

Research on Optimization of Salary Incentive Strategy Based on Human Resource

Shaojin Wang

Liaoning Petroleum Branch, Sinopec Sales Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110000, China

Abstract

Human resource issues have now become a hot topic that people are concerned about. In the actual development process, we need to adopt effective methods, improve management methods, and effectively use human resources, so as to achieve better development. In the face of the current development situation, salary incentive policy has played a positive role in human resource management. We need to carry out relevant work from different aspects, make effective development of human resource management, break through the traditional construction, meet people's development needs, and reasonably allocate human resources, so as to achieve better results. We need to focus on different aspects of human resources to effectively deal with the problems when carrying out relevant work, and optimize human resource management by taking effective methods.

Keywords

human resource; salary incentive strategy; optimization

基于人力资源薪酬激励策略优化研究

王绍金

中国石化销售有限公司辽宁石油分公司, 中国·辽宁 沈阳 110000

摘要

人力资源问题现在已经成为人们关注的热点话题,我们在实际的发展过程中需要采取有效的方法,提高管理的手段,有效地利用人力资源,这样能实现更好的发展。面对现在的发展形势,薪酬激励政策在人力资源管理中起到了积极的作用,我们需要从不同的方面开展相关工作,将人力资源管理得到有效的发展,突破传统的建设,满足人们的发展需求,合理地进行人力资源的配置,这样才能取得更好的结果。我们在进行相关工作的时候,需要侧重对人力资源不同方面的把握来有效的处理其中的问题,通过采取有效的方法,优化人力资源管理。

关键词

人力资源; 薪酬激励策略; 优化

1 引言

通过采取激励策略来使人力资源能得到进一步的优化,并且采取有效的方法进行处理,这样能更好地把握相关的内容,突破传统的建设,使相关的内容得到进一步处理。在现在的生产发展中,各行各业都发生了新的变化,我们在进行人力资源管理的时候把握核心的内容,薪酬激励策略是一种非常好的方法,它能更好地激发人员的积极性,这样能更好地进行人力资源的分配,提高生产的效率。

公司想要留住人才,就必须深化薪酬激励制度改革,从而吸引优秀应聘者选择自己的企业。因此,人力资源管理人

员应该遵循客观因素,根据工作人员的实际工作绩效以及企业的实际效益来制定和实施正确的薪酬激励制度。

2 企业薪酬管理的问题

企业的薪酬管理问题一直是困扰我们发展的一个重要的因素,把握好相关的发展内容,跟上时代的步伐,采取有效的管理机制,在顺应市场经济体制改革制度下不断地深化相关方面的建设,从而使企业的整体结构得到更好的调整。在企业薪酬管理方面,需要进行整体的调整,在实践的过程中还要关注其中的问题,并且立足企业实际的发展情况,优化

创新的思路,这样能切实地解决相关的问题。在进行薪酬管理的时候,需要结合不同的发展方面来实现更好的管理,不同的内容所采取的方法也是不同的,我们要灵活起来,对其中([1])的问题进行有效的解决。

2.1 缺乏行之有效的薪酬激励机制落实方式和方法

现在薪酬管理存在的问题中,缺乏行之有效的薪酬激励机制落实方式和方式是给我们的工作带来了很大的影响,因为在现在发展的过程中,薪酬管理的内容在不断得到完善,要符合企业的发展标准,并且适应社会的变化,薪酬管理无法发挥它的优势,那么就无法将其落实到实际的发展中来,这样就给薪酬管理工作带来很多不利的影响。这样还会影响人员发展的积极性,不能体现出多劳多得的原则,这样我们就无法推动企业的建设,相关的措施也无法得到落实,人力资源管理就会面临着落后,企业在这方面还存在很多的不足之处,很多优秀的人员也离开了工作岗位,招聘到的人员个人素质都不高,所以在实际的发展中完善的薪酬激励机制会给我们的生产发展产生很大的阻碍。

可以发现,很多企业在每年招工的时候,很难找到优秀人才,反而是很多优秀员工离公司而去。这种现象存在于大多数企业,他们虽然制定了薪酬激励制度,但是并没有科学有效的实行。

2.2 激励方式单一化

激励方式单一就无法应对具体的问题,因为在实际的发展和生产中,我们所面对的问题是多种多样的,相关的内容需要通过不同的方法来进行针对性的解决,虽然激励机制非常重要,但是如果无法发挥它的积极作用就给人力资源管理带来很多不利的影响。激励机制具有两面性,我们在实践的过程中结合具体的情况来管理人员,激发人员的热情,达到很好的发展效果,这样我们才能取得更好的效果。

实际上,员工的持股数量相对较小,获利也不多,所以难以激发员工的积极性。这种方法很难实现企业的长远发展,而且这种短期激励并不能真正激发员工的积极性。在当前的薪酬激励规划中,对于短期性的激励很难激发员工的真实积极性,特别是企业的高层管理考核,短期的激励更是无法提升他们的企业忠实度,也不可能营造积极的工作氛围([2])。

3 优化企业人力资源薪酬激励机制的有效策略

通过以上方面内容的陈述,我们在进行相关内容的发展

时,需要结合具体的情况来开展相关的工作,针对当前人力资源管理发展的实际情况来做出进一步的改善,重视人力资源管理,完善相关的管理制度,并且发挥它积极的作用,这样能实现更高的发展目标。优化企业人力资源薪酬激励机制,能激发人员的积极性,这样能更好地把握相关的发展内容,掌握未来发展的趋势。

3.1 建立健全企业人力资源薪酬管理制度

建立健全企业人力资源的薪酬管理制度,在实际的发展中,企业的人力资源薪酬管理工作的进行是非常重要的,面对现在的竞争日益激烈,而且相关方面的工作也需要得到进一步的完善和发展,掌握更多有效的方法,并且更好的利用人力资源管理,这样才能取得更好的效果。

在实际的发展中,我们要进行全面的发展,发挥薪酬管理机制的作用,这样能形成良好的发展氛围,激发人员工作的积极性,针对那些努力而又负责的人员,我们要给予一定的奖励,这样能推动全员发展,从而形成良好的竞争,使每一个人员都能实现更好的发展。从而保证薪酬制度能尽可能得到员工的认可,保障制度的科学性和合理性。在薪酬激励制度中的实施中,要调动员工的竞争积极性,使员工在竞争中相互激励相互成长。一方面,员工能通过自我调节提升自身综合素质,另一方面还能提升工作积极性,将薪酬管理制度与人力资源管理有机结合。

3.2 优化人力资源薪酬结构

优化人力资源的薪酬结构,在实际的发展过程中,我们要建立完整的薪酬管理结构,通过完整的管理体系能协调好各个部分之间的关系,这样能实现更好的发展,从而朝着共同的方向发展。

我们在这个过程中,需要加强各个方面的管理工作,不能只是局限于绩效管理的工作,这是因为在实际的发展过程中需要对外界环境做出总体的评价,避免那些突发的情况的出现,还有一些不可控制的因素,另外还有很多不同方面的影响因素,都会使人力资源管理处在动态发展的过程。优化人力资源薪酬结构能针对具体的问题进行针对性的处理,掌握更多详细的内容。

在当前发展的背景下,我们要采取有效的措施,并且实现更好的发展,掌握更多有效的内容,使薪酬管理结构能在其中发挥积极的作用,这样能实现全面的管理,并且把握好发展的分寸,从而取得更好的效果。人力资源管理在其中

发挥着重要的作用,并且对企业的发展也起到很大的影响,我们能把握好不同方面的工作。薪酬管理制度也是其中重要的发展方面,我们在实际的生产当中需要结合具体的情况和企业的发展需要来做出更好的处理,这样才能提高整体的发展效果。面对现在的发展形势,掌握更多有利的发展因素,这样才能达到更好的效果^[3]。

4 结语

总体来说,制定和实施合理的薪酬激励策略能保证员工的工作绩效与所得到的薪资福利对等,从而提高员工的工作积极性,提高自身能力,为公司创造价值。为了使公司实现

可持续发展,必须确保有效实施薪酬激励制度。人力资源管理者要以客观需求为出发点,通过科学的研究分析,制定最为科学有效的薪酬激励制度,并根据公司的长远利益,制定良好的发展战略,确保薪酬管理的正确实施。

参考文献

- [1] 史周宁. 科学合理的薪酬激励机制建立浅谈[J]. 知识经济,2016(08):97.
- [2] 李冬冬. 企业人力资源薪酬激励机制的构建研究[J]. 全国商情(经济理论研究), 2015(43):39-40.
- [3] 马跃. 试论人事考试在开发人力资源经济中的作用及发展[J]. 商场现代化,2017(04):116-117.