

Exploration on Innovative Strategies for Enterprise Salary Management and Performance Management

Jinmei Yu

Guizhou Yuneng Investment Co., Ltd., Guiyang, Guizhou, 550081, China

Abstract

With the development of social economy and the expansion of market scale, the competition faced by enterprise development has become increasingly fierce. As the foundation of enterprise business operations, human resources management is also an important prerequisite for ensuring the healthy development of enterprises. In enterprise human resource management, salary management and performance management are the most effective ways and means. It is necessary to improve the salary and performance management mechanism while ensuring the operational efficiency of the enterprise, providing important guarantees for human resource management. Through reasonable salary distribution, effectively protect the interests of the enterprise and employees, continuously improve employee motivation, and enhance the talent attraction of the enterprise. Based on this, based on the development needs of enterprises in the new era, combined with the characteristics of human resource management, a comprehensive exploration was conducted on innovative strategies for enterprise salary management and performance management.

Keywords

human resource management; salary management; performance management; innovation strategy

探究企业薪酬管理与绩效管理的创新策略

余金梅

贵州豫能投资有限公司，中国·贵州 贵阳 550081

摘要

随着社会经济不断发展，市场规模扩大，企业发展面临的竞争也愈发激烈。人力资源作为企业业务经营的基础，对人力资源的管理也是保障企业健康发展的重要前提。在企业人力资源管理中，薪酬管理与绩效管理是最为有效的途径与手段，需要在保证企业经营效益的前提下，完善薪酬与绩效管理机制，为人力资源管理提供重要保障。通过合理的薪资分配，切实保护企业与员工的利益，不断提高员工积极性，提升企业的人才吸引力。基于此，根据新时期企业发展需求，结合人力资源管理特点，对企业薪酬管理与绩效管理的创新策略进行了全面探讨。

关键词

人力资源管理；薪酬管理；绩效管理；创新策略

1 引言

在现代化企业发展过程中，人力资源管理是保证企业稳定发展的基础，如何提高人力资源管理效率也成为众多企业所探讨的话题。对于在企业就职的员工而言，其工作的主要动力来源于薪资报酬，企业应当明确这一点，将利益作为绑定企业与员工的必要前提。因此，为进一步提高人力资源管理效果，增添企业发展活力，提高企业的核心竞争力，需要重视对薪酬与绩效管理的创新，以完善的管理机制为员工提供良好的发展空间与可靠的利益保障。在此基础上，增强薪酬管理与绩效管理的公平性与公正性，为企业发展提供和谐的内部竞争氛围，以合理的奖惩机制提高员工的工作积极

性，在不断创新管理方法的同时，对管理制度进行优化与完善，从而让员工能够充分发挥主观能动性，在追求自身发展的同时为企业创造更多的价值，实现人力资源管理水平的全面提升。

2 薪酬管理与绩效管理的内涵分析

薪酬管理是指针对员工的经济性薪酬和非经济性薪酬进行的体系设计与日常管理，简单来说就是薪酬支付的预算、数量、形式、构成以及调整。对于企业而言，完善的薪酬制度能够更符合员工与企业双方的利益，有吸引、保留和激励员工的重要作用。绩效管理是指企业为达到战略目标所制定的绩效计划、绩效辅导、绩效考核与绩效反馈的持续循环过程，其目的是持续提升个人、部门和组织的绩效，达到相应的发展要求。在薪酬管理中，有以职位为基础的薪酬模式、以能力为基础的薪酬模式和以绩效为基础的薪酬模式，

【作者简介】余金梅（1997-），女，水族，中国贵州盘县人，本科，助理经济师，从事人力资源管理研究。

因此绩效管理也与薪酬管理存在密不可分的内在联系。在企业人力资源管理过程中，薪酬管理是其重要组成部分，作为关乎企业与员工利益的重要管理内容，也应当全面加强管理方式的创新，以绩效管理为基础，优化薪酬管理模式，从而建设绩效考核引导薪酬设计的人力资源管理机制，使二者相互促进管理水平的提升，为企业发展提供重要保障。

3 企业薪酬管理与绩效管理创新的重要性

在企业发展过程中，正常的业务经营需要定期给员工发放薪资，为员工提供工作生活保障，以确保其能够全身心投入工作中。与此同时，还需要通过全面的绩效考核来了解业务经营现状，为企业发展的战略调整提供事实依据，帮助开展内部管理工作，以确保能够实现相关发展要求。因此，针对薪酬和绩效的管理也需要引起企业重视，通过创新管理机制方法，为企业发展提供高效运作的人力资源管理体系。在薪酬管理方面，改善薪资待遇是提高员工工作积极性的外部驱动力，企业在构建薪酬制度时，不同的岗位职位与工作内容所设置的薪资待遇也有区别，但始终要保证企业的薪酬支出与员工的劳动支出成正比，以此来确保员工能够满足自己的劳动收获。而在绩效管理方面，明确绩效指标，合理规划个人与部门绩效目标，为业务活动开展提供方向和要求。企业对绩效管理的创新需要与薪酬管理进行绑定，增强员工的责任意识，从而激发工作动力，确保在规定要求下完成指定的工作任务，以确保能够逐步实现企业发展的战略规划。对于新时期的企业发展而言，通过对企业薪酬管理与绩效管理的创新，能够进一步完善人力资源管理体系，优化内部管理机制，为企业与员工的共同获益奠定重要基础，实现企业健康持续发展的目标。

4 企业薪酬管理与绩效管理的关注重点

4.1 薪酬管理的公平性

企业薪酬管理的公平性主要是指员工的服务报酬需要与其工作绩效相适应，没有出现严重的失衡现象，也不存在主观有失公平的问题。企业薪酬管理公平性标准的确定是有一定难度的，在实际的应用过程中，还需要综合考虑平等原则、需求原则，从不同的方面进行评价标准的审核，避免公平性单一评价中存在的缺陷。此外在实际中不难发现，员工跳槽问题的出现往往与薪酬高低密切相关，而如果员工认为薪酬分配不合理，必然会出现不满情绪，与此同时，企业也没有开展有效的薪酬管理沟通协调工作，那么这种不满情绪将会逐步放大，最终发展成人才流失等不利于企业发展的恶劣影响。因此实施人性化薪酬管理，对于提升员工工作效率，促进企业持续发展都具有极大作用。

4.2 管理方式的单一性

企业薪酬管理工作所涉及的范围是比较广泛的，对管理人员综合素质的要求比较高，管理人员需要有较高的责任

意识对工作进行评价。在企业薪酬管理的过程中，还需要加强管理人员与员工之间的沟通与联系，在出现不合理的问题时可以及时进行解决。在企业薪酬管理过程中，还需要做到尊重员工，与员工之间形成友好的关系，使得员工可以更好地进行工作。虽然现在众多企业已经开始实行绩效薪酬的管理方式，但是管理的内容还不够完善，这就使得很多不足之处就显现了出来，如果不进行及时解决，就会对企业的发展产生不利的影响。在实行绩效薪酬的管理时，管理的模式比较单一，这就使得很多管理的方式与实际还存在冲突，这样就会使得管理中的很多内容得不到灵活的运用，在实际的中，这就使得人们对制度的实施产生不满，员工所在岗位的绩效管理得不到变通，采用的绩效管理方式比较的落后，这就影响到绩效薪酬的应用，从而降低了企业的发展进程。

4.3 绩效制定的科学性

在企业绩效管理中，相关绩效目标应当由管理者与员工共同制定，以确保对目标的实施过程与实施结果有充分了解和认知，确保能够在实际工作中完成既定目标。但目前部分企业存在缺乏沟通的问题，在制定绩效计划时，缺少员工的共同参与，由此实际工作任务的执行也产生了多方面的影响。首先在绩效完成过程方面，作为开展业务活动的主体，员工没有深度参与到目标制定过程中，会导致其对具体任务要求缺乏充分了解和正确认识，整个工作过程缺少参与感，使其难以充分发挥主观能动性，缺少工作的积极性。其次在绩效完成结果方面，相关绩效目标的制定没有充分考虑员工的工作能力，工作任务存在超额要求等问题，员工在工作中难以达到既定目标，从而逐渐丧失工作信息，甚至感到强烈的压迫感，也会严重打击其工作热情，造成负面情绪滋生，以至于无法完成绩效目标。

4.4 绩效考核的全面性

绩效考核是绩效管理中的重要组成部分，对于企业人力资源管理而言，绩效考核也是切实了解各部门员工工作能力的有效途径。在企业发展中，绩效考核应当作为一种手段而非目的，主要是用于了解业务活动开展状况，从中获取相应的工作反馈，以针对当下管理工作中存在的不足进行调整。而在部分企业发展中，忽视了绩效考核的全面性，对相关考核内容局限在绩效完成结果上，增强了绩效考核的目的性，却失去了全面反映业务开展情况的效果。在严格的绩效考核要求下，更多员工业务工作的开展以完成考核为目的，失去对工作效果的保障，也难以有正确的工作态度，由此带来更为严重的后果。对于企业而言，绩效考核应当拓展应用层面，从多个方位对员工工作情况进行评定，在科学的考核要求下，能够让员工明确了解到自身依然存在的不足，从而做好及时的改进，确保对工作水平的提升，在绩效考核中能够获得更好的表现。

5 企业薪酬管理与绩效管理的创新策略

5.1 保证薪酬管理的公正公开

企业薪酬管理主要包括两个方面的内容，一是确定薪酬评价的结构与模式，二是通过对员工工作的评价来确定薪酬分配。企业薪酬管理既需要有严格的薪酬评价模式与制度，还需要有相应规范的行为，形成一套完整的管理体系。企业薪酬管理与员工的工作绩效有着很大的关系，涉及员工工作的整个过程，既包括工作效率、数量以及质量，还不可忽视企业周围更加广泛的组织和社会环境，通过对工作绩效的评价，也是对员工综合素质与能力的考核。企业薪酬管理公平性主要包括四个内涵：结果公平、程序公平、交往公平、信息公平。结果公平重点体现在最终评价结果与员工的工作绩效相适应，是薪酬管理工作的基础。程序公平主要体现在薪酬管理与评级标准的确定过程中，还有对评价体系与方式的实际应用。交往公平主要是指管理人员与员工、员工与员工之间友好关系的形成，保证管理公平的同时，也减少对员工心理上所造成的伤害，做到尊重员工，营造良好的工作氛围。对于评价过程中一些不理解的内容，管理人员需要对员工进行详细的解释，使得员工可以充分了解到管理工作中的实质内容。

5.2 创新薪酬管理的方式方法

一个企业的发展，最重要的就是要进行创新，无论是技术还是管理上，都要跟随时代的变化来进行改善。管理的概念并不是死的，需要不断进行改善创新，适应企业发展的要求，这样才能使得绩效薪酬的管理更加灵活，从而促进对人力资源的管理。企业的战略目标就是发展目标，企业实行的各种管理就是为了达到发展的目标，相互促进。因此，在薪酬管理的过程中还需要注重与绩效管理相结合，在制定管理目标时，需要结合企业发展的战略目标来进行修正，确保管理目标不会和战略目标冲突存在着与企业战略相冲突，使企业的发展与人力资源的管理能够很好地进行配合。在此基础上，通过对薪酬机制的优化设计，根据市场变化与企业发展情况制定相应薪酬标准，再结合员工的绩效、职位与工龄等进行结构调整，使实际薪酬支出更加具有针对性，确保能够让绝大部分员工满足当前的薪酬水平。

5.3 建立人性化绩效考核制度

在现代社会发展中，人们的思想不断解放，对自我认知水平也逐渐提高，有着更强的自主意识和个人追求。因此，在企业建设绩效考核制度时，应当坚持以“以人为本”的原

则，重视员工的个人意见，确保各部门员工都能参与到绩效管理工作中。对于企业发展而言，其发展目标的实现不是一蹴而就的，除了对最终工作成果的考核外，还需要注重日常工作的绩效考核，设置多样化的考核内容，以平衡绩效管理工作内容。比如，在过去的企业考核中，针对业务绩效主要采取一年一度的考核方式，这容易导致部分员工上半年完成绩效目标后，下半年难以认真对待工作，一定程度上影响了企业整体部门组织的良性运转。

5.4 科学制定绩效考核的标准

对企业绩效管理中考评标准的制定应当由管理者与员工共同采取，确保在正常工作情况下，能够全面完成考核任务目标，不宜用高标准来强制员工“努力”，尤其在现代个人意识全面觉醒的情况下，严苛的考核标准只会增加员工与企业的离心力，加重员工流失的情况。而在具体制定考核标准时，还需要针对不同岗位和不同工作内容进行细化标准，充分结合绩效管理 with 薪酬管理，确保员工在付出足够努力的情况下能够获得相应的回报。在绩效管理过程中，相关考核评价也应当根据全面性，不能一味只看工作成果。固然员工与企业之间主要由利益进行绑定，但为了提高员工的归属感，增强企业凝聚力，更需要对员工努力的过程进行关注，不能仅凭结果一概否定。

6 结语

薪酬管理与绩效管理作为企业发展的基础保障，对相关管理方式方法的创新与优化，能够进一步加强人力资源管理效果，提高企业管理效益。在企业发展过程中，应当重视薪酬管理与绩效管理的创新，着眼于长远发展，优化薪酬绩效管理机制，从而促进企业核心竞争力不断提升，为企业的健康持续发展奠定基础。

参考文献

- [1] 刘丹.探究企业薪酬管理与绩效管理的创新策略[J].现代商业,2022(26):64-66.
- [2] 王宇超. LC公司技术开发人员绩效薪酬管理体系优化研究[D].北京:中央民族大学,2022.
- [3] 杨欣.农村商业银行薪酬与绩效管理的改善对策研究[D].成都:西南财经大学,2021.
- [4] 张岳玲.企业人力资源管理中的薪酬管理创新分析[J].投资与创业,2021,32(16):179-181.
- [5] 彭雅娟.民营企业如何优化薪酬管理和绩效管理[J].经济管理文摘,2021(2):90-93.