

Analysis of the problems and countermeasures in compensation management system in modern enterprise human resource management

Lijiao Guo

Baotou Iron and Steel (Group) Co., Ltd. Security Department, Baotou, Inner Mongolia, 014000, China

Abstract

In modern enterprises, human resource management, as an important strategic task, plays a vital role in promoting the improvement of organizational efficiency and promoting the sustainable development of enterprises. Salary management is an important part of the human resource management system, which has a direct impact on employees' production enthusiasm, job satisfaction and employee retention. However, in the practice of enterprise compensation management, there are some problems, such as the compensation level is out of step with the market, the unreasonable compensation structure, and the separation between the performance evaluation and the compensation system. In view of the above problems, this paper puts forward some countermeasures and suggestions. Enterprises should base themselves on the long-term, combine with the enterprise strategic goals, formulate competitive compensation strategies, establish a fair, just and transparent salary distribution mechanism, so as to improve the job satisfaction of employees and enhance the overall competitiveness of the enterprise.

Keywords

human resource management; salary management system; salary structure; performance evaluation; salary strategy

现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策分析

郭丽姣

包头钢铁(集团)有限责任公司保卫部, 中国·内蒙古 包头 014000

摘要

在现代企业中,人力资源管理作为一项重要的战略性任务,在促进组织效能提升,推动企业持续发展方面起着至关重要的作用。薪酬管理是人力资源管理体系中的重要组成部分,对员工的生产积极性、工作满意度和员工留存有着直接影响。然而,在企业的薪酬管理实践中,存在着一些问题,如薪酬水平与市场不同步,薪酬结构不合理,以及绩效评价与薪酬体系脱离等。针对以上问题,本文提出了一些对策和建议。企业需立足长远,结合企业战略目标,制定有竞争力的薪酬策略,建立公平、公正、透明的薪酬分配机制,从而提高员工的工作满意度,提升企业的整体竞争力。

关键词

人力资源管理;薪酬管理体系;薪酬结构;绩效评价;薪酬策略

1 引言

在全球化竞争加剧的市场环境下,现代企业对人力资源的重视程度在不断提高。人力资源被视为企业中最具价值的资源,关注、管理和发展人力资源,已成为企业实现持续竞争优势的关键。而在众多的人力资源管理活动中,薪酬管理则具有核心地位。薪酬管理不仅影响到员工的工作积极性和满意度,更是直接影响到企业的整体绩效。然而,近年来

我国企业在薪酬管理过程中遇到了诸多困扰,如薪酬体系的不合理性,薪酬与绩效的脱节,以及薪酬不能反映市场价值等问题,这些问题严重制约了企业的发展,要解决这些问题,就需要对现行的薪酬管理体系进行深度的分析,并提出改进的对策。本文就是思考和探讨这些问题,以期为企业提供一些有效的解决策略和建议,帮助企业更好地管理人力资源,提升整体竞争力。

2 现代企业人力资源管理概述

2.1 人力资源管理的战略意义

人力资源管理在现代企业中的战略意义体现在多个维度,是企业实现持续竞争优势和可持续发展的关键要素之一^[1]。

【作者简介】郭丽姣(1987-),女,中国内蒙古巴彦淖尔人,本科,中级经济师,从事人力资源薪酬优化,国企绩效改革研究。

人力资源管理能够帮助企业吸引、保留和激励高素质人才^[2]。高素质人才是企业创新、技术进步和市场竞争能力的核心。通过科学的人力资源政策和机制,企业能在激烈的市场竞争中建立起人才竞争优势,提高企业整体效率和市场响应速度,从而在行业中获得更高的地位和影响力。

人力资源管理有助于提升员工的工作满意度和组织忠诚度^[3]。通过优化招聘、培训、绩效考评和职业发展规划,员工可以明确自身在企业中的发展路径,感受到企业对其价值的认同和重视。这种正向的员工体验不仅能够提升员工的工作热情和团队凝聚力,还能减少员工流失率,保持企业的稳定性和连续性。

人力资源管理不仅是企业内部资源管理的重要组成部分,也是企业实现战略规划和目标的重要保障。充分发挥人力资源管理的战略作用,能够全面提升企业的综合竞争力和市场应变能力,确保企业在复杂多变的市场环境中持续稳健发展。

2.2 薪酬管理在人力资源管理中的地位和作用

薪酬管理在人力资源管理中占据重要地位,直接影响员工的生产积极性、工作满意度和留存率。合理的薪酬管理体系能够激发员工的工作动力,增强企业的吸引力和凝聚力,从而提升整体效能和竞争力。薪酬管理不仅涉及薪酬水平的确定,还包括薪酬结构设计和绩效考核,与企业目标和战略密切相关。

3 现代企业薪酬管理体系存在的问题

3.1 薪酬水平与市场不同步

薪酬管理作为现代企业人力资源管理的重要组成部分,其水平与市场环境的契合性直接关系到企业在人才竞争中的吸引力与保留力。许多企业的薪酬水平与市场的不同步是一个普遍存在的问题。这种问题主要体现在以下几个方面:其一,部分企业未能对外部薪酬市场进行定期调研,缺乏对行业薪酬走势的敏锐把握,导致其薪酬水平显著低于行业平均水平,从而削弱了对优秀人才的吸引力。其二,薪酬调整机制滞后,企业未能及时根据市场条件的变化动态调整薪酬标准,使得员工的薪酬增长与外部市场环境脱节,引发员工的不满情绪和流动意愿。其三,一些企业过于强调成本控制,在薪酬设计上采取保守策略,忽视了人才市场竞争的压力,导致企业内部薪酬竞争力不足^[4]。还存在某些高度市场化领域中对高端专才薪酬匹配不合理的问题,这种做法直接影响了核心人才的引入与保留。薪酬水平与市场不同步的现象不仅削弱了企业的人才吸引和保留能力,还可能在员工中造成公平感的缺失,进而对企业内部的和谐与稳定性构成潜在威胁。

3.2 薪酬结构不合理

薪酬结构不合理主要体现在以下几个方面^[5]。薪酬结构设计过于单一,缺乏多元化的薪酬组成,使得员工的多样

化需求得不到满足,导致员工积极性下降。薪酬结构过于固定,缺少灵活性和激励机制,未能有效反映员工的能力和贡献,不能充分调动员工的积极性和创造力。薪酬分配不透明,导致员工对薪酬公平性存疑,容易引发内部矛盾和不满情绪,影响团队的凝聚力和整体工作氛围。公平合理的薪酬结构至关重要,能有效提升员工的工作满意度和企业的竞争力。

2.3 绩效评价与薪酬体系脱离

绩效评价与薪酬体系脱离是现代企业薪酬管理中常见的问题之一。在实际操作中,绩效评价往往未能充分反映员工实际贡献,存在主观性强、透明度低等问题。这导致员工难以接受评价结果,并对薪酬分配感到不公。传统绩效评价方法过于注重短期指标,忽视长期发展,缺乏对员工潜力和创新能力的考量。绩效评价结果在薪酬调整中应用不足,未能有效激励员工提高绩效,进而影响企业整体效率和竞争力。优化绩效评价体系,将其合理融入薪酬管理,是解决该问题的关键。

4 对现有问题的对策和建议

4.1 构建与市场同步的薪酬标准

在现代企业人力资源管理中,构建与市场同步的薪酬标准是解决当前薪酬管理问题的重要对策。这一过程中,需要从市场调研和数据分析入手,详细了解行业内不同企业的薪酬政策,根据市场平均水平及发展动态,制定出符合自身实际的薪酬标准。调研可通过收集同行业竞争者的薪酬信息、借助专业的薪酬调查机构或数据平台,获得行业整体的薪酬趋势和变化规律。应将行业的经济周期、供需关系以及地域成本差异纳入考虑范围内,以确保薪酬标准的科学性与合理性。在构建薪酬标准时,必须关注企业内外部的均衡,使薪酬体系既能吸引和保留优秀人才,又能在成本控制上达到企业的预期目标。合理的薪酬标准不仅促使企业在人才竞争中保持优势,还能够在提升员工满意度与忠诚度方面创造积极影响。有效的薪酬标准构建需要企业定期评估并进行必要的调整,以适应市场变化和内部需求,不断提升企业整体的薪酬竞争力。

4.2 调整薪酬结构,提高薪酬的外部竞争力

调整薪酬结构,提高薪酬的外部竞争力,是现代企业应对薪酬管理问题的关键策略之一。企业应根据市场调研,分析同类行业和地域的薪酬水平,确保企业的薪酬体系在市场具有竞争力。应优化薪酬结构,增加与业绩挂钩的浮动薪酬比例,激励员工积极性和创造力。企业还应注重非现金福利的设计,如股权激励、职业发展机会、健康福利和员工关怀计划,以满足员工多样化需求。通过建立多层次、多维度的薪酬结构,不仅能有效增强员工归属感和满意度,还能吸引和保留优秀人才。薪酬结构的调整需要定期评估和动态调整,确保其与企业战略和市场环境的变化同步。这样,企业

才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

4.3 将绩效评价与薪酬挂钩

将绩效评价与薪酬挂钩是优化企业薪酬管理体系的重要举措。通过将员工的绩效表现作为薪酬分配的重要依据,可以有效激发员工的工作积极性和主动性,实现对人力资源的精准激励。绩效评价体系应注重科学性与客观性,结合企业的战略目标,设置明确的指标和评价标准,确保对员工表现的全面、真实反映。以绩效为导向的薪酬体系不仅能够体现薪酬分配的公平性与透明性,还能强化员工对组织目标的认同感和贡献意识。应注重建立动态调整机制,根据绩效结果定期规划薪酬分配,避免薪酬固化带来的激励效果衰减。薪酬挂钩的过程应注重沟通与反馈,为员工提供改进指导,增强绩效改进的动力,促进企业整体绩效与员工职业发展的双赢局面。

5 薪酬策略的竞争力构建和公正分配机制建立

5.1 基于企业战略目标的薪酬策略制定

企业应基于战略目标制定具有竞争力的薪酬策略,以确保薪酬制度能够有效支持整体战略目标的实现。在制定薪酬策略时,需要充分考虑企业的市场定位、行业特点、发展阶段及组织文化等因素。具体而言,应明确企业在市场中的定位,通过市场薪酬调查获取竞争对手及行业薪酬水平的信息,从而确定合理的薪酬水平,确保吸引、保留和激励优秀人才。应结合企业的发展阶段,制定不同的薪酬增长策略,新兴企业应注重薪酬的长期激励,如股票期权、长期激励计划等,而成熟企业则可更多采取固定薪酬与短期激励相结合的方式,确保员工在创业期和成熟期均能保持较高的工作积极性。企业文化在薪酬策略制定中同样需要重视,若企业倡导团队合作,可采取团队奖金的形式提升员工凝聚力和协作精神。通过这些措施,企业可在实现战略目标的提高员工工作满意度,促进整体绩效提升。在实施过程中,应确保薪酬策略具有灵活性和适应性,能够根据市场环境和企业内部变化及时进行调整,以保持企业薪酬管理体系的动态竞争力。

5.2 构建公平公正透明的薪酬分配机制

构建公平公正透明的薪酬分配机制对于提高员工工作满意度和增强企业竞争力至关重要。公平性要求企业在薪酬制定和分配上遵循统一标准,确保职位价值评估的公正性,避免因个人偏好产生不当差异。透明性则要求企业公开薪酬政策和薪酬结构,让员工充分了解薪酬制定依据及绩效评价

流程,这样可以减少信息不对称引发的误解。建立内部沟通机制,定期组织薪酬管理的培训和宣讲,以增强员工对薪酬体系的理解和认同。引入第三方审计机制,为薪酬制度的实施提供客观监督,确保分配过程客观公正,从而形成良性循环,推动企业整体效能提升。

5.3 建议在漏洞盲点上修复及优化

在薪酬策略的竞争力构建和公正分配机制建立过程中,修复及优化漏洞盲点至关重要。一方面,企业应进行全面的薪酬数据分析,准确识别市场薪酬水平变化,及时调整内部薪酬标准,避免薪酬水平滞后现象。另一方面,应完善薪酬结构,通过细分岗位和职责,确保各岗位薪酬与其价值贡献相匹配,增强薪酬体系的科学性和合理性。加强绩效管理,实行严格的绩效考核制度,将员工表现、贡献与薪酬挂钩,杜绝薪酬分配中的主观随意性,从而提升整体薪酬管理的公平性和透明度。

6 结语

在这次研究中,深入探讨了现代企业中人力资源管理尤其是薪酬管理体系存在的问题,提出了一系列针对性的改进对策和建议。首先,要重视薪酬标准与市场同步,增强薪酬的外部竞争力,以吸纳更多优秀人才。其次,企业要把握员工的人力资源投入与产出的平衡,确保薪酬和绩效表现紧密相连,以激发员工的积极性和工作满意度。最后,企业应建立起公平、公正、透明的薪酬分配机制,并深度融入企业的战略目标之中,以推动企业的持续、健康与快速发展。本研究为企业提供了新的视角和思考,为解决现实中薪酬管理的问题提供了切实可行的解决方案,未来还需在实践中不断完善和修正,从而更好地推动人力资源管理工作开展。

参考文献

- [1] 胡营.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策[J].中国管理信息化,2022,25(04):159-161.
- [2] 鞠茵张瑞.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系问题探讨[J].上海商业,2022,(05):171-173.
- [3] 关惠月.企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题分析[J].内蒙古煤炭经济,2020,(14):113-114.
- [4] 赵向丽.企业人力资源管理中的薪酬管理体系创新[J].市场周刊·理论版,2021,(81):0187-0190.
- [5] 王凤.分析现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策[J].投资与创业,2020,0(05):150-151.