

薪酬管理在企业人力资源中问题与优化措施分析

王宁宁

(郑州工业应用技术学院, 河南 郑州, 450064)

一、引言

在企业当中,人才是重要组成部分,企业管理人员应重视人才,避免出现人才大幅度流动的问题。在企业人力资源管理工作中,薪酬管理是重要组成部分,可以促进企业的良性发展,因此,企业管理人员应制订合理薪酬制度,保证相关工作人员获得平等的福利待遇。本文主要以××企业为例,概述薪酬管理的重要性,分析薪酬管理存在的问题,并根据以上问题提出针对性政策,以改善企业薪酬管理现状,提升企业的竞争力。

二、薪酬管理在企业人力资源管理中的重要性

薪酬管理是企业人力资源管理中的重点内容,对企业发展有着重要的推动作用。合理的薪酬管理制度能降低企业的人才流失率,其重要性主要体现在以下方面。

第一,薪酬管理可以落实“以人为本”理念。薪酬是相关工作人员的主要劳动报酬,相关工作人员可以通过薪酬来了解自身的工作能力和工作状态,同时,薪酬还能激发相关工作人员的工作热情,使他们保持积极的工作状态。第二,薪酬管理可以带动相关工作人员的工作积极性。依托合理的薪酬管理制度,相关工作人员能够获得同等的回报,进而自发主动地投入到工作中,营造和谐的工作氛围。第三,薪酬管理可以完善企业人力资源管理体系。薪酬管理可以为人力资源管理提供重要指导,从而助力企业发挥人力资源的真正优势和潜力。

三、企业人力资源中薪酬管理问题

为分析企业人力资源中薪酬管理存在的问题,本文主要以××企业为例来进行分析。××企业成立于1998年,共拥有2980位工作人员。为维持企业的正常工作状态,××企业管理人员针对不同业务内容将企业分为5个部门,包括运营部门、市场部门、财务部门、行政部门和网络部门。本文主要对××企业2000位工作人员进行调查,共回收有效问卷1800份,调查主题是“××企业人力资源中薪酬管理存在的问题”,调查结果如表1所示。

从表1中可以看出,1640位工作人员认为××企业存在薪酬管理模式落后问题,占比为

91.11%。调查发现,1640位工作人员中,有1430位工作人员处于“85后”到“00后”的年龄段,这些年轻人属于企业的支柱性工作人员。针对该问题,企业管理人员应意识到薪酬管理模式创新的重要性,通过积极创新模式来促进企业发展。1579位工作人员认为××企业存在缺少合理薪酬管理制度问题,占比为87.72%,其中,部分工作人员认为××企业薪酬管理制度不合理,缺少公平性。1285位工作人员认为××企业存在工资结构不合理问题,占比为71.38%,相关工作人员认为自己的工作积极性无法被有效调动。部分工作人员的基本工资较高,绩效工资较低,这使得其工作积极性被大大降低。1096位工作人员认为××企业存在人力资源管理效果差问题,占比为60.88%,相关工作人员的工作质量和工作效率降低。

表1 ××企业薪酬管理问题表

调查内容	薪酬管理模式落后	缺少合理薪酬管理制度	工资结构不合理	人力资源管理效果差
人数	1640	1579	1285	1096
占比%	91.11	87.72	71.38	60.88

(一)薪酬管理模式落后

××企业存在薪酬管理模式落后问题,薪酬管理的公平性不足。第一,企业管理人员的管理力度不足,相关工作人员未受到公平对待,部分管理人员未按照能力为相关工作人员分配工资。××企业拥有1306位年龄较大的工作人员,他们的工资较高,但工作任务量较少,对企业发展的支持力度较小。相比之下,1430位工作人员比较年轻,进入企业时间较短,他们的工资较低,但工作任务量较多。由此可见,员工的贡献和薪资未实现对等分配。第二,企业管理人员采取的薪酬管理模式较为单一,且未针对员工的工作积极性和能力来制订不同的薪资发放标准。由此,直接限制了相关工作人员的工作积极性,使其缺乏工作热情,进而阻碍企业发展。

(二)缺少合理薪酬管理制度

××企业存在缺少合理薪酬管理制度的问题,相关工作人员的工作质量无法提高。在××企业中,薪酬管理制度包含的内容较多,但相关管理人员不关注薪酬管理制度,也未根据企业发展具体情况及时调整薪酬管理制度,这使得相关工作人员

在工作过程中取得了重要成果，付出了巨大努力，却无法获得相应的回报，时间一长，便会削弱他们的工作积极性，导致人员大量流失，进而阻碍企业发展。

(三) 工资结构不合理

××企业存在工资结构不合理的问题，这使得部分工作人员的工作积极性受到打击，处于消极怠工状态，进而影响企业工作效率的提高。企业管理人员在设置基本工资时，为不同部门的工作人员设置了同样的基本工资，但不同部门有不同想法：运营部门工作人员认为运营部门工作量最大，企业管理人员应为他们提高基本工资；网络部门工作人员认为网络部门工作强度最大，企业管理人员应为他们提高基本工资。但实际上，企业管理人员是按照工作人员进入企业时间的长短来为其分配工资的，许多工作人员认为这种工资结构不合理，需要改变工资结构。

(四) 人力资源管理效果差

××企业存在人力资源管理效果差的问题，企业管理人员未加大管理力度，使人力资源管理充分发挥其重要作用。同时，企业管理人员未重视人力资源管理工作内容，未从实际出发完善薪酬管理工作和改善薪酬管理现状。企业管理人员虽然学习参考了国外的人力资源管理方法，秉承“能者多劳”的原则为工作人员分配工资，但却未充分考虑企业的发展现状，人力资源管理不切合实际，进而影响工作人员的工作积极性。企业管理人员的首要任务是调动工作人员的工作积极性，而不是直接照搬国外的薪酬管理制度，如果该管理制度不适合企业，反而会制约人力资源管理的作用发挥。

四、企业人力资源中薪酬管理优化措施

(一) 实行透明化管理模式

针对××企业人力资源管理存在的问题，企业管理人员应实行透明化管理模式，让工作人员能明确了解薪酬管理制度的具体内容，以此激发工作人员的工作积极性。企业管理人员应为相关工作人员详细讲解薪酬管理制度的相关细节，同时，在工作人员遇到问题或存在意见时，企业管理人员应及时帮助其解决，并采纳其合理建议。例如，运营部工作人员认为运营部的工作强度较大，企业管理人员可以结合实际情况为他们提高基本工资，并在基本工资中体现出不同强度工作的差异，使薪酬管理模式应用做到公平、公正、透明。

(二) 完善薪酬管理制度

企业管理人员应积极完善薪酬管理制度，采取动态薪酬管理，为薪酬管理工作提供有效指导。企

业管理人员应明确掌握薪酬管理的具体方向，以此为管理工作开展奠定基础。一方面，企业管理人员应全面调查市场薪酬设置情况，然后按照市场薪酬标准来调整本企业的薪酬。在制订薪酬管理制度的过程中，相关工作人员应综合考虑自身效益和市场情况，选择合理的工资分配方法，以避免出现人才流失问题。另一方面，企业管理人员应针对企业工作人员制订合理的奖惩措施，当相关工作人员违反公司制度时，应严格处罚，并扣除他们的奖金；而当相关工作人员表现优秀时，则应积极鼓励，给予他们物质奖励和精神奖励，以此提高工作人员的工作积极性，促使他们自发主动地投入到工作中。

(三) 建立合理的工资结构

企业管理人员应积极建立合理的工资结构，完善绩效考核体系，以确保员工的工资和劳动付出相匹配。企业管理人员可以学习并引入国外的平衡积分卡方式，以基础信息为基础，以发展战略为核心，构建起全方位的绩效考核指标体系，进而保证企业绩效考核指标的合理性、科学性，丰富企业绩效考核指标内容，促进企业健康发展。通过建立合理的工资结构，企业管理人员可以帮助工作人员获取最大利益，从而留住人才，避免出现人才大量流失的问题。

(四) 改善人力资源管理现状

企业管理人员应积极改善人力资源管理现状，以激发工作人员的工作积极性，提高工作人员的工作能力。企业管理人员应参考借鉴国外先进的人力资源管理方法，结合企业发展实际，创建合适的薪酬管理制度，同时，不断优化管理方法和资源配置，以解决工作人员工作动力不足的问题。企业管理人员应以事实为依据，积极引进先进的管理思想，并在先进管理思想的指导下开展人力资源管理工作，组织相关培训，帮助工作人员建立良好的责任意识，以确保薪酬管理工作的高质量完成。另外，企业管理人员自身要树立终身学习的意识，能积极主动地提升工作能力和开阔知识视野，进而提高自身的人力资源管理水平。

五、结语

综上所述，薪酬管理是影响工作人员工作质量和工作能力的重要因素，企业管理人员应加大管理力度，采取透明化管理、健全薪酬管理制度、设置合理工资结构等措施，以激发工作人员的工作积极性，使其全身心投入工作，为企业发展贡献一份力量。

【作者简介】王宁宁(1997.02—)，女，汉族，河南省濮阳市人，本科在读，郑州工业应用技术学院。