

企业人力资源薪酬管理的路径创新

黄倩倩

国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司, 浙江 温州 325400

[摘要] 此文将探讨企业人力资源薪酬管理路径的创新。在传统薪酬管理路径中, 往往存在着薪酬差异不合理、员工绩效管理不规范、薪酬福利不够个性化等问题。为了解决这些问题, 企业需要创新薪酬管理路径, 包括引入数据分析和智能化技术、重视员工绩效管理和激励、强调薪酬福利的差异化 and 个性化、优化薪酬管理流程和体验等方面。具体的实践方法包括设计个性化的薪酬福利方案、利用大数据和人工智能技术进行薪酬管理、优化员工绩效管理和激励机制等。这些创新将有助于提高企业薪酬管理的效率和员工的工作积极性和幸福感。

[关键词] 薪酬管理; 路径创新; 数据分析; 员工绩效管理

DOI: 10.33142/mem.v4i3.10021

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Path Innovation in Enterprise Human Resource Compensation Management

HUANG Qianqian

Pingyang County Power Supply Company of State Grid Zhejiang Electric Power Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325400, China

Abstract: This article will explore the innovation of enterprise human resource compensation management path. In the traditional salary management path, there are often problems such as unreasonable salary differences, non-standard employee performance management, and insufficient personalization of salary and benefits. In order to address these issues, companies need to innovate their compensation management paths, including introducing data analysis and intelligent technology, emphasizing employee performance management and motivation, emphasizing differentiation and personalization of compensation and benefits, and optimizing compensation management processes and experiences. Specific practical methods include designing personalized salary and welfare plans, utilizing big data and artificial intelligence technology for salary management, optimizing employee performance management and incentive mechanisms, etc. These innovations will help improve the efficiency of enterprise salary management and the work enthusiasm and happiness of employees.

Keywords: salary management; path innovation; data analysis; employee performance management

引言

薪酬管理是企业人力资源管理中非常重要的一个方面, 直接关系到员工的工作积极性、员工满意度和企业绩效。传统薪酬管理路径中, 通常采用的是固定的薪酬等级和福利制度, 缺乏个性化的考虑。此外, 员工绩效评估和激励机制也存在不规范的情况, 不能有效地提高员工的工作积极性和工作质量。因此, 企业需要进行薪酬管理路径的创新, 以提高薪酬管理的效率和员工的满意度。

1 传统薪酬管理路径的问题

(1) 薪酬差异不合理。传统薪酬管理中, 通常采用的是固定的薪酬等级和福利制度, 不能考虑到员工的个性化需求和贡献。因此, 在同样的工作岗位上, 薪酬待遇相差较大, 不能有效地激励员工的工作积极性。

(2) 员工绩效管理不规范。在传统薪酬管理中, 员工绩效评估往往缺乏客观性和公正性。评估标准不明确, 评估方式不合理, 不能反映员工的真实表现。同时, 绩效评估结果也不会及时地反映在员工的薪酬待遇中, 不能有效地激励员工的工作积极性。

(3) 薪酬福利不够个性化。传统薪酬管理中, 薪酬

福利制度往往过于固化, 无法满足员工的个性化需求。员工的薪酬待遇和福利制度缺乏差异化, 不能有效地激励员工的工作积极性。

流程繁琐不便捷。在传统薪酬管理中, 由于流程繁琐、信息不透明, 导致员工对薪酬管理的理解和参与度不高。同时, 管理者也会因为流程繁琐而耗费大量时间和精力, 影响到企业的效率和绩效。

2 薪酬管理路径创新的思路

2.1 引入数据分析和智能化技术

(1) 数据分析技术: 企业可以利用大数据分析技术, 收集员工的工作表现、个人能力、学历背景等相关信息, 以更加客观、科学的方式评估员工绩效, 并制定相应的薪酬等级和福利制度。此外, 大数据技术还可以对员工的工作状态和偏好进行分析, 为企业提供员工调度和培训方面的建议。

(2) 智能化技术: 企业可以借助人工智能技术, 通过对员工的工作表现和行为进行数据采集和分析, 自动生成员工的绩效评估报告。同时, 人工智能技术还可以根据员工的表现, 推荐相应的薪酬等级和福利制度。此外, 智能化技术还可以为员工提供更加个性化的薪酬福利建

议，为企业提供更加高效便捷的薪酬管理服务。

2.2 重视员工绩效管理和激励

(1) 建立科学、公正的绩效评估制度：绩效评估是员工薪酬管理的核心，企业必须建立科学、公正的绩效评估制度，对员工进行全面、客观、公正的评估，以便更准确地确定员工的薪酬水平和晋升机会。企业可以采用多种评估方法，如360度评估、绩效考核、目标管理等，以期评估结果更为准确可靠。

(2) 设计差异化的激励机制：在薪酬管理中，激励机制的设计也是非常重要的。企业可以根据员工的绩效表现、职位级别和工作性质等因素，设计不同的激励机制。例如，对于绩效优秀的员工可以给予奖金或晋升机会，对于长期表现良好的员工可以给予长期福利待遇等。

(3) 加强培训和发展机会：企业应该为员工提供各种培训和发展机会，让员工拥有提升自己的机会和途径。通过培训和发展，员工可以不断提升自己的技能和能力，为企业的发展做出更大的贡献，同时也能获得更好的薪酬和晋升机会。

(4) 建立良好的沟通机制：企业应该建立良好的沟通机制，与员工进行及时、有效的沟通，了解员工的想法和反馈。通过了解员工的需求和意见，企业可以及时调整薪酬管理策略，更好地满足员工的需求和期望。

2.3 强调薪酬福利的差异化 and 个性化

(1) 差异化的薪酬福利设计：企业可以根据员工的职位、工作性质、工作表现等因素，设计不同的薪酬福利方案，以满足不同员工的需求和期望。例如，对于高层管理人员，可以提供更高的薪酬和丰厚的福利待遇，而对于基层员工，则可以提供更多的福利和培训机会等。

(2) 个性化的薪酬福利选择：企业可以为员工提供多种薪酬福利选择，让员工能够根据自己的需要和喜好，选择适合自己的薪酬福利方案。例如，企业可以提供灵活的工作时间和地点、丰富的社交活动和文化娱乐等，以满足员工不同的个性化需求。

(3) 提供多元化的福利项目：企业可以提供多元化的福利项目，包括健康保险、退休金、股权激励、假期福利等，以满足员工不同层次的需求和期望。通过提供多元化的福利项目，企业可以提高员工的工作满意度和忠诚度，吸引和留住优秀的人才。

(4) 建立公正透明的福利制度：企业应该建立公正透明的福利制度，保证福利的分配公正、透明，避免出现不公平现象。同时，企业也应该建立反馈机制，及时听取员工的意见和反馈，及时调整福利制度。

2.4 优化薪酬管理流程和体验

(1) 简化薪酬管理流程：企业可以通过简化薪酬管理流程，降低管理成本和提高管理效率。例如，可以采用电子化管理，建立统一的薪酬管理平台，提高数据共享和处理效率，减少人工干预和出错的概率。

(2) 提高薪酬管理的透明度：企业可以通过提高薪酬管理的透明度，让员工更加清晰地了解自己的薪酬和福利待遇，提高员工的工作满意度和忠诚度。例如，可以向员工公开薪酬结构和薪酬政策，让员工能够清晰地了解自己的薪酬和福利待遇，从而更好地规划自己的职业发展和未来。

(3) 提供更好的薪酬体验：企业可以通过提供更好的薪酬体验，增强员工的薪酬满意度和忠诚度。例如，可以提供更加灵活的薪酬支付方式，让员工能够更加方便地获取自己的薪酬和福利待遇。同时，企业也可以建立薪酬查询和管理平台，让员工能够更加方便地查询自己的薪酬和福利待遇，提高员工的薪酬满意度和忠诚度。

(4) 加强薪酬管理的监管和评估：企业可以通过加强薪酬管理的监管和评估，保证薪酬管理的公正、透明和合规。例如，可以建立独立的薪酬管理监督机构，对薪酬管理进行监督和评估，及时发现和纠正问题，保证薪酬管理的合规性和公正性。

3 薪酬管理路径创新的实践方法

3.1 设计个性化的薪酬福利方案

在企业的人力资源薪酬管理中，设计个性化的薪酬福利方案是非常重要的一环。通过个性化的薪酬福利方案，企业可以更好地满足员工的个性化需求和诉求，提高员工的工作满意度和忠诚度，从而更好地实现企业的战略目标和愿景。具体而言，企业可以从以下几个方面入手，设计个性化的薪酬福利方案：

(1) 考虑员工的不同需求：不同的员工有不同的需求和诉求，企业需要针对不同员工的不同需求，设计个性化的薪酬福利方案。例如，有些员工更加看重福利待遇，有些员工更加看重薪酬待遇，有些员工更加看重职业发展机会等。企业可以通过问卷调查、面谈等方式，了解员工的不同需求，根据员工的需求和诉求，设计个性化的薪酬福利方案。

(2) 引入灵活的薪酬支付方式：传统的薪酬支付方式往往比较固定和单一，企业可以通过引入灵活的薪酬支付方式，更好地满足员工的个性化需求和诉求。例如，企业可以通过引入股权激励、期权激励、绩效奖金等方式，提供更加灵活的薪酬支付方式，让员工能够更加方便地获取自己的薪酬和福利待遇。

(3) 设计有吸引力的福利待遇：除了薪酬待遇，企业还可以通过设计有吸引力的福利待遇，提高员工的工作满意度和忠诚度。例如，企业可以提供带薪休假、弹性工作制度、健康保险、子女教育补贴等福利待遇，满足员工的不同需求和诉求，提高员工的薪酬福利感受和忠诚度。

(4) 建立个性化的绩效评估机制：个性化的薪酬福利方案需要建立在个性化的绩效评估机制之上。企业可以通过建立个性化的绩效评估机制，根据员工的不同工作表现和贡献，给予不同的薪酬和福利待遇。

例如，可以在设计个性化的薪酬福利方案时，需要考

虑以下几个方面：第一，考虑员工需求和价值观。个性化的薪酬福利方案应该考虑员工的需求和价值观。不同员工在薪酬福利方面的需求是不同的，比如有些员工更注重薪资水平，有些员工更注重工作灵活性，有些员工更注重职业发展机会。在制定个性化的薪酬福利方案时，应该充分考虑员工的需求和价值观，从而更好地满足员工的期望，提高员工的满意度。第二，确定薪酬福利类型和范围。根据不同员工的需求和价值观，企业可以选择不同类型的薪酬福利，比如基本工资、奖金、股票期权、福利待遇、培训发展等。在确定薪酬福利类型和范围时，应该根据企业的实际情况和经济能力来选择，确保薪酬福利的可行性和实施效果。第三，确定薪酬福利方案的具体内容。在确定薪酬福利方案的具体内容时，需要考虑不同员工的个性化需求和企业的实际情况。比如，企业可以针对员工的家庭状况和职业发展计划，制定个性化的福利待遇方案，比如购房补贴、子女教育补贴、健康保险等。同时，企业还可以为员工提供职业发展规划和培训计划，帮助员工提升自身能力和价值，从而提高员工的满意度和忠诚度。第四，确定薪酬福利方案的实施方式和管理流程。确定好个性化的薪酬福利方案后，需要制定具体的实施方式和管理流程。在实施方面，应该考虑到员工的反馈和建议，不断进行调整和改进，从而提高薪酬福利方案的实施效果。在管理流程方面，应该建立完善的薪酬福利管理制度，确保薪酬福利的公平性、透明度和可操作性，避免出现管理漏洞和纠纷。

3.2 利用大数据和人工智能技术进行薪酬管理

随着信息技术的飞速发展，大数据和人工智能技术在企业薪酬管理中的应用越来越广泛。大数据技术可以通过数据挖掘、分析和预测等手段，帮助企业更好地了解员工的薪酬需求和心理预期，优化薪酬结构和制定更合理的薪酬政策。而人工智能技术则可以通过自然语言处理、机器学习和深度学习等技术手段，提高薪酬管理的自动化和智能化水平，为企业带来更高效、更精准的薪酬管理服务。

(1) 利用大数据技术优化薪酬结构。企业可以通过采集和分析员工的薪酬数据，掌握员工的薪酬水平、构成和变化趋势，为薪酬管理决策提供依据。同时，企业还可以利用大数据技术进行薪酬预测和优化，以更好地满足员工的薪酬需求，提高员工的满意度和忠诚度。

例如，企业可以利用大数据技术进行员工薪酬预测，根据员工的绩效、工作经验、技能等维度，预测其未来的薪酬水平，并制定相应的薪酬政策和计划。此外，企业还可以利用大数据技术对薪酬数据进行分析，找出员工薪酬结构中存在的问题和矛盾，并采取相应的措施加以解决。

(2) 利用人工智能技术提高薪酬管理的自动化和智能化水平。企业可以利用人工智能技术开发智能化的薪酬管理系统，实现薪酬管理的自动化和智能化。例如，企业可以利用自然语言处理技术开发智能化的薪酬查询系统，员工可以通过语音或文字输入查询自己的薪酬信息，系统可以

根据员工的查询需求和权限，自动给出相应的薪酬信息。

此外，大数据和人工智能技术还可以帮助企业更好地管理薪酬数据，实现数字化管理。传统的薪酬管理方式通常需要大量的人力和时间进行数据收集、整理和管理，容易出现数据错误、漏洞等问题。而利用大数据和人工智能技术，企业可以实现薪酬数据的自动化管理，提高数据的准确性和完整性，减少管理成本和风险。

3.3 优化员工绩效管理和激励机制

优化员工绩效管理和激励机制是企业实现薪酬个性化和差异化的关键步骤。传统的绩效管理通常采用年度评估和奖金发放的方式，存在评估标准不明确、评估结果不能及时反馈、奖金分配不公等问题。优化员工绩效管理和激励机制需要从以下几个方面入手：

(1) 设定明确的评估标准。企业应该建立符合自身特点的绩效评估体系，明确评估标准和权重，以及评估方法和流程，确保评估结果的公正性和准确性。

(2) 实时反馈和调整。传统的年度评估容易使员工感到评价的不公，不能及时发现员工的工作问题和改进空间。因此，企业应该采用实时反馈和调整的方式，对员工的绩效进行持续跟踪和评估，及时发现和纠正问题。

(3) 引入多元化的激励手段。传统的绩效奖金不能满足员工不同的需求和期望。企业应该引入多元化的激励手段，包括晋升、培训、股票期权、假期等非金钱激励方式，以及结合员工个人需求和背景的差异化激励方式，如针对高绩效员工提供更丰富的福利待遇。

4 结语

随着人力资源管理的不断发展，企业薪酬管理也需要不断创新。在这篇文章中，我们从引入数据分析和智能化技术、重视员工绩效管理和激励、强调薪酬福利的差异化 and 个性化、优化薪酬管理流程和体验四个方面进行了讨论，并提出了相应的实践方法。

[参考文献]

- [1] 贺曦, 邱志杰. 企业薪酬管理创新路径研究[J]. 科技信息, 2018(1): 263-264.
- [2] 黄炜. 浅析企业薪酬管理的创新路径[J]. 科技视界, 2017(22): 123.
- [3] 李国华, 邵旭, 刘玉婷. 人力资源薪酬管理创新路径探析[J]. 科技信息, 2017(24): 226-227.
- [4] 蒋金云, 张建刚. 浅析人力资源薪酬管理的创新路径[J]. 科技创新导报, 2019(21): 210-211.
- [5] 王晓峰, 刘忠祥. 企业薪酬管理创新路径探析[J]. 价值工程, 2018(8): 186-187.

作者简介：黄倩倩（1991.7—），女，毕业院校：三峡大学，学历：大学本科。所学专业：电气工程及其自动化。就任职务：国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司，职务：人力资源部副主任职务，年限：1年，职称级别：工程师。