新形势下人力资源薪酬管理改进途径探析

王雪梅　王 飞
华商国际工程有限公司，北京 100069

[摘要]随着经济全球化的加剧和信息技术的发展，企业面临着更加激烈的竞争压力，人力资源的管理变得尤为重要。作为人力资源管理中重要方面，薪酬管理直接关系到企业的员工积极性、团队凝聚力和竞争力。本文分析企业人力资源薪酬管意义，指出了当前存在的问题，并提出改进途径，旨在为企业在新形势下更好地开展人力资源薪酬管理提供参考。

[关键词]人力资源；薪酬管理；改进途径
DOI：10.33142/mem.v5i2.11764　　中图分类号：F272.92　　文献标识码：A

Exploration on the Ways to Improve Human Resource Compensation Management under the New Situation

WANG Xuemei, WANG Fei
Huashang International Engineering Co., Ltd., Beijing, 100069, China

Abstract: With the intensification of economic globalization and the development of information technology, enterprises are facing more intense competitive pressure, and human resource management has become particularly important. As an important aspect of human resource management, salary management is directly related to the enthusiasm of employees, team cohesion, and competitiveness of enterprises. This article analyzes the significance of enterprise human resource salary management, points out the current problems, and proposes improvement methods, aiming to provide reference for enterprises to better carry out human resource salary management in the new situation.

Keywords: human resources; salary management; improvement approach

引言

在改革开放以来，中国经济迅速发展，企业人力资源管理也经历深刻的变革。从过去计划经济时期到现在市场经济环境下，使得企业在人力资源薪酬管理方面需要从原先政策导向型转变为市场竞争导向型，企业开始更加注重激励机制的建立，引入了绩效工资制度，以及股权激励等多元化的薪酬管理方式[1]。同时，当前形势下，人才流动和跨界竞争日益激烈，企业面临着来自各行业、各领域的人才竞争压力，要求企业在薪酬管理方面更加灵活和差异化，以满足不同层次、不同类型员工的薪酬需求，从而留住优秀人才，保持企业的竞争力。在该背景下，加强企业人力资源薪酬管理，提高企业的绩效和效益，对于企业可持续发展具有重要意义。本文旨在探讨新形势下企业人力资源薪酬管理改进途径，通过分析当前存在的问题，提出有效改进策略和措施，以指导企业在实践中更好地开展人力资源薪酬管理工作。

1 企业人力资源薪酬管理的意义

1.1 促进企业的长远发展

薪酬作为一种重要的激励手段，直接影响员工的工作积极性、创造力和忠诚度，从而对企业整体的长远发展产生深远的影响。首先，有效激发员工的工作积极性，提高工作效率。通过设立激励机制，如绩效奖金、提成制度等，企业激发员工的工作动力，使其更加专注、投入地履行职责。这不仅有助于提高工作效率，推动了企业的生产力和竞争力的提升，为企业在市场中立于不败之地奠定了基础。其次，提升员工的创造力和创新性。通过设定与绩效挂钩的奖励机制，鼓励员工在工作中不断创新和提高工作质量，创造性工作态度对企业的长远发展至关重要，通过激励员工参与创新活动，企业更好地适应市场的变化，不断推陈出新，保持竞争优势。最后，员工在感受到公平和合理的薪酬待遇后，更容易建立对企业的信任感，形成稳定的员工队伍，不仅降低员工流失率，减少招聘和培训成本，也有助于形成积极向上的企业文化，为企业长远发展创造有利条件。

1.2 实现员工的快速进步

合理薪酬制度可以激发员工的学习积极性和专业发展动力，帮助不断提升自己的技能水平和工作能力，从而实现个人职业生涯的快速进步[2]。首先，通过设立与绩效挂钩的薪酬激励机制，激励员工不断提高工作业绩，员工在工作中表现出色时，获得相应奖励，如绩效奖金、晋升机会等，激发员工竞争意识和责任心，促使他们不断学习和提升自己工作能力，从而实现职业生涯的快速进步。其次，为员工提供学习和发展的机会。通过提供培训计划、教育补贴等福利待遇，企业帮助员工不断提升自己的专业

技能和知识水平。同时，企业根据员工的学习成果和职业发展需求，调整其薪酬待遇，激励员工持续学习和成长，实现个人职业生涯的快速进步。最后，为员工提供良好发展环境和晋升机会。员工在工作中不断展现自己的能力和潜力时，可得到相应的晋升和提升机会，实现职业生涯的快速发展。同时，通过内部选拔和培养计划等方式，为员工提供更广阔的发展空间和更高的职业发展平台，促使实现个人职业生涯的快速进步。

1.3 使企业和员工实现双赢

良好的薪酬管理系统不仅能够满足员工的物质和精神需求，也能够提高企业的绩效和竞争力，实现企业和员工之间的共赢局面。一方面，激励员工工作积极性和创造力，使其更加投入到工作中。当员工感到自己的努力和贡献得到公平的回报时，会更加乐意付出更多的努力和时间，提高工作效率和质量，对企业来说是非常有利的，有助于提升企业的生产力和绩效，从而实现企业的发展目标。另一方面，合理薪酬体系可吸引和留住优秀的人才。在竞争激烈的市场环境中，优秀的人才是企业取得成功关键，通过提供具有竞争力的薪酬待遇和发展机会，企业更好地吸引并留住高素质的员工，为企业的持续发展提供重要支持，不仅为企业带来更高生产效率和创新力，还能够提升企业在市场中竞争力，实现企业和员工之间双赢局面。

2 当前企业人力资源薪酬管理存在问题

2.1 薪酬结构单一，竞争力不足

随着现在市场经济发展和竞争加剧，企业人才需求变得多样化和个性化。然而，部分企业仍然采用传统薪酬结构，较为单一，缺乏灵活性和针对性，薪资主要由基本工资组成，缺乏差异化和灵活性，单一薪酬结构导致员工在薪酬待遇上相对平均化，难以体现员工个体实际业绩和贡献。首先，薪酬结构单一使员工难以到与个人绩效和贡献相匹配激励。由于薪酬主要以基本工资为主，员工薪酬水平难以因个人优异表现而得到有效提升，从而缺乏明确的激励机制，导致员工缺乏动力超越自己，影响团队和企业整体的绩效表现。其次，薪酬结构单一使得企业在吸引和留住优秀人才方面面临竞争不足。激烈市场竞争中，企业需要有吸引力薪酬待遇来吸引高素质员工，而单一薪酬结构难以满足不同层次、不同岗位员工需求，使得企业在人才引进和留用方面存在困难，影响企业竞争力和创新能力。最后，导致员工之间工作动力不足。员工感觉到无论表现如何都无法在薪酬上有明显差异，会导致工作积极性下降，影响整个团队工作氛围和协作效率。

2.2 绩效考核不合理，缺乏公平性

绩效考核过程存在主观性大、标准不明确、评价不公平等情况，导致薪酬分配不公平、员工不满意和团队动力下降等问题出现[3]。首先，绩效评价标准不够明确和客观，导致评价过程存在主观偏见和个人喜好，使得员工的工作表现难以被公平地评估，易造成对员工的不公正对待，影响了员工对薪酬分配的满意度和信任度。其次，企业采用传统年度绩效考核制度，而忽视员工日常表现和成长，易造成员工对绩效考核压力过大，影响工作积极性创造力的发挥，同时也降低企业对员工绩效及时了解和反馈能力。最后，由于绩效考核过程存在不公正性和主观性，导绩效奖励的分配不公平，表现优异员工可能无法得到应有的奖励，而表现较差员工却可能获得较高的奖励，导致员工对企业薪酬制度不信任和不满意，影响企业员工满意度和稳定性。

2.3 薪酬平均主义思想难以消除

当前部分企业中，存在倾向于平均化薪酬水平思想，忽视员工个体差异和贡献的差异，导致薪酬分配不合理和不灵活。首先，薪酬平均主义思想可导致员工在薪酬待遇上感到缺乏激励。由于过度追求薪酬平均化，企业对员工个体绩效和贡献没有充分考量，使得优秀员工难以获得应有的薪酬奖励，导致员工对工作的积极性下降，感到个体付出与获得的回报不成比例。其次，薪酬平均主义思想阻碍了企业人才引进和留用。在竞争激烈的市场中，吸引和留住高素质人才对企业的发展至关重要，而企业过于强调薪酬平均化，会导致优秀人才在薪酬待遇上感到被低估，从而选择离开或不愿加入企业，影响企业的人才结构和竞争力。最后，薪酬平均主义思想使得团队内部的不公平和动力失衡。不同岗位、不同层级的员工有着不同工作职责和贡献度，应当得到不同水平薪酬回报，而薪酬平均主义思想可导致团队内部的工资差异缩小，使得高绩效的员工感到不被充分认可，从而影响了团队的整体绩效表现。

3 新形势下企业人力资源薪酬管理改进途径分析

3.1 配备合理的绩效考核制度

在新形势下，薪酬管理从无到有需要科学有效的绩效考核体系，以确保员工的工作表现与企业战略目标紧密契合。首先，企业需要理顺组织架构和业务流程，对员工的角色和职责进行明确界定，并建立合理绩效考核制度帮助企业更好地评估员工的工作表现，确保员工的工作目标与公司的整体战略一致，通过明确的目标设定、定期的评估和反馈机制，帮助员工理解企业期望，激发员工的工作热情，提高整体绩效水平。其次，企业合并面临文化融合和业务整合挑战，绩效考核制度作为一种管理工具，促使员工更好地适应新组织文化和业务要求，通过绩效考核，识别出高绩效的团队和员工，为其提供更多的发展机会，同时也及时发现和纠正不适应个体，保持整体团队稳定和高效运转。再次，随着混合所有制改革进行，企业面临股权激励和员工持股计划的引入，绩效考核制作为股权激励的重要依据，以确保激励对象的选择和分配是基于公正、客观的绩效评估，激发员工创造力和责任心，提高企业核心竞争力[4]。最终，绩效考核制度需要更加紧密地与股东利益相结合，通过与业绩挂钩的薪酬设计，确保员工的奋斗

与公司业绩紧密相连，促使员工在实现个人职业发展的同时，为公司的长期发展贡献更多价值。

3.2 设计合理的薪酬结构

在当前新形势下，设计合理的薪酬结构对于吸引和激励员工，提高企业竞争力至关重要。首先，在设计薪酬结构时，要考虑企业的发展阶段和特点。对于从事业单位转制成公司阶段，企业面临着组织结构的调整、业务范围的拓展等挑战，此时薪酬结构应该注重激励员工积极性和创造性，以促进企业快速发展。与此同时，企业重组合并，需要重新评估薪酬标准和结构，以适应新的组织文化和价值观。在混合所有制改革阶段，薪酬结构应该更加注重市场竞争力，吸引更多的优秀人才加入企业。其次，在设计薪酬结构时，需要考虑员工的不同岗位和职级。当企业改革改制中，员工来自不同的背景和行业，拥有不同的技能和经验，薪酬结构应该根据不同岗位的需求和市场行情，制定相应的薪酬标准，确保员工的薪酬水平与其贡献程度和市场价值相符。同时，也考虑到员工的职业发展路径和晋升机会，设计相应的激励机制，激发员工的工作动力和创造力。最后，在设计薪酬结构时，需要注重激励与约束并重的原则。薪酬不仅是一种激励手段，更是一种管理工具。合理薪酬结构既要能够激励员工积极性和创造力，又要能够约束员工的行为和表现，确保企业的长期利益。因此，在设计薪酬结构时，需要考虑到激励与约束的平衡，避免出现过度激励或过度约束的情况，从而达到最佳的薪酬管理效果。

3.3 注意薪酬水准具竞争力

随着市场竞争的加剧和人才需求的不断变化，确保企业的薪酬水准具有竞争力对于吸引、留住高素质员工以及维持企业竞争力至关重要[5]。一是进行市场薪酬调研，了解同行业同类岗位的薪酬水平。通过对市场薪酬数据的收集和分析，企业可以了解到目前行业内的薪酬潮流、人才供需状况以及竞争对手的薪酬策略，有助于企业更准确地制定具有竞争力的薪酬水准，以确保企业在人才市场中能够与其他企业保持一定的竞争力。二是根据员工的实际价值和市场需求来确定薪酬水准。不同员工的技能水平、经验和贡献度各异，因此薪酬水准应该根据员工的不同特点进行差异化设置。关注高绩效员工，提供有竞争力的薪酬福利，以激励其保持高水平的工作表现。同时，对于关键岗位和紧缺人才，可以提供更具吸引力的薪酬待遇，以确保企业能够留住关键的人才资源。三是综合考虑员工的全面福利。通过提供绩效奖金、股票期权、培训发展机会、灵活的工作安排等福利措施来提高员工的整体收入水平和满意度，构建综合而有竞争力薪酬福利体系，吸引更多高素质的人才加入企业，并提高员工对企业的忠诚度。四是注重长期发展的考量，不仅要关注短期内的薪酬水准，还要考虑员工的职业发展和成长空间。提供有竞争力的薪酬水准不仅仅是为了留住员工，更是为了激发员工的长期投入和忠诚度，通过制定具有长期可持续性的薪酬政策，企业可以建立起更加稳健和有吸引力的人才队伍。

4 结束语

在新形势下，企业人力资源薪酬管理的改进迫在眉睫。通过配备合理的绩效考核制度、设计合理的薪酬结构以及注意薪酬水准的竞争力，企业可更好地吸引、激励和留住人才，提高整体绩效和竞争力，不仅有助于构建激励机制和公平竞争环境，也能够提高员工的工作满意度和忠诚度，为企业的可持续发展打下坚实基础。

[参考文献]

[1]杨佳丽.企业人力资源管理中薪酬管理体系现状及改进措施探析[J].企业改革与管理,2024(1):96-98.
[2]张芳.现代企业人力资源薪酬管理改进途径[J].现代企业文化,2022(33):148-150.
[3]张小贝.企业人力资源管理中薪酬管理体系的现状及改进建议[J].现代企业文化,2022(31):137-139.
[4]周洁.企业人力资源管理中薪酬管理体系的现状及改进建议[J].河北企业,2022(8):125-127.
[5]刘青.国有企业薪酬管理中的问题与改进[J].大陆桥视野,2022(7):119-120.

作者简介：王雪梅（1990.12—），毕业院校：北京林业大学，所学专业：人力资源管理，当前就职单位：华商国际工程有限公司，职务：人力资源部经理，职称级别：中级经济师；王飞（1989.1—），毕业院校：首都经济贸易大学，所学专业：人力资源管理，当前就职单位：华商国际工程有限公司，职务：综合管理部副总监，职称级别：中级经济师。