

企业人力资源薪酬管理的问题与对策分析

周广洪

(龙煤集团鹤岗矿业公司 黑龙江省鹤岗市 154100)

摘要:现阶段物价随着经济的发展不断呈现上扬态势,越来越多的人出于发展和生存方面的考虑会对自己的工资待遇问题越来越重视。现代社会中企业的竞争往往表现在对高素质人才的争夺,企业需要注重人才管理与培养工作,制定合理的薪酬体系,只有这样才能有效提升员工的工作热情和积极性,增强企业整体的凝聚力与竞争力。本文中笔者主要分析了企业开展薪酬管理工作的主要内容及其重要性,并简要探讨了企业开展薪酬管理工作的有效路径,希望能为企业的管理与发展提供一些帮助。

关键词:薪酬管理;人力资源;作用

1 引言

一个企业的资产分为有形资产和无形资产,人力资源是一个企业的无形资产,也是最重要的资产,代表着一个企业实力的强弱,决定了企业能否生存、发展和壮大。在一个企业的所有资源中,人力资源是最不容忽视的、具有战略性的资源。人力资源不仅包含“人”这个主体,还包含“人”所提供的智力、能力、体力等所有与人有关的内容。人力资源不是简单的数量要求,更强调追求质量,企业真正的、合格的人力资源一定是数量与质量齐备的。只有合理有效地利用人力资源,充分地挖掘人力资源潜力,才能有效地在各方面提高企业实力与综合竞争力。因此,企业管理层必须把人力资源管理问题提升到战略层面。

2 人力资源薪酬管理概述

薪酬管理是人力资源工作中的主要内容,薪酬管理需要结合企业的内部规划,对员工采取有效的激励措施。通常,薪酬分配会有一定的原则,并需严格遵循相关制度。薪酬管理工作主要包括人力成本的核算、岗位工作标准制定、员工绩效评价、企业薪酬制度的建立。在人力资源管理工作中,薪酬管理可以起到有效的激励作用。构建完善的薪酬管理体系可以保证员工及时得到理想的薪酬,这样就会激发员工工作的积极性和主动性。薪酬高低与员工的生活条件密切相关,理想的薪酬可以满足员工的经济需求。因此,需要开展合理的薪酬管理,这样就可以激发员工对工作的热情,使企业实现良性发展。薪酬管理具有良好的调节功能,可以促进企业的人才实现正常流动,吸引更多优秀的人才来到企业,也可以留住人才。科学合理的薪酬管理可以正确引导员工,使其能够对工作认真负责。构建完善的薪酬管理制度可以缔造良好的工作氛围,塑造企业文化。

3 企业人力资源薪酬管理存在的问题

3.1 企业缺乏战略性的薪酬管理

企业的经营和发展离不开员工的支持,企业留住人才的最关键因素在于人力资源薪酬管理,大部分企业都明白薪酬管理的重要性,但仍有很多企业设计的薪酬管理模式缺乏应有的战略性,部分企业设计的薪酬管理方案不能满足企业的战略发展目标,还有部分企业在制定薪酬管理设计方案的时候不考虑国家政策和变化,无论国家政策、社会发展以及企业内部环境如何变化,企业的人力资源薪酬管理仍保持原有的设计方案,这样缺乏战略性的薪酬管理模式非常不利于企业的长久发展。

3.2 福利项目达不到预期

通过调研发现,目前大部分企业的员工对他们的福利待遇都不满意,福利待遇没有普及到每个人。比如,一部分人有午餐补贴,而离家近的员工则没有,就目前的情况来看,企业员工的按照国家政策规定的福利待遇为五险一金,一些效益好的单位为了激励员工的积极性会有带薪休假或者安排员工每年进行健康体检。调研发现,销售人员情况不同,成家 and 未成家的员工对福利需求不同,男性和女性的员工对福利需求不同,年轻的和年老的员工对福利需求也不同等等,企业花费了成本和心思,却达不到预期目标,起不到激励作用,这也是薪酬设计最坏的情况之一。

3.3 内部员工薪酬的设置和市场大环境存在不匹配之处

现阶段国内企业对于生产操作岗位员工的工资设置远比行业的平均水平要高,但企业内部的重要岗位,例如技术人员和管理人员其工资却比行业内平均工资水平要低,这是造成企业内部核心人才流失的重要原因,也导致企业在工资成本方面存在居高不下的问题。以上问题的存在是由于企业所制定的薪酬制度和同行业内的薪酬体系未进行有效对接导致的,企业内部人力资源的管理理念比较落后使得企业持续性发展的能力较低,这些都会影

响企业在同行业内的竞争优势。

4 企业优化薪酬管理工作的有效路径

4.1 转变企业的人力资源管理观念,实现以人为本

要做到以人为本,企业需从以下几个方面入手:不同的员工有不同的需求,底层员工对物质的需求比较强烈,而中层员工和高层员工则相对来说比较注重精神层面的追求,例如个人成就感,明确的晋升空间,更好的培训机会等。企业只有根据这些需求进行人力资源管理,才能取得较好的管理效果。和企业未来的发展本质上是一致的,形成主人翁意识,让员工意识到,自己也有成为企业管理者的可能,员工之间形成良性的,人人争先进的,时时求进步的竞争。这种主人翁意识的形成,有助于员工将企业的利益放在首位,把自己的命运和企业的命运相关联,能够降低高层次人才流失率,提高工作效率。

4.2 提高薪酬管理的竞争力,完善绩效考核制度

企业要提供具有竞争力的薪酬,保证员工能够得到公平公正的竞争。要合理进行薪酬分配,对内部岗位进行有效分析和评价,了解岗位的职责,分析岗位的重要性和复杂性,相关人员需要承担的责任,以及岗位对于工作人员提出的要求。要细化岗位的价值,对岗位进行综合评估,这样才能保证评估更加合理公正。要不断完善竞争机制,完善相应地激励措施,使员工能够得到晋升和培训的机会。要根据员工的表现对其进行奖励,这样不仅可以提高员工工作的主动性,还可以使其不断进步和成长,同时可以吸引更多优秀人员来到企业,留住员工。要构建完善的员工结构,使工作效率和工作质量得到进一步提升。

4.3 从实际出发,设计科学合理的人力资源薪酬管理方案

根据企业的经济实力以及发展情况,制定出不低于市场标准、按劳分配、多劳多得的合理薪酬管理方案。另外,企业制定的人力资源薪酬方案还应该充分考虑到各阶层员工的核心利益,在制定各岗位薪酬制定时,要考虑到员工的心理预期,既要保证管理层和基层员工之间的薪酬差距,还应该避免薪酬差距过大打击基层员工的工作积极性,要科学、合理的设计薪酬差距,确保薪酬绩效考核的公平、合理,另外,企业人力资源薪酬管理最重要的一点就是要及时发放工资、福利,严禁拖欠员工薪酬,只有这样,企业与员工之间才能形成一种融洽的合作关系,才能创造出最大的经济效益。

5 结束语

薪酬管理是企业当中不可或缺的一部分,怎样合理构建薪酬管理体系,发挥薪酬管理体系的作用,充分调动员工工作积极性,企业才能进入健康持续的发展轨道。因此,优化薪酬管理是企业战略发展的必然要求,这样便能创造良好的企业文化环境,有利于企业的健康发展,有利于建立规范、有序、公平合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新劳动关系。

参考文献:

- [1] 段伟.基层电力企业人力资源管理中的问题与对策分析[J].人才资源开发,2018(08):80.
- [2] 刘伟.企业人力资源管理工作中存在的问题及对策分析[J].现代经济信息,2018(07):122.
- [3] 任佳.新时期企业人力资源管理既有问题及解决对策分析[J].现代经济信息,2018(07):46+48.
- [4] 黄东超.企业人力资源培训管理的问题及对策分析[J].现代国企研究,2018(06):17.
- [5] 周红.企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题分析[J].商场现代化,2018(05):76-77.