

Discussion on the Application of Salary Management in Enterprises

Xiaohong Xia

Henan Province Housing Provident Fund Management Center of Sanmenxia Yima Coal Industry Group Co., Ltd., Sanmenxia, Henan, 472300, China

Abstract

Salary management is a very important content in enterprise management, and the rational use of salary management is the key to promoting enterprise development. This paper expounds the role of enterprise management, analyzes the problems existing in enterprise salary management, and puts forward the construction of enterprise salary management system, including a correct understanding of the scientific connotation of salary management; establish a clear salary management system; adopt various and flexible salary management incentive measures; strengthen the supervision of salary managers.

Keywords

enterprise; compensation management; application

浅谈企业中的薪酬管理应用

夏晓红

河南省三门峡市义马煤业集团股份有限公司住房公积金管理中心, 中国·河南 三门峡 472300

摘要

薪酬管理在企业管理中是一项非常重要的内容,合理运用薪酬管理是促进企业发展的关键。论文针对企业管理的作用进行阐述,并对企业薪酬管理存在的问题进行分析,提出企业薪酬管理体系的构建,包括正确认识薪酬管理的科学内涵;建立明确的薪酬管理制度;采取多样灵活的薪酬管理激励措施;加强对薪酬管理者的监督等。

关键词

企业;薪酬管理;应用

1 引言

薪酬管理在企业管理中是一项非常重要的内容,合理地运用薪酬管理是促进企业发展的关键。加强薪酬管理,结合企业自身实际情况制定出切实可行的管理制度,实现企业和员工的共同进步。

2 薪酬管理在企业管理中的作用

2.1 薪酬管理对于员工的意义

一方面,在薪酬管理中,企业用来支付员工福利主要是非现金的方式,这也是改变员工基本生活的重点内容,其中包含了工作餐、社保以及子女保险等。另一方面,企业还会给员工提供年休假、生日蛋糕等,这些福利制度可以改变员工的正常生活状态,安排好自己的生活,让员工能够更加有时间和精力投入工作中,协调员工工作与休息的关系,保证二者可以平衡^[1]。

2.2 薪酬管理对企业的重要作用

一方面,可以促进企业实现长期的战略目标。薪酬管理能够全面提升员工工作的积极性,这就加速了企业战略目标的实现。无论企业的战略目标是扩大规模、提高利润、节约成本还是技术突破,员工薪酬管理都会起到积极的推动作用,与企业的目标联系起来,实现企业和员工共同发展。企业可以通过全面的薪酬管理让员工更好地为企业服务,同时提高工作效率,以促进企业发展。

另一方面,合理的薪酬管理应是公开和透明的。薪酬设计能够全面提升企业的整体素质,同时根据企业的实际情况也能够充分地看出内部薪酬管理是否公平。保证薪酬更加的公开和透明,能够保证企业内部的沟通更加的通畅,还能够切实提高企业的经济效益。但是,这个过程中要掌握好度,防止内部员工存在互相攀比、恶意揣测等现象。

3 企业薪酬管理存在的问题

薪酬管理工作是企业中比较复杂的一个内容,也是非常难以管理的。中国很多的中小型企业逐渐提高人力资源

【作者简介】夏晓红(1976-),女,中国河南商丘人,本科,高级政工师、经济师,从事人力资源管理研究。

管理的重视程度,并且纷纷建立了符合自身情况的薪酬管理制度,因为多种不同因素的影响,再加上很多企业的管理者自身知识、能力的不足,价值观也不相同,导致薪酬管理工作存在较多的问题和漏洞。

3.1 薪酬管理制度与企业发展不同步

企业要想保证薪酬管理工作具备目标一致的特性,就必须与企业的发展战略相一致。企业的薪酬管理应该与计划完全保持协同,很多企业战略规划都是由发展规划部门所提出的,由于存在薪酬管理和企业发展不同步的现象,造成了薪酬管理工作完全没有发挥出重要作用,不能实现企业最终的目标^[2]。

3.2 薪酬管理不具备科学和透明性

薪酬管理并不单单指的是制定工资、发放工资等,要想实现企业的战略发展目标必须以科学为基础,建立完善的薪酬管理系统。管理学非常的复杂,薪酬管理也属于管理学的一个分支机构,这是一门非常重要的学科。就目前来讲,保密的薪酬管理已经不能适应当代社会发展,企业要公开薪酬支付制度,让员工可以充分的了解企业内部各个级别人员的工资以及相应的晋升通道,员工可以结合自身实际情况来努力工作从而获取相应的职位和薪酬。

3.3 薪酬分配中过于重视平均主义

企业的薪酬管理非常困难,要想在如此大的范围内保证绝对的公平是不可能的。但是在实际的工作中,我们一定秉持“按劳分配、多种分配方式并存”的薪酬管理方式。对于企业内部的不同岗位应该设置不同的薪酬管理制度和分配方式,要能够适当的拉开纵向岗位薪酬,企业的销售和业务人员要有明确的上限规定,合理地分配基本工资和绩效工资,薪资水平不能超出企业核心领导人员。横向水平岗位也要根据实际需要分成工资和奖金两个部分,如果水平结构不存在任何差距的话,薪酬激励也就不存在任何意义。而过度重视公平主义也会在员工心中产生不公平的想法,这就容易造成有的员工存在懒惰现象,不努力、不上进,长期发展下去对于企业的发展是非常不利的。

4 企业薪酬管理体系的构建

4.1 正确认识薪酬管理的科学内涵

薪酬管理对于企业来说非常基础也非常的重要,科学合理的薪酬管理可以大大提高员工工作的积极性,提升业绩水平,促进企业更加稳定、健康地发展。尤其是,科学的薪酬管理制度并不只是以“薪酬”作为中心,而要充分考虑到人员的特点,将人作为管理工作的核心,要充分尊重员工,让员工发挥出价值。同时,还要依靠员工,让员工积极地参与到日常管理工作中,还要发挥每个员工的优势,激发员工的潜能,以人为本,更好地为员工服务。科学的薪酬管理必

须以企业的实际情况为基础设置,要充分的保证企业的经济效益,发挥出薪酬机制的激励作用,从员工方面来考虑问题,充分的满足员工的需要。这些都是企业管理者应该重视的,也是薪酬管理工作的科学内涵。

4.2 建立明确的薪酬管理制度

薪酬管理体系如果没有科学的管理制度作为依托也是不能够真正履行下去的,建立明确的薪酬管理制度,可以发挥出薪酬管理的作用,保证任何一项工作都有法可依,这才是科学管理的方式。企业薪酬管理应该保证其公平、合理。在公平的原则之下,最大限度地提高自身效益。企业建立薪酬管理制度的时候,要保证其能够符合每一个员工的基本需要,员工因为不同的背景、具体情况等而有着不同的需求。首先要全面的分析职位的特点,然后确定合理的薪酬结构,接下来是进行薪酬设计,其中包含了奖励制度的设立,对于薪酬管理工作及时进行评估和诊断,根据企业发展需要适当的调整薪酬制度,并且加强与员工的沟通。

4.3 采取多样灵活的薪酬管理激励措施

薪酬激励方式不仅仅体现在绩效工资以及奖金福利方面,企业应该根据自身的实际需要以及岗位不同制定出多种可行的薪酬激励措施,从多个方面来激发员工的斗志,从而达到薪酬管理的目标。福利是对员工激励最好的手段,通常福利主要指的是物质金钱、年假等,很多的企业都忽视了另外一种激励的手段,那就是内部薪酬。内部薪酬主要指的是处理金钱等物质奖励之外,对员工进行精神补偿的一种激励方式。内部薪酬的缺失主要表现在日常工作非常的乏味、缺乏挑战性、员工培训不足、人力资源投入成本比较少以及员工的发展渠道狭小。要想解决这些问题非常的简单,企业要结合自身实际情况来制定出不同的薪酬管理措施,实实在在地激励企业员工发展和进步^[3]。

5 结语

企业运营管理的最终目标就是实现经济效益,也是从这个目标开展的。工作的核心就是选择合适企业的人才,同时通过建立和谐的环境营造出一个更加积极、上进的工作氛围,而薪酬管理会直接影响员工的自身利益,如果薪酬管理不合理,必然导致员工心理不平衡,在工作中表现就是懈怠、不上进,所以要加强薪酬管理,结合企业自身实际情况制定出切实可行的管理制度,实现企业和员工的共同进步。

参考文献

- [1] 薛益民.企业核心员工薪酬管理探讨[J].现代商贸工业,2009(2):45-46.
- [2] 张建伟.论企业的薪酬管理与精神激励机制[J].学术论坛,2012(4):56-57.
- [3] 陈哲瑜.试析企业人力资源薪酬管理中的问题与对策[J].财经界,2020(27):78-79.