

Analysis of the Key Points and Optimization Countermeasures of Enterprise Human Resource Compensation Management

Qiao He

Cnooc Sales Liaoning Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110042, China

Abstract

Human resources are an essential and important component of enterprises. The enterprise construct and improve the human resources compensation management system, is not only conducive to the stability of the enterprise employee team, but also can stimulate the work enthusiasm of the enterprise employees, so that they can actively join in the enterprise activities, and comprehensively enhance the vitality of the enterprise. Based on this, the paper analyzes the concept and significance of enterprise human resource compensation management, and elaborates in detail on the key content and optimization measures of enterprise human resource compensation management, providing reference for improving the quality and efficiency of enterprise human resource compensation management work.

Keywords

human resources; compensation management; countermeasures

企业人力资源薪酬管理的重点及优化对策分析

何桥

中海油销售辽宁有限公司, 中国·辽宁 沈阳 110042

摘要

人力资源是企业必不可少的重要组成部分。企业构建、完善人力资源薪酬管理体系, 不仅有利于企业员工团队的稳定性, 还能够激发企业员工的工作热情, 使其能够主动加入企业活动中, 全面提升企业活力。基于此, 论文从企业人力资源薪酬管理的概念、重要意义入手予以分析, 结合企业人力资源薪酬管理的重点内容及优化措施进行详细阐述, 为提升企业人力资源薪酬管理工作质量与效率提供参考。

关键词

人力资源; 薪酬管理; 对策

1 引言

社会迅猛发展, 企业传统的人力资源薪酬管理体系已经不能与时代需求相匹配, 但是现代企业人力资源薪酬管理体系在实际应用过程中逐渐也暴露出了诸多不良问题, 并在一定程度上制约了企业的稳定、健康发展与进步。新时期背景下, 市场在人才竞争方面愈发激烈, 为企业人力资源专业人才扩充目标带来诸多难点与挑战。因此, 企业要意识到人力资源薪酬管理的重要性, 并对其予以高度重视, 根据企业的实际情况, 构建并完善薪酬管理体系, 从而吸引更多优秀人才加入企业当中, 为企业发展提供新鲜血液, 同时提升企业市场竞争力。

【作者简介】何桥(1990-), 男, 中国吉林辽源人, 博士, 经济师, 从事企业制度体系内控管理研究。

2 薪酬管理的概念

2.1 薪酬管理内容

人力资源实现有效开发的主要途径是薪酬管理, 对企业实现持续发展具有十分重要的作用。企业要想激励员工, 激发其工作积极性, 提升工作效率, 就要借助完善的薪酬管理来完成。这样不但能够实现人力资源管理的目的, 而且有助于企业实现经济收益显著提升。企业薪酬管理指的是对企业员工薪酬予以合理配给与调整, 包括员工薪酬支付标准、薪酬发放水平管理等。企业传统薪酬管理受物质薪酬分配的限制, 会涉及企业管理人员的行为准则。现代企业薪酬管理理念已经发生了巨大转变。从狭义方面来说, 薪酬管理理念指的是薪资、奖金等物质性报酬; 从广义层面来看, 薪酬管理通常会考虑到岗位贡献、变化等诸多方面。

2.2 薪酬管理主要目标

企业薪酬管理要设定运营目标, 确保人力资源薪酬管

理工作能够有序进行。效率、公平、合法是薪酬管理的三个主要目标。其中，效率与公平的主要目的是企业通过薪酬对企业员工进行有效激励。合法是企业薪酬管理的先决条件，一切措施均需要建立在法律允许的基础上才能进行，合法不但是企业运营的根本原则，而且是对企业自身最有效的保护。

3 企业人力资源薪酬管理的重要意义

3.1 有利于人才引进

企业若要实现长期、高质量发展，人才是必不可少的重要组成。现阶段，企业受诸多外来因素的困扰，经济利润随之受限，不利于企业实现长期发展。所以，企业意识到人才引进的重要性及关键性。基于当前市场发展实际情况，企业人力资源薪酬是企业员工流失的关键原因之一，也对工作效率造成了诸多不良影响。企业应多元化、多渠道引进专业人才，并科学、规范、合理地制定企业薪酬制度，健全完善薪酬管理制度，从而吸引更多专业人才加入企业中，同时留住企业现有人才。企业在发展过程中应根据自身发展情况，制定良好薪酬管理体系，减少人才流失，为专业人才营造良好的发展空间，使其能够发挥自身优秀能力，展现其价值，充分展现其创造水平，促进企业核心竞争力的塑造与发展。

3.2 有利于提升企业经济收益

市场经济持续发展促使整体经济结构发生了改变，无形中促进了企业发展，但也对企业带来了诸多困扰。基于此，企业对专业人才的引进与培养予以了更高标准的要求，复合型人才是企业现阶段最为青睐的人才类型，企业工作人员人均素养实现了显著提升。企业人才管理中，要应用科学、规范、合理的管理放水阀，并意识到薪酬制度对企业发展的决定性作用，从而确保企业内部工作人员的努力工作与收入回报成正比，并以此作为发展标准，制定企业长远发展的战略目标，推动企业尽快实现社会、经济收益双向提升^[1]。

3.3 有利于企业成本控制

在日常运营过程中，为了实现经济收益最大化，企业应提高资源浪费的关注度，做好企业成本控制，减少不必要的资金投入，提升企业经济收益。企业成本控制过程中，极易受诸多因素的困扰，导致企业时常出现成本控制问题。为了缓解这一问题产生及恶化，企业在健全人力资源薪酬管理标准的同时，要拟定出详细的复合型人才的需求方案，减少不合理问题出现。此外，通过加强人力资源薪酬管理，结合开源节流的主要方式，促进企业经济收益的最大化提升。

3.4 促进企业工作人员工作积极性

企业通过实行薪酬管理工作，使企业内部诸多企业员工的工作积极性得以调动，能够主动参与到工作中，为企业营造了轻松、愉悦的工作环境。一旦企业员工的工作情绪低迷，工作态度消极，便会严重影响工作效率与质量。与此同

时，如果企业薪酬与企业员工预期标准相差甚多，或工作量与薪资不成比例，也会导致企业员工离职。因此，企业应合理制定薪酬标准，激发企业人员工作主动性，促进逐项工作得以有序推进。此外，企业应将人力资源薪酬管理置于企业管理的前端，在企业整体利益得到保障的前提下，权衡企业员工与利益管理，以双赢为目标，充分满足企业员工的薪酬预期。

4 企业人力资源薪酬管理的重点

4.1 薪酬管理公平化

第一，确定基本工资标准。企业管理人员应结合行业标准及同行企业的工资标准，保持工资水平或相似，达成薪酬公平化的目的。基本工资是企业员工生活的基本保障，因此，企业应基于自身情况，适当提高基本工资占比，使企业员工生活得以良好保障。另外，企业应对原有薪酬制度予以优化，还要对绩效进行合理调整，进而提升企业工作人员工作主动性与积极性。

第二，精细化企业薪酬标准。针对原有薪酬进行优化调整，再结合工作人员日常工作表现，尝试将绩效薪酬与宽带薪酬予以融合，利用此种薪酬方式，使企业工作人员能够通过多劳多得来提升薪酬。与此同时，企业还要制定福利奖励标准，采取透明化的绩效考核模式，做到公平、公开、公正，提高企业员工的信服度与忠诚度。

4.2 层次化薪酬分配

层次化薪酬分配对策是企业薪酬管理中的重点内容之一。企业应根据企业内部不同部门情况，实现层次化的薪酬分配制度。在薪酬管理中，激励措施并不要求薪资待遇能够实现公平、平等待遇，而应基于不同标准及层次，科学合理地对薪酬进行分层划分，进而确保企业工作人员工资水平及相关福利能够具有一定差异。通过此种方式，达成激励员工的目的，调动其工作主动性、积极性，使其能够根据自身工作情况来制定薪酬目标，并为之努力工作。企业内部的良性竞争有助于企业真正实现革新与创造，确保企业时刻活力充沛。

5 企业人力资源薪酬管理中存在的问题

5.1 人力资源薪酬结构缺乏合理性

诸多企业的薪酬结构较为简洁，未能对企业员工职责、岗位进行深入分析。一旦工作人员实际薪酬与预期相差较大，便会导致其心理不平衡，进而工作消极、散漫。企业管理人员对薪酬结构缺乏正确处理方式，基本工资与绩效工资两者之间关联性较差。企业员工薪资通常应由底薪与绩效共同组成，根据员工工作岗位、性质、职责的不同，薪酬结构应有所区别。若企业中工作人员的薪酬结构完全相同，薪酬管理工作便失去意义。企业管理人员、专业人才、普通员工在不同工作性质、职责方面具有较大差异性，若应用相同的薪酬结构，势必会出现付出与回报不成比例的情况发生，不

但对企业员工工作态度造成影响，而且会引发大面积的人员离职情况发生。

5.2 意识偏差

现阶段，诸多企业管理人员对薪酬管理的认知仍然停留在发放薪资、薪资核算的层面上，没有对薪酬管理予以全面了解，也没有意识到薪酬管理对企业发展的关键作用。在拟定薪酬规划过程中，企业管理人员没有对其予以深入思考，选择使用传统薪酬管理方案。对企业来说，人力与物质并不是同样的资本体系，人力资本具有动态性。很多中小企业将过多重点置于企业经济收益实现增长层面上，为了减少运营成本，大幅缩减员工薪酬，无法充分满足工作人员生活需求。而忽略薪酬管理的重要性，缺乏合理的薪酬管理规划，极易导致企业离职率提升，大量优秀人才流失。

5.3 薪酬管理内容有疏漏

当前阶段，企业薪酬管理疏漏体现在以下几个方面：一是薪酬管理制度缺乏。诸多企业在制定薪酬管理制度时，没有结合企业员工实际工作业绩，极易导致员工利益分配缺少公平性、合理性，不利于企业员工工作主动性及积极性^[2]。二是薪酬结构设计不合理。诸多企业在薪酬设计方面并没有结合岗位问题予以合理评估，也没有结合部门、职责、技能、强度实际情况进行合理分析。三是诸多企业缺少评估机制，缺乏福利待遇等诸多方面的评估制度。基于此，企业管理人员制定的福利待遇、薪酬、社保等诸多管理制度均对企业发展极为不利。四是未实现透明化薪资管理。企业管理人员没有针对岗位情况对企业员工薪酬进行合理调整，薪酬变动也没有根据标准的规章制度进行诸多方面的合理评估，导致薪酬管理内容过于片面。

6 企业人力资源薪酬管理优化对策

6.1 实行全面、系统的薪酬管理制度

在不同发展阶段，企业特性完全不同。因此，企业应基于现有人力资源薪酬管理制度，对其进行优化与改革。中国诸多企业仍然运用传统的薪酬管理系统，而社会快速发展，传统薪酬制度与时代发展需求并不匹配，不利于企业实现高质量持续发展。这就需要企业优化与健全薪酬管理制度，使其能够与时代发展需求相匹配，推动企业发展。全面薪酬管理代表的是外在薪酬与内在薪酬，其中，外在薪酬是企业工作人员能够合理、灵活支配的现金；内在薪酬是企业工作人员的绩效奖金，能够起到显著的激励作用，提高企业员工的工作主动性与积极性。企业应融合内在与外在薪酬，以此健全薪酬管理制度，促进企业健康稳定发展。

6.2 优化薪酬管理体系

企业要想实现快速稳定发展，就要基于传统薪酬管理的短板，对其予以修正，进而持续优化企业薪酬管理制度。企业应对企业每一名工作人员进行适当的心理分析，将其与

工作成绩予以对比分析，而后制定更合适的绩效奖励，以避免企业出现不公平对待的不良情况。另外，企业应对不同岗位、职责进行系统分析，做好相应等级的合理区分，结合不同等级，构建不同的薪酬结构，进而协助企业工作人员获得理想的工作回报，使其能够在工作中充分展现自身价值。

6.3 创新薪酬管理模式

为了减少人员流失，企业应不断优化、创新。企业一线员工不论工作强度、工作量、工作压力均相对较大，因此，企业针对一线员工的特殊性，调整薪酬结构，向企业一线员工优先发放奖励、福利待遇，以此展现人力资源薪酬管理人性化的一面^[3]。此外，企业应对福利待遇予以适当调整，通过设置激励奖金的方式提升企业人员的工资收入。企业应结合企业员工日常工作状态，对激励奖金的额度予以适当调整，而后将其作为福利奖金予以发放。如此一来，不但实现了员工个人成就感的满足，而且能够在企业中构建良性竞争，不断提升企业员工的工作主动性与积极性，增强企业部分员工的危机感。

6.4 制定绩效考核流程

在制定绩效考核流程时，企业管理人员要确保考核流程的规范化、公开化，进而确保考核结果的准确性与合理性。绩效考核的内容应包括绩效考核资料的整理与发放、工作绩效评估等。此外，企业还要制定相应的奖惩制度，若员工没有在规定时限完成相应工作任务，便要对其进行处理；反之，若员工按时或提前完成规定任务，可予以其一定奖励。企业不断发展过程中，应加强对奖惩制度的优化与改良，确保薪酬福利制度能够时代化、合理化，进而推动企业持续发展。企业日常运营过程中，企业管理人员应与员工建立良好的交流，进而充分了解员工实际情况及理想薪资标准，从而保障企业能够通过薪酬制度满足员工需求，减少专业人才流失现象。

7 结语

综上所述，企业应落实人力资源薪酬管理工作，激发企业员工工作热情，使积极主动工作，树立起爱岗敬业的工作态度，同时对企业员工专业技能、综合素养予以足够关注，构建和谐良好的工作环境。此外，企业应构建起绩效考核的评估机制，对考核过关的工作人员予以奖金鼓励，以此增强企业员工工作的主动性，助力企业长远发展，实现经济共赢。

参考文献

- [1] 李健豪.企业人力资源薪酬管理策略研究[J].营销界,2022(20):131-133.
- [2] 李洁.探讨石油企业薪酬管理与绩效考核[J].石化技术,2022,29(10):254-255.
- [3] 韩珊媛.企业薪酬管理问题探究[J].黄河科技学院学报,2022,24(10):53-55.