

Exploration of Human Resource Performance and Compensation and Welfare Risk Management in Enterprises

Jinghai He

PowerChina Leasing Co., Ltd., Beijing, 100160, China

Abstract

With the intensification of market competition, enterprise human resource performance and compensation and welfare risk management has become the core content of enterprise management. Therefore, this paper aims to explore the problems of human resource performance and compensation and welfare risk management, analyze the root causes and influencing factors of risk, and put forward effective management strategies and suggestions. Through the research of this paper, it aims to help enterprises to better understand and understand the importance of human resource performance and compensation and welfare management, master the key skills and methods of risk management, so as to improve the management level and comprehensive competitiveness of enterprises, to achieve sustainable and stable development.

Keywords

human resource performance; compensation and welfare; risk management

企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理探讨

何靖海

中国电建集团租赁有限公司, 中国·北京 100160

摘要

随着市场竞争的加剧,企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理已成为企业管理的核心内容。因此,论文旨在深入探讨企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理的问题,分析风险产生的根源和影响因素,并提出有效的管理策略和建议。通过论文的研究,旨在帮助企业更好地认识和理解人力资源绩效和薪酬福利管理的重要性,掌握风险管理的关键技巧和方法,从而提升企业的管理水平和综合竞争力,实现持续、稳定的发展。

关键词

人力资源绩效; 薪酬福利; 风险管理

1 引言

在当今日益激烈的市场竞争中,人力资源管理已成为企业获取竞争优势、实现可持续发展的关键所在。人力资源管理绩效管理和薪酬福利管理作为人力资源管理的两大核心领域,对于激发员工潜力、提高工作积极性、促进企业整体绩效提升具有至关重要的作用。然而,在实际操作中,企业往往面临着诸多风险挑战,如绩效考核不公、薪酬福利制度不完善等,这些问题不仅影响员工的工作满意度和忠诚度,还可能对企业的经营稳定和长远发展造成不利影响。

2 在企业中进行人力资源绩效和薪酬福利管理的重要作用

2.1 绩效管理的具体作用

一方面,通过构建有效的绩效管理体系,企业能够推

动组织结构的调整与优化。组织结构的变革通常是企业针对市场经营环境变化的积极应对,呈现出多元化的特点,如减少管理层级、精简规模、增强适应性,推行团队化协作、高效能的工作体系、战略性的业务组合以及授权管理等。随着组织结构的调整,企业的管理理念和工作方式也需相应转变。

另一方面,绩效管理能够显著提升个人和团队的整体业绩水平。在激烈的市场竞争中,企业要想获得竞争优势,就必须不断提升自身的整体效能和业绩表现。实践表明,绩效管理是实现这一目标的有效途径,表1为某公司考核内容。通过激发团队成员的潜能,提升个人业绩,进而推动整个组织的持续成功,绩效管理不仅是一种管理思路,更是一种具有战略意义的高效整合管理方式。

某公司考核内容如表1所示。

【作者简介】何靖海(1982-),男,中国湖南郴州人,本科,副高级经济师,从事人力资源研究。

表1 某公司考核内容表

被考核者	考核者	考核内容	权重	考核方法
部级员工	直接上级	部门绩效	30%~40%	关键绩效指标
		战略或计划	30%~40%	关键绩效指标
		个人绩效指标	20%~30%	评价
科级员工	直接上级	部门绩效、战略	40%~50%	关键绩效指标
		或计划工作职责	20%~30%	关键绩效指标
		行为指标	20%~30%	评价
基层员工	上级	计划或职责 行为指标	60%~80% 20%~30%	关键绩效指标 评价

2.2 现代薪酬管理体系在企业人力资源管理中的作用

第一，薪酬制度对公司的发展起到了关键性的支撑作用。企业采用一套科学、合理、合适的薪酬制度，可以对员工的绩效进行准确、客观的评价，从而使员工的薪资水平得到合理的提高，激励员工的工作热情，提高企业的运营效率。第二，薪酬管理有利于企业人力资源的最优配置；薪酬制度的差异，将直接影响到企业的供求关系及流动方向。与此同时，薪酬体系对择业取向产生了较大的影响。只有建立科学合理的薪酬体系，才能促进企业人力资源的合理配置^[1]。

3 企业人力资源管理绩效和薪酬福利管理存在的风险问题

3.1 绩效管理存在的风险

第一，在于绩效管理理念的普及不足，这直接导致了对其重视程度的低下。在中国，众多企业对于绩效管理的重视度明显不足，而在绩效管理的宣传上更是存在诸多缺陷。这种宣传往往局限于企业的高层领导以及人力资源部门，却未能有效地触及绩效考评的管理人员以及其他相关部门，从而造成了个体与组织之间在绩效管理理念上的共识缺失。这种共识的缺失，进一步阻碍了绩效管理相关制度的深入实施和应用。即便企业已经制定了完善的绩效考核制度，具体的工作细节也已经得到细化，甚至完成了整个考评过程，但由于前述的宣传和共识问题，依然无法保证其质量。企业在执行过程中，往往无法将管理过程与考评结果有效地结合起来，导致绩效管理与实际工作状况相脱节，最终使得绩效管理仅仅停留在表面形式，未能真正发挥其应有的作用。

第二，绩效管理考评目标的设计往往缺乏足够的科学性和合理性。在绩效管理中，明确任务目标是最为关键的一环。无论工作性质如何，都需要首先确立清晰、合理的任务目标。随后，通过细化各项工作内容，并为各项细节任务分配适当的权重，以确保各项任务的协调推进。同时，通过人员、资源等方面的有效协调，推动目标的实现，从而保障绩效管理工作的顺利进行。然而，在企业的实际操作中，绩效管理考评具有其特殊性。由于很多目标难以进行精确量化，

使得任务目标的具体化变得困难重重。这导致了在实际操作中，任务目标的设定往往不够明确和具体，从而影响了绩效管理工作的效果^[2]。

3.2 薪酬福利管理存在的风险

其一，当前的薪酬激励机制尚待完善。薪酬激励，作为激励员工的核心手段，尽管在传统薪酬体系中已有所体现，但其完善程度仍有待提升。这种不完善的状态使得员工的工作热情难以得到有效激发。具体来说，传统的薪酬管理机制存在以下主要问题：①激励机制与绩效考评之间的联系不够紧密。绩效考评的目的本应是激发员工的积极性，但现实中许多企业却将绩效薪酬视为固定薪酬发放，使员工感受不到努力与回报之间的正向关联，进而产生“多干少干一个样”的心态，严重影响了工作积极性，甚至导致消极怠工的现象。②激励机制未能充分考虑员工的业务能力。当前，许多企业在设计激励机制时过于追求经济效益，却忽视了对员工个人贡献的认可和鼓励。这种做法无法满足员工实现个人价值的需求，进而影响了其工作动力。③激励机制未能有效融入企业文化。企业文化的渗透对于提高员工凝聚力至关重要，但当前许多企业的激励机制未能与企业文化紧密结合，导致企业文化难以深入员工心中，进而影响了员工的归属感和团队精神。

其二，薪酬分配形式过于单一，这是当前许多企业在发展中面临的一大问题。通过对我国当前企业发展现状的深入分析，我们可以发现，大多数企业在人才薪酬分配上主要依赖于工资和奖金这两种模式。然而，这种分配方式往往忽视了技术要素、劳动要素、资本要素等关键内容，使得企业的薪酬分配模式显得单一且结构不合理。这种不合理的薪酬结构不仅难以吸引和留住优秀人才，还可能引发员工的不满和流失。此外，企业自身薪酬水平与外部市场的整体水平往往存在较大的差异。这种差异容易导致员工产生心理不平衡，影响他们的工作积极性和工作效率，从而不利于企业稳定的人才队伍建设。

3.3 人力资源管理素养导致的风险

当前市场上既有大批量的应届毕业生，也有具备多年工作经验的熟练人才。然而，在人力资源部门的培训方面，多数企业并未制定详尽的规划。对于应届毕业生而言，虽然他们拥有专业的知识储备，但在实际工作中，这些知识的展示空间相对有限。相反，他们更需要通过实践和实地考察来不断提升自己。因此，内部员工培训问题在人力资源部门规避风险的管理中显得尤为重要。同样，那些拥有多年工作经验的成熟员工，在加入新的企业时，也可能会感到迷茫和无力。因为每个企业的文化、工作状态都存在差异，他们同样需要适应和接受新的工作环境。无论是职场新人还是经验丰富的老员工，当企业的人力资源管理未能全面落实时，他们都需要重新适应和学习。因此，公司内部的人力资源培训显得尤为关键。目前，从招聘软件上关于企业招聘的评价可以

看出,不少员工因为面试过程中感受到人力资源部门强硬控制的态度和不耐烦的情绪,而决定放弃入职该企业。那么,这一现象背后的原因是什么呢?其实,关键就在于人力资源的内部培训。人力资源部门作为企业的重要部门,负责着企业的命脉任务。然而,如果管理人员和工作人员态度怠慢,长期处于居高临下的状态,缺乏工作素养,那么这势必会影响到企业的入职率,甚至损害企业的形象和声誉。因此,提升人力资源部门员工的态度和工作素养,对于改善入职率、提升企业整体竞争力具有重要意义。

4 人力资源风险规避措施

4.1 制定业绩与薪酬完整规划

构建业绩与薪酬的全面规划对于企业至关重要,需要在招聘前就做好准备工作。这包括工资发放细节、绩效考核比重和结构,以及薪酬发放流程等方面的清晰规划。在招聘过程中,与求职者进行专业化沟通,提前准备好简历表、薪资评估表、员工入职手续、试用期协议和正式劳动合同等相关文件。同时,系统地收集员工关注的问题,以专业术语进行解答,提升人力资源部门的专业形象,增加员工对公司的认同感。

同时,不要过分强调企业文化和发展愿景,以避免给员工带来未来不确定性的担忧,从而降低他们对公司或类似公司的期望。此外,由于薪资与业绩直接相关,因此需要对每日考勤和各类薪资构成因素进行详细记录。应以和谐的企业与员工关系为导向,通过调解、劝导、激励、培训等手段,及时处理员工在薪酬方面的疑虑,避免潜在的问题导致跳槽或辞职现象的发生。

4.2 福利待遇管控体系的完善

第一,为了进一步优化和提升员工的福利待遇,企业需要对各项福利政策进行详细的梳理和完善,对于薪酬体系,要明确双薪、三薪等激励政策的实施细则,确保员工能够按时、足额地享受到相应的薪酬待遇。同时,对于加班费的发放标准和流程也要进行明确规定,保障员工的合法权益,如果企业选择以带薪调休的方式补偿员工的加班时间,那么具体的调休安排和制度也需要清晰明确。在节日福利方面,企业应该根据传统节日和企业文化特色,制定具有针对性的福利方案,让员工感受到企业的关怀和温暖。

第二,对于年假政策,企业需要对年假的概念、结构以及申请流程进行系统化规定,确保员工能够充分享受到年假带来的休息和放松。针对不可抗力 and 特殊情况,企业需要制定相应的应对办法和应急预案,以减轻员工可能面临的风险和压力。同时,在各项福利政策的实施过程中,企业需要不断总结经验教训,及时纠错和改进,确保福利政策的持续性和有效性。

第三,企业还需要关注员工的健康和安全。可以与当

地医院建立合作关系,为员工提供定期的体检服务,确保员工的健康状况得到及时关注和处理。同时,对于员工的保险体系,企业也需要进行细致的规定和划分,明确企业和员工各自承担的比例和责任,为员工提供全面的保障。

4.3 提高人力资源部门内部素养

为了在企业人力资源部门内部提高员工的专业素养,可以组织定期的内部培训。企业管理层需要在培训内容中设置考核环节,如让新员工对人力资源部门进行评价,或者让面试官对人力资源部门所提出的问题进行解答。这有助于发现并解决因内部员工素质不高而导致的工作效率低下、态度傲慢、忽视公司规章制度等问题。通过深入分析这些问题背后的原因,可以制定相应的解决策略。对于表现不佳的员工,应给予警告或建议转岗。员工的绩效应与企业管理层直接沟通并设定标准。人力资源部门的所有成员都需要严格遵守公司内部制度,以提高奖惩机制的差异性。例如,对于成功招募高质量员工或在入职过程中表现优秀的人力资源部门员工,可以给予奖励,如工作优秀奖、个人能力奖和部门荣誉奖等。这样可以激励更多的员工努力工作,争取获得晋升的机会,从而推动人力资源部门的发展和壮大。

4.4 构建多样化薪酬分配模式

薪酬体系的构建对于影响者和企业员工队伍的水平以及企业的稳定发展起到重要作用。企业应当重视薪酬体系的建设。针对当前薪酬手段单一的问题,企业应当采取多种薪酬方式来提高水平。首先要合理设置基本工资。在处理好基本工资的分配之后,可以提高员工的工作积极性。确定员工基本工资之前,应当明确基本工资的组成部分,包括岗位工资和工龄工资两个主要部分。岗位工资应根据岗位工作的内容和要求来设定,同时,企业还需参照市场的薪资水平进行适时的调整。工龄工资应当随着工龄的增长而增长,二者之间应呈正比关系。这样有利于留住人才,确保人才队伍的稳定性。

5 结语

综上所述,在全球化竞争日益激烈的今天,企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理的重要性愈发凸显。因此,企业必须高度重视人力资源绩效和薪酬福利风险管理,将其纳入企业整体战略管理的范畴。具体而言,企业应建立科学、公正、透明的绩效考核体系,确保员工的付出与回报相匹配。同时,制定合理的薪酬福利制度,既体现员工的个人价值,又符合企业的整体利益,确保人力资源绩效和薪酬福利管理的稳健运行。

参考文献

- [1] 张青.人力资源绩效和薪酬福利风险管理探讨[J].精品,2021(15):62.
- [2] 周梅英.企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理探究[J].卷宗,2020,10(28):220.