个成员都需要全身心投入其中,发挥自己的能力,以更好地达到相应目标。该方法在一定程度上能够激发员工的工作积极性,减少员工之间的恶性竞争,进而助力团队的健康发展。

### 五、结语

综上所述,一些企业尚未意识到薪酬管理对人才留存的重要性。实际上,薪酬是员工工作生活的基础,如果企业给予的薪酬没有达到员工心中的最低标准,那便会打击员工的工作积极性,使人才大量流失。企业在制订薪酬管理制度时,需要综合考虑员工的工作量以及工作难度来制订合理科学的工资标准。同时,如果企业要想留住相关专业的人才,以及降低企业的人才流失率,就必须创新企业的薪酬制度,采取多元措施来提高员工的忠诚度和归属感,使其发自内心地为企业效力。

【作者简介】高翔(1999.10—),女,汉族,河南省三门峡市人,本科在读,郑州工业应用技术学院。