

人力资源管理中的薪酬管理创新实践研究

冷志刚

(青岛市李沧区人力资源和社会保障局, 山东 青岛 266000)

【摘要】现代企业人力资源管理中的薪酬管理是组织发展和员工激励的重要组成部分。本研究旨在探讨薪酬管理体系存在的问题,并提出相应对策。通过对国内外文献的综合分析,发现薪酬管理中存在的问题主要包括薪酬不公平、激励机制不完善和薪酬管理与绩效评估不匹配等方面。为了解决这些问题,本研究提出了加强薪酬体系设计、优化激励机制、建立科学的绩效评估体系等对策建议。研究结果对于企业提升薪酬管理效能,提高员工满意度和绩效水平具有重要意义。同时,本研究也为相关研究和实践提供了借鉴和参考。

【关键词】人力资源管理;薪酬管理;创新实践;员工激励

一、绪论

(一) 研究背景

在现代企业中,薪酬管理在人力资源管理中起着至关重要的作用。然而,现有的薪酬管理体系在实践 中面临着一些问题,如薪酬不公平、激励机制不完善等,这不仅影响了员工的积极性和工作满意度,也制约了企业的发展和竞争力。因此,探索薪酬管理创新 实践成为提升企业人力资源管理效能的重要课题。

(二) 研究目的和意义

本研究旨在深入探讨现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题,并提出相应的对策。通过对薪酬管理现状的分析,旨在为企业 提供指导和借鉴,优化薪酬管理实践,提高员工绩效和工作动机,实现组织的长期发展。同时,本研究也有助于拓宽人力资源管理领域的研究视野,丰富相关理论与实践,并为相关从业者提供参考和指导,促进人力资源管理领域的进一步发展和创新。

(三) 国内研究现状

吕廷婷和倪静静(2013)在其研究中探讨了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。他们指出,现代企业在薪酬管理方面面临着 一系列挑战,包括薪酬管理思想滞后,薪酬管理的科学性缺失以及薪酬管理的体系激励性的不足等问题。为解决这些问题,研究提出了一些对策,如加强现代管理思想的形成,结合社会的发展需求健全既有的机制等^[1]。另外,吴锦桦(2013)的研究关注薪酬管理在企业人力资源管理中的应用分析。他指出,良好的薪酬管理应该与公司效益,员工激励,员工忠诚度和企业文化紧密相连^[2]。刘道忠(2013)的研究试析了企业人力资源薪酬管理的思考。研究中提到薪酬管理当中存在分配平均主义,并且指出薪酬设

计缺乏战略思考以及薪酬管理的激励性缺乏等问题^[3]。王小梅(2017)对新时期企业人力资源薪酬管理进行了思考。她强调薪酬管理是企业人力资源管理工作的内容之一,薪酬直接和企业效益挂钩,同时薪酬也是企业员工价值的体现^[4]。范敏(2011)从人力资源管理与薪酬管理的角度,谈到了人才流失危机与薪酬管理之间的关系。研究指出,加强激励机制可以减少人才流失^[5]。李霞(2021)在《商业2.0(经济管理)》杂志中浅谈了事业单位人力资源管理与绩效考核。她探讨了事业单位薪酬管理中存在的问题,并提出了一些对策,以改进绩效评估和薪酬管理的效果^[6]。梁海兰(2022)在《管理学家》杂志中探讨了绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用。她指出,绩效考核当前仍存在考核理念不明确、绩效激励机制不健全、不重视绩效考核结果等诸多问题^[7]。张萍(2022)在《中文科技期刊数据库(文摘版)经济管理》杂志中浅谈了人力资源经济的应用和发展。她强调了一定要创新观念,定位要准确并且需要建立健全各种机制,实施政策要灵活^[8]。王珂婷(2022)在《学生电脑》杂志中研究了农电企业人力资源薪酬管理的创新路径。她指出一个完善的薪酬管理体系直接关系到农电企业的凝聚力和竞争,要想创造更多的经济价值,首先需要做好相应的薪酬管理^[9]。综上所述,以上研究为笔者了解国内企业人力资源薪酬管理中存在的问题及对策提供了有益参考。

二、国内人力资源管理薪酬管理现状及问题分析

(一) 薪酬管理的重要性

薪酬管理在现代企业中扮演着关键的角色,作为人力资源管理的重要组成部分,它对组织的发展和员工的激励起着至关重要的作用。薪酬管理涉及员工的工资福利待遇,并涵盖激励机制的设计、绩

效评估的实施以及员工发展的引导。这直接关系到员工的工作动力、绩效水平和工作满意度,进而影响着企业的竞争力和可持续发展。

薪酬管理的重要性体现在以下几个方面。首先,薪酬是员工工作的基本回报,直接影响着员工的生活水平和工作积极性。适当的薪酬福利可以提高员工对工作的投入和忠诚度,促进员工的长期留任。其次,薪酬管理涉及激励机制的设计,可以通过合理的激励措施激发员工的工作热情 and 创新能力,提高员工的绩效水平。此外,薪酬管理还涉及绩效评估的实施,通过科学的评估方法对员工的工作表现进行评价,为薪酬分配提供依据,实现薪酬与绩效的匹配。最后,薪酬管理还包括员工发展的引导,通过提供培训和晋升机会,激励员工不断学习和成长,提高员工的能力和竞争力。

(二) 国内薪酬管理存在的问题

然而,目前国内企业在薪酬管理方面仍然存在一些问题,主要表现为以下几个方面:

1. 薪酬不公平

薪酬不公平是薪酬管理领域面临的重要问题,直接关系到员工对组织的认同感和满意度。在一些企业中,存在薪酬分配的不公正现象,包括薪酬差距过大和同工不同酬等问题。这种不公平对组织内部产生了一定的负面影响。

薪酬差距过大会引发员工之间的不满情绪。当员工意识到他们在相同工作岗位上付出相似努力却得到差距较大的薪酬待遇时,他们会感到不公平和不满。这种不满情绪可能导致员工之间的互相比较和竞争,影响团队的合作氛围和协作效果。

同工不同酬的现象也使员工对薪酬制度产生怀疑。当员工发现相同工作岗位的同事获得了更高的薪酬待遇,尽管他们的工作表现和贡献相似,就会质疑薪酬分配的公平性。这种质疑会削弱员工对组织的信任和对薪酬制度的认同感,影响他们的工作积极性和忠诚度。

薪酬不公平也可能导致员工流失的风险增加。当员工感到薪酬待遇不公平且无法得到改善时,他们可能会主动寻求其他机会,离开当前组织。这样的员工流失不仅对组织造成人才流失和知识损失,还会增加招聘和培训的成本,对组织的稳定性和竞争力产生负面影响。

2. 激励机制不完善

在当前的企业中,许多组织存在着激励机制不完善的问题,这导致无法有效地激发员工的工作动力和创新能力。这一现象在薪酬管理领域具有重要

意义。针对这一问题,笔者可以观察到一系列常见的挑战和障碍。

单一的激励方式是激励机制不完善的一个主要表现。传统的激励方式往往过于简单和单一,无法满足不同员工的多样化需求。不同员工在工作动力和激发创新方面有着不同的关注点和动机,因此,单一的激励方式无法全面激发员工的工作热情和创造力。

激励手段缺乏针对性也是激励机制不完善的一大问题。企业往往没有深入了解员工的个体差异和激励需求,无法为不同员工设计具有针对性的激励手段。这种缺乏针对性的激励手段无法激发员工的内在动机和激情,从而影响了员工的工作热情和创造能力的发挥。

激励措施难以量化也是激励机制不完善的一个方面。许多企业在激励方面存在模糊和不明确的情况,激励措施的效果难以被员工感知和量化。这使得员工无法清晰地了解他们的工作表现和努力程度对激励的影响,从而减弱了激励的效果和可持续性。

这些问题的存在导致了激励机制的不完善,从而影响了员工的工作热情和积极性。

3. 薪酬管理与绩效评估不匹配

在现实的企业运营中,薪酬管理与绩效评估之间的不匹配问题日益突显。很多企业的薪酬管理体系与绩效评估机制存在着明显的脱节现象,给组织和员工带来了一系列问题和挑战。主要表现在绩效评估体系的不完善和评估标准的模糊性,导致薪酬分配与员工的实际绩效产生偏差和不相符的情况。

绩效评估体系的不完善是造成薪酬管理与绩效评估不匹配的主要原因之一。部分企业在建立绩效评估体系时存在缺乏科学性、客观性和全面性的问题。评估指标和方法不够准确和细化,评估流程和程序不够规范和透明,导致评估结果与实际员工表现存在较大偏差。

评估标准的模糊性也是导致薪酬管理与绩效评估不匹配的关键因素。部分企业在制定评估标准时缺乏明确性和一致性,评估标准的解释和应用存在主观性和歧义性。这使得不同评估人员对员工绩效的评估存在差异,从而影响了薪酬分配的公正性和合理性。

薪酬管理与绩效评估不匹配所带来的问题是多方面的。首先,不匹配导致了薪酬分配的不公平,一些员工可能因为评估结果的偏差而无法获得应有的薪酬回报,影响了员工的工作积极性和满意度。其次,不匹配也削弱了薪酬制度的激励作用,无法

有效激发员工的工作动力和创新能力，从而影响了企业的整体绩效和竞争力。最后，不匹配还会降低员工对组织的认同感和忠诚度，增加员工流失的风险，给企业的稳定性和可持续发展带来不利影响。

（三）问题分析的意义

通过对国内薪酬管理现状的问题分析，可以帮助企业更全面的认识和理解当前存在的挑战和障碍。问题分析为后续的创新实践和对策提供了基础和依据，帮助企业有针对性地改进和优化薪酬管理。通过解决薪酬管理中的问题，企业可以提高薪酬的公平性和合理性，增强员工的工作动力和积极性，实现组织和员工共同发展的目标。

三、对策建议

（一）加强薪酬体系设计

针对薪酬不公平的问题，企业应加强薪酬体系设计，建立公平、公正、透明的薪酬分配机制。可以采取以下措施：制定明确的薪酬标准和分级制度，确保薪酬与员工的工作职责、岗位等级相匹配；建立绩效考核与薪酬激励相结合的机制，将薪酬与员工的贡献和绩效挂钩。

（二）优化激励机制

针对激励机制不完善的问题，企业应优化激励机制，提高员工的工作动力和积极性。可以采取以下措施：多元化的激励手段，包括物质奖励和非物质奖励；根据员工的不同需求和特点，设计个性化的激励方案；鼓励员工参与决策和团队合作，增加员工参与感和归属感。

（三）建立科学的绩效评估体系

为解决薪酬管理与绩效评估不匹配的问题，企业应建立科学、客观、可衡量的绩效评估体系，确保薪酬分配与员工的实际绩效相符。可以采取以下措施：明确的绩效评估指标和评估方法，确保评估的公正性和准确性；及时的反馈和沟通机制，与员工进行绩效结果的讨论和解释，增加员工对评估结果的认同感和参与度。

（四）加强人力资源管理与薪酬管理的整合

为了实现薪酬管理的创新实践，企业应加强人力资源管理与薪酬管理的整合。人力资源部门需要与薪酬管理部门密切合作，共同制定和执行薪酬管理策略。此外，也需要加强与其他部门的协同，如绩效管理部门、财务部门等，形成跨部门合作的机制，确保薪酬管理与整体管理目标的一致性和协同性。

以上对策建议旨在帮助企业改进薪酬管理实践，提高员工满意度和绩效水平。然而，不同企业的情况可能存在差异，具体的对策需要根据实际情况进行灵

活调整和补充。

四、结论

本研究旨在探讨人力资源管理中的薪酬管理创新实践，并针对薪酬管理存在的问题提出相应的对策建议。通过对国内外文献的综合分析，笔者发现薪酬不公平、激励机制不完善和薪酬管理与绩效评估不匹配等问题是当前薪酬管理领域的主要挑战。

通过以上对策建议的实施，企业可以改进薪酬管理实践，提高员工满意度和绩效水平。然而，由于不同企业的特点和环境各异，具体的对策选择和实施需要结合实际情况进行灵活调整和补充。

本研究对于企业提升薪酬管理效能、提高员工满意度和绩效水平具有重要意义。同时，本研究也为相关研究和实践提供了借鉴和参考，有助于拓宽人力资源管理领域的研究视野，促进人力资源管理领域的进一步发展和创新。

需要强调的是，薪酬管理创新实践是一个持续的过程，需要不断地进行评估和改进。只有通过不断地与时俱进，适应企业和员工的变化需求，才能真正实现薪酬管理的有效运作和持续发展。

参考文献：

- [1] 吕婷婷，倪静静. 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 [J]. 中国投资（中英文），2013(S1): 2.
- [2] 吴锦桦. 薪酬管理在企业人力资源管理中的应用分析 [J]. 经营管理者，2013(29): 2.
- [3] 刘道忠. 试析企业人力资源薪酬管理的思考 [J]. 大观周刊，2013(7): 1.
- [4] 王小梅. 新时期企业人力资源薪酬管理的思考 [J]. 才智，2017(29): 1.
- [5] 范敏. 从人力资源管理薪酬管理谈人才流失危机 [J]. 北方经济，2011(10): 2.
- [6] 李霞. 浅谈事业单位人力资源管理绩效考核 [J]. 商业 2.0（经济管理），2021(17): 2.
- [7] 梁海兰. 绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用 [J]. 管理学家，2022(18): 64-66.
- [8] 张萍. 浅谈人力资源经济的应用和发展 [J]. 中文科技期刊数据库（文摘版）经济管理，2022(17).
- [9] 王珂婷. 农电企业人力资源薪酬管理的创新路径 [J]. 学生电脑，2022(002): 000.

作者简介：冷志刚，1984年8月男，汉族，经济师，硕士研究生，人力资源。