

浅析企业人力资源薪酬管理的创新路径

李婧薇

中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，四川 成都 610000

[摘要]随着数字经济时代的到来，外部市场环境经历着深刻变革，为企业人力资源薪酬管理带来新的机遇与挑战。传统基于岗位与资历的薪酬体系已难以契合新生代员工的诉求，亦无法适应企业战略动态调整的要求，迫切需要从多个方面进行创新。本篇文章依据现代薪酬管理理论，参考当前企业的实际做法，从薪酬结构、分配机制、福利体系以及技术赋能四个维度，细致分析薪酬管理创新的内在动因与具体实施路径，提出一种以战略为导向、以数据为支撑、以弹性为特征的薪酬管理模式，希望能为企业在复杂市场环境中构建可持续的员工激励薪酬体系提供理论参考与实践指导。

[关键词]薪酬管理创新；动态薪酬架构；弹性福利体系；数字化薪酬决策

DOI: 10.33142/mem.v6i4.17459

中图分类号: TP3

文献标识码: A

Brief Analysis of the Innovative Path of Enterprise Human Resource Salary Management

LI Jingwei

PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: With the advent of the digital economy era, the external market environment is undergoing profound changes, bringing new opportunities and challenges to enterprise human resource compensation management. The traditional salary system based on positions and qualifications is no longer able to meet the demands of the new generation of employees, nor can it adapt to the requirements of dynamic adjustments in corporate strategy. There is an urgent need for innovation from multiple aspects. This article is based on modern compensation management theory and refers to the actual practices of current enterprises. From four dimensions of compensation structure, distribution mechanism, welfare system, and technological empowerment, it carefully analyzes the internal driving forces and specific implementation paths of compensation management innovation. It proposes a compensation management model guided by strategy, supported by data, and characterized by elasticity, hoping to provide theoretical reference and practical guidance for enterprises to build a sustainable employee incentive compensation system in complex market environments.

Keywords: salary management innovation; dynamic salary structure; flexible welfare system; digital salary decision-making

引言

随着经济全球化与知识经济时代的到来，企业面临着日益激烈的市场竞争，在这一背景下，人力资源作为企业最重要的战略性资源，其管理效能直接影响着企业的核心竞争力与可持续发展能力。薪酬管理作为人力资源管理的关键组成部分，不仅关乎人才的吸引、激励与保留，更与企业战略实施和长期价值创造密切相关。近年来，中央持续深化收入分配制度改革，多次强调健全工资合理增长机制、强化技能人才薪酬激励，一系列政策为企业薪酬体系创新提供了明确的制度依据和方向指引。因此，在政策与市场的双轮驱动背景下，探讨企业人力资源管理中的薪酬管理创新，对于提升企业人力资源配置效率、促进企业可持续发展具有重要意义。

1 企业薪酬管理创新的动因与理论依据

1.1 外部环境压力与内部动因剖析

企业推行薪酬管理创新，源于外部经济与技术环境的深刻变革，以及内部管理效率与人才战略升级的双重需求。从外部环境来看，全球产业链加速重构与数字经济的迅猛发展，显著增强了市场的不确定性，对企业应变能力提出

更高要求。薪酬管理作为支撑组织韧性的关键机制，亟需具备更强的灵活性与前瞻性。根据 HRroot 发布的 2024 年中国企业薪酬管理调研报告显示，近八成企业认为同行业人才竞争激烈是驱动其调整薪酬策略的主要外部压力。此外，数字化转型带来岗位结构变化与技能需求重塑，推动企业必须突破以职位定薪的传统模式。在政策层面，国家持续推进共同富裕与收入分配制度改革，也引导企业在注重效率的同时，更加关注薪酬的内部公平性与外部竞争力。从内部动因来看，随着组织形态趋于多元化、团队协作不断深化，以及员工需求日益多样，原有薪酬体系难以全面、客观地衡量个人与团队的价值贡献，也无法有效契合员工对成长价值与工作体验的深层诉求。这一问题已成为限制企业人才潜力释放与管理效能提升的重要瓶颈。尤其在新生代员工逐渐成为主力军的背景下，其对薪酬透明度、即时激励与个人发展路径的明确期望，进一步凸显传统薪酬机制的滞后性与不适应性。因此，薪酬管理创新不仅是应对外部变化的策略选择，更是激活组织内生动力的必然要求。

1.2 现代薪酬管理理论与创新导向

在现代薪酬管理体系演进过程中，理论发展不仅为创

新实践提供了关键依据,亦是对前文所述外部环境压力与内部管理瓶颈的系统回应。全面报酬理论突破了传统经济性报酬的局限,将心理收入、发展机会及工作环境等非货币回报纳入整体薪酬框架,极大地拓展了激励的深度与广度,为企业应对新生代员工多元化需求提供了理论支持^[1]。期望理论则强调薪酬与绩效之间的可见关联与及时反馈机制,为企业构建强激励效应的绩效薪酬模式指明了方向。人力资本理论进一步推动差异化薪酬策略的实施,主张依据员工能力、贡献及市场稀缺程度进行动态定价,从而实现人才资源的最优配置,响应了数字化转型中技能重塑所带来的岗位价值重构。此外,公平理论揭示了员工对薪酬公平性的敏感心理,要求建立科学的价值评估体系;代理理论则为设计统一组织与个人目标的绩效薪酬与长期激励计划奠定了基石;而战略薪酬理论确保了薪酬体系与业务战略的同频共振,共同构成了多层次的理论指导框架。

上述理论共同指向一个核心导向:薪酬管理需实现从标准化、等级化向个性化、敏捷化与战略化的根本转变。薪酬不再应被视作单一的成本支出,而逐渐发展成为企业投资人才、塑造组织文化及传递战略价值观的重要工具。这一转变不仅为后续薪酬结构、分配机制、福利体系及技术赋能的创新奠定了理论基础,也为企业在复杂竞争环境中构建可持续的人才优势提供了系统指引。

2 薪酬管理创新的核心维度与构建

2.1 薪酬结构优化:从固定到动态

传统薪酬结构有着很强的刚性特点,其中固定工资占比较高,浮动的部分大多仅限于年度绩效奖金,如此一来,其激励效果滞后且有限,难以适应快速变化的业务需求和人才激励要求。当下,那些处于领先地位的企业正积极推进薪酬结构向动态化、模块化方向转型,以增强薪酬体系的响应性与战略适配性。动态薪酬结构会把薪酬组成部分划分为基本工资、绩效薪酬、长期激励以及弹性福利等诸多模块,并且还会依据业务类型、岗位特性以及人才层级来进行差异化的配置安排。例如,针对核心技术人才,可采取“低固定薪资+高项目奖金+股权激励”的组合模式;而对业务团队,则更侧重“团队与个人贡献双重考核+即时奖励”的机制。此类结构不仅提升薪酬的激励敏感度,也支持企业更灵活地应对市场变化与人才竞争。根据智研咨询在 2025 年发布的薪酬管理白皮书数据显示,采用动态薪酬结构的企业,其员工绩效水平平均较传统薪酬企业高出 20%以上。这一优化举措既增强了薪酬体系的韧性与激励有效性,同时也增强了企业在人才市场上的响应速度以及适配能力。

2.2 分配机制创新:绩效与贡献双导向

在薪酬分配机制方面,单纯依据岗位或者资历来分配的方式正逐步被绩效与贡献双导向的创新机制所取代。绩效导向聚焦于目标达成的程度以及业绩产生的数量,一般

借助关键绩效指标、目标管理以及平衡计分卡等相关工具来达成量化评估的目的;贡献导向则更为周全地去衡量员工在创新能力、协作程度、知识分享以及文化践行等软性指标层面的投入情况及其所产生的影响^[2]。阿里巴巴集团在 2023 年公开披露的薪酬管理案例中提及,其推行“双轨制绩效评价体系”,将业绩结果与价值观行为共同作为薪酬分配的依据,切实有效规避了仅仅以业绩为导向可能带来的短期行为以及团队损耗问题。对绩效与贡献给予双重关注,既能让高绩效员工获取相应回报,又能使那些在组织学习、知识沉淀以及团队赋能等方面做出重要贡献的员工收获认可,进而营造出一个更加公平公正、更为全面周到且富有成长特性的薪酬分配环境。

2.3 福利体系弹性化与个性化设计

在过去,传统标准化福利方案往往难以满足员工们日益多元化的个人与职业发展需求,而弹性福利体系恰恰就成为了企业在提升员工满意度以及忠诚度方面的关键创新途径。该体系通常以福利额度或积分形式,允许员工在法定福利基础上,根据个人实际需要自主选择健康管理、子女教育、进修学习、养老服务等多样化福利项目,实现个性化组合配置。据中智咨询 2024 年发布的关于弹性福利实施效果相关调研显示,实施弹性福利的企业员工满意度平均提升 15%,员工留存率也显著提高。这种以人为本的福利设计不仅体现了企业对员工整体福祉的深度关怀,也显著增强了员工的归属感和获得感。需要强调的是,弹性福利体系的有效实施依赖于可靠的系统支持与清晰的沟通机制。若缺乏相应支持,复杂的操作流程与信息不对称可能削弱其预期成效。因此,企业应在推行过程中配套相应的技术平台与宣导策略,确保福利政策充分传达、便捷运作,从而最大化弹性福利的激励效果与管理价值。

2.4 数字化转型与技术赋能

大数据、人工智能与云计算等数字技术的成熟与应用,正系统性地重塑企业薪酬管理的运作流程与决策模式,推动其从经验主导走向数据驱动^[3]。企业通过构建集成化人力资源信息系统、薪酬数据分析平台与智能考核工具,实现对海量薪酬数据的实时采集、处理与模拟预测,为薪酬决策的科学性、精准性与公平性提供了坚实依据。例如,部分企业引入 AI 算法,对内部薪酬数据与外部市场基准进行自动比对与分析,有效识别薪酬差距及潜在公平性风险,并生成可操作的调薪建议。据新浪财经 2025 年报道,超过 40%的大型企业已实施或正在部署薪酬管理数字化平台,以实现流程自动化、报表实时化及政策模拟可视化。数字化转型不仅显著提升了薪酬管理的效率与透明度,更使企业能够基于数据洞察持续优化薪酬策略,使其动态适配业务发展战略与员工多元需求,最终构建出敏捷、精准且具备战略前瞻性的智慧薪酬管理体系。

3 企业薪酬管理创新的实施路径

3.1 建立战略导向的薪酬理念

薪酬管理创新的首要前提,是从顶层设计上确立以战略为导向的薪酬理念,将薪酬体系与组织的愿景、业务战略及人才规划紧密衔接。企业应认识到,薪酬管理不仅须兼顾公平性与竞争性,更应有效引导员工行为与业务目标保持一致。这意味着,薪酬制度必须建立在对企业战略方向、核心价值观及关键能力的深入理解基础上,确保每一笔薪酬支出都能支撑长期价值创造。例如,某知名科技企业在 2024 年推动全面薪酬改革时,明确提出了“依据价值来支付薪酬、着眼于未来去进行投资”的理念,并据此重新构建了薪酬结构与发放规则。该理念的落地执行,离不开高层管理者的坚定支持与持续沟通,使各层级管理者与员工充分理解并认同薪酬变革的战略意义,从而降低实施过程中的阻力与误解,最终实现薪酬体系从成本导向到战略投资导向的根本转变。

3.2 设计科学合理的绩效关联机制

绩效和薪酬之间关联机制的有效与否直接影响着薪酬激励的有效性。企业应系统设计科学合理的绩效指标与考核流程,确保绩效评价客观、公正且及时,并建立清晰明确、公开透明的绩效薪酬公示规则。该机制务必要涵盖业绩结果与行为过程两方面,应结合定量评估与定性反馈,以避免因单一指标导致的扭曲效应。同时,绩效薪酬的兑现应注重及时性与灵活性,例如通过引入季度激励、项目即时奖励等方式,增强员工对激励的感知强度与激励时效性。以腾讯公司 2023 年推行的“即时认可系统”为例,该系统允许主管与同事随时对员工的贡献给予奖励积分,积分可兑换为实物或现金,以此有效提升员工的参与感与积极性。科学合理的绩效关联一方面强化了薪酬的激励功能,另一方面也助力于在企业内部构建起高绩效文化与持续改进的良好氛围。

3.3 引入灵活多元的激励工具

为了契合不同群体以及各类场景中的激励诉求,企业需主动引入多样的激励工具,从而突破传统现金奖励所存在的局限性。这些工具包括短期激励,如特别奖金、项目分红以及超额利润分享等;也包括中长期激励,如股票期权、限制性股票单位以及虚拟股权等;还包括非货币激励,如荣誉表彰、培训机会、晋升通道以及弹性工作安排等。依据行业特性与自身实际,企业可对激励工具进行组合运用,以此最大限度地发挥激励效能。华为公司长期施行的“员工持股计划”无疑是一个典型的中长期激励实例,其把员工个人利益与公司长期发展深度绑定,极大激发了核心人才的创造力与忠诚度。这样灵活且多元的激励体系,一方面有助于企业应对人才市场竞争,另一方面也能更精

准适配员工在不同职业发展阶段的需求变化,进而提升整体人力资源配置效率。

3.4 构建数据驱动的薪酬决策体系

在数字化时代,企业的薪酬决策应当逐步从依靠经验来主导转变为由数据来驱动。企业有必要建立起能够整合内外部数据的薪酬数据库,涵盖员工绩效、能力、薪酬历史、行业对标以及区域差异等多维信息,并借助数据分析模型来支撑薪酬调整、结构优化以及相关政策制定等事宜^[4]。数据驱动决策机制能够助力企业及时识别到薪酬体系里存在的结构性矛盾、内部公平性问题及在外部竞争中的劣势,从而实施精准干预。据中国人力资源开发网 2024 年薪酬管理研讨会披露,采用数据驱动薪酬决策的企业,其员工对薪酬公平性的满意度较行业平均水平高出 12 个百分点。该体系的构建不仅需要技术投入,更要求 HR 团队与业务管理者提升数据解读与应用能力,从而将薪酬决策真正转化为支撑组织战略实现的有效工具。通过系统化建模与持续迭代,企业可进一步增强薪酬体系的响应性、公平性与战略导向性。

4 结束语

企业人力资源薪酬管理创新是一项复杂的系统性工程,其成效直接关系到企业吸引与激励关键人才的能力,并对企业在不确定环境中的适应性与可持续发展产生深远影响。本文从动因理论、核心维度、实施路径三个层面系统分析,指出薪酬创新须突破传统刚性模式,构建起更为动态、更加精准、更具人性化且与企业战略紧密协同的管理体系。为成功实现该目标,企业应树立战略薪酬理念,科学设计绩效与贡献的关联机制,灵活运用多元化激励工具,并依托数字化转型实现数据驱动的决策支持。在推进过程中,企业需注重内部沟通与共识构建,以保障薪酬改革能平稳顺利落地施行。展望未来,随着人工智能发展、组织形态变革与人才需求演进,薪酬管理或将面临远程工作薪酬合规、全球人才定价、智能激励设计等新挑战与新机遇,亟待企业各界携手共同持续开展探索与实践。

【参考文献】

- [1]樊承年.数字化转型背景下国有企业人力资源管理创新路径分析[J].中国管理信息化,2025,28(12):91-93.
- [2]余金涛.基于新质生产力的企业人力资源薪酬管理创新策略探究[J].老字号品牌营销,2025(12):137-139.
- [3]刘莹莹.施工企业工程项目人力资源管理的创新路径[J].商讯,2025(13):162-164.
- [4]石柳清.数字化转型背景下企业人力资源管理的创新路径研究[J].经营管理者,2025(7):78-80.

作者简介:李婧薇(1989.1—),所学专业:市场营销,职称级别:中级职称。