

人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略研究

杨威玲

江苏省邳州市人力资源和社会保障局, 江苏 邳州 221300

[摘要]所谓的人力资源薪酬管理,其本质上便是企业为提高经济效益,以科学、合理的薪酬制度和激励机制,来调动员工工作热情的一种有效手段。随着我国社会经济体系的不断完善,各行各业的市场竞争也逐渐进入白热化。而在企业内部组织体系中,人力资源部门作为重要组成部分,而薪酬管理作为人力资源管理工作中的主要内容,为促进企业稳定发展,企业应积极构建科学、健全的薪酬激励机制,优化员工薪酬结构,以便使企业能够吸引、留住更多的人才。基于此,本篇文章就人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略展开分析。

[关键词]人力资源;薪酬管理;薪酬激励机制

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15300 中图分类号: F272.92 文献标识码: A

Research on the Strategy of Building Salary Incentive Mechanism in Human Resource Salary Management

YANG Weiling

Jiangsu Pizhou Human Resources and Social Security Bureau, Pizhou, Jiangsu, 221300, China

Abstract: The so-called human resource salary management is essentially an effective means for enterprises to improve economic efficiency by using scientific and reasonable salary systems and incentive mechanisms to stimulate employees' work enthusiasm. With the continuous improvement of Chinese social economic system, market competition in various industries has gradually entered a white hot stage. In the internal organizational system of enterprises, the human resources department is an important component, and salary management is the main content of human resources management work. In order to promote the stable development of enterprises, enterprises should actively build a scientific and sound salary incentive mechanism, optimize employee salary structure, so as to attract and retain more talents. Based on this, this article analyzes the strategies for constructing compensation incentive mechanisms in human resource compensation management.

Keywords: human resources; salary management; salary incentive mechanism

引言

企业在开展人力资源管理过程中,制定科学、可行的薪酬激励机制,能够有效强化企业人力资源风险防控能力,从而全方位提高企业内部控制和运行的稳定性。因此,企业在制定薪酬激励机制时,应立足于企业发展战略目标,从员工当下的薪酬结构出发,深入分析薪酬激励需求、目标等与员工个人利益息息相关的指标,不断完善薪酬激励机制内容,进而提高企业人力资源管理水平。

1 薪酬激励方式分析

1.1 基于绩效的激励方式

通过将员工的薪酬分析,基本工资和绩效工资两部分,使员工的最终薪酬受员工日常工作表现和业绩直接影响。企业通过对员工一段时间内的工作效率、效果进行考核,结合考核结果,给予适当的薪酬激励,使员工能够更加直观地认识到,企业在关注自身的工作状态,多劳多得,进而有效调动员工的工作积极性。

1.2 基于岗位的激励方式

企业的稳定运行,离不开各部门的通力合作,而各部门的工作内容、职能不同,所创造的价值也包括各个方面。

而基于岗位的激励方式,便是指企业根据各岗位的工作性质,制定相应的薪酬激励标准。这种方式能使员工充分了解各岗位的重要性,进而在后续的工作中,更加恪守尽职,并不断提高自身工作能力,以便向更好的岗位发展,有利于员工实现个人职业发展目标^[1]。

2 薪酬管理的主要原则

2.1 公平性原则

该原则是企业开展薪酬管理的根本。对于员工而言,如何确定企业的福利待遇,其最主要的途径便于与其他同行业公司进行对比。当员工认为企业的薪酬管理公平、公正时,便会在无形中日常工作中更加上心。而若是员工认为其不公平时,便会感觉到自己的付出并未收获应有的薪酬。所谓的公平性原则,并非单指员工薪酬的金额,更重要的是让员工感到自身的工作价值受到了企业的关注。这就需要企业制定公平、合理的薪酬评估体系,以保证相同工作拿相同工资,而承担更多的职责、工作的员工,则能获得更高的收入。

2.2 竞争力原则

在当今市场经济条件下,企业要想留住优秀人才,就需要制定具备竞争性的薪酬体系。换句话说,是指企业的

薪酬结构要与该岗位平均水平相等或略高,尤其是对于企业重要岗位,以及高需求技能人才。人力资源部门应就企业所在地的同行业薪酬结构、状况进行深入分析,进而调整自身企业的薪酬体系,确保薪酬体系在公平的基础上,具备竞争性。此种薪酬体系不仅可以吸引更多的优秀人才,还能更好地留住现有人才。

2.3 透明性原则

透明度原则是指企业所制定的薪酬体系的公开性,使员工了解企业是如何界定自身薪酬的,并明确可以采取什么方法来提高自身薪酬。高透明性的薪酬体系,能有效提高员工对企业薪酬的认可度,使员工了解企业的福利待遇,以及自身在企业的工作职责。另外,透明性也可有效降低由于误解或不实消息而引起的抱怨与矛盾。企业可通过定期召开员工会议,在会议上向员工阐述个人薪酬的详细信息,从而提高薪酬体系的透明性。

2.4 灵活性原则

市场环境瞬息万变,员工的实际需求也日益多元化,因此,确保薪酬结构的灵活性便成为企业开展人力资源薪酬管理的关键。灵活的薪酬体系,有利于根据市场变化情况,做出及时调整,进而更好地满足员工的多元化需求。而想要确保薪酬结构的灵活性,其中最关键的便是企业应为员工提供多种薪酬选择、奖励方案等。例如:某些员工对于基础工作较为重视,还有的员工则对绩效、股权等激励手段更感兴趣。而灵活性原则,便是要求企业定期评估自身薪酬体系,并做出调整,使其既能确保企业利益最大化,又能充分满足员工的个性化需求^[2]。

3 企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的价值

3.1 有助于员工认识自我价值

薪酬激励机制是指将员工的工资、福利和绩效直接挂钩,随后制定明确的绩效考核指标,量化分析员工的日常表现和工作能力,从而通过绩效工资、奖金或其他形式对员工进行激励,从而调动员工的工作积极性,进而使员工更好地认识到自我价值。此外,企业在提供激励方式时,应充分考量员工的个人需求、实际贡献、日常工作表现、能力等多方面情况,对薪酬激励机制进行适当调整,既保证了员工的正常收益,又为员工个人职业发展创造了机会。

3.2 有助于提高企业市场竞争力

企业间的竞争,归根结底还是人才间的竞争,只有充分挖掘人才的潜力,调动人才的工作积极性,才能全面提高企业的市场竞争力。因此,企业应立足于经营状况,在充分考量人才实际需求的基础上,制定能促进企业发展的薪酬激励机制,以便最大程度开发员工的潜在价值,并强化企业人才队伍稳定性,从而提高员工的工作效率,促进企业发展。科学、健全的薪酬激励机制,不但可增强员工的竞争意识,还可为企业吸引更多的精英,并降低企业人才流失率。此外,薪酬激励机制,在一定程度上与“多劳多得”存在相似之处,使员工的付出得以切实回报,从而

使员工对企业更加认可,并为企业的稳定发展而努力,这也是提高企业市场竞争力的重要因素之一。

3.3 有利于推动企业与员工共赢

构建薪酬激励制度,可以充分调动员工的工作热情和动力,使员工的工作潜力得以充分激发。薪酬激励机制的构建,能使员工在薪酬上收获成就感,又可在日常工作进行创新,以便能够获取更多的薪酬。此外,员工工作积极性与企业的生产效率存在直接联系,而生产效率又与企业的经济效益直接挂钩。因此,企业建立薪酬激励体系,可使企业的经营逐渐形成良性循环,不仅可提高员工薪酬,又可提高企业的社会效益,从而达到企业和员工双赢的目的。

4 企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的现实困境

以某企业为例,该企业在制定薪酬激励机制时,为确保其科学性、合理性、可行性,特向各部门发放了调查问卷,其结果如图1所示。

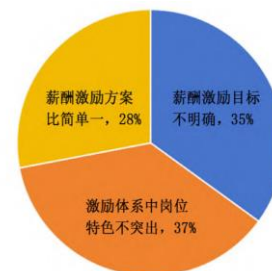


图1 某企业内部薪酬激励机制问题调查结果

4.1 薪酬激励目标不明确

在该企业的问卷调查中,其中有35%左右的员工认为目前的薪酬激励机制,存在目标不明确的问题,其主要体现为该目标与企业战略发展目标脱节,使得薪酬激励机制并未发挥出其应有作用,导致员工的工作积极性低下。例如:该企业最初的薪酬制度,只是注重员工的绩效,而忽视了员工潜力开发和培养,导致企业存在严重的人才流失情况,人才队伍建设极为不稳定,一定程度上影响了企业的稳定发展^[3]。

4.2 薪酬激励机制体系中岗位特色不突出

从本次问卷调查结果可以看出,该企业现行的薪酬激励机制,并未充分根据岗位实际情况、特点,进行针对性设计。而这种情况主要体现为,企业内部某些重要岗位员工并未受到足够的薪酬激励,而某些非重要员工则反而受到了过高的薪酬。这种不公正的情况极易引起员工不满,严重影响企业员工队伍的稳定性。

4.3 薪酬激励方案单一

薪资作为企业激励员工的主要手段,该企业在问卷调查中发现,大部分员工对于薪资激励是认可的,但仍有28%的员工认为薪酬激励方案过于单一,许多非物质方面的需求并未得以满足,在一定程度上忽视了员工的精神需求、自我实现需求,如晋升机会、培训发展机会、工作环境等,而这些因素同样也是影响员工工作积极性的主要原因。

5 企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略

5.1 明确薪酬激励目标

在构建薪酬激励机制时,企业最先要做的便是明确薪酬激励目标,确保目标制定科学、合理,如此才能切实保障薪酬激励机制的可行性。具体而言,企业可从以下几方面入手:(1)企业的薪酬激励目标应与企业战略发展目标保持高度契合,如此才能确保薪酬激励机制能切实推动企业发展。例如:某企业近5年的战略发展目标为,扩大市场影响力,因此在明确薪酬激励目标时,则重点可放在销售部门,通过相应激励手段,激励销售人员开拓新市场。而5年后的战略发展目标,则转向为提高产品质量,则薪酬激励目标则重点转向设计部门和生产部门,以提高产品设计质量,降低产品生产过程中的不良率。(2)在构建激励目标时,企业应遵循“以人为本”的理念,将目标与员工发展相结合,使员工能够自主提高自身职业素养和工作水平。例如:某些员工更希望升职,此时企业可设置相应绩效指标,当员工达到该指标时,便可获得升职加薪的机会。(3)薪酬激励目标应与当下市场需求趋势保持一致,如此才能确保所制定的薪酬激励机制不会被社会所淘汰,以便在面对日益激烈的市场竞争,能够留住更多的优秀人才^[4]。

5.2 薪酬激励机制中突出岗位特色

将岗位特色融入薪酬激励机制中,能够更好地调动员工的工作积极性,从而提高其工作效率。具体而言,企业可从以下几方面入手:(1)在构建薪酬激励机制时,应充分掌握各个岗位的职责和绩效目标,并在此基础上构建相应的激励机制。例如:对于销售人员而言,其激励手段要与销售业绩、顾客满意程度挂钩,而对技术人员来说,可以按照项目完成情况、技术贡献等方面入手。(2)以岗位工作行政及对公司的贡献为基础,制定差异化薪酬体系。例如:重要岗位以及高风险岗位对于企业的发展有着直接联系,为吸引和保留好这些人才,应提高工资待遇;针对一些非关键职位,可采用其他奖励措施,如培训、晋升等。

5.3 制订多元化薪酬激励方案

(1)物质激励。①福利待遇的提高:企业除支付员工基础工资外,还可增设多元化的福利待遇,如年度收入保障、不固定薪酬、工资增减项、各类补助等,如表1所示。这些增设的福利可作为员工业绩评估的一部分,根据员工的绩效评审确定其福利待遇,进而激发员工积极提高自身工作表现。②职业发展:企业应当为员工创造广阔的职业晋升路径和机遇,通过职位提升、训练、跨部门实习等形式,使员工体会到自身在企业中的重要性及进步,并将职业发展与薪资奖励挂钩,利用职位晋升所带来的薪资提升,刺激员工不断强化自身职业素养。

(2)精神激励。①构建和谐的企业文化:企业应构建乐观进取、生气勃勃的企业文化环境,塑造积极的工作气氛。通过组织团队互动、举办员工交流大会等手段,提

升员工之间的认同感和团队协作精神,点燃员工的工作激情。②企业管理人员应适时对员工的工作表现予以表扬和肯定,使员工意识到自己的辛劳和奉献受到尊重和关注。可采用颁发员工奖状、设立荣誉展示区、评选优秀员工标兵等手段,展示杰出员工的成就,激发全体员工的学习热情,营造正向的激励环境。③倡导员工参与企业决策制定,使员工感到自己的意见和提案得到重视,可通过召开员工大会、搜集员工建议等途径,增强员工的归属感和主人翁意识^[5]。

表1 员工薪酬福利示例表

年度收入保障	不固定薪酬	工资增减项	各类补助
基本工资	加班费	月度绩效奖金	交通补助
年终奖	月度绩效	年终绩效奖金	餐食补助
半年将	扣处罚	其他奖项	通信补助

5.4 提高薪酬管控水平

在企业人力资源薪酬管理中,完善薪资激励机制对于激发员工工作热情,提高工作效率具有关键作用。企业应提高薪酬管控能力,以保障激励机制的实效性和公正性。

(1)企业需依据岗位的重要性、工作难度以及市场人才需求等,制定合理的薪资等级,保障员工薪资与工作强度及职责相符,防止薪资不合理。此外,(2)确立公开、透明的薪资管理体系,阐释薪资的计算和分配方法。员工应当能够清晰掌握自己的薪资构成及计算细节,以免因信息差而导致的不满和纠纷。企业还应打造客观的薪资评估机制,以保障薪资分配的公正性。例如:可以采用多角度的绩效评估系统,综合考量员工的工作成果、能力等多方面内容,防止薪酬分配过于依赖单一的评价标准。

6 结束语

综上所述,构建科学的薪酬激励机制,能够有效调动员工的工作热情,进而促进工作效率的提升。此外,该机制也有助于加强员工的向心力和对企业文化的认同,推动企业进步。如今,企业面对日益激烈的竞争环境和员工多元需求的变化,薪酬激励机制的完善与发展将迎来新的挑战与机遇,企业应不断进行改革与提升,以实现企业和员工的共同发展。

[参考文献]

- [1]邱春艳.企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略[J].大陆桥视野,2024(5):85-87.
- [2]范利红.企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略研究[J].全国流通经济,2024(7):88-91.
- [3]张建威.企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略[J].市场周刊,2024,37(2):178-182.
- [4]陈巧真.企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略[J].财经界,2023(25):174-176.
- [5]葛璠,杜小武.企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制探寻[J].全国流通经济,2023(14):87-90.

作者简介:杨威玲(1982.6—),江苏省邳州市人力资源和社会保障局。