

现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策

周 静

新疆东方环宇燃气股份有限公司，新疆 昌吉 831100

[摘要] 伴随着当前我国社会经济实力的不断发展进步，在许多现代企业中等于企业内部进行管理工作的必要性和重要性也在稳步提升。尤其是企业内部的人力资源方面管理内容，更加引起相关工作者的高度重视和关注。与此同时，有一部分企业在对于内部人力资源管理项目中薪酬管理这一内容的体系建设和实施中还存在着一些不足和缺陷。从而对于该现代化企业的人力资源各项管理效果的合理化实现有所影响，长此以往将会难免地对于该现代化企业后续经营发展工作造成破坏。针对以上现象美文，就当前我国现代化企业在进行人力资源管理项目里的薪酬管理内容体系建设之中存在的一些缺陷和不足进行分析和讨论。同时依据实际情况提出相应的解决措施和应对策略。以帮助有关研究者或是实际一线工作者的工作开展实时提供一定的参考和理论层面依据。

[关键词] 企业；人力资源；管理；薪酬管理；体系

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8790

中图分类号: F272

文献标识码: A

Problems and Countermeasures of Salary Management System in Modern Enterprise Human Resource Management

ZHOU Jing

Xinjiang Dongfang Huanyu Gas Co., Ltd., Changji, Xinjiang, 831100, China

Abstract: With the continuous development and progress of China's social and economic strength, the necessity and importance of internal management in many modern enterprises are also steadily improving. In particular, the content of human resources management within the enterprise has attracted the high attention and attention of relevant workers. At the same time, some enterprises still have some deficiencies and defects in the system construction and implementation of salary management in internal human resource management projects. It will have an impact on the rationalization of the human resources management effect of the modern enterprise, and will inevitably cause damage to the follow-up operation and development of the modern enterprise in the long run. In view of the above phenomena, this paper analyzes and discusses some defects and deficiencies in the construction of salary management content system in the current human resource management project in modern enterprises in China. At the same time, according to the actual situation, the corresponding solutions and countermeasures are put forward. In order to help relevant researchers or actual front-line workers carry out their work and provide a certain reference and theoretical basis in real time.

Keywords: enterprise; human resources; management; salary management; system

引言

伴随着我国时代的不断发展，以及社会的进步。现代化企业内部的人力资源项目薪酬管理工作，对于该企业的进步运行有着十分关键的效果。因此为了帮助该现代化企业的运行管理模式，能够更好地跟随时代潮流步伐。同时完善企业内部针对人力资源管理项目的薪酬体系建设。就需要对于员工工作积极性主动性进行提升，以使得人力资源薪酬管理工作更加科学化。同时对于该企业的经营经济效果收益也能有所提升同时在竞争日益激烈的市场经济中占据更加主动的位置。与此同时我国很大，一部分现代化企业在进行其人力资源管理项目中的薪酬体系建设工作中还存在着一些不足和缺陷之处。需要相应的管理工作依据当地市场环境进行综合分析，对于其薪酬管理工作体系不断的进行优化和完善。通过更加合理高效有针对性的薪酬管理工作开展来，对于该企业员工工作积极性

和工作认同感进行提升。因此本文对于当前我国现代化企业人力资源管理中的薪酬管理体系，存在的一些问题进行分析讨论提出对应的解决措施。

1 现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题分析

1.1 对于薪酬管理认知度不高

现目前我国的很多现代化企业管理工作者没有对于人力资源管理工作中的薪酬管理引起高度的重视，往往还会受到很多传统化观念的影响和干扰。仍然将员工获得的薪资当做是企业运营的支出成本，而没有意识到这一部分内容可能会给企业带来的巨大经济效益和经营动力。所以当前我国现代化企业的薪酬管理体系构建尚未完成，管理水平相对比较落后，管理效率偏低。一个重要原因就在于这部分现代化企业没有对于其公司员工的薪酬管理方面内容进行过宣讲，使得企业职工们对于薪酬管理体系知之

甚少,也就对于企业给职工发放的奖励内容较为模糊,缺少了这一种奖励的机制也就使得薪酬管理工作开展落实难度大。

1.2 薪酬管理制度的缺失

现阶段我国很多现代化企业的内部薪酬管理体系构建中没有形成一项比较完整化的体系,同时其管理体系也较为单一松散,没有伴随着时代发展和企业进步而进行改良。而事实情况就是伴随着我国现代化企业的发展规模的扩大以及发展速度的提升,员工的工作福利以及薪资待遇等等都会出现一个对应的变化,而企业往往为了解决这一部分矛盾会对于员工们有一些临时的补偿,这就一定程度上延缓的薪酬管理工作的开展以及相关制度的建立,同时薪酬管理中的非经济性奖励较为难以实现,一定程度上使得薪酬管理工作开展难度更大。

1.3 企业福利待遇少

我国很多企业的发展建设时间还比较短,因此往往会受到外部环境的影响较大,员工的福利待遇相对来说较为简单,甚至有一些企业难以为员工购买五险一金。使得员工们对于企业自身的归属感以及工作责任感都不强。加上该企业的员工流动性较大,因此也给薪酬管理工作的开展实施带来了很大的不便。福利待遇的缺少使得该现代企业对于这部分高能力高素质人才的吸引力较差,也一定程度上增加了员工的流动性,因此也就对于我国企业当前的总体化管理工作内容带来了很大的挑战,不利于企业的高效可持续发展。

1.4 过于注重平均性

受到许多传统化经营观念的影响,企业往往会有一种“不患寡而患不均”的想法,在进行定期的绩效考核工作时对于企业内部员工的评价以及嘉奖都采用平均化的手段,一般是通过对于该员工的企业工作年限和工作岗位内容来进行绩效的考察,而对于该员工的工作难度和工作危险程度等隐性因素考虑不够。从宏观角度看是人人平等,防止企业内部出现攀比、出现不和谐的声音,但是实际看来,往往会有一部分员工没有接收到其预期的报酬,因此出现消极怠工的现象,对于工作的开展实施产生一些抵触的情绪,这一现象的出现必然会使得其工作效率降低,严重的时候甚至会发生企业内部矛盾致使员工流失,长久看来是十分不利于企业的可持续发展进步的。

1.5 薪酬支付形式隐秘化

在很大一部分的企业之中在对于员工进行薪资的支付时往往会采取私人化、隐秘化的方式,出现这一现象的原因还是管理者们有“不患寡而患不均”的思想,觉得员工们就喜欢坚持平均主义,不喜欢其余员工工资比他高,由此导致心理层面的不平衡性,对于企业人员的团结合作以及长久发展都有着一定的不利影响。而实际来说很多企业之中薪酬支付的内容私密化只会增加员工们的距离感,

使得其猜忌心更加严重,致使员工对于企业的薪酬发放管理方式产生质疑,一定程度上也就使得企业内部矛盾滋生的概率增加,使得员工企业归属感降低的同时,不利于其工作热情工作激情的培养,同时也将不利于企业的薪酬管理工作合理化开展落实^[1]。

2 企业薪酬管理工作的有效策略

合理的薪酬管理,对于企业员工来讲,可以保证企业内部岗位间的公平性,同时对于企业周边或同行业之间具有一定的竞争能力,并且对员工的今后的发展具有较强的激励作用。对于企业来讲,是企业战略规划方向的助力,是企业寻求发展的必要手段。合理的薪酬体系,有利于组织的优化,同时可以有利于企业的人才策略的制定,吸引优秀的技术及管理人才的加入,提升企业在行业中的影响力,使企业在同行业间具有较强的竞争能力,保证企业能够在竞争中顺利平稳地发展并壮大。

2.1 转变观念,加大学习和宣传力度

许多企业的经营管理者以及员工在企业薪酬管理工作的认识中还存在着较为严重的传统经营思想理念,这一现象使得该薪酬管理工作的开展实施有着很大的难度。所以相关企业必须要坚持培训,加强对于国内外先进薪酬制度管理模式的引进和学习,积极学习现代化企业经营管理模式,加强企业内部人力资源管理薪酬管理工作的重视程度,进行不断完善企业内部的薪酬管理体系。同时提升对于企业员工的培训以及教育,帮助每一位职工都对于薪酬管理工作的重要性、必要性有着高度的认识,同时更加明确该管理工作为企业薪酬管理制度以及员工个人带来的优势和收益,以此为基础来开展实施工作,使得该管理体系的建立能够帮助企业发展和员工个人利益综合性质提升。

2.2 建立健全完善的薪酬管理体系

契合不同企业发展理念以及经营现状的科学完善化薪酬管理体系能够帮助企业对于其发展战略目标更好地进行实现,同时也能够推动企业更加高效、可持续化的发展。在这一基础之上企业就需要保持高度的行业竞争力,同时在内部还需要兼顾公平性,这里的公平性并不体现在薪酬水平之上,而是管理制度之上。同时对于要保持对于员工的工作激励性,以此为基础入手来进行薪酬管理体系的完善和健全。对外的行业竞争力提升指的就是该企业的薪酬水平支付需要兼顾对于外部市场以及类似企业的一个平衡,也可以稍微高于同样企业或者近似且的薪资能力,也就给本公司对于高素质高能力人才的吸引增添了一个优势,帮助企业实现更好的发展进步。与此同时也可以对于该企业内部工作者的工作积极主动性进行提升,增强员工对于企业的认同感和归属感,一定程度上帮助后续的工作内容更加高效合理化地开展,而企业内部的公平性,是需要企业薪酬管理工作保持薪酬的合理化安排和分配,使得优秀的员工可以获得更多利益,同时公布其工作数据以

激发员工们的积极性,避免员工产生不满等消极情绪。这样做能够实现员工之间的激励效果,帮助其激发工作热情以此提升企业的生产工作效率^[2]。

对于公司员工的工作激励能够实现对于其工作专注程度的提升,使其拥有更加饱满、有激情的工作态度,同时在工作之中建立目标来对于企业的工作任务进行完美地实现。在对于我国现代化企业人力资源管理的薪酬管理制度进行建立健全的时候需要对于该薪酬设计的激励效果重点关注。公司在完善与优化薪酬管理体系时,首先要对薪酬进行研究,企业采用各种正常的管理手段,针对本公司人员,对岗位工资的满足程度和同行业间或有关公司工资和待遇规定进行细致的研究与分析,根据公司的自身发展策略,实现薪酬管理制度的优化和完善,使其真正地能够符合公司自身的发展趋势。公司的绩效考核也是薪酬管理系统的关键组成部分,所以,当公司在优化薪酬管理系统时,必须突破平均主义的约束,要对公司的岗位作出整体的评价,并根据其作业困难程度和高危险性工作环境等多种情况加以全面考虑,从中确认了不同人员之间的共同利益,并以此为依据,融入到企业绩效考核之中。使绩效考核切实地实现了公平,公正。使得每一个人员都对职业人员的基本价值有了更清晰的认识,进而建立起“优者上,劣者汰”的竞争机制,进而提升了企业自身的整体竞争性,充分调动了公司的员工主动性。同时,在开展职业人员考核过程中,针对专业性很强的专业性人员,应加以特别的考核,提升公司的专业性人员的薪资福利,才能提升公司的人才的生活质量,进而实现了公司的可持续性成长。公司的工资结构和待遇制度应根据公司本身的特征和属性加以设计,其中的各种工资奖金津贴,待遇之间的配比情况,及稳定报酬和流动薪酬的配比,应根据公司本身的经营实际状况加以协调和完善,只有经过对薪酬奖金和待遇的恰当运用,能够产生良好的激励效果,发挥出其公司薪酬制度的优势,使其公司的内部人才产生更强的工作热情激发作用,同时,对外部产生良好的吸引效果^[3]。

2.3 薪酬支付透明化,并建立监督机制

在实施薪资支付时,针对优秀人才的绩效加以宣传与奖励,同时将薪资支出完全透明化,受到公司所有员工的批评与监督,使得每一个员工都知道公司的薪资规定与薪资定制的依据,同时再设立薪资管理的监督机制,针对工资的分配加以检查与监管,使得公司的每一个人员劳动付出与其实际工资一致,使得薪资机制得以最大限度地发挥其激励功能。薪资机制的透明化,除了能够减少职工之间的互相怀疑,并促使其形成更合理的劳动价值观念,同时,通过对标杆企业的宣传,更是激励了其努力工作的心态与

工作激情,进而提升劳动的产出效益,从而让薪资机制起到了最大的效果^[4]。

2.4 持续调整薪酬结构及薪酬水平

企业是持续的发展壮大的,但随着企业的扩张与发展壮大,必须适时改变工资的标准和工资形式,使之保持一个动态的状况,以适应公司发展的要求。但在实施调整前,必须要作好商业性的研究,同时根据外部环境的发展,做出适当的改变。只有不断的改变待遇标准和工资体系,才能增强公司内部的整体竞争力,进一步提高职员的工作积极性和工作效率,让整个企业长期保持高速成长的良性循环状态,给整个企业带来更多的人才,同时吸纳外来人员的参与,使企业内部的总体价值进一步提高,企业内部的可持续性发展势头强。

3 结束语

综上所述,通过对于本文相关内容的分析和探讨之中,可以认识到当前我国现代化企业在进行人力资源管理中的薪酬管理体系建设中存在的一些问题,需要行之有效的应对措施来予以解决。在这样的背景之下,为了更好地体现我国现代化企业的薪酬管理实践项目工作。就离不开相关的人力资源管理工作,对于薪酬管理方面的不同内容引起高度的关注。积极主动地投身于我国现代化企业人力资源项目薪酬管理方面内容的创新和探索。加强对相关工作的开展和落实,积累必要的实践性经验,以此为基础,来对于自身的专业化工作水平和个人综合素质能力及提升。同时对于当前企业中存在的一系列具体问题及时地提出对应的解决方法和应对措施,以实现企业人力资源项目薪酬管理内容体系的建设和完善。保证该企业的薪酬管理体系效果能够得到充分实现。

[参考文献]

- [1]鞠茵,张瑞.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系问题探讨[J].上海商业,2022(5):171-173.
- [2]邵威娜.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及应对措施[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(20):69-71.
- [3]荆晓丽.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策研究[J].中国中小企业,2020(2):162-163.
- [4]张戈.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及解决方法探讨[J].老字号品牌营销,2020(1):74-75.

作者简介:周静(1981.12-),毕业院校:东北财经大学,所学专业:高级管理人员工商管理,单位名称:新疆东方环宇燃气股份有限公司,当前就职单位职务:董事会秘书,职称级别:中级经济师(工商)。