

# 薪酬管理在企业人力资源管理中的应用分析

王小芹

(辽宁省环境规划院有限公司 110000)

**摘要:**在市场经济背景下,企业薪酬管理成为了人力资源管理工作的重中之重。薪酬管理在一定程度上,对企业的可持续发展有着巨大的影响作用。因此,作为现代企业来说,要想提高工作核心竞争力,以优越的企业形象存在于市场经济大环境中,就必须到制定出详细、缜密、高效的薪酬管理制度,进而提高企业人力资源管理工作效率,促使企业凝聚力、核心竞争力提升。

**关键词:**薪酬管理;企业;人力资源管理;应用策略

**引言:**在企业人力资源管理工作中,一项极为重要的工作就是:薪酬管理。为了做好这项工作,人力资源管理者,通过不断探究、不断创新,找到了薪酬管理的具体应用方法和应用策略。众所周知,薪酬管理的水平高低,直接影响着企业的发展,对企业整体利益起着推进作用。当前,我国很多企业,在薪酬管理工作中,存在一些亟待解决的问题,需要人力资源管理者,发挥岗位职能、运用自身优势,促进薪酬管理制度推行,有效管理企业人员,促进企业效益稳步增长,进而保障企业员工高昂的工作状态,以企业为家的工作理念,全面提高人力资源管理工作效率和水平。

## 一、薪酬管理在企业人力资源管理中的应用作用

### (一)薪酬管理在企业人力资源管理的基础前提

在开展人力资源管理工作中,管理者要充分运用薪酬管理制度,通过制度的推行,来约束和发展人力资源管理,帮助企业创造通过内部整合,创造更大效益。人力资源管理部门,通过对员工工资绩效考核的有效评价,来监督和引导员工提高工作效率,发挥岗位职责,进而增强企业员工的积极性,实现企业效益全面提升的目标。

### (二)薪酬管理是企业人力资源管理的有利推手

不同的薪酬制度,对企业员工的约束和发展的情况存在差异,是对员工工作监督的重要推手。与此同时,薪酬管理体系的建立,也是在发挥企业员工作用、引导企业员工进步的重要途径,在薪酬制度背景下,员工更能发挥自主性,进而有效提高企业生产力,促使企业科学发展、长效发展。

## 二、薪酬管理在企业人力资源管理中应用存在的问题

### (一)薪酬与福利不能有效结合

在我国大部分企业中,虽然已经建立薪酬管理体系,但是通常由于人事变动、制度改革等因素,造成薪酬与福利不能有效融合。导致员工的工作积极性不高、工作状态不好的问题。另外,由于薪酬管理的隐秘性特点,员工在不知情的情况下,对薪酬认知不明确,不能激发起员工的工作积极性,造成工作滞后、态度懒散的情况。与此同时,福利待遇的实施方法与薪酬存在脱节问题,员工感觉不到实惠,不能激发工作兴趣。

### (二)薪酬分配方式过于单一

薪酬分配方式单一,是遏制薪酬管理工作有效开展的重要因素。为了提高企业员工的工作积极性,促使企业可持续发展,薪酬管理者,应将薪酬分配方式多元化、多样化,进而全面调动企业员工的工作热情。例如:企业高管、技术型人才、科研人才等等,都要采去绩效工资、奖惩分置、福利补贴等形式的薪酬管理制度,促使企业员工认清当前薪酬管理形势,塑造良好工作状态,进而提高工作能力,为企业发展贡献力量。

## 三、薪酬管理在企业人力资源管理中的应用策略

### (一)建立绩效考核制度

人力资源管理部门要具有公开、透明的特性,这样在企业发展中,对企业人员工作也会具有一定的公信力。通过在人力资源部门,建立绩效考核制度,一方面,可以促使企业人力资源工作,更正规、更高效地投入工作,促使企业员工工作效率提升;一方面,可以帮助企业员工明确薪酬制度,明确自身在企业发展中的价值,充分调动员工工作动力。与此同时,在绩效考

核制度的推进下,企业员工的薪酬表现出透明、实效的特点,更有利于激发企业员工的工作斗志,进而帮助员工以良好的工作状态,投入到各个岗位中,促使企业的整体业绩水平提升。

### (二)优化绩效考核体系

在企业绩效考核制度制定完毕后,优化绩效考核体系成为了人力资源部门的重要工作内容。有了制度,体系的建立就更为容易,管理者要采取公平、公正、公开的方式,对企业员工的工作业绩进行科学考核,并且按照员工个体的工作业绩制定工资制度,促使员工薪酬获得标准按照:多劳多得、不劳不得的原则来执行,促使企业的绩效考核制度与企业的薪酬管理制度有效融合,全面提高员工的工作积极性,树立良好的工作理念,高效完成自己的工作任务,并获得高额的报酬。值得注意的是:在进行绩效考核时,要避免人人工资平等的问题,不讲人情,只讲制度。有效实现企业规范化、智能化形态,促使企业长期可持续发展。

### (三)企业薪酬水平与市场保持均衡

企业员工的薪资过高、过低都是企业薪酬与市场薪酬不均衡的表现。在外部市场的影响下,会影响企业员工的情绪,如果人力资源管理者不能有效控制这种情绪波动,就会造成人员流失问题。因此,在人力资源管理者要充分运用薪酬管理的办法,让企业员工认识到薪酬制度的优势,帮助员工找到自身的缺点和不足,促使企业的工作效率提升、工作业绩增长。另外,人力资源部门还要发挥带头作用,帮助员工认清薪酬差异,帮助思想意志动摇的员工,及时找到自己的不足,进行改正和弥补,进而提高员工的核心竞争力。与此同时,在企业员工将自己的薪酬与外部市场薪酬做比较,要引导其发现问题的根本,忽略薪酬水平的表现,进而有效提高员工的工作水平和能力,促使企业高效发展。

### 结语:

总而言之,薪酬管理是企业发展中,必不可少的工作内容,是影响和制约企业进步的決定因素。因此,作为人力资源工作者来说,要注重薪酬制度的科学运用,将薪酬制度的优势和不足找出来,并进行有针对性的发扬和弥补,帮助企业员工建立工作自信、提高企业凝聚力,促使企业员工饱含工作热情,投入工作岗位,为企业创造高水平的业绩,促使企业长期可持续发展。

### 参考文献:

- [1]李华奇.浅析人力资源薪酬管理中存在的问题及改进措施[J].中国集体经济,2019(01):115-116.
- [2]彭淑贞.人力资源薪酬管理存在问题及对策探讨[J].经贸实践2018(24):251-252
- [3]赵晓波.薪酬管理系统中的员工价值计量模型设计[A].中国电力科学研究院2018智能电网信息化建设研讨会论文集[C].中国电力科学研究院:中国电子信息产业集团有限公司第六研究所2018:4.
- [4]李蕊.经济新常态背景下中小企业人力资源薪酬管理存在的问题及解决路径[J].财会学习,2018(32):160-161.
- [5]余晓裕.薪酬和绩效管理在电网企业人力资源管理中的应用[J].中外企业家,2017,(14):148-149.
- [6]杨元熙.企业人力资源管理中薪酬管理体系的现状及改进建议[J].商场现代化,2017,(06):132-133.