

# 人力资源薪酬激励策略优化分析

李静

(山西天地王坡煤业有限公司, 山西 晋城 048000)

**摘要:** 现阶段, 薪酬激励机制不仅促进了人力资源管理工作的顺利进行, 还有效提高员工积极性、激发其潜能, 使其为企业创造更多收益和价值。基于此, 本文笔者根据多年工作经验对人力资源薪酬激励策略优化进行简要阐述, 希望能为企业构建科学合理的薪酬激励机制提供参考。

**关键词:** 人力资源; 薪酬激励; 绩效评定机制

## 1 人力资源薪酬激励机制构建的意义

### 1.1 有助于员工意识到自身的价值

薪酬激励机制是将员工的综合业务水平和工资薪酬进行挂钩, 这是员工工作表现和工作能力的体现, 薪酬激励机制可以让员工更直观地看清其努力情况。公正、公平的企业薪酬管理机制不仅可以确保员工的薪酬与工作能力及努力的程度的匹配, 还能让员工更加清晰地了解自身价值。

### 1.2 有助于营造激励的工作竞争环境

薪酬激励机制不仅能激发员工在日常工作中的能力和潜力, 还能为企业员工营造一个良好的竞争环境, 让员工形成良性竞争, 既提高了员工的薪酬, 使其获得更多升职、晋升的机会, 也对提高企业业绩有着重要的帮助。

### 1.3 有助于提高员工个人工作能力

员工的个人工作能力是影响工作效率的关键, 而将薪酬激励机制应用到企业的人力资源管理中, 不仅能提高员工的工作能力, 还能让员工在工作过程中更富有主动性和创新性。此外员工通过薪酬激励机制, 可以清楚地看到自身的业务水平、工作能力以及与优秀员工的差距, 如果员工想要获得更高的薪酬, 那么就必须提高其工作能力。

## 2 当前企业薪酬激励制度存在的问题

### 2.1 薪酬激励形式的单一化

目前, 多数企业对员工的薪酬激励方式都很单一和功利, 多以加薪和年终奖等方式呈现。我国企业采用工资报酬月结制, 按月支付报酬对于员工的激励作用明显小于日常激励, 且单一的货币奖励不能够保证该奖励政策达到员工预期, 可能会造成薪资提高的同时业绩下滑。另一方面, 企业很少对员工表现出人文关怀, 除了像端午节、中秋节这样的传统的节日会给予员工一定的福利发放, 日常工作中, 员工很少可以被关心和慰问, 也极少能够享有例如高温补贴、生日津贴等福利项目, 这导致企业员工的归属感不强, 工作动力不足。

### 2.2 绩效评定机制的不健全

绩效考核是薪酬激励政策发挥作用的基础和保障, 但我国许多企业即使在存在绩效考核制度的情况下, 也很难使其发挥应有的作用。大多企业问题集中在考核指标单一, 考核结构不合理、考核内容不全面等几个方面, 严重影响了薪酬激励制度的发展, 使得薪酬的设定不能真正用于对企业效益增加做出主要贡献的员工身上, 影响了企业人力管理的成效。

## 3 人力资源管理中薪酬激励策略的优化分析

### 3.1 采用多元化薪酬激励方式

企业的薪酬激励方式要多元化, 除了有工资提升、升迁奖励、福利收入, 还需要设置不同的薪资奖励形式以供员工选择, 如现金奖励、股权激励、物质奖励以及红利发放等, 采取

多种形式以最大程度上地刺激员工需求, 调动员工积极性。另外, 企业还可以通过风险年薪的工资制度, 使员工的薪资水平在一定范围内能够由自己完全掌握, 其薪资构成包括基础部分、风险部分以及奖励部分。企业可视其工作绩效的最终评定结果安排薪资发放。对员工来说其劳动成果可以直接与收入挂钩, 有机会实现期望薪资水平, 但又存在一定的风险。风险部分则是企业的关注点, 达成绩效点的员工可以拥有高收入, 也为企业带来了高收益, 未达成的员工也积极参与了工作, 为企业效益也做出了一定比例的贡献, 这种薪资制度具有极大的弹性效应, 对员工的激励作用也更加明显<sup>[1]</sup>。

### 3.2 采取岗位技能工资制

岗位技能工资更加强调员工个人的知识和技能输出。薪酬激励根据其公平性原则需要实现员工的薪资水平与其付出成正比, 岗位技能工资则完全依据员工的个体输出情况, 实现相应的薪酬奖励, 这种方式能够使员工看到自身的价值所在, 员工自己掌握的技能情况直接与薪酬对等, 可以对自身价值做出量化评价。不同级别不同岗位的员工知识和技能输出情况不仅要横向对比, 也要定时进行纵向对比, 有比之前工作投入更多的员工, 企业应当给予其在薪酬方面的进步奖励, 有利于提高员工自身素质的同时提高对企业满意度, 更加积极主动地提高劳动效率, 为企业创造更多的价值。

### 3.3 设定灵活的奖金激励

奖金是独立于基础薪资之外发放给员工的一种奖励, 是企业对员工当期工作结果的肯定, 奖金奖励对员工有很大的激励作用。现代企业的人力资本管理更加注重人的发展, 因此奖金奖励的设置也应当更加灵活化, 不能长期以固定的附加工资形式存在。首先, 奖金奖励应与职位的高低相脱离, 不以职位的设定作为发放奖金的必要条件, 不以职位的高低作为奖金多少的依据。其次, 灵活调整奖金数额, 使员工能够在工作中时刻保持投入状态, 这样也能使员工戒骄戒躁, 保持危机感<sup>[2-3]</sup>。

## 4 结语

薪酬激励机制的建设, 能有效提升人力资源价值, 需根据人力资源发展现状, 探索合理的激励机制, 重视有关薪酬激励机制的建设发展, 开发多种激励机制, 获得文化建设优势的发挥, 在管理工作开展中, 获得较高的文化引导氛围, 为薪酬激励机制的提升创造发展环境。

### 参考文献

- [1] 李蕾. 新时期国有企业人力资源薪酬管理面临的困境及解决对策[J]. 人力资源开发, 2019(02):169 - 170.
- [2] 黄国良. F公司技术人员薪酬结构与方案研究[D]. 吉林大学, 2012.
- [3] 黄规升. 金融上市公司高管层薪酬结构与公司绩效的相关性研究[D]. 湖南大学, 2010.